

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة بعنوان

## الضغوطات الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

(دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان - الأم والطفل\_بالأغواط )

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبتين :

- قعدة العيد

- مقدم هاجر.

- بالمرباط مريم

| الاسم واللقب  | الرتبة               | الصفة        |
|---------------|----------------------|--------------|
| سويسي أحمد    | دكتور                | رئيسا        |
| قعدة العيد    | دكتور                | مشرفا ومقررا |
| جوزة عبد الله | أستاذ التعليم العالي | مناقشا       |

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الشكر والعرفان

قال تعالى : { رب أوزعني أن أشكر نعمتك الّتي أنعمت عليّ وعلى والديّ وأن أعمل صالحاً تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لي في ذُرِّيَّتي إِنِّي تَبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ } ( سورة الأحقاف : 15 ) .

قال الرسول الله صلى الله عليه وسلم :

"التحدث بنعمة الله شكر ، وتركها كفر ، ومن لا يشكر القليل لا يشكر الكثير ، ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بجزيل الشكر للأستاذ المشرف : "قعدة العيد" لقبوله تأطير مذكرتنا والذي لم يخل علينا بتوجيهات والنصائح ، فنتمنى له دوام الصحة والعافية.

كما نتوجه بجزيل الشكر وإمتنان الكبير للأستاذ " جوزة عبد الله " الذي أمد لنا يد العون للإتمام هذه الدراسة وإنجاز هذا العمل .

كما لاننسى أن نتقدم بجزيل الشكر إلى مدير المستشفى الحكيم سعدان وعاملات قسم الأم والطفل .

هاجر - مريم



## إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الوافي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى أبي الغالي

"محمد " أطل الله عمرك .

إلى رمز العطاء وصدق الإيلاء ، إلى ذروة العطف والوفاء ، لك أجمل حواء ، أنت أُمي الحبيبة

"خيرة" أطل الله عمرك .

إلى سندي وعزوتي في الحياة الى من قال فيهم رب الكون (سنشد عضدك باخيك )

إليكم إخوتي : عمر ، نورالدين ،دون أن أنسى زوج أختي "بلخير "

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللواتي لا عيش بدونهن ولا متعة إلا برفقتهن

أخواتي : ربيعة ،فاطمة الزهراء ، رانيا والكتكوتة "ريتال رنيم "

إلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريقمعا نحو النجاح والابداع الى من تكاتفنا يدا بيد ونحن نقطف

زهرة تعلمنا إلى صديقاتي : مريم ، عربية

إلى كل من كان له الفضل علي من قريب أو بعيد .....إلى كل من لايسع الورق خطه .....إلى كل من

نسييه قلبي ولم ينسه قلبي .

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائما بأن الفشل هو

ثالث تجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

هاجر



## إهداء

الى من تجرع الكاس فارغا ليسقيني قطرة من الحب .....

الى من كلت انامله ليقدم لنا

لحظة السعادة .....

الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم .....

الى من سهر الليالي ونسى الغوالي وضل سندي الموالي وحمل همي غير مبالي

لى القلب الرحيم والدي العزيز "لطرش"

إلى من أرضعتني الحب والحنان ودفعت الأيادي بالدعاء ألى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع أمي الحبيبة "أم الخير "

إلى ورود المحبة وينابيع الوفاء إلى من رافقوني في السراء والضراء إلى أصدق الأحاب

إخوتي وأخواتي :يوسف ،وزوجته عائشة ، رشيدة ،حاج علي، ادم ، والكتكوتة رتيل

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة

إلى رياحين حياتي صديقتي :هاجر ،عربية

وكل دفعة 2023/2024 قسم علم الإجتماع تنظيم وعمل

الآن تنتح الأشربة وترفع المرساة لتنطلق السفينة في عرض بحرواسع مظلم بحر الحياة

وهذه الظلمة لا يظئها إلا قناديل الذكريات "ذكريات الاخوة البعيدة "

اخيرا فائق الشكر والتقدير إلى كل من قدم لنا النصيحة ومد لنا يد العون في إنجاز هذا

البحث فجزاكم الله خير الجزاء.

مريم

## الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوطات الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان -الأم والطفل -بالأغواط .

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

-كيف تنعكس الضغوطات المهنية و الأسرية على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

والذي حاولنا الإجابة عليه من خلال الفرضيات التالية :

-يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمحيط الأسري الخاص بها.

-يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمحيط المهني التي تعمل به.

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي ، وتم جمع المعطيات الميدانية بواسطة إستمارة كأداة بحث ،أما عينة الدراسة

فتكونت من 62 عاملة بطريقة العينة القصدية ،كما استخدمت في جمع البيانات بعض أدوات البحث العلمي الملاحظة ،الاستبيان

داخل المؤسسة وفي ختام هذه الدراسة توصلنا الى أن الضغوط العمل لها أثر على الاداء الوظيفي لدى العاملات .

## Résumé :

L'étude visait à identifier les pressions familiales et professionnelles et leur impact sur la performance au travail des femmes qui travaillent, une étude de terrain à l'Institution Hospitalière Spécialisée Hakim Saadane –Mère et Enfant-à Laghouat.

L'étude est partie de la question principale suivante :

-Comment les pressions professionnelles et familiales affectent –elles les performances professionnelles des femmes qui travaillent ?

Ce à quoi nous avons tenté de répondre à travers les hypothèses suivantes

-Le rendement au travail d'une femme qui travaille est affecté par son environnement familial.

-Le rendement au travail d'une femme qui travaille est affecté par l'environnement professionnel dans lequel elle travaille.

L'étude actuelle s'est appuyée sur l'approche descriptive et les données de terrain ont été collectées à l'aide d'un questionnaire comme outil de recherche. L'échantillon de l'étude était composé de 62 travailleuses utilisant une méthode L'échantillonnage raisonné .Certains outils de recherche scientifique, d'observation et de questionnaires au sein de l'organisation ont également été utilisés dans la collecte de données. A la fin de cette étude, nous avons conclu que les pressions au travail ont un impact sur les performances professionnelles des travailleuses.



# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

| الصفحة                                          | قائمة المحتويات                                                                             |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                 | الشكر والعرفان<br>إهداء<br>ملخص الدراسة<br>فهرس المحتويات<br>قائمة الجداول<br>قائمة الأشكال |
| أ - ب                                           | مقدمة                                                                                       |
| <b>الفصل الأول: الإطار المنهجي</b>              |                                                                                             |
| 3                                               | أولا :الإشكالية                                                                             |
| 4                                               | ثانيا :فرضيات الدراسة                                                                       |
| 4                                               | ثالثا : تحديد مفاهيم الدراسة                                                                |
| 6                                               | رابعا : أهداف الدراسة                                                                       |
| 6                                               | خامسا: أهمية الدراسة                                                                        |
| 7                                               | سادسا: أسباب إختيار الدراسة                                                                 |
| 7                                               | سابعا:الدراسات السابقة                                                                      |
| 15                                              | ثامنا:المقاربة النظرية                                                                      |
| <b>الفصل الثاني : الضغوطات الأسرية والمهنية</b> |                                                                                             |
| 18                                              | تمهيد                                                                                       |
| 19                                              | أولا :الضغوطات الأسرية                                                                      |
| 19                                              | 1. مفهوم الضغوطات الأسرية                                                                   |
| 20                                              | 2.مصادر الضغوطات الأسرية                                                                    |
| 22                                              | 3.أنواع الضغوطات الأسرية                                                                    |
| 23                                              | 4.الإتجاهات والنظريات المفسرة للضغوطات الأسرية                                              |
| 25                                              | 5.أساليب علاج الضغوطات الأسرية                                                              |
| 27                                              | ثانيا : الضغوطات المهنية                                                                    |
| 27                                              | 1. مفهوم الضغوطات المهنية                                                                   |

|                                              |                                      |
|----------------------------------------------|--------------------------------------|
| 29                                           | 2.مصادر الضغوطات المهنية             |
| 33                                           | 3.أنواع الضغوطات المهنية             |
| 34                                           | 4.اثارالضغوطات المهنية               |
| 35                                           | 5.النظريات المفسرة للضغوطات المهنية  |
| 39                                           | خلاصة الفصل                          |
| الفصل الثالث : الأداء الوظيفي للمرأة العاملة |                                      |
| 40                                           | تمهيد                                |
| 41                                           | أولا : الأداء الوظيفي                |
| 41                                           | 1.تعريف الأداء الوظيفي               |
| 42                                           | 2.عناصر الأداء الوظيفي               |
| 42                                           | 3.أهمية الأداء الوظيفي               |
| 43                                           | 4.العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي  |
| 44                                           | 5.نظريات المفسرة للأداء الوظيفي      |
| 45                                           | ثانيا : المرأة العاملة               |
| 46                                           | 1.تعريف المرأة العاملة               |
| 46                                           | 2.تطور عمل المرأة                    |
| 49                                           | 3.دوافع خروج المرأة للعمل            |
| 51                                           | 4.أدوار المرأة العاملة               |
| 52                                           | 5.اثار عمل المرأة                    |
| 54                                           | خلاصة الفصل                          |
| الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة     |                                      |
| 55                                           | تمهيد                                |
| 56                                           | أولا :التعريف بمؤسسة الدراسة         |
| 56                                           | ثانيا:الإطار المكاني والزمني والبشري |
| 58                                           | ثالثا:منهج الدراسة                   |
| 58                                           | رابعا:عينة الدراسة                   |
| 59                                           | خامسا:أدوات جمع البيانات             |
| 60                                           | صعوبات الدراسة                       |

|                                                           |                                           |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 61                                                        | خلاصة الفصل                               |
| الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة |                                           |
| 62                                                        | تمهيد                                     |
| 68                                                        | أولا : عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الاولى  |
| 83                                                        | ثانيا: عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية |
| 96                                                        | ثانيا: عرض نتائج الدراسة                  |
| 96                                                        | توصيات الدراسة                            |
| 105                                                       | الخاتمة                                   |
|                                                           | قائمة المصادر والمراجع                    |
|                                                           | الملاحق                                   |

## فهرس الجداول

| الصفحة | الجدول                                                             | رقم |
|--------|--------------------------------------------------------------------|-----|
| 63     | جدول يوضح توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية                        | 01  |
| 64     | جدول يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي                  | 02  |
| 65     | جدول يوضح توزيع العاملات حسب الحالة الاجتماعية                     | 03  |
| 66     | جدول يوضح عدد سنوات الخبرة المهنية                                 | 04  |
| 67     | جدول يوضح توزيع طبيعة العمل للمبحوثات                              | 05  |
| 68     | جدول يوضح علاقة نوع الاسرة بموقف العائلة من العمل                  | 06  |
| 69     | جدول يوضح علاقة مكان الإقامة بالمساعدة التي تتلقاها المرأة العاملة | 07  |
| 70     | جدول يوضح علاقة التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية وعدد الأبناء | 08  |
| 72     | جدول يوضح علاقة بين طبيعة العمل مع موقف العائلة من العمل           | 09  |
| 73     | جدول يوضح علاقة الإرتياح في العمل بالخبرة المهنية                  | 10  |
| 75     | جدول يوضح علاقة نوع الأسرة بالإزعاج في المداومة الليلة             | 11  |
| 76     | جدول يوضح علاقة سنوات الخبرة بالإرهاق الجسدي والنفسي               | 12  |
| 78     | جدول يوضح علاقة الظروف الأسرية بالشعور بالمضايقة                   | 13  |
| 79     | جدول يوضح علاقة الحالة الإجتماعية ب إلى من تولين إهتمامك           | 14  |
| 81     | جدول يوضح علاقة نوع الأسرة بمدى رضا الزوج                          | 15  |
| 83     | جدول يوضح علاقة إهمال الواجبات بعدد الأبناء                        | 16  |
| 85     | جدول يوضح علاقة بين الخبرة والتفكير المستقبلي                      | 17  |
| 86     | جدول يوضح تأثير الظروف الاسرية على العمل                           | 18  |

|    |                                                        |    |
|----|--------------------------------------------------------|----|
| 19 | جدول يوضح علاقة نوع العمل بطبيعة العمل                 | 87 |
| 20 | جدول يوضح علاقة طبيعة العمل بمدى المواظبة في العمل     | 89 |
| 21 | جدول يوضح علاقة ظروف العمل بمدى الرضا عن العمل         | 90 |
| 22 | جدول يوضح علاقة مناسبة العمل بالخبرة المهنية           | 91 |
| 23 | جدول يوضح علاقة العدالة في التعامل مع رضا عن العمل     | 93 |
| 24 | جدول يوضح تأثير الأدوار الأسرية على الأدوار المهنية    | 94 |
| 25 | جدول يوضح علاقة الضغوط المهنية بعلاقة الزملاء في العمل | 95 |
| 26 | جدول يوضح علاقة بمناسبة الأجر بتغيير المؤسسة           | 96 |
| 27 | جدول يوضح علاقة الشعور بالرضا وعدم التقصر في العمل     | 98 |

### فهرس الأشكال

| الرقم | العنوان                                                            | الصفحة |
|-------|--------------------------------------------------------------------|--------|
| 01    | المخطط التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان -الأغواط | 52     |
| 02    | يمثل الفئات العمرية لأفراد العينة                                  | 63     |
| 03    | يمثل المستوى التعليمي للمبحوثات                                    | 64     |
| 04    | يمثل الحالة الإجتماعية للمبحوثات                                   | 65     |
| 05    | يمثل سنوات الخبرة المهنية للمبحوثات                                | 66     |
| 06    | يمثل طبيعة العمل للمبحوثات                                         | 67     |

# مقدمة

## مقدمة :

إن العصر الذي نعيش فيه هو عصر التطورات العلمية و التكنولوجيا ولهذه التطورات انعكاس بشكل إيجابي على حياة الفرد والأم في جميع المجالات، إلا أنها أفرزت انعكاسات سلبية نظرا لتعقيد و تسارع وتيرة التغير في جميع الجوانب الإقتصادية والثقافية وغيرها، وأدى هذا بدوره إلى تضامن الضغوط التي تتعرض لها المنظمات والمؤسسات والأفراد، مما جعل هذا الأخير يصاب بجملته من الإضطرابات منها القلق والتوتر و حالات الخوف والإحباط حيث أشار العديد من الباحثين أن العصر الحالي هو عصر القلق والإستقرار، عصر الضغوط الذي يعاني منه الذكور والإناث على حد سواء .

والمرأة العاملة بإعتبارها نصف المجتمع وهي بالتالي نصف طاقته فبييطبيعة الحال تصادفها مجموعة من الضغوطات أو الظروف السيئة منها الأسرية والمهنية ، ما يجعلها تجد نفسها مجبرة على مواجهة هذه الضغوطات والتحديات المتداخلة والمواقف المجهدة التي تؤثر على إستقرارها النفسي والسلوكي ،و بحكم عملها داخل المنزل وخارجه ومهما كان موقع عملها ووظيفتها ومنصبها فهي معرضة لأشكال مختلفة من الضغوطات الأسرية والمهنية من مستويات مختلفة، حيث يمكن تأثير هذه الضغوطات على مهامها وظيفتها وعلاقتها مع العاملين في المؤسسة ،و بتالي تأثيرها على أدائها الوظيفي.

وقد تطرقنا في دراستنا هذه إلى الموضوع بعنوان : "الضغوطات الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة " ، و قد قسمنا دراستنا الحالية إلى جانبين رئيسيين الأول يتمثل في الإطار النظري مكون من ثلاثة فصول :

\_الفصل الأول : تناولنا فيه الاطار التصوري للدراسة تضمن تحديد الإشكالية ، الفرضيات لتحديد المفاهيم الدراسة ، أسباب إختيار الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة ، الدراسات السابقة ، وأخيرا المقاربة النظرية .

\_الفصل الثاني : تطرقنا فيه إلى الضغوطات الأسرية والمهنية من ناحية المفهوم و المصادر والأنواع والآثار و أهم الإتجاهات النظرية المفسرة للضغوطات .

\_الفصل الثالث :بقمنا بدراسة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة حيث تناولنا فيه مفهوم الأداء الوظيفي وعناصره وأهميته والعوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة للأداء الوظيفي ،وتطرقنا أيضا إلى تعريف المرأة العاملة وأسباب خروجها للعمل وأدوارها ومامدى آثار عملها .

أما الجانب الميداني فقد إحتوى على فصلين :

\_الفصل الرابع : تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة و مجالات الدراسة ، المنهج المستخدم ، عينة الدراسة ،أدوات جمع البيانات .

\_الفصل الخامس : تطرقنا فيه إلى عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات ، مناقشة النتائج في كل من الفرضيات ، كما تناوانا فيه النتائج العامة للدراسة وكذا التوصيات والمقترحات .

# الفصل الاول

## الفصل الأول مدخل عام للدراسة

أولا \_ الإشكالية

ثانيا \_ فرضيات الدراسة

ثالثا \_ تحديد مفاهيم الدراسة

رابعا \_ أسباب إختيار موضوع الدراسة

خامسا \_ أهمية الدراسة

سادسا \_ أهداف الدراسة

سابعا \_ الدراسات السابقة

ثامنا \_ المقاربة النظرية

### الإشكالية:

يعد العمل ضرورة من ضروريات الحياة الإقتصادية والإجتماعية وذلك لتمييزه ببعض فوائد في حياة الأفراد والمجتمعات وذلك لطبيعة الأساسية فهو يشكل حلقة وصل بين الفرد والمجتمع .

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم بإعتبار أن المرأة تشكل نصف المجتمع، فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع ، والتغيرات التي حدثت في جميع المجالات ، أحدثت بعض الاختلالات الوظيفية في دور الأسرة خاصة اهم مرتكزاتها وهي المرأة، حيث وجدت نفسها هذه الأخيرة مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والآخرى على مستوى المؤسسة ، فخرجت المرأة للعمل اصبح محل حديث الفاعلين الاجتماعيين مابين مؤيد ومعارض لعمل المرأة.

تعرف المرأة العاملة على أنها سبينة الصراع القائم بين دورين لا يقل أحدها عن الآخر حيث يستدعي كل منهما جهدين عضلي فكري كبيرين وصعوبة تأدية الدورين أوقعها في المشاكل وضغوطات من بينها الضغوطات المهنية والأسرية .

يعتبر الضغط المهني أحد التحديات التي تواجهها المرأة في تحقيق أهدافها الخاصة مع إزدياد حدة المنافسة وهذه الضغوطات جعلتها تعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال، مما يؤثر على صحتها وتفاعلاتها الجسدية والعقلية وبالتالي ينعكس على مهام وظيفتها وعلاقتها مع العاملين في المؤسسة<sup>1</sup>. أما الضغط الأسري يعتبر عاملا رئيسيا لتفسير وتحديد فعاليتها في أداء مهنتها يظهر من خلال إنفعالاتها وتصرفاتها حيث تستطيع المرأة التكيف مع عملها في المنزل وعملها في المؤسسة ، حيث يرفع من مستوى صحتها النفسي ويجعلها تتخطى الصعوبات والضغوطات النفسية داخل بيئتها الأسرية .

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف إشكالية الضغوطات الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، من خلال إجراء دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان - الأم والطفل - بالأغواط. تُعدّ الضغوطات الأسرية والمهنية من أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة، حيث تؤثر هذه الضغوطات بشكل مباشر على قدرتها على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والأسرية، مما ينعكس على أدائها الوظيفي.، بإعتبار أن موضوع دراستنا حول الضغوطات الأسرية والمهنية وتأثيرها الأداء الوظيفي ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي :

<sup>1</sup> آية قديري، مارية فرجاني، الضغوطات المهنية لدى المرأة العاملة وانعكاسها على الاداء الوظيفي ،مذكرة شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،جامعة الشهيد حمه لخضر،الوادي،سنة 2021/2022، ص 19.

### التساؤل الرئيسي :

إلى أي مدى يمكن للضغوطات الأسرية والمهنية أن تؤثر على الأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة ؟

### التساؤلات الفرعية :

ويتفرع عن هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية على النحو الآتي :

-هل المحيط الأسري للمرأة العاملة يؤثر على أدائها الوظيفي ؟

-هل المحيط المهني للمرأة العاملة يؤثر على أدائها الوظيفي ؟

### ثانيا -فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية : تتعرض المرأة العاملة لجملة من الضغوطات التي ينشئها كل من المحيط الأسري وكذلك التي ينشئها محيطها المهني .

### الفرضيات الجزئية :

- يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمحيط الأسري الخاص بها .
- يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمحيط المهني التي تعمل به .

### ثالثا :تحديد المفاهيم :

#### 1- الضغوطات الأسرية :

**التعريف الإصطلاحي :** هي تراكم مجموعة من الخبرات المزعجة والأزمات (الزوجية والوالدية والمنزلية والإقتصادية والمهنية والشخصية والإجتماعية والصحية والمستقبلية ) التي تعترض الزوجين وتختلف من حيث شدتها وكذلك توقيت حدوثها ،والتي إذا ما إستمرت لفترات طويلة المدى فإنها تترك آثار عضوية ونفسية سيئة على الزوجين مما يؤدي إلى خفض القدرة على توظيف إمكانياتها وطاقاتها مما يدفع الأسرة إلى إتباع بعض الأساليب التكيفية لإعادة التوافق داخل الأسرة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> هبة كمال مكي حسن:مركز التحكم والضغوط الأسرية وعلاقتها بالرضا الزوجي لدى عينة من المعلمين والمعلمات،رسالة ماجستير ،كلية التربية ،جامعة بورسعيد، 2007 ، ص195 .

## تعرفها إيناس ماهر بدير :

"هي الإحساس بالضيق والتوتر الذي يشعر به الفرد أثناء تعاملاته مع والديه أو إخوته أو أقاربه و أفراد أسرته.<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي :** هي حالة من عدم التوازن تقع فيها الأسرة عند تعرضها لأي حادث ضاغط وتستمر حالة عدم التوازن إذا لم تتحرك الأسرة بطرق فعالة لحل المشكلة لإستعادة ثبات الأسرة هي مجموعة من الضغوطات التي تتعرض لها المرأة نتيجة العديد من تراكمات مشاكل قد تكون داخل المحيط الاسري و مكونات الاسرة في خد داتها من الاولاد و الزوج و الاقارب و الجيران ...الخ.

## 2- الضغوطات المهنية :

**التعريف الإصطلاحي :** هي حالة يعيشها الموظفون داخل التنظيمات تؤثر على سير العمل وعلى معنويات العاملين وعلاقاتهم الإجتماعية تنتج عن أسباب عديدة كساعات العمل الطويلة والرقابة الإشراف الضعيف.<sup>2</sup>

- يعرفها كوبر : "بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل البيئية ،عبء العمل ،العلاقات الشخصية في العمل تسبب الإجهاد الفيسيولوجي للفرد .<sup>3</sup>

**التعريف الإجرائي :** هي تلك الصعوبات والتحديات التي تواجهها العاملات بالمؤسسة التي تسبب لهن تعب وشدة نتيجة مجموعة من الظروف والعوامل مثل :زيادة الأعباء ،الحالات الإستعجالية ساعات العمل الطويلة قلة الموارد والتي تؤثر على حالتهم الصحية والإجتماعية وعلى سلوكهم داخل مؤسسة

## 3- الأداء الوظيفي :

**التعريف الإصطلاحي :** إنه الجهد المبذول الذي يقوم بها الموظف لإنجاز مهمة ما حيب قدرته وإستطاعته ويشير إلى الأهداف والنتائج التي تسعى المؤسسة لتحقيق خلال فترة محددة .<sup>4</sup>

يعني أن الأداء الوظيفي عبارة عن جهد ينتجه الموظف داخل عمله أو وظيفته ويتضح أن الأداء الوظيفي الناجح من أهم الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها .

- يعرف كيراكيم الأداء الوظيفي : "بأنه تأدية العمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة ،بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المحددة .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> إيناس ماهر بدير ،الدعم الأسري وعلاقته بأساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة للشباب الجامعي ،مجلة علوم وفنون-دراسات وبحوث - مصر المجلد 25،العدد1،ص ص227-284 .

<sup>2</sup> نصر قاسمي ،دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،2011،ص85.

<sup>3</sup> شعبان علي حسن السيسى ، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،2002،ص23.

<sup>4</sup> محمد بن دليها القحطاني :بيئة عمل الشركات ،ط1،شركة بريطانية مسجلة في إنجلترا ،لندن ،2019،ص35.

<sup>5</sup> طارق شريف يونس :معجم المصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والانترنت ،ط1،دار وائل للنشر،عمان ،2005،ص19.

**التعريف الإجرائي :** يقصد بالأداء الوظيفي قيام العامل بممارسة مجموعة من الأنشطة مرتبة ترتيبا منظما ،تسمح بالقيام بوظيفة معينة على الوجه المرغوب ،وقد يكون هذا الأداء جسماني (حركي ) ،أو ذهني كالتهيئة ومعالجة المشكلات التي تعيق السير الحسن للمؤسسة فالأداء يعطي الكيفية التي يمارس بها العامل مهامه ووظيفته .

#### 4- المرأة العاملة :

**التعريف الإصطلاحي :** هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور موظفة .<sup>1</sup>

\_\_ هي المرأة الحرة التي تكتسب أجرا عن عملها وتستفيد منه ولا تجبر على أدائه ولا تقع تحت وطأة الرق<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي :** هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبذل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي ،بغض النظر عن حالتها المدنية والوظيفة التي تشغلها .

#### رابعا :أسباب إختيار الموضوع :

إن وقوع الإختيار على هذا الموضوع بالذات من بين مواضيع العديدة والجديرة بالدراسة لم يتم بمحض صدفة بل تحكمت فيه أسباب ذاتية وموضوعية .

#### الأسباب ذاتية :

- الشغف العلمي والإهتمام الشخصي بالموضوع .
- بحكم أنني أنتمي إلى جنس الإناث وأستطيع أن أدرس هذا الموضوع الخاص بالمرأة ،كما يسهل على التعامل والتحاور معهم في وسط مطمئن .
- التمهيد لأرضية علمية أكاديمية فيما يخص ضغوطات المهنة والأسرية والأداء الوظيفي .

#### الأسباب موضوعية :

- معرفة مامدى تحقيق المرأة العاملة للتكافؤ بين الحياة الأسرية والمهنية .
- الرغبة في معرفة ما مدى تأثير ضغوطات على أداء المرأة العاملة في قطاع الصحي .
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع ضغوطات الأسرية والمهنية وعلاقتها بأداء المرأة العاملة .

<sup>1</sup> كاميليا عبد الفتاح ، دراسات سيكولوجية المرأة العاملة ،دار الثقافة العربية للطباعة ،ط1،مصر ،1972،ص43

<sup>2</sup> نجلاء سامي البزواوي ،المرأة العاملة بالمغرب والأندلس دراسة تاريخية وثائقية .

### خامسا :أهمية الدراسة

يعتبر موضوع الضغوطات الأسرية والمهنية من الموضوعات الهامة التي تحتاج تسليط الضوء عليها، لما لها من إنعكاس على الأداء الوظيفي ، ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به المرأة العاملة من خلال ممارستها لوظيفتها الأسرية والمهنية ، كان إختيارنا لهذه الدراسة للكشف عن مدى تأثير الضغوطات الأسرية والمهنية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة .

### سادسا :أهداف الدراسة

- التعرف على المحيط الأسري الخاص بالمرأة العاملة وما مدى تأثيره على أدائها الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية .
- التعرف على المحيط المهني الخاص بالمرأة العاملة وما مدى تأثيره على أدائها الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية .
- الكشف عن مصادر ومسببات التي أدت إلى خلق الضغوطات الأسرية والمهنية لدى المرأة العاملة.
- الوقوف على أهم الآثار الناجمة عن هذه الضغوطات سواء على مستوى الأسرة والعمل .

### سابعاً : الدراسات السابقة

#### 1- الدراسات العربية :

#### أ-دراسة عبد القادر سعيد بنات (2009)

عنونت الدراسة ب"ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية في منطقة غزة حيث إنطلقت هذه لدراسة من التساؤل الرئيسي:

-ما أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية ؟

وتفرعت عنه أسئلة فرعية :

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الداخلية (صراع الدور ،غموض الدور ،عبء الدور،عبء العمل ،ظروف العمل المادية ،الهيكل التنظيمي ،الأمان الوظيفي )لدى العاملين شركة الإتصالات الفلسطينية ؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الخارجية (الاقتصادية ، الغجتماعية ، السياسية والثقافية )والأداء الوظيفي لدى العاملين بشركة الإتصالات الفلسطينية ؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول ضغوط العمل والأداء الوظيفي تعزى إلى الخصائص الشخصية والتنظيمية (الجنس ،العمر ،الحالة الإجتماعية ،التخصص .....)

هدفت الدراسة إلى :

- التعرف على مستويات ضغوط العمل والأداء لدى العاملين بشركة الإتصالات .
- تهدف الدراسة للتوصية بوضع حلول لرفع كفاءة الأداء في الشركة بناءا على حديد ضغوط العمل على الموظفين .
- التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية.
- التعرف على مستويات الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة الإتصالات .
- تهدف الدراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على مستوى أداء الشركة بشكل عام .

- و لقد إعتد الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان والمنهج الوصفي التحليلي ،حيث تكونت عينة الدراسة من 440موظف توصلت نتائج الدراسة إلى :

يتعرض الموظفون لضغوط عمل داخلية ناتجة عن مجالات (النمو والتقدم المهني ،الأمان الوظيفي ،عدم ملائمة الدور،تقييم الأداء ،الهيكل التنظيمي ) وإستنتج الباحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الداخلية والأداء لمجالات الأمان الوظيفي وتقييم الأداء وعدم وجود ء علاقة ذات دلالة إحصائية لباقي المجالات ،كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل الخارجية والأداء لمجالات ( الضغوط الساسية ،الثقافية ،الاقتصادية ) وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مع الضغوط الإجتماعية<sup>1</sup>.

#### ب- دراسة عبد الفتاح صالح خليفات ،شيرين محمد المطارنة (2010)

بعنوان : "أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن " إنطلقت الدراسة من التساؤلات التالية :

-ما مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم ؟

<sup>1</sup> عبد القادر سعيد بنات : ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية، فلسطين ،2009.

- ما مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس إقليم جنوب الأردن من وجهة نظر معلمهم ؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمصادر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمصادر ضغوط العمل تعزي لمتغير (الجنس ، والمؤهل العلمي ، والعمر والحالة الاجتماعية) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى إلى ( الجنس ، المؤهل العلمي ، العمر والحالة الاجتماعية) ؟
- إعتمدت الدراسة منهجية البحث الوظيفي إلى جانب البحث الميداني تم استخدام أسلوب البحث المكتبي لأدبيات الموضوع ، أما الجانب الميداني فقد إعتمد على جمع البيانات بواسطة إستبانة تم تصميمها من قبل الباحثين ، والعينة تمثلت في عينة عشوائية بسيطة .
- ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- غنعدام الحوافز والترقيات العلمية من قبل مديري التربية لمديري المدارس والتي تساعدهم على التقدم المهني والتجديد في المجالات التربوية التي تؤثر على معنوياتهم وتقلل من تحفيزهم للعمل بفاعلية مما ينعكس على شعورهم بعدم العدالة والمساواة في تقويم المسؤولين
- دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية في مصادر ضغوط العمل وكانت لصالح المتزوجين ،ويمكن تفسير ذلك بسبب مايقع عليهم من مسؤولية كبيرة داخل المدرسة وخارجها من حيث المسؤوليات الملقاة على عاتقهم في العمل فيصبح من الصعوبة عليهم التوفيق بين مسؤولياتهم الأسرية والمهنية مما يشعرهم بالضغوط وبالتالي تؤثر على أدائهم <sup>1</sup>.

## 2- الدراسات الجزائرية :

### أ-دراسة لمياء قيراط (2016)

عنونت الدراسة "أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة بولاية جيجل "

التساؤل العام للدراسة :

<sup>1</sup> عبد الفتاح صالح خليفات ،شرين محمد المطارنة ،أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن ،مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية .مج.26، ع.1-2010.

- هل تتعرض المرأة العاملة بالمكاتب العامة لضغوط مهنية وكيف تؤثر تلك الضغوط على أدائها في العمل ؟

#### تساؤلات الدراسة :

- ما هي أسباب الضغوط المهنية التي تواجهها العاملات في المكاتب مجال البحث ؟

- ماهي الآثار التي تخلفها الضغوط المهنية على أدائهن ؟

- وهل تأثير الضغوط على المتخصصات بالمكاتب مكان البحث له وجه إيجابي كما له وجه سلبي ؟

هدفت الدراسة إلى :

- تعرض المرأة العاملة بالمكاتب العامة لضغوط مهنية تؤثر على أدائها في العمل .

- توجد أسباب مختلفة للضغوط المهنية التي تواجهها العاملات بالمكتبة .

- تؤثر تلك الضغوط على أدائهن .

- تأثير الضغوط على التخصصات بالمكاتب له وجه إيجابي ووجه سلبي .

أما عن المنهج المتبع منهج المسحي بإضافة إلى الاستبيان ، وعينة المستخدمة 19 امرأة حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أنه

- أحيانا ما تتعرض المرأة العاملة بالمكاتب بضغوط مهنية متفاوتة ، إذ أن نسبة 58.89 من العاملات المتخصصات يتعرضن لضغوط أثناء أدائهن لمهامهن بالمكتبة .

- ومن أهم أسباب الضغوط لدى العاملات أهل التخصص هي قلة الترقية ونقص المهارت والتكوين المستمر الذي يحتاجه أي مجال مهني .

- إتضح أن الضغوط العمل التي تشعر بها العاملات المتخصصات في المكاتب العامة لولاية جيجل تؤثر على أدائهن بشكل إيجابي حيث يزيد من دافعيتهن للعمل كما يؤثر عليهن بشكل سلبي بسبب ما يحدثه من ملل في أوقات العمل<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الصغير حياة بن عبد السلام كريمة ، الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة ، شهادة الماستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، 2021-2022.

ب\_ دراسة لبصير هند (2009):

الدراسة بعنوان : "أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنظمة - دراسة ميدانية بشركة الخزف الصحي الميلية -جيجل - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية كلية علوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل -2009، إنطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي :

-ما مدى تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنظمة ؟

وتفرعت منها أسئلة فرعية :

-ما هو مستوى ضغوط العمل الذي يتعرض له العمال ؟

-ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الخصائص الشخصية للعامل وضغوط العمل التي يتعرض لها ؟

- كيف تؤثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالشركة ؟

- كيف تؤثر الإستراتيجيات المتبعة في التعامل مع ضغوط العمل في مستوى كل من ضغوط العمل والأداء الوظيفي ؟

ولقد هدفت الدراسة إلى :

-التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بالمنظمة .

-التعرف على مستويات الأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة .

- تحديد مصادر ضغوط العمل وتحليلها .

- تحديد أنماط تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي ونتائجها عليه إعتدلت على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي ،أما ادوات البحث فتمثلت في إستمارة و إستبيان والمقابلة والملاحظة ، و إشتملت العينة على 100 عينة عامل.

أما عن المنهج المتبع منهج الوصفي بإضافة إلى الإستبيان ، وعينة المستخدمة 91 مفردة حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أنه

كما توصلت الدراسة إلى نتائج :

مستوى الضغوط العمل الذي يواجهه عمال الإنتاج بشركة الخزف الصحي متوسط ومقبول ،حيث بلغ متوسط الحسابي 2.70.

من خلال هذا البحث أمكن ترتيب مصادر ضغوط العمل قيد الدراسة حسب شدة ظهورها كمايلي :

-ظروف العمل بمتوسط حسابي قدر ب4.16

-عبء العمل (الكمي والنوعي ) بمتوسط بلغ 3.25

- المشاركة في إتخاذ القرارات ومتوسطه بلغ 2.67

- العلاقة في العمل بمتوسط قدر ب 2.10

- غموض الدور وصراعه ،وقدر بمتوسط 1.31.

للعمال الأكبر سنا والأكثر إستقرارا من الناحية الإجتماعية يواجهون ضغوط منخفضة بخصوص غموض الدور وذلك بنسبة 21.8 و 27 على التوالي :

-إرتبطت مؤشرات ضغوط العمل مع الخصائص الشخصية للعامل بنسبة ضعيفة بلغت 32.4 كحد أقصى

-أثبتت هذه الدراسة أن مدى إرتباط ضغوط العمل بالأداء الوظيفي سلبي وبلغ 59 أي أن غرتفاع مستوى الضغوط يؤدي إلى إنخفاض مستوى الأداء و بالتالي فإن الأداء الوظيفي تؤثر فيه متغيرات أخرى تصل إلى حوالي 40.

- المتوسط الحسابي العام المرتفع للأداء الوظيفي والبالغ 3.43يعني أن متوسط للضغوط المسجل في هذه الدراسة كان إيجابيا وعمل كحافز لتسجيل هذا المستوى من الأداء <sup>1</sup>.

### 3-الدراسات الأجنبية :

#### أدراسة كرزال جين ورواير نيكوال :

دراسة بعنوان "الضغوط المهنية لدى الأساتذة وأنواع السند المقدم إليهم من قبل المدرسة سنة 2001 بكندا طبعة هذه .

التساؤل الرئيسي : ماهي مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض إليها الأساتذة الفرضية العامة مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض إليها الأستاذ والأدوات التي إستخدمها هي الإستبيان وعينة الدراسة 167مدرسا فتوصل إلى النتائج التالية :

<sup>1</sup> لبصير هند ،أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنظمة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير،تخصص تسيير الموارد البشرية ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة جيجل ،2009-2008

-الأساتذة لديهم مستوى من الضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع

-الاساتذة لديهم مستوى مرتفع من الضغط .

-الضغط كان مرتفعاً أو متوسطاً فيما يخص المحاور الثلاثة الأول من الإستبيان وهي محور سلوكيات التلاميذ ،عبء العمل ،نقص الإمكانيات .

-مستوى ضعيف أو المتوسط فيما يخص المحاور الأخيرين وهما المحور الخاص بالعلاقات مع الزملاء والأولياء ومحاول الإعتراف المهني<sup>1</sup>.

#### ب- دراسة اللجنة النقابية الأوروبية للتعليم :

دراسة بعنوان "مصادر الضغط المهني ومؤشراته لدى المعلمين في التعليم " سنة 2007 بالاتحاد الأوروبي

التساؤل الرئيسي : ماهي المصادر المسببة للضغط المهني لدى الأساتذة في القطاعات الثلاثة

الفرضية العامة : المصادر المسببة للضغط المهني لدى الأساتذة في القطاعات الثلاثة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

أن ترتيب المصادر المسببة للضغط المهني جاءت بنفس الترتيب لدى جميع القطاعات لكن هناك بعض الإستثناءات فيها يخص مصدر عبء العمل وكثافة العمل الذي جاء في المرتبة الأولى في التعليم الابتدائي والثانوي وفي حين جاء في المرتبة<sup>1</sup> الثانية في التعليم المهني أما بالنسبة لمصدر الزيادة في عدد التلاميذ في كل قسم فقد جاء في المرتبة الأولى في التعليم المهني بينما جاء في المرتبة الثالثة في الابتدائي والتعليم الثانوي<sup>2</sup>.

#### التعقيب على الدراسات السابقة :

تبين لنا من خلال دراسات السابقة أنها تتباين من حيث الهدف حيث تم عرض دراسات تناولت الضغوطات المهنية والأداء الوظيفي .

<sup>1</sup> نقلا عن بخت شفيقة ورقايق يزيدة : علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي ،شهادة ماستر ،تخصص تنظيم وعمل ،قسم علم الاجتماع ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جبل \_،الجزائر ،2017/2018،ص35  
<sup>2</sup> نقلا عن بخت شفيقة ورقايق يزيدة ،المرجع نفسه ،ص38

حيث كانت هذه الدراسات في مجملها تهدف إلى الكشف عن الضغوط المهنية وإنعكاسها على الأداء الوظيفي ،حيث قمنا بعرض 6 دراسات وزعت على ثلاثة محاور دراسات أجنييتين ، ودراستين عربيتين ، دراسات جزائريتين .

وبالتالي الدراسات السابقة أعطتنا فهما شاملا حول موضوع دراستنا وتحديد مختلف أبعادها :

\_تطرقت دراسة كرازيل جين وروايل نيكوال الأجنبية بعنوان الضغوط المهنية لدى أساتذة وأنواع السند المقدم إليه من قبل المدرسة ، إتفقنا في متغير واحد الضغط المهني وبعد واحد العبء المهني .

\_تطرقت دراسة اللجنة الأوروبية لتعليم تحت عنوان مصادر الضغط المهني ومؤثراته لدى المعلمين في تعليم وإشتركنا في المتغير الأول الضغط المهني وفي بعد واحد العبء العمل

\_تطرقت دراسة عبد القادر سعيد بنات تحت عنوان ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية في منطقة عزة هناك تتشابه هذه الدراسة والدراسة الحالية في أنها يدرسنا متغيرين إثنيين الضغوط العمل والأداء الوظيفي حيث أفدتنا في تحديد الإشكالية ، والمنهج المتبع وهو المنهج الوصفي بعض النظر أن دراستنا تخص المرأة العاملة وبإضافة إلى الضغوطات الأسرية التي لم تكون في دراسة .

\_تطرقت دراسة عبد الفتاح صالح خليفات ،شيرين محمد المطارنة تحت عنوان "أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن "هناك تشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية ،حيث تركز على أثر الضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم الجنوب الأردن ، بينما الدراسة الحالية تركز على الضغوط الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في مستشفى متخصصة الأم والطفل فهذه الدراسة تفيدنا إثراء الرصيد المعرفي فيما يخص المتغيرين الضغوط والأداء ، كما ساعدتنا في الإعتماد صياغة أسئلة الإستبيان

\_تطرقت دراسة لمياء قريط تحت "أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة بولاية جيجل "تكمّن في أنهما تناول جانبان مهمان من دراستنا وهما الضغوط المهنية وأثره على مستوى الأداء المرأة العاملة ويمكن الإستفادة منها من حيث الإجراءات المنهجية وهي الإستمارة التي تعتبر أداة معتمدة في دراستنا الحالية نتخلف فقط في المنهج المعتمد بإضافة إلى مكان دراسة أيضا يختلف .

تطرقت دراسة لبصير هند تحت عنوان "أثر الضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنظمة" تتشابه الدراسة الحالية مع دراستنا لكلا المتغيرين ضغوط العمل غير أن الأداء الوظيفي ،حيث إشتراكنا في بعد وهو العبء المهني وإختلفنا في الأبعاد الأخرى وتفقنا في المنهج الوصفي

#### مدى الإستفادة من الدراسات السابقة :

- ✓ تصويب الإشكالية
- ✓ تحديد المؤشرات التي يمكن قياسها في الميدان
- ✓ إختيار المنهج والأدوات
- ✓ تكوين رصيد نظري مساعد على التحليل والتفسير

#### ثامنا : المقاربة النظرية :

باعتبار أن موضوع الدراسة تمحور حول الضغوطات الأسرية والمهنية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة وهذه الأخيرة تعتبر الخلية الأساسية في بناء المجتمع وكذا أساس بقائها وإستمراريتها يعود إلى أن المرأة العاملة تلعب دورا أساسيا ومحوريا ضمن أسرتها ،إلى جانب ذلك نجد عمل المرأة المهني الذي يتضمن عدة إلتزامات وإرتباطات تؤثر على أدائها الوظيفي لها ، وعليه فإن أفضل مقاربة هي نظرية الدور الإجتماعي أو مايسمى " بصراع الدور "

نظرية الدور الإجتماعي تهتم بفهم وتفسير سلوكات الأفراد والجماعات باعتبار الدور "أنه مجموعة السلوك أو الوظائف المنائية لفرد يشغل مكانة أو وظيفة خاصة في موقف إجتماعي معين "والأدوار هي رباط إجتماعي يحدد توقعات وإلتزامات تقترن مع الواقع الإجتماعي ويعتبر الدور مهما جدا بسبب توجيهه للأفراد عن كيفية تصرفهم وإنجاز أنشطتهم<sup>1</sup>.

ويستخدم علماء الاجتماع الأدوار على أنها ودات تساهم في بناء المؤسسات الإجتماعية ،وهناك نوعين من الأساليب بشكل عام في نظرية الأدوار الإجتماعية ،الأول إستخدام منتظم للمفهوم تم إستخدامه من قبل جورج هربرت منذ عام 1934 مؤسس نظرية التفاعل الرمزي ،وفي هذا الإستعمال تكون الأدوار قد وضعت على أنها ناتجة عن عمليات التفاعل التي يبلورها الأفراد ،علم النفس الميداني نسبة إلى جورج ميد مهتم بالدرجة الأساس بكيف يتعلم الأطفال أشياء عن مجتمعهم وينموا ويطورا ذواتهم الإجتماعية بواسطة ممارسة الدور وهذا بصورة خيالية<sup>2</sup>،وهذا من خلال وضع تصور خاص لسلوكات أشخاص آخرين معروفين لديهم ،يتمكنوا من ممارسة وأداء الأدوار الخاصة بيهم .أما الأسلوب الثاني لنظرية الدور

<sup>1</sup> معمن خليل العمر ،معجم علم الاجتماع المعاصر ،دار الشروق للنشر والتوزيع ،ط1 ،الأردن ،2006،ص362.  
<sup>2</sup> سامية مصطفى الخشاب ، لنظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة ،الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ش.م.م. ط1 القاهرة ،2008،ص261

فقد أتت من رالف لنتن 1936 الذي إنضم إلى المدرسة الوظيفية ،وترى الأدوار كجوهر فرض أوامر وتوقعات ثابتة للسلوك على أنها أوامر موروثة في مواقع خاصة ،مثل هذه الأوامر المفروضة آتية من أوقادمة من ثقافة المجتمع فب المعايير الإجتماعية التي توه السلوك في الأدوار،أي أن ثقافة المجتمع هي التي تميز تحدد الأدوار والسلوكات الصادرة من الأفراد من خلال تفاعلهم مع الناس ،فتوقع دور لفرد ما وفي موقف ما ،يكون تبعاً لثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه .

كما تجد الإشارة إلى مصطلح آخر وهو صراع الدور الذي تم إستعماله في عدة مجالات هي :

- 1-عندما يجد الفرد أنه ممارس دوؤين أو أكثر في نفس الوقت يجعل أو تحصل طلباته متناقضة
- 2-عندما يحدد الفرد دوره بطريق واحد مع التي لها علاقة بأدوار أخرى تختلف معها في المضمون .
- 3- عندما تكون التوقعات الأدوار متناقضة لدور بؤري ،مثل مراقب العمل الذي يستلم توقعات متصارعة بين العمال والإدارة.<sup>1</sup>

وبتطبيق ذلك على دراستنا فإن دور الدور الأساسي للمرأة العاملة هو إهتمام بشؤون بيتها وعائلتها و أولادها فالمرأة هي الوحيدة المسؤولة عن إرضاع طفلها ،تنظيفه ،ملاعبته والسهر على راحته ،وتربيته وغيرها من وظائف هذا إذا كانت متزوجة طبعاً ،بإضافة إلى أدوارها العديدة وعلاقاتها بأفراد أسرتها وتفاعلهم فغياب هذه الوظائف أو تعرقها يشكل ضغوط أسرية لديها

وإلى جانب كل هذا نجد المرأة العاملة تمارس وظيفتها المهنية التي تتطلب منها قضاء ساعات طويلة خارج البيت ،سواء كان دافعها للعمل ذاتي أو تعليمي ، إقتصادي ، فهي تعيش نوع من الصراع يدعى بصراع الأدوار ، الذي يكون بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية ، كما نجد الكثير من علماء الاجتماع الذين ينادون بضرورة الفصل بين العمل والأسرة والتخصص في دور واحد منهم هربرت سبنسر ،ماكس فيبر ،تالكوت بارسونز ، بإعتبار أن العمل المهني يسبب القلق والتوتر للنساء العاملات ،مما يصعب عليهم التوفيق بين أدائهن الأسري وأدائهن المهني وذلك بإعتبار أن صعوبة الموازنة أو التوفيق تشكل لهن ضغوطات أسرية وأخرى مهنية التي بدورها قد تؤثر على أدائهن الوظيفي .

<sup>1</sup> سامية مصطفى الخشاب ،نفس المرجع السابق، ص362.

## الفصل الثاني

## الفصل الثاني : الضغوطات الأسرية والمهنية

تمهيد

أولا \_ الضغوطات الأسرية

- 1- مفهوم الضغوطات الأسرية
- 2- مصادر الضغوطات الأسرية
- 3- أنواع الضغوطات الأسرية
- 4- الإتجاهات والنظريات المفسرة للضغوط الأسرية
- 5- أساليب علاج الضغوط الأسرية

ثانيا \_ الضغوطات المهنية

- 1- مفهوم الضغوط المهنية
- 2- مصادر الضغوط المهنية
- 3- أنواع الضغوط المهنية
- 4- آثار الضغوط المهنية
- 5- نظريات المفسرة للضغوط المهنية

خلاصة

### تمهيد:

شهد عالمنا المعاصر تغيرات سريعة متلاحقة، حيث دخلت معظم المجتمعات البشرية عصر التكنولوجيا والصناعات المتطورة، ووجدت الأسر نفسها في محيط من التغيرات الحضارية المتصارعة خاصة بعد الانفتاح الاقتصادي، وانعكست هذه التغيرات على البناء الاجتماعي وعلى السلوكيات وقيم الأفراد والجماعات، مما نتج عنه ظهور عدة مشاكل مثل التفكك الأسري وانهيار الروابط الاجتماعية وتراجع بعض القيم الأصلية والتسيب، مما أدى إلى تأثر المجتمع بصفة عامة والأسرة بصفة خاصة بكل التغيرات التي ظهرت في الآونة الأخيرة، والتي أدت إلى تزايد الأعباء والمطالب التي تثقل كاهل الأسرة ومن ثم تنامي الإحساس بالشدة والمعاناة، وأصبحنا بصدد ظاهرة نفسية اجتماعية هي الضغوط الأسرية، ويتأثر شعور الأسرة بالضغوط وبالخصائص الفردية لأعضائها، مثل درجة ذكاء الأفراد وأسلوب تفكيرهم وسماتهم الشخصية وبطبيعة العلاقة السائدة بينهم وبطريقة تنظيمها وبنيتها، كما تؤثر العلاقات القائمة بين أفراد الأسرة على طبيعة الضغوط وتتمثل في التفاعل بين أعضائها وفي الدور الذي يقوم به كل فرد .

## أولا :الضغوط الأسرية

### 1.التعريف بالضغوط الأسرية :

يعرفها محمد شحاته " هي الضغوط الناتجة عن مصادر منزلية ،والضغوط التي مصدرها شريك أو شريكة الحياة ،الضغوط التي مصدره أمور عائلية والتي تتمثل في الواجبات المنزلية التي تفوق طاقة أحد الشريكين ،الضغوط التي مصدرها الاطفال وتعليمهم وتربيتهم وعلاقاتهم ،الجيران والرفقاء ،وضغوط مصدرها خارجي منعكس على الحياة الاسرة يتمث في سوء علاقة الاسرة والجيران او عدم ملائمة المسكن <sup>1</sup>.

### و يعرفها ماكوبينو : (Mccubin 1979)

"هي حالة عدم توازن تقع فيها الاسرة عند تعرضها لاي حادث ضاغط وتسمر حالة عدم التوازن والتي ستؤدي الى ارتباك السبل والاهداف للأسرة كلها "

### ويعرفها ماكوبين وفيجلي:

هي ممارسات مفاجئة وغير متوقعة ومخيفة غالبا ومصاحبة بإحساس بالعجز والتذمر والتمزق والضياع<sup>2</sup> و عرفها كذلك نومان "هي تلك الضغوط التي تتضمن كل القوى (المشكلات ) والظروف والمواقف التي يمكن أن تؤدي إلى عدم إثبات وإستقرار نظام العائلة "يشير هذا التعريف إلى أن الضغوط الأسرية هي كل مشاكل والظروف والمواقف التي تهدد وتخل من توازن نظام العائلة ،مما يضطر أفرادها إلى تغيير النظام حياتهم ،وبالتالي تفقد من تماسكها مما يعرض وظيفتها للخطر ،إلا أن هذا التعريف لم يحدد نوع المشاكل والظروف والمواقف التي قد تكون قوى ضاغطة على أفراد العائلة ،كذلك لم يبين خطورة فقدانها لثباتها وإستقرارها .

### ويعرفها "بركي وهاونسون :

أن الضغوط الأسرية هي التوتر الناتج من مثير أو قوى تحدث داخل أو خارج الحدود البيئية للنظام العائلي، وتؤدي إلى عدم الإستقرار هذا النظام <sup>3</sup>.

### يعرفها السيد سعد الخميسي :

"هي أي مثيرات أو متغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية بدرجة كبيرة من الشدة والدوام بما يتقل القدرة التكيفية للفرد إلى حده الأقصى ،والتي في ظروف معينة يمكن أن تؤدي على إختلال السلوك أو عدم

<sup>1</sup> شحاته محمد، شحاته مبروك ، ممارسة نموذج الحياة في خدمة الفرد لتخفيف الضغوط الأسرية المصاحبة لحالات الإكتئاب ،مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية -مصر، العدد 31، ج12، 2011ص47.

<sup>2</sup> سمييه طه جميل ،دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية ،ط3،دار النهضة ،مصر1998،ص86.

<sup>3</sup> بوروي رجاح فريدة ،الضغوط الأسرية لدى الأسرة الجزائرية ،الملتقى الوطني الثاني حول :الإتصال وجودة الحياة في الأسرة 9-10أفريل ،جامعة ورقلة ،2013 .

التوافق أو إختلال الوظيفي الذي يؤدي إلى المرض ،بقدر مايتبعها من إستجابات جسمية ونفسية غير صحية<sup>1</sup>

تعرفها هند محمد على أنها " الأعباء التي تقع على عاتق الفرد مع عدم القدرة على التغلب على هذه الأعباء مما يؤثر على قدرته على التوافق الأسرى وقد تكون هذه الضغوط ناتجة من مواقف اجتماعية أسرية أو مواقف اقتصادية ضاغطة وتعرفه الباحثة الضغوط الأسرية إجرائيا على أنها هي الأعباء والصعوبات التي تقع على عاتق ربة الأسرة في الحياه اليومية وتتأثر بكثير من العوامل منها عوامل مرتبطة بربة الأسرة نفسها وعوامل مرتبطة بالمواقف الإقتصادية الضاغطة وعوامل مرتبطة بالمواقف الاجتماعية وأخرى مرتبطة بالإستجابة الأنفعالية عندما لا تتلائم المتطلبات البيئية مع حاجاتها وقدراتها على مواجهه ذلك الموقف"<sup>2</sup>

## 2.مصادر الضغوطات الأسرية :

أ- **ضغوط شريك الحياة :** عندما يقيم فردان من بيانات أسرية مختلفة في مكان واحد، مقررين العيش معا مدى الحياة، فإن ذلك كفيل بأن يحدث بعض التغيرات، ولكي يكون الزواج ناجحا فإنه يتطلب مجموعة من التعاونات من كلا الشريكين، ويتطلب أيضا الانسجام والتفاهم والمحبة والتضامن والتعاون والتوافق لأي تغيير يؤدي ويسبب بعض الضغوط بشكل ثابت، وهناك طريقة ثابتة للتوافق أحيانا من أحد الزوجين، وأحيانا من جانب الزوج الآخر مثل الفهم العميق لطموحات الشريك الآخر ولحاجاته الانفعالية والعقلية ورغباته، ولكن قد توجد بعض العوائق لتحقيق هذا التوافق في بعض الأحيان، وهنا تظهر الضغوط التي لا يمكن غالبا استمرار الحياة الزوجية معها، فالمشكلات الزوجية تتعلق بعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها كلا الزوجين. ويرجع ذلك إلى عدم وجود تقاليد خاصة تحدد مشاركة الزوجين في أمورهم الحياتية، من حيث المشاركة والتعاون في الأمور المالية وشؤون المنزل ورعاية الأطفال وغير ذلك مما يتصل بالتفاصيل اليومية المشتركة.

كذلك التغيرات في الأدوار التقليدية للرجل والمرأة إلى أنواع مختلفة من الضغوط فكثير من النساء خرجن للعمل قبل أو بعد انجابهن، وهذه القدرة على الكسب المادي تجعلهن مستقلات ماديا.<sup>3</sup>

بينما يتضاءل الدور التقليدي للرجل كعائل، فالزوجة تعمل لتعول أسرته وتقوم بجميع واجباتها كام وكامرأة عامة، تتحمل مسؤولية الأسرة دون كلل أو ملل، ويبقى شريك الحياة متربصا على القمة رغم

<sup>1</sup> السيد سعد الخمسي ،الضغوط الأسرية كما يدركها أباء وأمهات والأطفال والمراهقين التوحديين ،مجلة كلية التربية ،العدد 72،الجزء الأول ،مصر ،2011صص38.

<sup>1</sup> - أسماء أحمد و آخرون ، مرجع سابق ، ص9.

<sup>2</sup> - فريح نبيلة ،علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة الجزائر ، 2020، ص 101. 2020/2019.

عجزه عن الانفاق على أسرته، ومع ذلك نجد بعض الأزواج دائما يوجه أصابع الاتهام إلى الزوجة فيما يخص مسؤولية الأطفال والمنزل، وكل هذه الاتهامات تؤدي بالمرأة إلى الإحباط وتفقد الإبداع لصالح الأسرة.

كذلك تصرف الزوج براتبها ويهضم حقوقها، كما أن بعض الزوجات يتعرضن للعنف والضرب من قبل أزواجهن، وهذا ما يؤدي بالزوجة إلى الانكسار والقهر وتصاب بالقلق واضطراب السلوك.

فالمرأة العاملة تواجه مصاعب أخرى في محاولة التوافق مع الدوام ومع الزوج ومع كيفية إدارة البيت. فقد يثور الزوج على تعارض عملها مع احتياجاته العاطفية، مع حياته الاجتماعية ولا يستبعد ظهور خلافات حادة بين الزوجين.<sup>1</sup>

كما أن قلة حضانات الأطفال وبعدها الجغرافي في الأماكن السكنية وهبوط نوعيتها لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن، زد إلى ذلك عزوف الجيران والأقارب عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بأطفال المرأة العاملة نظرا لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية أو النووية وكل من الأقارب والجيران نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع والتحديث الشامل على قطاعات ومؤسسات المجتمع .<sup>2</sup>

كما بينت دراسة قامت بها كاميليا عبد الفتاح" أن أطفال الأمهات العاملات يتمتعن بالرعاية والحب الكافيين، حيث تهتم بتعليمهن ومتابعتهم دراسيا والعمل على رفع مستوى التحصيل الدراسي لديهن، فالأمهات العاملات يحاولن تعويض أطفالهن فترة غيابهن كما يُقبلن على أطفالهن بلهفة وشوق عند عودتهن من العمل، وقد تعرضت بحوث عدة للقل والذنب الذي ينتاب الأمهات.

إن الطفل يحتاج لطي ينمو ويتطور بشكل صحي إلى الشراكة بين الوالدين في رعايته والعناية به، وبالرغم من أن دور الحمل والإرضاع منوط بالأم من ناحية طبيعية بيولوجية، فإن بقية أدوار العناية والتنشئة تقع على عاتق الأب والأم معا ، وهذه الأدوار يجب أن يساهم فيها الأب من أجل تطور فكري وعاطفي واجتماعي وسلوكي شامل متزن للطفل .

**ب - ضغوط الأبناء :** وتعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بالأبناء، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأبناء إلى الإهمال وسوء التربية.

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 102.

<sup>2</sup>أونايسية فايزة ومحجوب لويضة ،الضغوطات الاسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر جامعة قالمية، شهادة الماستر ، ص 17 .2023/222

ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض انتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها.<sup>1</sup>

### 3. أنواع الضغوط الأسرية:

#### (أ) ضغوط اقتصادية : Economic Stress Pressures

تعرفها إيمان على أن الضغوط الاقتصادية هي التي تنشأ من انعدام أو قلة كفاءة الإنتاج بين أفراد الأسرة بينما تعرفها الباحثة إجرائياً على أنها " المواقف الغير المتوقعة التي تنشأ بين أفراد الأسرة نتيجة تعرضها لمشكلات اقتصادية انخفاض الدخل الاسري ، ارتفاع أسعار الحاجات الأساسية، البطالة، فقد المال أو الممتلكات زيادة الطلب على المستحدثات التكنولوجية من قبل الابناء والتي تمثل ضغوط يصعب التخلص منها وما يترتب على ذلك من قصور الإمكانيات وعجز الموارد المالية لتفى بحاجات الأسرة ".

#### (ب) ضغوط اجتماعية : Social Stress Pressures

تعرفها (موسوعة المجال القومي) على أنها " خلل وعدم توازن عناصر النظام الاجتماعي في ظل حالات من التوتر والقلق أما نعمه مصطفى، فتعرفها على أنها " سوء التكيف أو التوافق أو إنحلال يصيب الروابط التي تربط أفراد الأسرة ولا تقتصر هذه الروابط على ما يصيب العلاقات الزوجية بل تتضمن علاقة الآباء والأبناء على مواجهه ذلك الموقف"

بينما تعرف الباحثة إجرائياً على أنها " المشكلات التي يتعرض لها أفراد الأسرة وتمثل ضغوط طارئة لها و تؤثر على اضطراب العلاقات الأسرية ومن هذه الضغوط كثرة المنازعات الزوجية كثرة المنازعات مع أهل الزوجين، الاختلاف مع الآخرين، رفض الابناء تحمل المسؤولية.<sup>2</sup>

#### (ج) ضغوط نفسية : Psychological Stress Pressures

يعرفها مهدي محمد على أنها ضغوط وأحداث ومواقف نفسية داخلية تؤثر في حالة الفرد النفسية وتتمثل في صعوبات تواجه الفرد مما ينتج عنه خلل في التوازن النفسي الاجتماعي للفرد بينما تعرف الباحثة إجرائياً على أنها "الصدمات التي تتعرض لها ربة الأسرة نتيجة فقدان الأمن النفسي مما يؤدي إلى العديد

<sup>1</sup> اونايسية فايزة ، مرجع سابق ،ص17.

<sup>2</sup> أسماء أحمد عبد الفضيل و اخرون ، إدارة الضغوط الأسرية و علاقتها بالذكاء الوجداني لربة الأسرة، المجلة العلمية للتربية النوعية و العلوم التطبيقية، 2018/10/31، ص ص 10-09 .

من الآثار الضارة والعواقب الوخيمة على العلاقات الأسرية وعلى مدى توافق وتماسك أفراد الأسرة ومن هذه الضغوط عدم التوافق مع أفراد الأسرة، الشعور بالخوف من المستقبل <sup>1</sup> .

#### 4.الاتجاهات و النظريات المفسرة للضغوطات الأسرية :

ليست الاتجاهات النظرية في سياق العلم الاجتماعي ضرب من ضروب التعسف، ولكنها هي المرشد لتحديد معالمأظاهرة يتم دراستها ولذلك فإن أي دراسة في العلم الاجتماعي لابد لها من إطار نظري، هذا الإطار يتم تحديده من خلال الاتجاهات النظرية الموجودة، وبما يتوافق ويتمشى مع السياق الاجتماعي والثقافي والاقتصادي الذي تظهر فيه الظاهرة موضوع الدراسة، ولذلك يجئ الإطار النظري الذي يتم التوصل إليه، كركن وإنجاز هام من إنجازات أي دراسة، وهذا ما نحاول الوصول إليه في هذه الدراسة <sup>2</sup>.

##### أ- الاتجاه الوظيفي:

يعد الاتجاه البنائي الوظيفي أحد الاتجاهات الرئيسة في علم الاجتماع المعاصر وقد اهتم الاتجاه بدراسة الظواهر الاجتماعية في أعمال المؤسسين الأوائل لعلم الاجتماع من أمثال ابن خلدون – أوجست كونت ثم ظهر بوضوح في أعمال "دوركايم" و"باريتو" و"بارسونز" و"ميرتون" .

ويرى أنصار الاتجاه الوظيفي أن اختلاف التنظيم الاجتماعي وغياب التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد الذين تجمعهم أهداف مشتركة قد يقود في الغالب إلى اضطراب وظائف المجتمع ، وإلى حالة من التفكك الاجتماعي ، التي تؤدي بدورها إلى فقدان المعايير والقواعد الاجتماعية مما يعرض المجتمع إلى الحالة الأنومي أي اللامعيارية وهي الحالة التي تفقد المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمع ما ، فعاليتها في ضبط سير الأفراد وتنظيم سلوكهم لتحقيق القدر المطلوب من التوافق الاجتماعي.

ينظر الاتجاه الوظيفي إلى الأسرة علي أنها جزء أساسي من كيان المجتمع ، وتشكل نسقاً فرعياً من نسق عام هو المجتمع . وتتكون بدورها من عدة أنساق فرعية ترتبط فيما بينها بعلاقات تفاعلية متبادلة . ويركز الاتجاه الوظيفي علي الاهتمام بالعلاقات الداخلية للنسق العائلي ، وعلاقة النسق الأسري بالأنساق الاجتماعية الأخرى . ويعد "بارسونز" من أبرز ممثلي الاتجاه الوظيفي ، حيث تناول أسرة من خلال معياري القرابة ، والحب الرومانسي والجاذبية العاطفية ، وقد أكد علي أن انعزال الأسرة الرقابية جغرافياً وبنائياً عن الرباط القرابي يحل محله الجاذبية العاطفية ، وتضعف الصراعات الزوجية ، كما يضيف

<sup>1</sup> أسماء أحمد و آخرون، مرجع سابق، ص 10 .

<sup>2</sup> مديحة أحمد عبادة ، الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية ، دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، كلية الآداب – جامعة سوهاج كلية الاداب قسم الاجتماع، مركز الحضارة العربية للإعلام والنشر والدراسات 2007 ، ص 26 .

"بارسونز" أن الرباط الرومانسي لا يقتصر على الجاذبية العاطفية فحسب ، بل علي عامل الدخل والموقع المهني والاعتبار الاجتماعي ونمط المعيشة .

### **ب- الاتجاه التفاعلي الرمزي:**

ساهم على النفس الاجتماعي في بلورة هذا الاتجاه . ويعتبر هذا الاتجاه من أكثر الاتجاهات شيوعا من أكثر الاتجاهات شيوعا في مجال الأسرة .

ويمكن لممثلي النظرية التفاعلية دراسة الأسرة عن طريق التعرف علي كيفية ارتباط الزوجات ، والآباء والأبناء وكيفية ارتباطهم بالمجتمع الخارجي<sup>1</sup>.

ويعتبر كل من "جورج زيمل وكولي وميد" من أبرز ممثليه. وارتكزت دراستهم على فهم وتفسير السلوك البشري الممارس من قبل الفرد في إطار محيطه الاجتماعي. وينطلق هذا الاتجاه من افتراض مؤداه أن الإنسان إلى كائن اجتماعي نتيجة إخضاعه لمؤثرات عملية التفاعل الاجتماعية في محيطه الاجتماعي . وعلى ذلك ينظر هذا الاتجاه الى الأسرة على إنها وحدة من الشخصيات المتفاعلة ، ومن هنا فان تكيف الأبوين مع الأحداث المستجدة يؤهلهم لآكتساب دورهما كأبوين ، وان فشل احدهما في هذه المهمة الأسرية يؤدي إلى تصدع بنية الأسرة ، وكما أن نجاح الزوجين في علاقتهما بالآخر داخل الأسرة مرهون بدرجة إشباع كل منهما للآخر، وعلى ذلك ينظر هذا الاتجاه للأسرة على أنها خلية اجتماعية تقوم بتطبيع الوليد بالسلوك الاجتماعي.

### **ت- الاتجاه التطوري:**

ينظر هذا الاتجاه إلى الأسرة على أنها وحدة من الشخصيات المتفاعلة، ورغم ذلك لا ينطلق من التفاعل في حد ذاته ، ولا من السلوك المتأثر بالموقف ؛ ولكنه ينطلق من فكرة دوره الحياة للأسرة. واستخدم دورة حياة الأسرة كأداة تحليلية لوصف ومقارنة بناءات ووظائف التفاعل الزوجي في مراحل مختلفة من التطور والنمو بهدف وصف وتفسير بعض الجوانب في الأسرة في كل مرحلة ، بدءا بمرحلة زواج الخطيبين ، وانتهاء بوفاة احدهما أو كليهما. ويرى هذا الاتجاه أن لكل مرحلة تطورية ظروف وشروط تلزم الأسرة القيام بمهام معينة كي تواجه شروط وظروف مرحلة تطورية جديدة ، أو تقبل مرحلة التغير الآتية . وقد وضع هذا الاتجاه ثمانية مراحل تطورية لنمو الأسرة حسب شكل دائري سمي بدورة حياة الأسرة .

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي و كمال عبد الحميد الزيات ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، 1999 ، ص 133 .

### ث- اتجاه الصراع :

لم ينظر الماركسيون للأسرة علي أنها واحدة من السمات العامة للمجتمع الإنساني ولكنهم نظروا إليها في سياق تحليلهم لطبيعة المجتمع الرأسمالي وما يتميز به من طبقية . ونقطة انطلاق معظم تحليلات ممثلي هذا الاتجاه عن الأسرة والعلاقات بين الجنسين نجدها في كتاب " أصل الأسرة : الملكية الخاصة والدولة " لإنجلز . الذي يفرق فيه بين تحقيق المساواة بين الجنسين في المرحلة الحديثة حيث يري إنجلز أن النزاعات والخلافات الأسرية بين الزوجة والزوج والأب والأبناء ، والأبناء وبعضهم أمر طبيعي ناتج عن عدم المساواة في الحقوق والواجبات ومن هذه الرؤية أطلق تعميمه المشهور بأنه لا توجد أسرة خالية من النزاعات والخلافات الأسرية وحتى إذا حدث فترة غابت فيها المشاحنات الأسرية فإن ذلك لا يعبر عن سعادة و هناء الأسرة بل أنها حالة طارئة ومؤقتة تعقبها مشاحنات قادمة <sup>1</sup>.

وتعد الأسرة في ضوء هذه النظرية بمثابة تنظيم اجتماعي يحقق الفائدة لبعض الناس أكثر من غيرهم حيث نظر كلا من ماركس وإنجلز إلي الأسرة باعتبارها مجتمع طبقي مصغر تقوم فيه طبقة الرجال بقمع طبقة أخرى هي النساء فالزواج هو أول أشكال الصدام الطبقي حيث يتم فيه تأسيس سعادة احد الجماعات علي قمع الطبقة الأخرى .

كما أن هذا الاتجاه لا ينظر إلي النزاعات والمشاجرات الأسرية علي أنها تعبر عن سلبيات تقوض كيان الأسرة ، بل لها إيجابيات تعود علي بنيتها . إن هذا الاتجاه يركز علي المصادر الأساسية ( المال والسلطة والثروة ، والمنافسة ) التي تمثل المصدر الرئيسي لوقوع النزاع أو الصراع . ويرى هذا الاتجاه أن الاتفاق والانسجام ما هو إلا وسيلة للتحكم في عملية الصراع داخل الأسرة .

وجعلوا مفهوم الصراع يشمل صراع كل الأنواع التي تعاني من الاستغلال ..وشبهوا الرجل بطبقة رأس المال (البرجوازية المسيطرة )والمرأة بطبقة العمال (البروليتاريا) في الصراع الناشئ بينهما<sup>2</sup>.

### 5.أساليب علاج الضغوط الأسرية:

- على الزوج المبادرة بتغيير مواقفه وقيمه الاجتماعية الكلاسيكية التي لا تسمح له بمساعدة المرأة في أداء واجباتها المنزلية، ومشاركة زوجته في تحمل أعباء المسؤوليات البيتية خصوصا بعدما أصبحت الزوجة تساعده في تحصيل موارد العيش والكسب المادي للعائلة. عند ذهاب المرأة للعمل خارج البيت يتطلب من الزوج خصوصا إذا لم يكن مشغولا في عمله الوظيفي القيام بالواجبات المنزلية والاعتناء

<sup>1</sup> معن خليل عمر ، علم اجتماع الأسرة، بيروت ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، 1994 ، ص 44 .

<sup>2</sup> السيد عوض ، جرائم العنف الأسري بين الريف والحضر- دراسة ميدانية علي مرتكبي جرائم العنف الأسري في بعض السجون المركزية والعمومية بحافظة قنا 2004 ، ص 18 .

بالأطفال والإشراف عليهم لغاية رجوع الزوجة من العمل، إن التعاون بين الزوج والزوجة في تحمل الواجبات المنزلية وأداء الأعمال الوظيفية خارج نطاق الأسرة يعتبر من العوامل المسؤولة مباشرة عن نجاح الحياة الزوجية واستقرار العائلة الحديثة.

- ينبغي على وسائل الإعلام الجماهيرية والمؤسسات التنقيفية والتربوية والمنظمات الجماهيرية والمهنية تثقيف الرجل وتوعيته بواجباته الأسرية والبيئية وتحف: يزه على أدائها دائما وتحمل مهامها مهما يكن عمره وانحداره الاجتماعي ومستواه الثقافي والمهني.

- كما يتطلب من هذه الأجهزة والمنظمات حث المرأة على التعاون والتفاعل مع الرجل من أجل أداء هذه المسؤوليات والواجبات .

- على الدولة فتح المزيد من الحضانات ورياض الأطفال في طول القطر وعرضه وتحسين نوعيتها والإشراف عليها لكي تتولى مهمة العناية بالأطفال والصغار والإشراف عليهم خلال ساعات غياب الأم عن البيت، كما يتطلب من المدارس الابتدائية زيادة ساعات دوامها لكي تتلاءم ساعات الدوام فيها مع ساعات عمل الأم في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية.

أما إذا كانت ساعات الدوام في المدارس الابتدائية قصيرة فإن الأطفال يذهبون إلى بيوتهم في وقت مبكر لا توجد خلاله الأمهات.

وهنا تضطر النساء العاملات إلى خلق الأعذار للخروج عن العمل وتركه لكي يشرفن ويراقبن أطفالهن في بيوتهن. على الدولة ومؤسسات القطاع الخاص تهيئة المواد الغذائية الجاهزة كالمعلبات والمواد الغذائية نصف المطبوخة والحاجيات الأساسية والكمالية وتوفيرها في المخازن والأسواق لكي تتمكن الأمهات من اقتنائها وتوفير الجهد والوقت اللذان يمكن أن يستفدن منها في أداء الأعمال المنزلية والوظيفية.

- على المرأة العاملة تنظيم جدول زمني يحدد أوقات عملها المنزلي وأوقات عملها الوظيفي ويقسم العمل على أفراد الأسرة ويوازن بين أوقات العمل وأوقات الفراغ والترويح .

- على وسائل الإعلام الجماهيرية وأماكن العبادة والمنظمات المهنية والشعبية والمرشدين والمرشدات الاجتماعيات ودوائر رعاية الأسرة تقوية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين العائلة وأقاربها من جهة وبين العائلة وجيرانها من جهة أخرى، فإذا توطدت العلاقات فيما بينهم، فإن الأقارب والجيران يمكن أن يساعدوا الأمهات العاملات في أداء مهامهم الأسرية والبيئية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> أونائسية فايزة ، محجوب لويضة ، الضغوطات الأسرية و المنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر ، دراسة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة ، جامعة قالمة ، الجزائر ، 2023/2022 ، ص ص 21-22.

مما سبق، يتضح لنا أن دور المرأة التي تعتبر هي نصف المجتمع وصنو الرجل وشريكته في بناء الأسرة والمحافظة عليها وفي تنشئة الأبناء، واعدادهم للحياة الاجتماعية، وباعتبار المرأة هي نصف المجتمع، وبفعل التغيرات والتطورات التي حصلت على مستوى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الثقافية والفكرية، فقد أثر هذا على تضرير البيئة الاجتماعية للأسرة، وخاصة المرأة، وسمح لهذه الأخيرة بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات هذا من جهة، ومن جهة أخرى كشف من مسؤولياتها، حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى عملها الخارجي هذا ما أدى بها إلى مواجهة ضغوطات أسرية كبيرة.

## ثانيا :الضغوطات المهنية :

تعتبر الضغوطات المهنية من أبرز المشاكل التي يعاني منها العاملون بشكل عام في أماكن العمل وهي تؤثر سلبا فب أغلبها على حالتهم الصحية والاجتماعية وعلى مستوى أدائهم المهني ،هذا ما ينجز عنه تحمل المؤسسة تكلفة غياب موظفيها أو تركهم العمل وإنخفاضالدافعية والالتزام الوظيفي وفقدان الرغبة في الإبداع ، ومن ثم تراجع فعالية المؤسسة لكن هذا لا يمنع وجود بعض الإجابيات للضغوط ذات المستوى المقبول ،لذا وجب على الباحثين إعطاء هذا الموضوع قيمته وحقه من الدراسة والبحث سعيا للوصول إلى سبل مثلى من أجل تجاوز مثل هذه المشاكل ولا بد من المنظمات أن تعطي أولوية داخل أوساطها العمالية .

## 1. مفهوم الضغوط المهنية:

- **التعريف اللغوي :**الضغط: هو ردود أفعال فسيولوجية والانفعالية والنفسية الحوادث أو أشياء مهددة للفرد في البيئة تعريف تعريف لضغط ( جمع ضغوط ) :مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من خلال الإنسان الناشئة كرد لتأثيرات مختلفة بالغة القوة وتحدث نتيجة العوامل الخارجية مثل :كثرة المعلومات التي تؤدي الى اجهاد انفعالي تظهر الضغوط نتيجة التهديد والحظ وتؤدي الضغوط الى تغيرات العمليات العقلية وتحولات انفعالية ،وبيئة دافعية متحولة للنشاط وسلوك لفظي وحركي قاصر <sup>1</sup>.

- **التعريف الاصطلاحي للضغط :** هي مجموعة من المتغي ارت الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد ردود أفعاله أثناء ،مواجهته المواقف المحيطة التي تمثل تهديدا له<sup>2</sup>.

**الضغط:** هو ردود أفعال فسيولوجية والانفعالية والنفسية الحوادث أو أشياء مهددة للفرد في البيئة

<sup>1</sup> فاروق السيد عثمان ،القلق وإدارة الضغوط النفسية ،دار الفكر العربي القاهرة ،ط 1 ، 2001 ،ص33.  
<sup>2</sup> السعيد محمد عبد الله عام، ضغوط العمل لدى المراقب الجوي، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم المنية، السعودية، 2004 ،ص67.

**تعريف فونتانا Tontana :** الضغوط في حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات و الإمكانيات الشخصية للكائن الحي

هناك تعريفات عديدة لمفهوم الضغط المهني ، ولا يوجد إجماع على تعريف واحد ودقيق لن تحاول هنا سرد جميع التعريفات، ولكن سيتم مراجعة بعضها :

يعرف المعهد الوطني الدراسة الصحة والسلامة ضغوط العمل على أنها الضرر الجسدي والنفسي.

الذي يلحق بالفرد عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته واحتياجاته في العمل.

يعرف كمال على أنه حالة تنتج عن تفاعل بين الفرد والبيئة تضع الفرد أمام المطالب أو العقبات أو الفرص.

يتم تعريف ضغوط العمل أيضا على أنها حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المرتبطة بالعمل معها تسبب خصائص العمال تغييراً في الحالة الجسدية أو النفسية للفرد وتدفعه إلى سلوك بدني أو عقلي غير عادي<sup>1</sup>.

يعرف سيسلاوي وآخرون ضغوط العمل على أنها تجربة ذاتية تسبب اختلالاً نفسياً أو عضوياً في الفرد وتنجم عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

يعرف كل من French و Rogers و Cobb ضغوط العمل على أنها عدم التوافق أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من المهارات والقدرات ومتطلبات عمله.

أما Margolis وزملاؤه فيعرفونه على النحو التالي: بغض النظر عن ظروف العمل ، فإن تفاعله مع الخصائص الشخصية للعامل بسبب خللاً في التوازن الجسدي والنفسي للفرد.

تعرفها رئيس بأنها متطلبات المهنة التي تتجاوز حدود قدرة الموظف على التعامل معها ومواجهتها بنجاح وفاعلية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>أحمد بن عبد الله محمد الزيان، تخفيف ضغوط العمل الهيئة الملكية للجبيل وينبع، السعودية، 2003 ص 05.

<sup>2</sup>النايف القويم، مضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، أقدام العلوم الإدارية، رسالة ماجستير ،جامعة نايف العلوم الأمنية ، 2005، ص 95.

## 2. مصادر الضغوط المهنية :

### 1-2. مصادر ضغوط العمل المتعلقة بالفرد :

وهي ضغوط تسببها عوامل مرتبطة بالفرد الذي يشغل الوظيفة وليس بالعمل نفسه فبعض الأفراد يجد في ضغوط العمل محفزا للنشاط والتحدى، في حين أن البعض الآخر لا يستطيع التعامل مع الموقف الضاغط ونستعرض هنا بعض مصادر الضغط المتعلقة بالفرد.

- **الحياة الاجتماعية للفرد:** إن الضغوط التي يواجهها الفرد في منزله أو حيه سوف ترافقه إلى عمله وستنعكس على نفسيته وأدائه، فمن الصعب على الفرد أن يتجاهل الضغوط التي يواجهها خارج العمل عندما يأتي كل صباح، ومن الأحداث الهامة في حياة الفرد التي عادة ما تسبب ضغوطا نفسيا عليه وفاة عزيز، ومشكلات الزواج والطلاق، أو مرض الفرد أو أحد أقربائه<sup>1</sup>.
- **نمط الشخصية:** تشير الدراسات العلمية إلى أن طبيعة ونمط الشخصية لها دور حاكم ومؤثر في إدراك الضغوط وتحديد طبيعة الاستجابة لها، وميز الباحثون في هذا المجال بين نمطين أساسيين للشخصية هما النمط (أ) والنمط (ب) وذلك على النحو التالي:

بالنسبة للنمط (أ) من ملامح شخصيته العامة يميل إلى العمل بمفرده كما لديه قوة الدافع للإنجاز، كما أنه منافس وعنيد، وخشن المعاملة، كما انه عجول في العمل وعدواني سريع الغضب.<sup>2</sup>

فيما يخص تعامله مع الضغوط فإنه يظهر دائما على أنه راض عن عمله، ولذلك لا يلاحظ ولا يستجيب ولا يعترف بوجود ضغوط العمل خاصة أمام الزملاء أو الرؤوساء فهو يتكيف معها . أما بالنسبة للنمط (ب) فيفضل العمل في جماعة العمل على العمل منفردا، كما أنه صبور وهادئ، سهل المعاملة له القدرة على تحقيق التوازن بين الاهتمام بالعمل والجوانب الأخرى للحياة. فيما يخص تعامله مع الضغوط يعترف بالضغوط في حالة وجودها ويحاول التعامل معها.<sup>3</sup>

وقد أثبتت الدراسات أن الأفراد الذين ينتمون لنمط الشخصية (أ) أكثر عرضة

للإصابة بأمراض القلب، وارتفاع ضغط الدم، بالمقارنة بالنمط (ب) وأرجعت ذلك إلى متغير العدوانية وسرعة الغضب التي يتميز بها.

<sup>1</sup> عثمان حمود الخضر، علم النفس التنظيمي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ط1، 2005 ، ص 77.

<sup>2</sup> هيجان عبد الرحمن أحمد ، ضغوط العمل نهج شامل الدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998 ، ص99.

<sup>3</sup> محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة ، 2005 ، ص47.

- الإدراك : يتفاعل الأفراد مع البيئة المحيطة بهم من خلال إدراكهم للواقع والإدراك ما هو إلا محاولة لفهم وتفسير الواقع، وفي أحيان كثيرة لا يدرك الإنسان واقعه على صورته الحقيقية، فالأفراد يختلفون في تفسير وقراءة واقعهم، فهم يختلفون فيما بينهم في إدراكهم لنفس الموقف الضاغط، فحين يطلب مسؤول العمل من أفراد القيام بعمل ساعات إضافية كي ينجز العمل في الوقت المحدد، فإن بعض العمال والموظفين سينظر لهذا الطلب على أنه فرصة لكسب إعجاب مسؤوله بإظهار ولائه وحبه وتضحيته من أجل المؤسسة، في حين سينظر البعض الآخر لهذا الطلب بأنه أعباء إضافية سيسهر بالضغوط أكثر من الأفراد الآخرين الذين يختلفون في وجه النظر بالنسبة للموقف.<sup>1</sup>
- القدرات والمهارات والمعرفة : تعتبر المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد من العوامل المؤثرة على ردود فعله لضغوط العمل، فكلما كان الفرد يمتلك من المهارات والقدرات ما يتوافق مع متطلبات وظيفته كلما قلت معاناته من ضغوط العمل، فقدرات الفرد ومهاراته هي التي تحدد درجة صعوبة أو سهولة الضغوط بالنسبة له.

أما فيما يخص الخبرة بالعمل فإن الفترة الأولى من عمل الفرد تتسم عادة بعدم

الوضوح والغموض، وضعف الثقة بالنفس بسبب أن الموقف جديد بالنسبة للفرد ويحتاج إلى إثبات ذاته وكسب ثقة واحترام رئيسه وزملائه في العمل، وكلما طالت مدة خدمته في وظيفته كلما اكتسب خبرة ومعلومات ستساعده في كيفية التعامل مع المواقف الضاغطة.

- هيكل الحاجات والقيم : تؤكد الدراسات التي تمت في مجال العلوم الطبية ومجال علم النفس الصناعي ومجال السلوك التنظيمي على دور القيم والحاجات في الاستجابة لضغوط العمل، فيرى الباحثون أن حاجات الفرد غير المشبعة تؤثر على مستوى الضغوط، ويرون أن فهم هذه الحاجات والقيم يساعد في التنبؤ إذا كان سوف يتعرض لمصادر الضغوط، كما تساعد الفرد في إدراك أهمية التكيف أو التغلب على هذه الضغوط.

- الحالة الانفعالية الوجدانية : تؤكد بحوث هيرسي Hersey وغيرها أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من التورط في الحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>سهام موفق ، دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة ، دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة، ومركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة عمر البرناوي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تدبير المنظمات كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التدبير جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014/2015 ، ص 50 .

<sup>2</sup>معروف إعتدال: مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة، في العمل ، في المجتمع، مكتبة الشقري 2001 ، ص 52 .

## 2-2. ضغوط العمل المتعلقة بالمنظمة:

وهي ضغوط تسببها عوامل مرتبطة بالمنظمة حيث تنتج عن طبيعة الدور الوظيفي الذي يمارسه الفرد أو حتى البيئة الداخلية للمنظمة من ظروف العمل الطبيعية كالحرارة والرطوبة والإضاءة وكذلك الضوضاء الناتجة عن الأجهزة والآلات والمعدات، وتنتج كذلك عن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة وكذا العلاقات الاجتماعية داخل العمل.

- **الدور الوظيفي :** يمكن تعريف الدور على أنه عبارة عن توقعات معينة يتوقعها الرؤساء والزملاء والمؤوسين من الفرد بحكم مركزه في وظيفته إن توقعات الدور تفرض على الفرد أدائها تحت مستوى متوسط من الضغوط، ولذا فإن الضغوط تزداد إذا كانت تلك التوقعات يشوبها الغموض وعدم الوضوح وهذا ما يسمى بغموض الدور، أما إذا كانت تلك التوقعات متعارضة مع بعضها البعض أو متعارضة مع توقعات الشخص نفسه أو متعارضة مع قيمة الشخصية وهنا ينشأ ما يسمى بصراع الدور، أما إذا كانت تلك التوقعات تفرض على الفرد أعباء فوق طاقته، وقدراته فهنا ينشأ ما يسمى بعبء الدور، وبالتالي ينشأ عن علاقات الدور ثلاثة أشكال من الضغوط هي : <sup>1</sup>

**غموض الدور:** يعتبر غموض الدور من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات، ويقصد بمفهوم غموض الدور عدم تأكد الموظف بخصوص المتطلبات الأساسية الوظيفية.<sup>2</sup>

بمعنى أن غموض الدور يمثل عدم التأكد فيما يتعلق بماذا يعمل الفرد، متى وكيف. ولقد تبين أن غموض الدور يسود بدرجة كبيرة في الوظائف الإدارية عن الوظائف غير الإدارية، وقد يحدث غموض الدور أيضا في الوظائف غير الإدارية عندما يفشل المدير في تخصيص الوقت الكافي لتوضيح متطلبات الدور المتوقع من المؤوس ويتركه غير متأكد من الطريقة التي يؤدي بها عمله، ولقد أظهرت الدراسات أن الأفراد لا يستجيبون بنفس الطريقة في مواجهة غموض الدور، فالبعض لديه قدرة عالية على تحمل الغموض، والبعض الآخر لا تكون له نفس القدرة على تحمل ومواجهة غموض الدور ومن ثم ضغوط العمل.

<sup>1</sup> موسى اللوري، التطوير التنظيمي، دار وائل للنشر، الأردن، طي، 2003، ص 111.

<sup>2</sup> جبرالد جرينرج روبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات ترجمة رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، السعودية، 2004، ص 278.

- **صراع الدور :** من أهم المصادر الشائعة للضغوط الشائعة هو صراع أدوار الفرد في بيئة العمل بالمنظمة، ويتحقق مثل هذا النوع من الضغوط عندما يواجه الفرد طلبين متعارضين، الإبقاء على أحدهما يتعارض مع تحقيق الآخر .

- **عبء الدور:** ويأخذ عبء الدور صورتين أساسيتين هما:

زيادة عبء الدور : وهناك نوعين من زيادة عبء الدور :

عبء كمي: حيث يتعين على العامل أداء أعمال كثيرة في وقت قصير.

عبء كيفي: وهو عبء ناتج عن نقص في المهارات المطلوبة لأداء مهام معينة.<sup>1</sup>

وتنتج زيادة عبء العمل عن بعض المظاهر نذكر منها :

- زيادة محتوى الوظيفة وأهدافها عن القدرات الذهنية للفرد.
- ارتفاع متطلبات أعباء الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها عن إمكانية الفرد.
- عدم كفاية الوقت المستغرق في أداء العمل، ومن ثم الاضطرار لساعات عمل
- إضافية دون القدرة على الوفاء بمتطلبات الوظيفة.
- عدم كفاية الجهد المبذول في أداء مهام الوظيفة والوفاء بمتطلباتها، رغم القيام بجهد إضافي غير عادي

#### انخفاض عبء الدور :

ويقصد به أن الفرد لديه عمل قليل وأن عمله غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته، فالعامل على خط الإنتاج الذي يستخدم قدرة واحدة من قدراته يكون عرضة للشعور بالملل والرتابة، وبالتالي يفتقر الفرد إلى الشعور بالأهمية أو التحدي أو الإثارة في عمله، كما يؤدي انخفاض عبء الدور إلى انخفاض شعور الفرد بتقدير ذاته و زيادة معدلات الغياب والأخطاء والعصبية والعزلة.

ويشير الكثير من الدراسات والبحوث على وجود مصادر عامة للضغوط يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة عمل إلى أخرى، وهي تتباين أيضا في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية، وهي:

- تتعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا "صراع الدور".

<sup>1</sup> محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2004، ص 204.

- مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه غموض الدور". العبء الوظيفي، ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.
- عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.<sup>1</sup>

### 3. أنواع الضغوطات المهنية :

ثمة أشكال متعددة للضغط تختلف تبعاً للمواقف الضاغطة، كما تختلف تبعاً لشدة الضغط النفسي، ومن أهم هذه الأشكال ما يلي:

**3-1. الضغوط المهنية المؤقتة والمزمنة :** الضغوط المهنية المؤقتة: هي التي تحيط بالعامل لفترة وجيزة ثم تزول، مثل الضغوط التي ترتبط بموقف مفاجئ وسريع، إلا أنها قليلة التكرار ولا يدوم أثرها فترة طويلة مثل : ضغوط النقل التسريح التعسفي من العمل.

الضغوط المهنية المزمنة : وهي التي تحيط بالعامل لفترة طويلة ويمكن أن تكون أحداث ومواقف صغيرة أحياناً، لكنها تتراكم مع الزمن لتشكل سلسلة من الضغوط المتواصلة ، وهذا النوع كثير ما يحدث في بيئة العمل مثل مشاحنات مع المدير أو مع الزملاء .

**3-2. الضغوط المهنية الإيجابية والسلبية :** الضغوط المهنية الإيجابية : وهي التغيرات والتحديات التي تفيد في تنمية العامل، وتطوره وتنتج من أحداث الحياة السارة، وهذا النوع من الضغوط يحسن الأداء ويشكل دافعا لدى الفرد لإنجاز العمل. ويذكر كيلي (killy) : أن الضغوط الإيجابية تمنح الفرد دافعا للعمل، وتحافظ على تركيزه وتمنحه الإحساس بالثقة والتفاؤل بالمستقبل، بينما تسبب الضغوط السلبية انخفاضاً في الروح المعنوية، وتجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه، وتظهر لديه الانفعالات السلبية، والتشاؤم من المستقبل .

**3-3 الضغوط المهنية السلبية :** هي تغيرات فسيولوجية وانفعالية سلبية تنجم من تعرض العامل للأحداث الحياة المزعجة وتؤثر في أدائه وإنتاجيته في العمل وفي هذا الجانب يذكر "موريس": أن الإحساس بالضغوط النفسية بنوعها السلبية والإيجابية، يعتمد على تقويم الفرد للموقف على نحو أساسي، فقد يشكل الموقف ذاته ضغطاً سلبياً لشخص، بينما قد يشكل ضغطاً إيجابياً للآخر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>مصطفى محمد أبو بكر، إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 140.

<sup>2</sup>ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي ، مرامر للطباعة الالكترونية ، 1993، ص 143

#### 4. آثار الضغوط المهنية :

لقد أثبتت الدراسات أن الضغط المهني ينعكس سلباً على الفرد والمنظمة والمجتمع بأسره ونجد "ديفيد فونتانا" قد بين أثر الضغط الحاد على المستوى المعرفي والانفعالي والسلوكي في ما يلي:

التأثيرات المعرفية للضغط الحاد والتي تتجلى في نقص مدى الانتباه والتركيز وتضعف قوة الملاحظة، ويزيد اضطراب قدرة الفرد على ضبط التفكير، تتدهور الذاكرة قصيرة طويلة المدى ويقل الاستدعاء ، تقل سرعة الاستجابة الفعلية، يزداد معدل الأخطاء في المهام المعرفية والمعالجات، تتدهور قوة التنظيم والتخطيط طويل المدى والتنبؤ بالتتابعات المستقبلية، تزداد الاضطرابات الفكرية والوهم، وتقل عناصر النقد والموضوعية، وتصبح أنماط التفكير مضطربة ولا عقلانية أو غير منطقية أما التأثيرات الانفعالية للضغط الحاد فتظهر في ازدياد التوتر الفسيولوجي والنفسي،

ويزداد معدل الوسواس : يترع الفرد إلى الشكوى التخيلية، ويختفي الإحساس بالسعادة ويزداد معدل القلق، ويصبح الفرد أكثر حساسية وعدوانية يقل التحكم في شفرات السلوك، ويقل التحكم في الدفاعات الجنسية أو على العكس، ويظهر الاكتئاب والعجز حيث تنخفض بشدة حيوية الفرد، وينخفض الإحساس بتأكيد الذات بشكل حاد.

كما تبرز التأثيرات السلوكية للضغط الحاد في تزايد مشكلات الكلام، نقص الميول والحماس، يتخلى الفرد عن أهدافه الحياتية، يتزايد التأخر والغياب عن العمل، يظهر مرض حقيقي أو وهمي ، ويزداد سوء استخدام العقاقير و يزداد تناول الكحوليات والكافيين أو مواد نيكوتينية، وتضطرب عادات النوم يزداد عدم الاطمئنان أو الشك في الزملاء و لأقارب : يزداد الميل لإلقاء اللوم على الآخرين، تجاهل المعلومات الجديدة، حل المشكلات بأسلوب سطحي.

وفي نفس الاتجاه ترى راوية حسين أن ردود الفعل اتجاه الضغط تمس الجوانب النفسية والجسمانية والسلوكية وتوضحها كالتالي:

ردود الفعل النفسية وقد تكون متعلقة بالمشاعر وهي تمثل مشاعر القلق والتوتر والإحباط، والعزلة، أو قد تكون وجدانية إدراكية مثل تفسير الأحداث والظروف. وقد يتضمن رد الفعل هذا فقد الاهتمام بالعمل، أو بالحياة بصفة عامة ، أو فقد الالتزام بالأهداف المهنية .

- ردود الفعل الجسمانية : وهي تتضمن الإجهاد، والقرحة وأمراض أخرى والمرتبطة بضغط العمل.

ردود الأفعال السلوكية: وتتضمن ترك العمل والغياب وانخفاض مستوى الأداء. وعادة ما تحدث كل الأنواع الثلاثة معا. وتختلف ردود فعل الأفراد، وأيضا تختلف مشاعر الضغوط الموقف معين باختلاف الأفراد. فردود الفعل هي حالة فردية قد يرى الفرد راحته في مشاهدة التلفزيون، أو سماع الموسيقى، وما إلى غير ذلك.<sup>1</sup>

## 5. النظريات المفسرة للضغوط المهنية :

**5-1-نظرية موراي:** يعتبر موراي ان مفهوم الضغط مفهومان اساسيان على اعتبار ان مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بانه صفة الموضوع بيئي او لشخص تيسر او تعرف جهود الفرد للوصول الى هدف معين، ويميز موراي بين نوعين من الضغط هما :

ضغط بيتا (beta stress) ويشير الى دلالة الموضوعات البيئية والاشخاص كما يدركها الفرد .

\_ ضغط ألفا (alpha stress) : ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي .

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا مايعبر عنه بمفهوم ألفا.<sup>2</sup>

**5-2- نظرية التوافق بين الفرد والبيئة :** و هي من نظريات الضغط الشهيرة التي توصل إليها معهد الأبحاث الاجتماعية بجامعة ميتشغان بالولايات المتحدة الأمريكية حيث تشير هذه النظرية إلى العلاقة بين الفرد ومدى إدراكه لقدرته على إكمال إحدى المهام، بما لديه من حافز على إكمالها، والافتراض الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة، فالفرد يحاول الاحتفاظ بالتوازن بين الجانب العقلي والبيئي، ومواجهة التغيرات الحياتية التي من شأنها أن تؤدي إلى الخلل في هذا التوازن والشيء نفسه ينطبق على الفرد وعلاقته بالبيئة التي يعيش فيها، أي أن الضغوط تنتج من سوء التوافق بين الفرد والبيئة<sup>3</sup>

وينتج سوء التوافق أو حسن التوافق من جانبيين أساسيين هما:

<sup>1</sup>باهي سلامي ، الآثار السلبية للضغوط المهنية على الفرد و المنظمة ، مجلة الباحث : مخبر اللغة العربية و أدابها ، جامعة الأغواط 2009، ص 205 206 .

<sup>2</sup> فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2008، ص10

<sup>3</sup> - قسوم عبد الوهاب، قصاص ياسين، تأثير ضغوط العمل على اداء استاذ التعليم الابتدائي، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة برج بوعريريج، الجزائر، 2023/2022، ص75.

مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهارته الشخصية مع المطالب المطروحة. – مدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمح إليها الفرد.

### 3-5-نظرية الضغوط والمنحى السيكو دينامي :

تتكون الشخصية لدى فرويد ( FREUD ) من جوانب ثلاثة وهي :

الهو (Id) : يمثل الجانب البيولوجي في الشخصية، وتعتبر مستودع للمحفزات الغريزية والمحتويات المكبوتة لدى الفرد ، وتسير وفقاً لمبدأ اللذة .

الأنأ (Ego) : هو يمثل الجانب السيكلوجي في الشخصية، ويقوم بدور الوساطة والتوفيق بين الهو والأنأ العليا، إذ يعمل على تحقيق التوازن بين مطالب الهو ومتطلبات الواقع الخارجي ممثلة في (الأنأ العليا) والذي يعكس قيم ومعايير المجتمع .

الأنأ العليا (Super-Ego) : الأنأ العليا كما وصفها فرويد هي شخصية الفرد التي تحكمه القيم الأخلاقية والمجتمعية والمبادئ، مع البعد الكامل عن جميع الأفعال الشهوانية أو الغرائزية حيث يمثل (الأنأ العليا) الضمير .

وحسب وجهة نظر فرويد ( FREUD – ف (الهو) تحاول السعي نحو إشباع الغرائز ولكن دفاعات (الأنأ) تسد عليها الطريق ولا تسمح للرغبات الصادرة بالإشباع ما دام لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع ويتم ذلك عندما تكون (الأنأ) قوية، أما عندما تكون (الأنأ) ضعيفة وكمية الطاقة مستمرة لديها منخفضة يقع الفرد ضحية الصراعات و التهديدات <sup>1</sup>.

### 4-5-نظرية الأعراض العامة للتكيف لـ " سيلبي " 1974 : Sel

تعد من أقدم النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة ضغوط العمل، وظهر هذه النظرية على اثر الدراسات التي أجراها سيلبي " عام (1974) م، حول الاستجابة النفسية للمرض وكشف أن هناك سلسلة متصلة من الاستجابات يمكن التنبؤ بها، وأطلق عليها سيلبي " الأعراض العامة للتكيف، فقد وضع سيلبي في نموذج تصوره لردود الأفعال النفسية والجسدية تجاه الضغط وأن تلك الردود لا تحدث في وقت واحد وإنما تمر في ثلاث مراحل، فتمثل مرحلة الإنذار أو التنبيه للخطر رد الفعل الأولي للجسم الحالة الضغط، الذي يتخذ

<sup>1</sup>- باهي سلامي ،مرجع سابق ، ص 77.

بوجه عام صيغة تفاعل المركبات الكيماوية في جسم الإنسان ويظهر في توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض.<sup>1</sup>

من ثم يتهياً الجسم المرحلة المقاومة، إلا أن تعرض الفرد لضغط طويل المدة، فإنه يصل إلى نقطة يعجز فيها عن الاستمرار، وتصبح الطاقة على التكيف منهكة ومجهد، وبالتالي يدخل الفرد في مرحلة الإعياء والإنهاك، حيث تستنفذ الأعضاء الحيوية لقواها اللازمة للصمود، الأمر الذي يؤدي في بعض الحالات إلى الموت حسب أدلة علمية، حيث أن الضغط يمكن أن يؤدي إلى ضعف جهاز المناعة في الجسم، وفي كثير من الحالات إلى الوفاة.<sup>2</sup>

## 5-5- النظرية المعرفية لـ لازاروس Lazaros وأخرون :

يقوم التناول المعرفي للظواهر النفسية على كيفية تصور الفرد وإدراكه لها.

سمي " لازاروس سنة (1966) هذا النظرية ب نظرية التقييم المعرفي "، هذا النموذج الذي أوضح أنه لكي يكون هناك ضغط يجب أن ندرك الموقف أولاً على أنه ضاغط، أي أن الموقف يجب أن يدرك على أنه مهدد السلامة الفرد، وفيه يميز بين نوعين من التقييم المعرفي هما: التقييم الأولي وهو عبارة عن إدراك الفرد للمواقف الضاغطة، والتقييم الثانوي، وهو مجموعة الوسائل التي يتبعها الفرد في مواجهته لتلك المواقف الضاغطة. وقد ميز كل من " لازاروس " و "كوهين بين نوعين من المواقف :

الضاغطة هما : المواقف الضاغطة الخارجية، وتتمثل في أحداث البيئة المحيطة بالفرد، والمواقف الداخلية والتي تتمثل في الأحداث الداخلية، التي تعني مجموعة الأحداث الشخصية التي تتكون من خلال التوجه الادراكي نحو العالم الخارجي.<sup>3</sup>

حسب بيك " Beck، فإن سلوك الفرد يتحدد بالطريقة التي يدرك بها الواقع، أي أنه مرتبط بالاعتقادات والأفكار التي يكونها الفرد عن هذا الواقع، فالتعلم الخاطئ يكسب الفرد أفكاراً غير منطقية.

لذلك استجابة الفرد للأحداث في البيئة تتحدد بشكل كبير بتفسيرات الفرد للأحداث، فتبرز أهمية الدور المعرفي في نشأة الضغط على عملية التقويم الأولى والثانوي في نشأة الضغوط.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>لعجايلية يوسف ، مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الإستعجالية ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2015 ، ص 44.

<sup>2</sup>قوراري حنان ، الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ، رسالة ماجستير ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2014 ، ص 43.

<sup>3</sup>عربي صبرينة ، مصادر و آثار الضغوط النفسية المهنية ، دار الكتاب العربي ، الجزائر ، 2014 ، ص 43.

<sup>4</sup>إبراهيمي أسماء ، الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، مذكرة دكتوراه ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2015 ، ص 99.

التقويم الأولي: وهو الذي يحدد وجود درجة التهديد الناتج عن المنبه ، أما التقويم الثانوي فهو المحدد للجانب النفسي للضغط واعتبرته عامل خارجي العمليات التعامل أو المجابهة اللازمة للتخلص من الخطر وكلتا المرحلتين تتأثر بالعوامل التالية :

- أ. طبيعة المنبه نفسه
- ب. خصائص الفرد الشخصية
- ت. الخبرة السابقة بالمنبه

#### 5-6- نظرية سبيلرجر :

يربط "سبيلرجر" في نظريته للضغط بين قلق الحالة والضغط، ويعتبر أن الضغط ناتج عن ضاغط معين مسببا لحالة القلق. ويهتم "سبيلرجر" بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها، ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانيزم الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة.<sup>1</sup>

يميز هذا الأخير بين مفهومي الضغط والقلق، فالقلق هو عملية انفعالية تشير الى تتبع الاستجابات المعرفية السلوكية، التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط، كما يميز بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد، حيث أن مفهوم الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية، التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير ومخيف. من خلال نظرية "سبيلرجر"، نلاحظ أنه حاول الربط بين ثلاث مفاهيم الضغط والقلق والتهديد، إذ أن الضغط ما هو إلا ناتج للقلق، ومن ناحية ثانية، فإن الضغط يكون أكثر موضوعية من التهديد لأنه يرتبط بنسبة معينة بالموقف، أما التهديد فهو الشعور الذاتي للفرد للموقف الضاغط.

#### 5-7- نظرية السلوكية :

توضح هذه النظرية، أن أهم المحددات للخلل الوظيفي البيولوجي أو الانجراح ، هو الاستجابة الخاصة بالعضو للمواقف الانفعالية التي سبق تعلمها، وتؤمن هذه النظرية بأنه كنتيجة للارتباط السابق بين الموقف الانفعالي واستجابة عضو خاص، وخاصة إذا ما كوفئ الفرد على هذه الاستجابة. وعندما يتكرر هذا الموقف لدرجة كافية وشديدة يظهر الخلل الوظيفي أو الانجراح في هذا العضو.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مزياني فتية ، أثر مصادر الضغط المهني و إستراتيجيات المقاومة و المعبرية الانفعالية و الدفاعية على الإحترق النفسي عند ضباط الشرطة ، جامعة الجائر ، 2007، ص39.

<sup>2</sup> منيرة تماسيني ، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي ، مذكرة ماستر ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2015 ، ص38 .

خلاصة الفصل :

تم التعرض في هذا الفصل إلى أساسيات الضغوطات الأسرية وذلك من خلال تعريفها مصادر الضغوطات الأسرية وأنواعها و التركيز على الإتجاهات والنظريات المفسرة للضغوط الأسرية وفي الاخير تم إبراز مجموعة من الأساليب لعلاج الضغوطات الأسرية . نجد سلسلة أخرى من التغيرات في التركيبية الأسرية وكذا في الوظائف والأدوار ، خاصة بعد اقتحام المرأة لميدان العمل مما جعلها تعاني من ضغوط نفسية واجتماعية بسبب ازدواجية الدور .

أما الضغوطات المهنية نستخلص بأن لأفراد في المنظمات يتعرضون لمختلف أنواع الضغوطات التي يكون مصدها الفرد أو المنظمة أو البيئة الخارجية فتأثر على سلوكه وعلى صحته وأدائه وهو ما جعل كل الأفراد والمنظمات يحد على السوء ويقلل من أضرارها.

# الفصل الثالث

## الفصل الثالث : الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

### تمهيد

أولاً : الأداء الوظيفي

1-تعريف الأداء الوظيفي

2-عناصر الأداء الوظيفي

3-أهمية الأداء الوظيفي

4-عوامل مؤثرة في الأداء الوظيفي

5-نظريات المفسرة للأداء الوظيفي

ثانياً: المرأة العاملة

1-تعريف المرأة العاملة

2-تطور عمل المرأة

3-أسباب خروج المرأة للعمل

4- أدوار المرأة العاملة

5-أثار عمل المرأة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تختلف المؤسسات باختلاف نواعها وامكانياتها فهي تسعى لتحقيق الهدف لوجودها وهو الحفاظ على بقائها واستمرارها وتحقيق النجاح خاصة في ظل المنافسة الخارجية وهذا مرهون بمدى فاعلية افرادها وكفاءتهم في العمل ،اذ يعتبر الاداء الوظيفي المقياس الاساسي للحكم على فاعلية الافراد والمؤسسات ويستخدم لابرار نقاط القوة والضعف في اداء الافراد والجماعات والمؤسسات ،اضافة الى ذلك يمكن ان يصبح تقييم الاداء دافعا اساسيا للحوافز والعقاب والتغيير وتطوير الاداء وايضا احداث تغييرات داخل المؤسسة ،ومن هنا برز الاهتمام بالاداء الوظيفي ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى الاداء الوظيفي ،حيث يحتل مكانة خاصة داخل المؤسسات باعتبار الناتج النهائي لمحصلة جميع الانشطة وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة ،حيث سنتطرق الى مفهومه وعناصره وأنواعه والعوامل المؤثرة فيه وأخيرا النظريات المفسرة له .

## أولا \_ الأداء الوظيفي :

### 1.تعريف الأداء الوظيفي:

المعنى اللغوي : مشتق من الفعل " أدّى " و يعني قام بالفعل ، و أدّى الدين أي قضاة و قضاء الصلاة : قام بها في وقتها ، و في الشهادة أدلى بها ، وإليه الشيء أي أوصله إليه .<sup>1</sup>

المعنى الاصطلاحي : الأداء كلمة إنجليزية الأصل REFORMANCE و التي كانت في البداية أعمال و أشغال أو استغلال ما ، لكن اتسع هذا المفهوم بعد فترة و أصبح يعني المنهجية أو الطريقة التي بواسطتها تتمكن المؤسسة من الوصول إلى أهدافها . فبالنقد العلمي و التقني استعملت هذه الكلمة للدلالة على الكفاءة و الفعالية لقياس و تحقيق أهداف المنشأة .

إن شيوع استخدام مصطلح الأداء في الأدبيات وكثرة استعماله خاصة في البحوث والدراسات ، لم يؤدي إلى توحيد وجهات النظر حوله، فقد يستخدم للتعبير عن مدى بلوغ الأهداف ، أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد، ومفهوم الأداء يعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه .<sup>2</sup>

وعرف عبد المحسن : الأداء الوظيفي على أنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها ، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة .<sup>3</sup>

و يعرف أيضا بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة ويمكن القول إن استمرار الضغط المتزايد على الفرد يؤدي إلى تدني أدائه في العمل يصاحبه أنماط سلوكية سلبية ضارة كاليأس، والإحباط، وتلحق هذه الجوانب السلوكية . أضرارا بالمنظمات من حيث تدني الأداء والإنتاج.

<sup>1</sup> المعجم الوسيط ، معجم اللغة العربية ، قام بإخراجه مصطفى و آخرون ، ج1 دار التراث العربي ، بيروت لبنان، بدون سنة ، ص10.

<sup>2</sup> عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم ، مجلة العلوم الانسانية ، العدد 10 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2001 ، ص86.

<sup>3</sup> عبد المحسن ، توفيق محمد ، تقييم الأداء ، مداخل جديدة لعالم جديد ، دار الفكر العربي و دار النهضة العربية ، بيروت لبنان ، 2001 ، ص146.

ويعرفه عاشور ،أحمد بأنه : أداء الفرد لعمله يعني قيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله<sup>1</sup>.

و يقول عاشوري : هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال .<sup>2</sup>

## 2.عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر هي:

- المعرفة الإجرائية: وهي مجموعة الخطوات الواجب إتباعها لإنجاز عمل ما، وهي خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها ، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، ومع إن الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل مدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد ونظم وتعليمات إلا انه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرووسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل .

حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين.

وهذا لا ينافي عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين ولكن الاتفاق والتفاهم بين المرووس ورئيسه قبل اعتماد أي أسلوب أمر إيجابي في إنجاز العمل، ولضمان اتفاهه وعدم مخالفته للنظام والتعليمات واللوائح والقوانين العمل ومتطلباته وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة وما تتصف به من متطلبات وتحديات كما تشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز والتحرر من الأخطاء .

- كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

- المثابرة والثوق : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.<sup>3</sup>

## 3.أهمية الأداء الوظيفي :

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

<sup>1</sup>عاشورأحمد ، السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع ،الإسكندرية مصر ، 1989 ، ص33

<sup>2</sup>مصطفى عاشوري ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ، 1992 ،ص244.

<sup>3</sup>محي الدين نورة ،أومدور مفيدة ، دور الإتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال : دراسة ميدانية بالمحافظة العقارية لولاية قالمة ، مذكرة ماستر في علم اجتماع الإتصال ، جامعة 8ماي 1945 قالمة ، 2021/2022 ، ص ص 76 77 .

- تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وهذه العملية قد تكون عمليات إنتاج صناعي، أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة.

والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان العنصر البشري، الذي يدير العملية ويحول المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جمد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري، ومنه يتحقق الربح.

- للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب، ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة - دراسة نظرية - الأداء الوظيفي للعاملين في أي منظمة لا يعد إلا انعكاساً لقدرات ودوافع المسؤولين والقادة أيضاً.

ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر مرحلة التميز، مرحلة الريادة، حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساساً على مستوى الأداء بها.<sup>1</sup>

#### 4.العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي :

من أهم العوامل المؤثرة على الأداء ما يلي:

1. غياب الأهداف المحددة بالمنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها، ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم، لعدم وجود معيار محدد مسبقاً، فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

2. عدم المشاركة في الإدارة أن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات، يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يؤدي إلى تدني

<sup>1</sup> مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة : دراسة نظرية ، جامعة بسكرة الجزائر ، بدون سنة ، ص ص 481 482 .

مستوى الأداء لدى هؤلاء العاملين لأنهم يشعرون بعدم المشاركة في وضع الأهداف المطلوبة إنجازها، ويعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.

3. اختلاف مستويات الأداء من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين.

4. مشكلات الرضا الوظيفي: يؤثر على مستوى أداء الموظفين، فعدم الرضا أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، فهذا الأخير يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية مثل العوامل الاجتماعية، كالسن والمؤهل التعليمي والجنس .... والعوامل التنظيمية نظام الترقيات والحوافز .....

5. التسبب الإداري داخل المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة جلال الدين بوجعيط الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير في السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية.<sup>1</sup>

#### 5. النظريات المفسرة للأداء الوظيفي :

لا شك في أن محور العملية الإنتاجية هو الفرد، فقد شد انتباه الباحثين والدارسين إلى بلورة عدد من النظريات تفسر العلاقة بين الفرد والجماعة والأداء والمنظمة ومما يلي أهم تلك النظريات: نظرية الإدارة العلمية: يعتبر فريدريك تايلور " من أبرز ممثلي هذه النظرية والتي ركزت على وسائل رفع الإنتاج بتحديد معيار علمي المعدل إنتاج العامل وهو على دراسة الوقت والحركة، وقد أوصت بضرورة الاختيار العلمي للعاملين وتدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل معتبرة العنصر البشري مورد من موارد المنظمة يمكن التحكم فيه من أجل رفع الإنتاجية.

- **نظرية التقسيم الإداري :** من أبرز روادها " هنري فايول ، وقد ركز على إبراز الهيكل التنظيمي والمقسم إلى إدارات وأقسام كلها تنهض بأنشطة مخصصة بها تحقق في مجموعها تحقيق زيادة الكفاءة الإنتاجية مع خفض التكاليف، فقد وجد فايول أن نشاط المنظمة يضم 6 أنشطة وركز على الأنشطة الإدارية فهي أهم الأنشطة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جلال الدين بوجعيط ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير في السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2009 ، ص 157.

<sup>2</sup> طلعت ابراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للنشر والطباعة و التوزيع ، القاهرة ، 2008 ، ص 96.

- **النظرية البيروقراطية:** تتسبب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني " ماكس فيبر"، لم يهتم النموذج البيروقراطي بزيادة الإنتاج بقدر ما اهتم بالنواحي التنظيمية والشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار الجانب الإنساني والاجتماعي.<sup>1</sup>
- **نظرية العلاقات الإنسانية:** استهدفت هذه النظرية الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج من خلال ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنسانا وجدانيا انفعاليا أكثر منه، رشدًا وعقلانية ومنطقيا ، وقد أثبتت تجارب " التونمايو وزملائه أن نقص الإنتاج يعود إلى عدم الاهتمام يحل المشكلات العالقة والإنتاجية تتأثر بعلاقاته بزملاء العمل.<sup>2</sup>
- **النظرية اليابانية في الإدارة:** توصل " وليم أوشي " إلى ما يسمى بنظرية والتي تقوم على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي ، وأن العمل الجماعي وخلق روح الجماعة يساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء وهي تقوم على 03 مبادئ أساسية وهي : الثقة بين العاملين الحقد والمهارة في التعامل والعمل الألفة والمودة بما تعنيه من علاقات مثبتة وصداقات حميمية وتعاون واهتمام ودعم للآخرين.<sup>3</sup>

#### ثانيا : المرأة العاملة

تعتبر المرأة العاملة نصف المجتمع اوكله كما يقال :ان عددت رجل فانك اعددت فردا وادا ،وان اعددت امراة فانك اعددت جيل ،فالمرأة تلعب دورا كبير في المجتمع خاصة انها تشارك الرجل العمل خارج البيت وتقوم بعدة ادوار ،وقد شغلت العديد من البحوث والدراسات لاهمية مجال دخولها للعمل واقتحامه وكل له نظرة فيها.

ان تغير واقع المرأة من البقاء في البيت للإهتمام بمسؤولياتها كاخت وابنة وكام لرعاية ابنائها وزوجها الى دخولها ميدان العمل الصناعي والخدمي ليس بالامر سهل ،وذلك الكون التطور السريع الذي حدث كان اسرع من تطور ادراك المرأة العاملة لمفهوم ومتطلبات المرحلة كون ان المرأة العاملة لها مجتمعها وعاداتها ،وان الحاجة للأيادي العاملة جعل المرأة تدخل للعمل دون ان تنهيا ذهنيا ومهنيا وجسديا واجتماعيا ،وبهذا اصبحت تتخبط بين ما كانت عليه داخل منزلها وذلك الهدوء والبساطة والعلاقات الاجتماعية وماتطلبها الانتقال الى العمل الخارجي الذي افرز عنه مشكلات على مستوى صحتها النفسية والجسدية واهتمامها بأسرتها وماتعانيه في اطار مهنتها .

<sup>1</sup> خليل مجد حسن الشماع ، خضير كاظم ، نظرية المنظمة ، ط3، دار المسيرة للنشر و الطباعة و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص51.  
<sup>2</sup> وليد السيد خليف ، مراد علي عيسى ، الضغوط النفسية ،(المفاهيم ، النظريات ، البرامج ) ، ط1، الإسكندرية (مصر )،دار الوفاء للطباعة و النشر ، 2007، ص152.  
<sup>3</sup> محمد مرعي ، أسس إدارة الموارد البشرية : النظرية و التطبيق ، ط1، دمشق ، 2003 ، دار الرضا للنشر ، ص241.

## 1. مفهوم المرأة العاملة:

مفهوم المرأة لغة : مشتقة من مرا وصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان وامرأة هي مؤنث الإنسان <sup>1</sup>.

مفهوم المرأة العاملة اصطلاحاً : عرفت كاميلى عبد الفتاح في كتابها سيكولوجية المرأة العاملة أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة <sup>2</sup>.

ومن التعريفات الشائعة للمرأة العاملة تعريف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والذي يشير إلى أن " المرأة العاملة هي التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع.

وتعرف أيضا : هي المرأة التي لديها مؤهل جامعي وتوظف كافة إمكانياتها لتحسن من وضعها الاجتماعي وتشارك في صناعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتفاعل من أجل الارتقاء به على كافة الأصعدة <sup>3</sup>.

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة ونقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبدل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي، بغض النظر عن حالتها المدنية والوظيفة التي تشغلها **2.تطور عمل المرأة :**

يرتبط تطور عمل المرأة بتطور المكانة التي كانت تكتسبها فقد كانت المرأة العربية في عصر الجاهلية تباع وتشتري، وكانت تعامل أسوأ معاملة وكانت تحرم من كثير من الحقوق الأساسية وفي مقدمتها حق الحياة وحق الميراث، أما عن دور المرأة في الجاهلية ومكانتها داخل الأسرة ، فقد كانت صورة للظلم يحيط بها فهي مجرد مخلوق للمتعة والخدمة، وكان الرجل يملك سلطة واسعة بحيث المرأة لم تكن إلا أداة طيعة في يد الرجل، ولذلك فالوضع الاجتماعي والنفسي للمرأة لدى عرب الجاهلية كان سيئاً فهي محرومة من إشباع حاجاتها الأساسية، كالحاجة للحب والود والحاجة للمكانة الاجتماعية، وتأكيد الذات الايجابي بالإكبار والاحترام والتكريم <sup>4</sup>.

<sup>1</sup>معن خليل عمر ، مرجع سابق ، ص170.

<sup>2</sup> محمد در ، أهم المناهج و عينات و أدوات البحث العلمي ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية ، الجزائر ، الحكمة للنشر والتوزيع ،

لعدد9 ، جوان 2017 ، ص 315.

<sup>3</sup>إيمان محمد صبياد ، ضغوط الحياة اليومية و المرأة العاملة ، حوليات أدب عين الشمس ، مصر ، المجلد رقم 46 ، تاريخ النشر : جويلية سبتمبر 2018 ، ص 442.

<sup>4</sup> هناء يحيى أبو شهبة ، الإسلام و تأصيل علم النفس ، ط1 ، دار الفكر العربي ، مصر ، 2007 ، ص 159 .

ففي العصر الجاهلي شاركت المرأة في الأعمال الزراعية وكانت عارفة بالعديد من الصناعات وعمليات الإنتاج والتوزيع والاستهلاك، ففي المجتمع العربي قبل الإسلام اشتغلت المرأة ببعض الأعمال والحرف كالطب وكانت تخرج بصحبة الرجال إلى ساحة الحرب لمداواة المرضى وتضميد الجرحى إلى جانب ممارسة دورها التقليدي، في ممارسة الغزل والنسيج وما يدل على ارتباط طبيعة عمل المرأة بمكانتها الاجتماعية، السيدة خديجة بنت خويلد التي عرف عنها أنها سيدة مارست النشاط الاقتصادي الواسع وكان لها الحرية في اختيار الزوج الصالح ، ونجد في القرن الثالث للميلاد في بادية الشام الملكة والقائدة "زنوبيا" ملكة تدمر وكانت تتصف بالمهارة في شؤون السياسة والحرب ، وفي اليمن حكمة الملكة بلقيس ، وفي القرن التاسع قبل الميلاد والتي أقامت حكمها على أساس الشورى والرجوع إلى شعبها في اتخاذ أي قرار وقضت الحضارة الرومانية أن تكون المرأة رقيقاً تابعاً للرجل، وقضت شرائع الهند القديمة أن الوباء والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار خير من المرأة، وحققها في الحياة ينتهي بانتهاء أجل زوجها الذي هو سيدها ومالكها فإذا رأت جثمانه يحرق ألقت بنفسها في ثرائه وإلا حاقت عليها اللعنة الأبدية .

أما المرأة في الإسلام فقد وضع لها مكانتها الصحيحة، حيث منحها حقوقها الإنسانية والمدنية والاقتصادية، وتجلّى ذلك في عدد السور التي تعرضت لأمر النساء وهي كثيرة مثلاً سورة البقرة والمائدة والنور والمجادلة والأحزاب و التحريم ولقد تعرضت السور للأسس التالية :

1. تكريم المرأة .

2. نظام الأسرة.

3. مساواة الرجل بالمرأة في الكسب في حدود الطاقة.

4. حرية المرأة في ورثها وأموالها الحقوق المالية للمرأة المرأة العاملة.

5. الحقوق المالية للمرأة<sup>1</sup>.

فالإنسان في المفهوم الإسلامي عبارة عن حسن القيم إلى زوجين ذكر وأنثى لتأدية وظيفتين مختلفتين في الميدان متكاملتين في إطار الحياة .

أما في العصر الحديث أدت الثورة الصناعية إلى إحداث تغيرات اجتماعية واقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المصانع والمناجم، فألقيت عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه وانحطت مكانتها، وعليه بدأت حركة إنسانية في أوروبا عام 1604 تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء في فرنسا ،

<sup>1</sup> عدلي علي أبو طاحون ، حقوق المرأة العاملة ، ط1 ، دار الثقافة العربية للنشر ، القاهرة ، ص 55.

ولاققت الحركة النسائية تقدما طفيفا في إنجلترا حيث بدأت الثورة الصناعية ومع بداية القرن 19 أخذت المرأة بعض حقوقها، إلا أنه لم يؤخذ حقها في الانتخابات في القرن العشرين وفي أمريكا حرمت المرأة من العمل والنشاطات السياسية، أما ألمانيا فقد كانت الفكرة السائدة قبل 1914 أن المكان الطبيعي للنشاط المرأة هو المنزل والأطفال والكنيسة، أما في روسيا حثت المرأة على مساواة تامة بين الجنسين بعد الثورة البلشفية 1917 فيما تعلق بالأجر والعمل ورغم المميزات التي حصلت عليها لم تستثنى من الأعمال الصعبة كالحفر والإنفاق ونظافة الشوارع". والمرأة الجزائرية كانت في الموعد عبر التاريخ ، فشاركت أختها الرجل في تحمل أعباء الحياة وبنّت وشيدت وامتهنت مختلف الحرف ودرست الأجيال، وشاركت حتى في الحقل السياسي لقد كان هناك توازن بين الرجل والمرأة في هذه البلاد كما في غيرها عبر التاريخ الإسلامي المزدهر إلى نهاية القرن 15 و مطلع القرن 16 ، حيث بدأ العالم العربي ومنه الجزائر يدخل عهد الضعف والتخلف، فساعت أوضاع الشعوب العربية رجالا ونساء ، و كانت المرأة أكثر تضررا وأشد تخلفا بسبب حرمانها من التعليم ووضعها على هامش الحياة العامة، ومشاركة المرأة

الجزائرية في الحرب التحريرية طرحت قضية عملها ومساهمتها في الحرب، أدت إلى الرفع أما في العصر الحديث أدت الثورة الصناعية إلى إحداث تغييرات اجتماعية واقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المصانع والمناجم، فألقيت عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه وانحطت مكانتها، وعليه بدأت حركة إنسانية في أوروبا عام 1604 تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء في فرنسا ، ولأقت الحركة النسائية تقدما طفيفا في إنجلترا حيث بدأت الثورة الصناعية ومع بداية القرن 19 أخذت المرأة بعض حقوقها، إلا أنه لم يؤخذ حقها في الانتخابات في القرن العشرين وفي أمريكا حرمت المرأة من العمل والنشاطات السياسية، أما ألمانيا فقد كانت الفكرة السائدة قبل 1914 أن المكان الطبيعي للنشاط المرأة هو المنزل والأطفال والكنيسة، أما في روسيا حثت المرأة على مساواة تامة بين الجنسين بعد الثورة البلشفية 1917 فيما تعلق بالأجر والعمل ورغم المميزات التي حصلت عليها لم تستثنى من الأعمال الصعبة كالحفر والإنفاق ونظافة الشوارع". والمرأة الجزائرية كانت في الموعد عبر التاريخ ، فشاركت أختها الرجل في تحمل أعباء الحياة وبنّت وشيدت وامتهنت مختلف الحرف ودرست الأجيال، وشاركت حتى في الحقل السياسي لقد كان هناك توازن بين الرجل والمرأة في هذه البلاد كما في غيرها عبر التاريخ الإسلامي المزدهر إلى نهاية القرن 15 و مطلع القرن 16 ، حيث بدأ العالم العربي ومنه الجزائر يدخل عهد الضعف والتخلف، فساعت أوضاع الشعوب العربية رجالا ونساء ، و كانت المرأة أكثر تضررا وأشد تخلفا بسبب حرمانها من التعليم ووضعها على هامش الحياة العامة ومشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التحريرية طرحت قضية عملها ومساهمتها في الحرب، أدت إلى الرفع من مكانتها والرقى بدورها، أما بعد الاستقلال (1962) اهتمت الجزائر في إطار التنمية الشاملة بالتعليم المختلف بين

الجنسين، ومع تطور المجتمع الجزائري وارتفاع المستوى التعليمي للفتيات، تخلت المرأة الجزائرية عن التنظيم التقليدي لدورها واقتحمت سوف العمل وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصاديا وأكثر حرية.<sup>1</sup>

#### 4. أسباب خروج المرأة للعمل :

ليس غريبا على المجتمع البشري كون المرأة خرجت لأول مرة إلى مجال العمل بعد الإنقلاب الصناعي - ذلك لأن المرأة عملت قديما في المجال الزراعي جنبا إلى جنب مع الرجل - إلا أن خروج المرأة إلى العمل الصناعي يعتبر ظاهرة اجتماعية ناجحة بعد الثورة الصناعية - ولقد سادت هذه الظاهرة في جميع المجتمعات التي اتجهت نحو التصنيع.

يمكن تعريف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع يهدف الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته، ونعلم جيدا أن الوظيفة الأولى والأساسية للمرأة هي تكوين الأسرة وتربية النشأ فهي تعتبر الخدمة الأساسية التي تقدمها للمجتمع وهي قضية تعتبر أساسية ومسلم بها ولا جدال فيها، ولكن لا يمنعها هذا من إعدادها لمواجهة الحياة والتعليم والعمل والمشاركة ومن حقها ممارسة الواجبات والحقوق من مختلف المجالات ونيل ما يمكن نيله من ثقافة فنية وعلمية ومهنية أسوة بالرجل دون قيد أو شرط، وقد أثر هذا من تقرير الحقوق الإنسانية وإلغاء الرق والامتيازات الطائفية والطبقية وإلغاء النظريات الخاصة بعدم المساواة بين الرجل والمرأة والتي تنتظر إليها على أنها أقل من الرجل .

ولما انتشرت الدراسات والبحوث العلمية حول المرأة اتضح أن قدرات المرأة الأدبية والعقلية مساوية للرجل وأنها مزودة بجميع الاستعدادات مثلها مثل الرجل وتستطيع أن تقوم بما يقوم به الرجل ومن هنا اهتمت المجتمعات الانسانية لتعلم المرأة ورفعت من مكانتها وأتاحت لها فرص العمل المناسبة والمشاركة بنصيب لا يقل شأنًا عن الرجل في الوظائف وفي الحياة بوجه عام. ولكن رغم قدرة المرأة على العمل في جميع المجالات إلا أنه من الأفضل أن تتجه المرأة للعمل الذي يتناسب مع طبيعتها الأنثوية. وهناك دوافع كثيرة لخروج المرأة للعمل .

#### 1- الدوافع الاقتصادية :

يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاء معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أن غالبية النساء المتزوجات عندما يوجه إليهن أسئلة عن سبب عملهن فإنهن

<sup>1</sup> عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، مذكرة تخرج للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران كلية العلوم الاجتماعية 217/216 ص-ص 17-20.

يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية. وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض.

وما يؤكد هذا ما جاء في رسالة سنية خليل أحمد) أن الذي دفع المرأة إلى العمل هو الجانب الاقتصادي أي لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل.<sup>1</sup>

## 2- الدوافع الشخصية :

قد تعمل المرأة سواء متزوجة أو غير متزوجة لتثبت كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت وفقا على الرجال فقط ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلّقات تعليما عاليا لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل. كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة، ويقضي على وقت الفراغ.

## 3- الدوافع لتحقيق الذات :

وهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة بيت وزوجة وأم لأطفال وعليه العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، وأيضا تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال المنزل، فمن مميزات العمل الخارجي بالنسبة لهن:

- 1- العمل ينظم وقت المرأة بحيث يكون لكل من عملها الداخلي والخارجي بداية ونهاية محددة ومنظمة.
- 2- إن عمل المرأة يعتبر جهدا خلاقا ومساهمة إيجابية منها لصالح مجتمعها مما يساعدها على الرضا عن نفسها.

## 4- دوافع اجتماعية :

للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات - ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل.

ولقد ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرومنزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسية والضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل وتشارك في قطاع الإنتاج

<sup>1</sup> تماضر زهري حسون ، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ، المركز العربي للنشر ، الرياض ، 1993 ، ص55.

المختلفة بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها ... كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعد المرأة على القيام بدور ربة المنزل والأم أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر. ومما ساعدها أيضا مستواها التعليمي الذي مكنها من إيجاد فرص العمل المناسبة لها فأصبح العمل لا يحتاج إلى القوة الجسدية كما كان من قبل بقدر احتياجه إلى المهارة.

بالإضافة إلى هذه الدوافع هناك دوافع أخرى كالدافع الثقافي والمهني بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة للتعامل مع الزملاء في العمل والرغبة في تعلم مهارة إضافة إلى أمور خاصة تتصل بالمؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات.<sup>1</sup>

#### 4. أدوار المرأة العاملة :

##### نضرة حول المرأة العاملة :

مما لا شك فيه أن المرأة تقوم بأدوار عديدة ومتنوعة وتسهم بشكل كبير في تنمية المجتمع، ثم إن السياسات الإنمائية التي تعتمد فقط على قوانين السوق دون الأخذ في الاعتبار العدالة الاجتماعية والبيئية وترقية الإنسان، وبخاصة دور المرأة مثل هذه أثبتت إفلاسها وذلك بإجماع الخبراء بمختلف توجهاتهم على غربي وآخرون .

ولذلك نوجز كل من دورها الاقتصادي والاجتماعي في مايلي:

1. **الدور الاقتصادي للمرأة العاملة:** لقد لعبت المرأة دورا اقتصاديا كبيرا قبل الثورة الاقتصادية في كل المجتمعات حيث كانت الأسرة هي وحدة الإنتاج يتعاون كل أفرادها بغض النظر عن جنسهم، في سبيل إنتاج .

وتؤكد العديد من الدراسات على أن من بين مؤشرات تقدم المجتمع مساهمة نسائه في النشاط الاقتصادي، بل إن هناك آراء ترى أن أي خطة تنموية لابد أن تعتمد في جهودها على مشاركة المرأة بجانب الرجل، بوصفها نصف القوى البشرية في المجتمع .

تساهم المرأة في العديد من الصناعات التمويلية مثل صناعة الدواء، والمأكول والملبس والحياسة والأشغال اليدوية والزخرفة والنسيج الرفيع وصناعة اللبن والجبن، وتربية الدواجن والعمل بالزراعة والحقل والبيع الشراء بالسوق .... الخ مشاركة بذلك في تحقيق الانتعاش الاقتصادي لأسرتها وكذا المعارف الإرشادية،

<sup>1</sup>مصطفى عوفي ، خروج المرأة إلى ميدان العمل و أثره على التماسك الأسري ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 19 جوان 2003 ، ص 12.

كما أنه من المعروف أن المرأة تمثل نصف الطاقة البشرية في المجتمع العربي القروي والذي يقدر بحوالي (20.8 %) حسب الإحصاء الدولي العام.<sup>1</sup>

2. **الدور الاجتماعي للمرأة العاملة :** مما لا شك فيه أن المرأة العاملة تشرف على القيام بأدوار اجتماعية عديدة نوجزها في: دورها في الأسرة حيث تقوم بدور المربي الأول للأطفال بالتعاون مع زوجها في إعداد وتربية أبنائها إعدادا صالحا للحياة. دورها في المدرسة بمختلف مراحل التعليم من الحضانة إلى مرحلة الثانوي حيث تسهم في تربية النشء في هذه السن الخطيرة.

شخصيتها في الحقل التعليمي حيث دخلت المرأة هذا الحقل وأدلت بلاءا حسنا وساهمت المرأة في إعداد الأجيال الصاعدة.

شخصية المرأة في مجالات العمل حيث أن المرأة العربية اتخذت دورا قياديا في كثير من المؤسسات الإنتاجية و الاجتماعية.

تؤدي المرأة دورا هاما ورئيسيا في مجال الطب والتمريض، ولا تخلوا المرأة من عطائها وتواجدها في مجال الإعلام والفن.<sup>2</sup>

## 5. الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل :

يعتبر خروج المرأة للعمل حتمية ومن متطلبات الأساسية في زماننا الحالي إلا أن نزولها للعمل أوجدها بين تضارب وصراع الأدوار نتج عنه آثار لا تقتصر على المرأة في حد ذاتها وإنما امتدت إلى أبنائها وزوجها فمنها ما هو ايجابي ومنها ما هو سلبي:

### 1- أثر خروج المرأة للعمل على نفسها:

#### - الآثار الايجابية:

إن عمل المرأة الخارجي ساعدها للقيام بدور فعال من خلال المساهمة في تحقيق طموحاتها الشخصية وفي بناء المجتمع، بحيث أن العمل الخارجي ساعدها من الناحية السيكولوجية على تسامي رغباتها المكبوتة بسبب شعورها بالنقص أثناء مرحلة طفولتها مقارنة بالرجل وهي بذلك تحاول أن تثبت كفاءتها

<sup>1</sup> إبراهيم أسماء ، الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، اطروحة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2015/2014 ، ص 201 .

<sup>2</sup> تماضر زهري حسون مرجع سابق ، ص 202 .

وفعالياتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل فالعمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئنها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها في حالات الوفاة أو الانفصال.<sup>1</sup>

ورغم كثرة الضغوطات التي تتعرض لها المرأة العاملة إلا أن ذلك لم يمنع من وجود جانب ايجابي وأهمية ناجمة عن خروجها للعمل فقد سمح لها العمل بالقضاء على وقت الفراغ والملل والروتين وجعلها تثبت نفسها ومكانتها في المجتمع واكتسابها ثقة والمساهمة في بناء المجتمع وفرض كيانها . و هناك مسألة أخرى في غاية الأهمية أو هي أن عمل المرأة من العوامل التي ساعدتها على تقلص ظاهرة تعدد الزوجات في أسر النساء العاملات ، لأن الغالبية المطلقة منهن يرفضن فكرة التعدد فإستقلال المرأة المادي منحها القوة و القدرة على رفض ما يسيء إليها ، إذ لم تعد القدرة المالية للزوج ومزاجيته وميوله و رغباته تحدد مسألة تعدد الزوجات و بالتالي فإنّ العلاقات بين الزوجين لم يعد يعز بها التهديد و الخوف و الخشية من قدوم زوجة جديدة تكسر مجد وكبرياء المرأة .<sup>2</sup>

#### - الآثار السلبية:

تؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة العاملة ستواجه جملة من الإضطرابات النفسية خروجها للعمل رغم أنها خرجت للعمل بأرادتها ، ونتيجة للضغوط المعيشية في المقام الثاني و أبرز هذه الإضطرابات : الإكتئاب الإحساس بالذنب القلق ، الخوف ، الإنفعال و الصراع العاطفي و التآزم النفسي حيث تكون المرأة العاملة المتزوجة ع

رضة الإرهاق العصبي و تعاني من الوسواس ، فهي دائمة التفكير في أولادها تخاف على أطفالها أثناء غيابها عن البيت لتواجدها في مقر عملها .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>سمير بن موسى ، صراع الدور و علاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة تيارت ، الجزائر ، العدد14 ، سنة 2015 ، ص160.

<sup>2</sup>تماضر زهري حسن، مرجع سابق ، ص 82 .

<sup>3</sup>سمير بن موسى ،مرجع سابق ، ص 161.

خلاصة الفصل :

يتضح مما سبق أن الأداء الوظيفي يعتبر العامل و الجهد الذي يبذله في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة ومدى المساهمة في إحداث التغيير المطلوب منهم، نجد ان المنظمة تسعى جاهدة الى جعل الافراد العاملين لديها يحققون لها الأداء الوظيفي الفعال.

تعتبر المرأة العاملة عنصرا فعالا داخل اسرتها ومجتمعها بتقلدها لمختلف المناصب وتحمل الكثير من المسؤوليات إلى جانب دورها الأساسي من خلال خروجها للعمل وتحمل القدرات في تحقيق تنمية داخل البلاد.



# الفصل الرابع

## الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة.

-تمهيد

أولا-الإطار المكاني والزمني والبشري

ثانيا-المنهج الدراسة

ثالثا-عينة الدراسة

رابعا-أدوات جمع البيانات

خامسا- صعوبات الدراسة

-خلاصة الفصل

### تمهيد:

بعد التطرق إلى أهم وأبرز الجوانب المتعلقة بالموضوع في الفصول النظرية والمتمثلة في الضغوطات الأسرية والمهنية للمرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي ، سنتناول في هذا الفصل والذي يمثل الدراسة الميدانية للموضوع، وذلك من خلال تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة مع تبيان المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات إضافة إلى تحديد عينة الدراسة وخصائصها و أخيرا التطرق إلى الصعوبات التي واجهتنا.

#### أولاً : تعريف المؤسسة:

تعد المؤسسة العمومية الاستشفائية لمدينة الأغواط عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 204/07 المؤرخ في 15 جمادى الثاني عام 1428 الموافق ل 30 يوليو سنة 2007 يتم قائمة بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة الملحقة بالمرسوم التنفيذي رقم: 97/465 المؤرخ في 2 شعبان عام 1418 الموافق ل 2 ديسمبر سنة 1997 الذي يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الاستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها. فهي تعد من أهم المنشآت الحيوية التي لا يمكن الاستغناء عنها وتنظيمها وسيرها، فهي تسعى للحفاظ على المواطن وضمان صحته. تنقسم المؤسسة الى قسمين ( قسم إداري وقسم تقني): أما الإداري فيتكون من المدير، والموظفين.

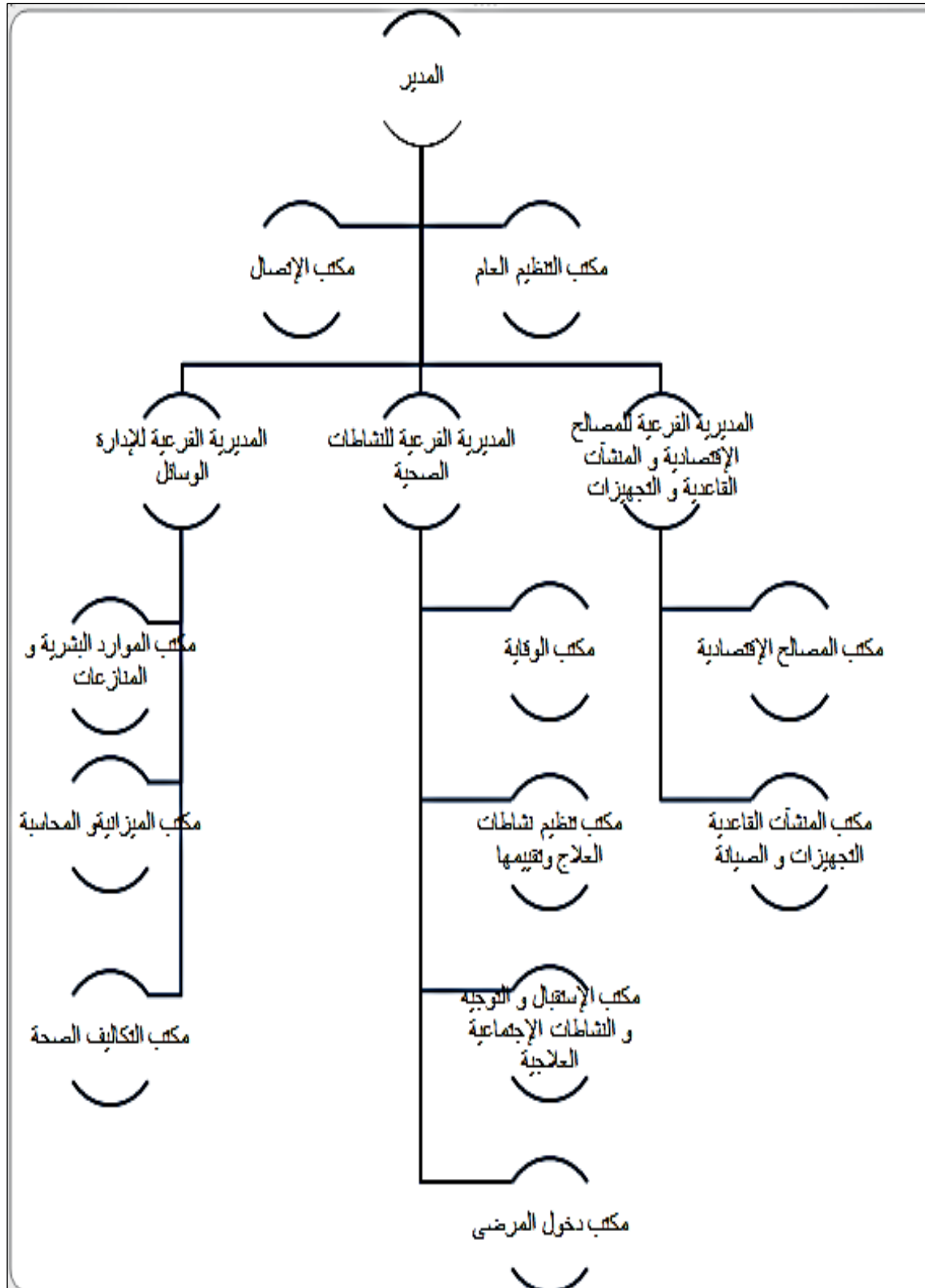
أما القسم التقني فيتكون من الأخصائيين والأطباء والصيدلة والقابلات والممرضين وشبه الطبي .

#### ثانيا -الإطار المكاني والزمني والبشري:

**الإطار المكاني:** أجريت هذه الدراسة الميدانية في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان الأم والطفل بالأغواط. تقع المؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان بقلب مدينة الأغواط يحدها من الغرب مصلحة تصفية الدم ومن الشرق سكنات اجتماعية وشمالا سكنات خاصة وجنوبا سكنات تابعة للقطاع.

**-الإطار الزمني:** انطلقت الدراسة الميدانية بعد ما تم الحصول على تصريح من إدارة القسم وبعد الموافقة من المؤسسة التي سيجري بها الدراسة مستشفى الحكيم سعدان بالأغواط وذلك بتاريخ 2024/02/28 إلى غاية 02/03/2024 حيث تم توزيع الاستمارات على أفراد العينة المبحوثة مكونة من 70 عاملة وتم استرجاع 62 استمارة وذلك خلال الفترة 05/03/2024 إلى غاية 2024/03/07 بعد أن تمنا لإجابة عنها ،تم تفرغ إستمارات وجدولتها وعرض وتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها

**المجال البشري:** يقصد به عدد الأفراد الموجودين بالمستشفى المتخصص الام والطفل ،حيث يضم 246 عاملة من اصل 314 و هو التعداد الكلي للمؤسسة و بالتالى نرى بان اكبر نسبة 78.34 % تعود للعنصر النسوي و التي تتلاءم و طبيعة عمل المؤسسة (مصلحة الولادات) .



الشكل رقم 01 يمثل المخطط التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان الاغواط  
قرار وزاري مشترك مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1418 الموافق ل26 ابريل سنة 1998  
المصدر: تقديم المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان الاغواط

### ثالثا- منهج الدراسة :

اختيار منهج الدراسة يتم وفق طبيعة المشكلة ونوعية الدراسة لذا فقد تم استخدام المنهج في بحثنا، يعرف المنهج على انه عبارة عن القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم والطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة من اجل اكتشاف الحقيقة او هو من التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار او الاجراءات من اجل الكشف عن الحقيقة التي نعرفها او من اجل البرهنة عليها للآخرين الذين لا يعرفونها.<sup>1</sup>

ونحن في دراستنا التي عنوانها "ضغوط الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة" اعتمدنا على منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة المدروسة على أن تكون عملية الوصف تعني بضرورة تتبع حيثيات الموضوع والوقوف على أدق التفاصيل والجزئيات و هو المنهج الوصفي الذي يعد من اكثر المناهج اثر استخداما في العلوم الاجتماعية لما يتميز به من خصوصيات تتلائم مع طبيعة الظاهرة الاجتماعية ومن هذا المنطلق يسعى هذا الأسلوب على تحليل ونفسير، وللمنهج الوصفي عدة تعريفات منها :

فالمنهج الوصفي هو الذي يعتمد على دراسة العلاقة بين متغيرين او أكثر، وكذلك معرفة اتجاه العلاقة هل هي علاقة ايجابية أم سلبية.<sup>2</sup>

كما يعرف بأن "طريقة علمية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع و تصنيف و ترتيب وعرض و تحليل و تفسير و تعليل و تركيب للمعطيات النظرية و البيانات الميدانية بغية الوصول إلى النتائج علمية توظف في السياسات الاجتماعية بهدف إصلاح مختلف الأوضاع المجتمعية "

### رابعا- عينة الدراسة:

تعتبر عملية اختيار العينة من أهم الخطوات المنهجية التي يقوم عليها البحث الاجتماعي وفي هذه الدراسة تم اختيار عينة من العاملين بالمستشفى والذين يبلغ عددهم 246 عاملة، وتم اختيارهم بطريقة قصدية، إذ أخذنا 62 عاملة بنسبة 25.2%

تعريف العينة القصدية: هي عينة غير احتمالية تعرف على أنها ذلك النوع الذي يعتمد أو يقصد الباحث اختيار مفردات معينة، يعتقد بخبرته السابقة أنها تمثل المجتمع الأصلي للبحث تمثيلا سليما ويستخدم هذا

<sup>1</sup> -محمد شفيق "البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية" المكتبة الجامعية الاسكندرية ، بدون طبعة، مصر، 2001، ص80.  
<sup>2</sup> من احمد الأزهرى ومصطفى حسين باهى ، أصول البحث العلمي في البحوث : التروية النفسية الاجتماعية والرياضية ، مركز الكتاب ، القاهرة، 2000، ص27.

النوع كثيرا في بحوث الرأي العام والبحوث التربوية والإجتماعية، شريطة أن يكون الباحث جيد الحكم، حسن التقدير و إلا لا يمكن التعميم من نتائج البحث على المجتمع الأصلي<sup>1</sup>.

العينة القصدية تعتمد على نوع من الاختيار المقصود حيث يعتمد الباحث أن تتكون العينة من وحدات يعتقد أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا.

#### خامسا- أدوات جمع البيانات:

إن طبيعة موضوع الدراسة تفرض على الباحث استخدام التقنيات لجمع المعطيات والبيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها و الوسيلة المعتمد عليها، من خلال معرفة الضغوط الأسرية والمهنية لدالمراة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وتماشيا مع طبيعة الموضوع فقد تم الاعتماد على الأدوات المنهجية (الملاحظة والاستبيان)<sup>2</sup>.

- **الإستبيان:** هي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة أو العبارات المحددة المرتبة ترتيبا موجه او محددا، يحضرها الباحث بعناية ويقدمها الى مجموعة من المبحوثين من أجل الحصول على إجابات تتضمن معلومات وبيانات حول موضوع أو مشكلة بحثه.

- يعد الاستبيان إحدى الأساليب الأساسية التي تستخدم في جمع بيانات أولية أو أساسية او المباشرة من العينة المختارة او من جميع مفردات مجتمع البحث عن طريق توجيه الأسئلة المحددة المعدة مقدما، وذلك بهدف التعرف على حقائق معينة، او وجهات نظر المبحوثين واتجاهاتهم أو الدوافع والعوامل المؤثرات التي تدفعهم الى تصرفات سلوكية معينة، مما يجعل الاستمارة تخدم أغراض مختلفة في البحوث العلمية المختلفة<sup>3</sup>.

\_ حيث قمنا بالاستعمال الاستبيان كوسيلة بحث للكشف عن الضغوط الأسرية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في أدائها الوظيفي، ولقد تضمننا الإستمارة مجموعة من أسئلة قدرت ب(41) سؤال وكانت علانحو التالي:

المحور الأول: يحتوي على أسئلة حول البيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوثات (السن، مستوى التعليمي، الحالة الإجتماعية، عدد الأبناء، عدد سنوات الخبرة المهنية، مكان الإقامة، نوع السكن، الطبيعة العمل )

المحور الثاني: يحتوي على أسئلة حول المحيط الأسري والأداء الوظيفي الخاص بالمرأة العاملة وتحتوي على 16 سؤال .

<sup>1</sup> برو محمد، الموجه في منهجية العلوم الإجتماعية، دار الأمل، الجزائر، 2014، ص162

<sup>3</sup> د. سمير محمد حسين: دراسات في مناهج البحث العلمي - بحوث الإعلام ، ط3، القاهرة، عالم الكتب، 2006، ص206.

المحور الثالث: يحتوي على أسئلة حول المحيط المهني والأداء الوظيفي الخاص بالمرأة العاملة ويحتوي على 17 سؤال.

صعوبات الدراسة:

- ✓ عقبة في النزول إلى الميدان بسبب عدم الحصول على إمضاء من طرف المؤسسة.
- ✓ صعوبة توصيل الإستمارة لعدد كبير من النساء العاملات بسبب ضغوط العمل.
- ✓ المدة الزمنية القصيرة التي أجريت فيها الدراسة الميدان

خلاصة الفصل:

تظهر أهمية الاطار المنهجي للدراسة من خلال مراحل وقواع العلمية التي مرت بها مجموعة البحث في استخلاص النتائج المتعلقة بدراسة والوقوف على ثوابت الظاهرة المتعلقة بها ،حيث تطرقنا الى تعريف المجتمع البحث ومجالات الدراسة بما فيها المجالات الزمنية والمكانية .

# الفصل الخامس

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

تمهيد

أولاً \_ عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات

ثانياً : عرض نتائج الدراسة

ثالثاً :توصيات الدراسة

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

**تمهيد :**

بعد جمع البيانات بواسطة الادوات العلمية المعتمدة في هذا البحث من عينة الدراسة على مستوى مستشفى المتخصص حكيم سعدان بالاغواط والتي يتمحور موضوعنا حول الضغوطات الاسرسة والمهنية وتأثيرها على الاداء الوظيفي للمرأة العاملة ،وفي مضمون هذا الفصل سيتم عرض تحليل النتائج التي توصلنا اليها ومن ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الدراسة لنتمكن من الاجابة على تساؤلات الدراسة لاثبات اونفي الفرضيات ،لنصل الى جملة من التوصيات والمقترحات ،ومن ثم خلاصة الدراسة .

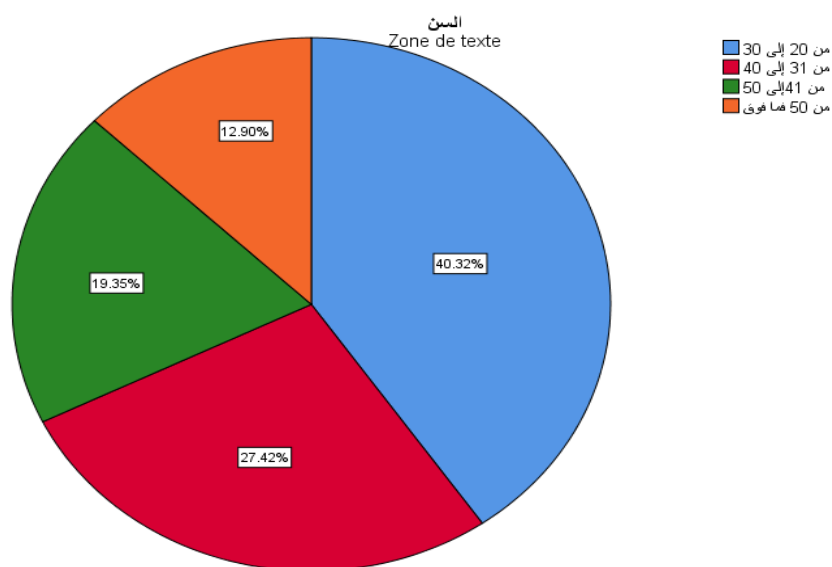
## أولاً : عرض النتائج ومناقشة الفرضيات

### تحليل ومناقشة المحور الخاص بالبيانات الشخصية

جدول رقم (1) يوضح توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية

| النسبة | التكرار | السن          |
|--------|---------|---------------|
| % 40.3 | 25      | من 20 الى 30  |
| % 27.4 | 17      | من 31 الى 40  |
| % 19.4 | 12      | من 41 الى 50  |
| % 12.9 | 8       | من 50 فما فوق |
| % 100  | 62      | المجموع       |

الشكل رقم 2 : يمثل الفئات العمرية لعينة الدراسة



من خلال جدول رقم (1) ان الفئة العمرية من 20 الى 30 تمثل اعلى نسبة من افراد تقدر ب 40.32 %، ثم تليها الفئة العمرية من 31 الى 40 بنسبة تقدر 27.42 %، وتليها الفئة العمرية من

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

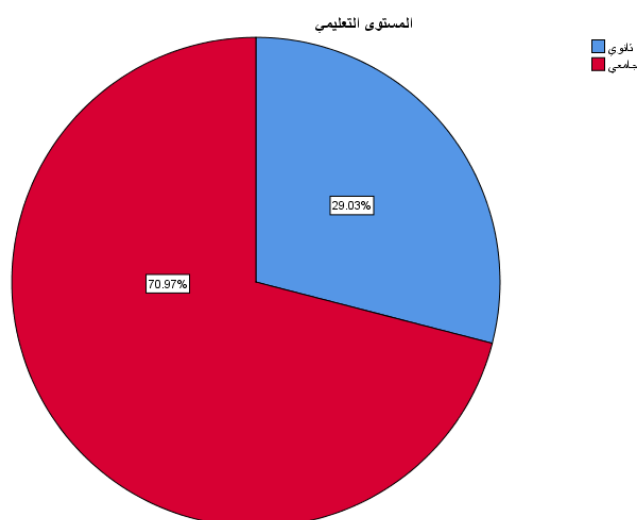
41الى 50 بنسبة 19.35 % ،في حين نجد الفئة العمرية من 50 فما فوق اضعف نسبة تقدر ب 12%

ومانستنتجه في توظيف المراحل العمرية يمكن ان يؤثر على سير العملية الاتصالية داخل المستشفى ،قد يتسبب في ظهور نوع من الاختلاف قد يصل الى درجة الصراع بين اجيال ،بسبب فارق السن واختلاف ذهنية

الجدول رقم (2) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة  |
|------------------|---------|---------|
| ثانوي            | 18      | 29 %    |
| جامعي            | 44      | التكرار |
| المجموع          | 62      | 18      |

الشكل رقم 3 : يمثل المستوى التعليمي للمبحوثات



من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن مستوى التعميم أغلب العاملات خريجي جامعة بنسبة 71 ،ثم تليها نسبة 29. % من لديهم مستوى ثانوي ،بينما المستوى المتوسط لا يوجد . وهذا مايدل على

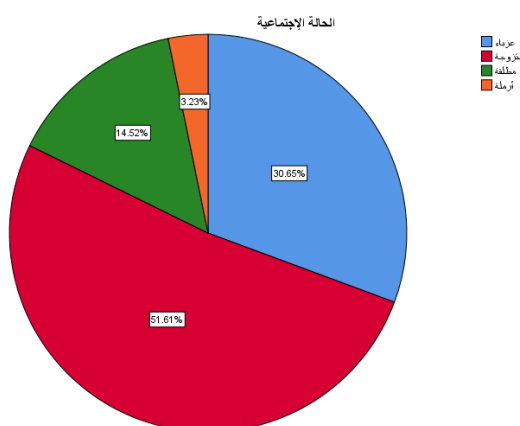
## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

أن المستشفى يحتاج إلى عاملات متحصلات على شهادة جامعية ،ويمتلكون كفاءات والقدرة على التسيير بشكل جيد

الجدول رقم 3 يبين توزيع العاملات حسب الحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | التكرار | النسبة |
|-------------------|---------|--------|
| عزباء             | 19      | 30.6 % |
| متزوجة            | 32      | 51.6 % |
| مطلقة             | 9       | 14.5 % |
| أرملة             | 2       | 3.2 %  |
| المجموع           | 62      | 100 %  |

الشكل رقم 4 :يمثل الحالة الاجتماعية للمبحوثات



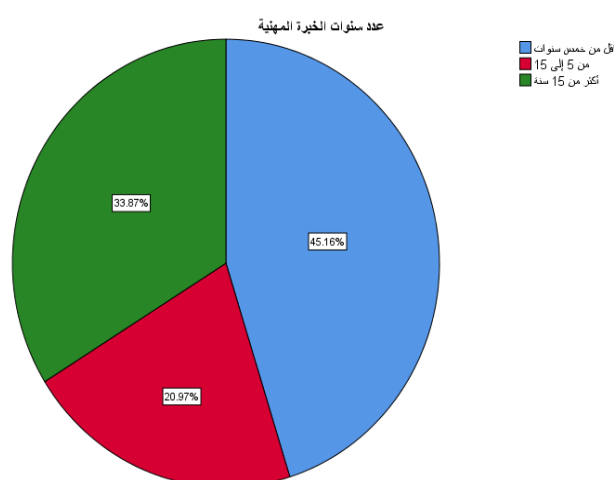
من خلال جدول رقم (3) نلاحظ أن الحالة الاجتماعية أغلب العاملات متزوجات بنسبة 51.61% ثم تليها فئة العزبات بنسبة 30.65% ثم نجد فئة المطلقات بنسبة 14.52% ، وأخر نسبة هي نسبة الأراامل بنسبة 3.23

ومانستخلصه أن نسبة المتزوجات هي الغالبة مقارنة مع الفئات الأخرى وبالتالي نجد أن المتزوجة هي التي تواجه الكثير من الضغوطات والمشاكل ، وذلك لتوافقها بين العمل والبيت ، وكيف يؤثر على مردودها في الاداء الوظيفي .

الجدول رقم 4 يوضح عدد سنوات الخبرة المهنية

| عدد سنوات الخبرة المهنية | التكرار | النسبة |
|--------------------------|---------|--------|
| أقل من خمس سنوات         | 28      | 45.2 % |
| من 5 إلى 15              | 13      | 21.0 % |
| أكثر من 15 سنة           | 21      | 33.9 % |
| المجموع                  | 62      | 100 %  |

الشكل رقم 5: يمثل سنوات الخبرة المهنية للمبحوثات



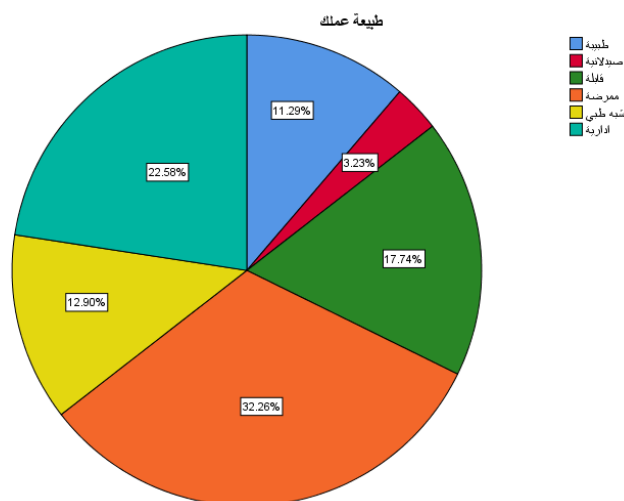
من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن فئة العاملات الذين تتراوح مدة عملهم أقل من 5 سنوات تقدر بنسبة 45.2 % وهذا راجع لطبيعة العمل ، ونسبة 33.9 % مثلت الفئة هذه خبرتها أكثر من 15 سنوات وتليها نسبة 21.0 % التي مدة خبرتها من 5 إلى 15 سنوات .

ونستنتج من خلال سنوات الخبرة أن أغلب العاملات مدة خبراتهم أقل من 5 سنوات بغض النظر عن العاملات الأخرى ، مما يوضح أنه كلما تزايدت عدد سنوات الخبرة ، كلما اكتسبت خبرة تؤهلها أكثر للقيام بعملها على أتم وجه وفي أقل وقت ممكن .

الجدول رقم (5) يوضح توزيع طبيعة العمل للمبحوثات

| طبيعة العمل | التكرار | النسبة |
|-------------|---------|--------|
| طبيبة       | 7       | % 11.3 |
| صيدلانية    | 2       | % 3.2  |
| قابلة       | 11      | % 17.7 |
| ممرضة       | 20      | % 32.3 |
| شبه طبي     | 9       | % 12.9 |
| ادارية      | 13      | % 22.6 |
| المجموع     | 62      | % 100  |

الشكل رقم 6 : يمثل طبيعة عمل المبحوثات



من خلال البيانات الاحصائية الموجودة في الجدول نلاحظ ان اكبر نسبة من العاملات هن من فئة ممرضات بنسبة 32.28 % تليها فئة الإداريات بنسبة تقدر بـ 22.58% فيما بلغت نسبة القابلات 17.7 % لتأتي بعدها نسبة شبه الطبي التي تقدر بـ 12.90 % لتأتي بعدها نسبة 11.29% كانت للطبيبات وأخيرا تأتي نسبة صيدلانيات بنسبة تقدر بـ 3.23% وبهذا نجد أن أغلبية المناصب التي تشغلها المبحوثات هي الممرضات وتليها فئة الإداريات وهذا ما يبدو مقبولا بالنظر إلى مؤسسة الدراسة والمأخوذة بطريقة قصدية نظرا لتنوع المناصب فيها ولكثرة العنصر النسوي بها .

تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الاولى :

جدول رقم (6) :علاقة نوع الاسرة بموقف العائلة من العمل

| موقف العائلة<br>من العمل | نوع الاسرة | موافق |       | موافق لحد ما |       | غير موافق |       | المجموع |       |
|--------------------------|------------|-------|-------|--------------|-------|-----------|-------|---------|-------|
|                          |            | ك     | %     | ك            | %     | ك         | %     | ك       | %     |
| نووية                    |            | 20    | % 100 | 0            | 0%    | 0         | % 0   | 20      | % 100 |
| ممتدة                    |            | 5     | %11.9 | 28           | 66.7  | 9         | %21.4 | 42      | % 100 |
| المجموع                  |            | 25    | %40.3 | 28           | %45.2 | 9         | %14.5 | 62      | %100  |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه العلاقة بين نوع الأسرة وموقف العائلة من العمل ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 45.2 % وهي أكبر نسبة من المبحوثين موافقون الى حد ما على عملهم. غالبيتهم من نوع الاسرة لديهم ممتدة بـ نسبة 66.7%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 40.3% من مجموع المبحوثين عائلاتهن موافقات على عملهم تدعمت هذه النسبة بـ 100% للاتي نوع اسرهن نووية. في حين جاءت النسبة الأقل 14.5% من المبحوثين عائلاتهن غير موافقين على عملهن تدعمت بنسبة 21.4% نوع اسرهن ممتدة.

### التحليل السوسيولوجي

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج أن غالباً ما تكون الاسرة الممتدة مكونة من أجيال متعددة، مما قد يؤدي إلى وجود تفاوت في القيم والأولويات. هذا قد يفسر لماذا نرى نسباً متفاوتة بين الدعم والرضا. الدعم الجزئي قد يعكس توازن الأسرة الممتدة بين تشجيع العمل وتوقع الالتزامات العائلية الأخرى.

كما قد تكون الاسرة النووية عادة أصغر وأكثر تماسكاً، مما يسهل الاتفاق على القرارات المتعلقة بالعمل. الدعم الكامل يعكس توافقاً في الرؤى والأهداف بين أفراد الأسرة، مما يزيد من رضاهم عن العمل.

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

بشكل عام، يمكن القول أن نوع الأسرة يؤثر بشكل كبير على موقف العائلة من العمل، حيث يبدو أن الأسر النووية توفر دعماً أكثر وضوحاً واستقراراً، في حين أن الأسر الممتدة قد تكون أكثر تنوعاً في آرائها ومواقفها.

جدول رقم (7) : علاقة مكان الإقامة بالمساعدة التي تتلقاها المرأة العاملة

| تلقى المساعدة<br>مكان الإقامة | نعم |       | لا |       | المجموع |      |
|-------------------------------|-----|-------|----|-------|---------|------|
|                               | ك   | %     | ك  | %     | ك       | %    |
| الحضر                         | 28  | %100  | 0  | %0    | 28      | %100 |
| الريف                         | 2   | %5.9  | 32 | %94.1 | 34      | %100 |
| المجموع                       | 30  | %48.4 | 32 | %51.6 | 62      | %100 |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه مكان الإقامة بالمساعدة التي تتلقاها المرأة العاملة في البيت ، حيث اثيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 51.6% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن لا يتلقين المساعدة في البيت. غالبيتهم من مكان اقامتهن في الريف بـ نسبة 94.1%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 48.4% من مجموع المبحوثين صرحن انهن نعم يتلقين المساعدة في البيت تدعمت هذه النسبة بـ 100% للاتي يقطن في الحضر.

### التحليل السوسولوجي

من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه نستنتج ان النساء العاملات في الريف يواجهن تحديات كبيرة في الجمع بين العمل والمسؤوليات المنزلية، مما قد يؤدي إلى ضغوطات أكبر على المرأة. النساء العاملات في المدن يملكن خيارات أكثر للحصول على المساعدة في الأعمال المنزلية، سواء من خلال خدمات مدفوعة أو من خلال دعم أفراد العائلة. التوجه الحضري نحو تقسيم الأدوار المنزلية بشكل أكثر توازناً يعكس التغيير الاجتماعي نحو مساواة أكبر بين الجنسين في توزيع الأعباء المنزلية. العادات والتقاليد الريفية قد تفرض أدواراً محددة على المرأة تجعلها تتحمل العبء الأكبر في الأعمال المنزلية بدون مساعدة.

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

يمكن القول أن مكان الإقامة يلعب دوراً كبيراً في تحديد مستوى المساعدة التي تتلقاها المرأة العاملة في البيت. بينما النساء في الريف يعانين غالباً من قلة المساعدة، فإن النساء في المدن يتمتعن بدعم أكبر يساعدهن في التوازن بين العمل والحياة المنزلية.

جدول رقم (8): علاقة التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية وعدد الأبناء

| هل بين الواجبات عدد الأبناء | توفيقين |       | نعم |       | لا |      | المجموع |      |
|-----------------------------|---------|-------|-----|-------|----|------|---------|------|
|                             | ك       | %     | ك   | %     | ك  | %    | ك       | %    |
| من 1 إلى 2                  | 24      | %100  | 0   | %0    | 24 | %100 | 24      | %100 |
| من 3 إلى 4                  | 0       | %0    | 10  | %100  | 10 | %100 | 10      | %100 |
| أكثر من 4                   | 0       | %0    | 9   | %100  | 9  | %100 | 9       | %100 |
| المجموع                     | 24      | %55.8 | 19  | %44.2 | 43 | %100 | 43      | %100 |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية وعدد الأبناء ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 55.8 % وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن نعم هناك توفيق بين الواجبات الاسرية والمهنية. غالبيتهم عدد ابنائهن 1-2 ابن ب نسبة 100%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 44.2% من مجموع المبحوثين صرحن انهن لا يستطعن التوفيق بين الواجبات المنزلية والمهنية تدعمت هذه النسبة بـ 100 %للاتي لديهن عدد أبناء من 3-4.

### التحليل السوسيولوجي

تبين لنا من خلال الجدول العلاقة بين التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية وعدد الأبناء وتشير إلى أن الأعباء الأسرية تكون أقل ثقلاً عندما يكون عدد الأبناء أقل، مما يسهل على المرأة التوازن بين واجباتها المنزلية والمهنية.

ونستنتج كذلك أن زيادة عدد الأبناء يضاعف من الأعباء والمسؤوليات الأسرية، مما يصعب على المرأة تحقيق توازن بين عملها داخل وخارج المنزل. عدد الأبناء قليل يقلل من الضغط على المرأة ويجعل من السهل عليها إدارة وقتها والوفاء بمتطلبات العمل والأسرة.

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

قد يكون هناك أيضاً دعم أكبر من الشريك أو العائلة الممتدة عندما يكون عدد الأبناء قليلاً، مما يساعد في التوفيق بين الواجبات. وعدد الأبناء كبير يزيد من المسؤوليات والأعباء المنزلية، مما يجعل التوفيق بين العمل والأسرة تحدياً أكبر. النساء اللواتي لديهن عدد أكبر من الأبناء قد يحتجن إلى دعم أكبر سواء من العائلة أو من المجتمع لمساعدتهن في تحقيق التوازن. بشكل عام، يمكن القول أن عدد الأبناء يلعب دوراً حاسماً في قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها الأسرية والمهنية. وجود عدد أقل من الأبناء يسهل هذه المهمة، بينما يزيد عدد الأبناء من التحديات التي تواجهها المرأة في التوازن بين العمل والأسرة.

جدول رقم (9): علاقة بين طبيعة العمل مع موقف العائلة من العمل

| موقف العائلة<br>من عملك<br>طبيعة عمل | موافق |       | موافق لحد ما |       | غير موافق |       | المجموع |      |
|--------------------------------------|-------|-------|--------------|-------|-----------|-------|---------|------|
|                                      | ك     | %     | ك            | %     | ك         | %     | ك       | %    |
| طبيبة                                | 7     | 100%  | 0            | 0%    | 0         | 0%    | 7       | 100% |
| صيدلانية                             | 2     | 100%  | 0            | 0%    | 0         | 0%    | 2       | 100% |
| قابلة                                | 11    | 100%  | 0            | 0%    | 0         | 0%    | 11      | 100% |
| ممرضة                                | 5     | 25%   | 15           | 75%   | 0         | 0%    | 20      | 100% |
| شبه طبي                              | 0     | 0%    | 8            | 100%  | 0         | 0%    | 8       | 100% |
| ادارية                               | 0     | 0%    | 5            | 35.7% | 9         | 64.3% | 14      | 100% |
| المجموع                              | 25    | 40.3% | 28           | 45.2% | 9         | 14.5% | 62      | 100% |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه العلاقة بين طبيعة العمل مع موقف العائلة من العمل ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 45.2% وهي أكبر نسبة من المبحوثين موافقون الى حد ما على عملهم. غالبيتهم طبيعة العمل لديهم ممرضة بـ نسبة 75%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 40.3% من مجموع المبحوثين عائلاتهن موافقات على عملهم تدعمت هذه النسبة بـ 100% للاتي يعملن قابلات. في حين جاءت النسبة الأقل 14.5% من المبحوثين عائلاتهن غير موافقين على عملهن تدعمت بنسبة 64.3% عملهن اداريات.

### التحليل السوسيولوجي:

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه انه هناك ارتباط إيجابي بين طبيعة العمل ذات المسؤولية المباشرة عن حياة الآخرين (مثل التمريض والقبالة) وموقف العائلة الداعم. قد يعكس ذلك التقدير المجتمعي لهذه المهن وتأثيرها الإيجابي. كما قد يُشير إلى فهم العائلة لأهمية هذه الوظائف ودورها في إنقاذ الأرواح ومساعدة الناس. وهناك ارتباط سلبي بين طبيعة العمل المكتبي (مثل الإدارة) وموقف العائلة الداعم. قد يعكس ذلك مخاوف العائلة من ساعات العمل الطويلة والضغوط المرتبطة بالوظائف المكتبية. كما قد يُشير إلى رغبة العائلة في قضاء المزيد من الوقت مع أفرادها.

### جدول رقم (10): علاقة الإرتياح في العمل بالخبرة المهنية

| الارتياح في العمل |  | نعم |        | لا |        | المجموع        |
|-------------------|--|-----|--------|----|--------|----------------|
|                   |  |     |        |    |        |                |
|                   |  |     |        |    |        | الخبرة المهنية |
|                   |  | ك   | %      | ك  | %      | ك              |
|                   |  | 10  | 35.7 % | 18 | 64.3 % | 28             |
|                   |  | 0   | 0 %    | 13 | 100 %  | 13             |
|                   |  | 0   | 45.2 % | 21 | 54.8 % | 21             |
|                   |  | 10  | 16.1 % | 52 | 83.9 % | 62             |
|                   |  |     |        |    |        | المجموع        |
|                   |  |     |        |    |        | 100 %          |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة الإرتياح في العمل بالخبرة المهنية ، حيث اشرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 83.9 % وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن لا يشعرن بالارتياح في العمل. غالبيتهم لديهن خبرة اقل من 5 سنوات بـ نسبة 64.3 %. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 16.1 % من مجموع المبحوثين صرحن انهن نعم يشعرن بالارتياح تدعمت هذه النسبة بـ 45.2 % للاتي لديهن خبرة اكثر من 15 سنة.

### التحليل السوسيولوجي:

تشير الإحصائيات الواردة إلى علاقة واضحة بين مستوى الارتياح في العمل والخبرة المهنية. حيث أن نسبة كبيرة من المبحوثين ، صرحوا بعدم شعورهم بالارتياح في العمل. وهذه النسبة تتكون في الغالب من أولئك الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن خمس سنوات، حيث يشكلون من هذه الفئة غير المرتاحة.

بالمقابل، فإن نسبة من المبحوثين أفادوا بأنهم يشعرون بالارتياح في العمل، وهذه النسبة تتعزز بشكل كبير بين أولئك الذين لديهم خبرة مهنية تتجاوز 15 سنة، حيث يمثلون من الفئة المرتاحة. هذا التحليل يشير إلى أن هناك علاقة طردية بين مستوى الخبرة المهنية ومستوى الارتياح في العمل. فكلما زادت سنوات الخبرة المهنية، زادت نسبة الإحساس بالارتياح في العمل. قد يُعزى ذلك إلى عوامل عدة، منها أن الخبرة الطويلة قد تمنح الموظف ثقة أكبر في أداء مهامه، فضلاً عن فهم أعمق لبيئة العمل، وتطور مهارات التعامل مع الضغوط والتحديات المهنية. من الجدير بالذكر أيضاً أن الموظفين الجدد قد يواجهون تحديات أكبر في التكيف مع متطلبات العمل والاندماج في بيئة العمل الجديدة، مما قد يفسر شعورهم بعدم الارتياح في السنوات الأولى من حياتهم المهنية.

بناءً على هذه البيانات، يمكن للشركات أن تستفيد من تطوير برامج تدريبية وتوجيهية لدعم الموظفين الجدد، مما قد يساعد في تحسين مستوى الارتياح الوظيفي لديهم وتخفيف التوتر المرتبط بقلة الخبرة.

جدول رقم (11): علاقة نوع الأسرة بالإزعاج في المداومة الليلية

| المجموع |    | عائلتك |    | الأبناء |   | الزوج |    | الازعاج في<br>المداومة الليلية<br><br>نوع الاسرة |
|---------|----|--------|----|---------|---|-------|----|--------------------------------------------------|
| %       | ك  | %      | ك  | %       | ك | %     | ك  |                                                  |
| %100    | 20 | %0     | 0  | %0      | 0 | % 100 | 20 |                                                  |
| %100    | 42 | %61.9  | 26 | %14.3   | 6 | %23.8 | 10 | نووية                                            |
| %100    | 62 | 41.9   | 26 | %9.7    | 6 | %48.4 | 30 | ممتدة                                            |
| %100    |    |        |    |         |   |       |    | المجموع                                          |

يتضح من خلال الجدول رقم ( 11 ) أن أعلى نسبة في اتجاه العام 48.4 % من أفراد العينة التي أجابت بأن زوج هو من تزعجه مداومة الليلية ، بالمقابل 41.9 % ممن تزعجه المداومة الليلية من طرف العائلة ، بالمقابل 9.7 % تزعجه المداومة الليلية من طرف الأبناء.

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في نوع الأسرة نجد ان 100 % اجبنا بانهم ينتمي الى الاسرة النووية أن إزعاج المداومة الليلية من طرف الزوج .

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

ونجد 61.9 % من المبحوثات أجبن أنهن ينتمين إلى الأسرة الممتدة وإزعاج المداومة الليلية يكون من طرف العائلة، بالمقابل 23.8% نجد أن الزوج تزعجه المداومة الليلية ، بالمقابل 14.3 % الإبناء هم من تزعجهم المداومة الليلية .

### التحليل السوسيولوجي:

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن نوع الأسرة يلعب دوراً كبيراً في تحديد من يتأثر أكثر بالمداومة الليلية. في الأسر النووية، يكون الزوج هو الأكثر تأثراً بشكل واضح. بينما في الأسر الممتدة، يتم توزيع التأثير بين أفراد العائلة بشكل أكبر، مع بقاء الزوج متأثراً ولكن بدرجة أقل مقارنة بالأسر النووية، وكذلك الأبناء الذين يشعرون بتأثير أكبر في هذه البيئة الأسرية.

النساء اللاتي ينتمين إلى الأسر النووية أفدن بأن الزوج هو من يزعج من المداومة الليلية. يشير هذا إلى أن في الأسر النووية، حيث يكون التركيز الأساسي على العلاقة بين الزوجين والأبناء المباشرين، فإن الزوج يتحمل الجزء الأكبر من التأثيرات السلبية الناتجة عن المداومة الليلية للزوجة. النساء اللاتي ينتمين إلى الأسر الممتدة أفدن بأن أفراد العائلة (غير الزوج والأبناء) هم من يزعجون من المداومة الليلية. يمكن تفسير ذلك بوجود عدد أكبر من الأفراد الذين قد يتأثرون بغياب الزوجة أثناء فترة الليل.

### الجدول رقم (12): علاقة سنوات الخبرة بالإرهاق الجسدي والنفسي

| الارهاق        | غالباً |       | أحياناً |       | نادرًا |       | المجموع |      |
|----------------|--------|-------|---------|-------|--------|-------|---------|------|
|                | ك      | %     | ك       | %     | ك      | %     | ك       | %    |
| أقل من 5 سنوات | 18     | 64.3% | 10      | 35.7% | 0      | 0%    | 28      | 100% |
| من 5 إلى 15    | 0      | 0%    | 13      | 100%  | 0      | 0%    | 13      | 100% |
| أكثر من 15 سنة | 0      | 0%    | 12      | 57.1% | 9      | 42.9% | 21      | 100% |
| المجموع        | 18     | 29.0% | 35      | 56.5% | 9      | 14.5% | 62      | 100% |

يتضح من خلال الجدول رقم ( 12 ) أن أعلى نسبة في اتجاه العام 56.5 % من أفراد العينة التي أجابت بأنهن أحيانا يعانين من إرهاق الجسدي والنفسي ، بالمقابل 29.0 % أجابت بأنهن غالبا يعانين من إرهاق الجسدي والنفسي ، بالمقابل 14.5 % أجابت بأنهن نادرا يعانين من إرهاق الجسدي والنفسي .

وعند إجراء التقاطع مع المتغير المستقل المتمثل في سنوات الخبرة المهنية نجد أن 64.3 % ممن لديهن خبرة أقل من 5 سنوات ويعانين غالبا من إرهاق النفسي والجسدي ، وبالمقابل 35.7 % أجابا بأنهن أحيانا يعانين من إرهاق النفسي والجسدي .

نجد 100 % من المبحوثات اللاتي لديهن خبرة من 5 إلى 15 سنوات و يعانين أحيانا من إرهاق النفسي والجسدي .

نجد 57.1 % من أفراد العينة أجابا بأن لديهن خبرة أكثر من 15 سنة ويعانين أحيانا من إرهاق النفسي والجسدي ، بالمقابل 42.9 % يعانين نادرا من إرهاق النفسي والجسدي

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن النساء اللاتي لديهن خبرة أقل من 5 سنوات يعانين غالبا من الإرهاق الجسدي والنفسي بنسبة 64.3 % . هذه النسبة العالية قد تعكس تحديات التكيف مع بيئة العمل الجديدة، وضغوط التعلم والقيام بالمهام بكفاءة، بالإضافة إلى احتمالية عدم وجود نظام دعم قوي مقارنة بالموظفين الأكثر خبرة .

جميع المبحوثات في هذه الفئة 5-15 سنة (100 %) أفدن بأنهن أحيانا يعانين من الإرهاق الجسدي والنفسي. هذا قد يشير إلى أنهن قد اكتسبن بعض المهارات والخبرات التي تمكنهن من التعامل مع ضغوط العمل بشكل أفضل مقارنة بالمبتدئات، ولكنهن لا زلن يواجهن تحديات إرهاق مرتبطة بطبيعة العمل والمسؤوليات المتزايدة. النساء اللاتي لديهن خبرة أكثر من 15 سنة تظهر لديهن نسب أقل من الإرهاق الشديد، حيث أفاد 57.1 % منهن بأنهن أحيانا يعانين من الإرهاق الجسدي والنفسي، و 42.9 % أفدن بأنهن نادرا ما يعانين من هذا الإرهاق. هذا يشير إلى أن الخبرة الطويلة تساعد في تطوير آليات أكثر فعالية للتعامل مع الضغوط، وربما تكون لديهن مناصب أعلى تمكنهن من توزيع المهام بشكل أفضل أو الحصول على دعم أكبر.

أذن المبتدئات يعانين بشكل أكبر من الإرهاق الجسدي والنفسي بسبب التحديات الجديدة والتكيف مع بيئة العمل. كذلك توفر مستوى من الاستقرار والمعرفة بكيفية التعامل مع ضغوط العمل، مما يؤدي إلى انخفاض نسبي في الشعور بالإرهاق، ولكن هذا لا يعني غياب الإرهاق تمامًا.

جدول رقم(13) :علاقة الظروف الأسرية بالشعور بالمضايقة

| المجموع |    | لا    |    | نعم   |    | الشعور<br>بالمضايقة<br>ظروف الأسرية |
|---------|----|-------|----|-------|----|-------------------------------------|
|         |    |       |    |       |    |                                     |
| %       | ك  | %     | ك  | %     | ك  |                                     |
| %100    | 38 | %0    | 0  | % 100 | 38 | توجد الاعاقة<br>الاسرية             |
| %100    | 24 | %91.7 | 22 | %8.3  | 2  | لا توجد الاعاقة<br>الاسرية          |
| %100    | 62 | %35.5 | 22 | %64.5 | 40 | المجموع                             |

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (13) أن أعلى نسبة في اتجاه العام هي 64.5% تمثل وجود مضايقة في وسط الأسري ، بالمقابل 35.5% أجابا بعدم وجود مضايقة في وسط الأسري . عند إجراء التقاطع في المتغير المستقل المتمثل في ظروف الأسرية ، نجد أن نسبة 100% ظروفهن الأسرية تأثر على أدائهن الوظيفي و يشعرن بالمضايقة في الوسط الأسري. نجد 91.7% لا تأثر الظروف الأسرية على أدائهن و لايشعرن بالمضايقة الأسري ، بالمقابل 8.3% ممن أجابا بأن يشعرن بالمضايقة في الوسط الأسري .

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن جميع النساء اللاتي أجبن بأن ظروفهن الأسرية تؤثر على أدائهن الوظيفي يشعرن بالمضايقة في الوسط الأسري (100%). هذا يشير إلى وجود علاقة قوية بين الظروف الأسرية الصعبة والشعور بالمضايقة في المنزل، مما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي. قد تكون هذه الظروف تتضمن ضغوطاً نفسية، مسؤوليات زائدة، أو صعوبات في التوازن بين العمل والحياة الأسرية. نسبة كبيرة من النساء (91.7%) اللاتي أجبن بأن ظروفهن الأسرية لا تؤثر على أدائهن الوظيفي لا يشعرن بالمضايقة في الوسط الأسري. هذا يشير إلى أن عدم وجود ضغوط أسرية يساهم في خلق بيئة أسرية مريحة وغير مضايقة، مما يساعد على الحفاظ على الأداء الوظيفي بشكل جيد.

النسبة القليلة المتبقية (8.3%) ممن أجبن بأن ظروفهن الأسرية لا تؤثر على أدائهن الوظيفي، ولكنهن يشعرن بالمضايقة في الوسط الأسري، قد يعكس وجود عوامل أخرى تسبب الشعور

بالمضايقة غير مرتبطة مباشرة بأداء العمل، مثل مشاكل داخلية في الأسرة أو عوامل نفسية فردية.

الظروف الأسرية الصعبة تؤثر بشكل كبير على الشعور بالمضايقة في الوسط الأسري، مما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي. هذا يشير إلى أن توفير بيئة أسرية مستقرة وداعمة يعد ضرورياً لتحسين الأداء الوظيفي وتقليل الشعور بالمضايقة. وفي حالة عدم وجود تأثير للظروف الأسرية على الأداء الوظيفي، يقل بشكل كبير الشعور بالمضايقة في الوسط الأسري. هذا يعكس أهمية الدعم الأسري في تخفيف الضغوط النفسية والمساهمة في تحسين جودة الحياة والعمل.

#### جدول رقم (14): علاقة الحالة الاجتماعية ب إلى من تولين إهتمامك

| المجموع |      | الاثنان معا |       | المهنية |       | الاسرية |       | الى من تولين إهتمامك |
|---------|------|-------------|-------|---------|-------|---------|-------|----------------------|
| ك       | %    | ك           | %     | ك       | %     | ك       | %     | الحالة الاجتماعية    |
| 19      | 100% | 0           | 0%    | 4       | 21.1% | 15      | 78.9% | عزباء                |
| 32      | 100% | 19          | 59.4% | 13      | 40.6% | 0       | 0%    | متزوجة               |
| 9       | 100% | 9           | 100%  | 0       | 0%    | 0       | 0%    | مطلقة                |
| 2       | 100% | 2           | 100%  | 0       | 0%    | 0       | 0%    | ارملة                |
| 62      | 100% | 30          | 48.4% | 17      | 27.4% | 15      | 24.2% | المجموع              |

يتبين لنا من خلال الجدول رقم ( 14 ) أن أعلى نسبة في اتجاه العام هي 48.4% تمثل فئة المبحوثات التي أجبنا بأنهن يولين الإهتمام بالواجبات الأسرية و المهنية كلاهما ، بالمقابل 27.4% يولين إهتمام بالواجبات المهنية فقط ، في حين 24.2% يولين إهتمام بالواجبات الأسرية فقط .

عند إجراء التقاطع في المتغير المستقل المتمثل في الحالة الاجتماعية ، نجد أن نسبة 78.9% تمثل فئة العزبات وممن تولين بالواجبات الاسرية فقط ، بالمقابل 21.1% يولين الاهتمام بالواجبات المهنية فقط

نجد 59.4% تمثل فئة المتزوجات وممن يولين الاهتمام بالواجبات الأسرية و المهنية معا ، بالمقابل 40.6% ممن يولين الاهتمام بالواجبات المهنية .

كما نجد 100% من فئة المطلقات والارامل ويولين الاهتمام بالواجبات الأسرية والمهنية كلاهما

#### التحليل السوسيولوجي:

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن الغالبية العظمى من العزبات (78.9%) يولين الاهتمام بالواجبات الأسرية فقط. هذا قد يعكس التزامات أسرية قد تكون متعلقة برعاية أفراد الأسرة أو واجبات أخرى داخل المنزل، وقد يكون هناك عامل ثقافي أو اجتماعي يدفع العزبات نحو التركيز على الأدوار الأسرية. النسبة المتبقية (21.1%) التي تركز على الواجبات المهنية فقط قد تكون تلك التي تسعى لتطوير مسارها الوظيفي وتعطي الأولوية للعمل على حساب الواجبات الأسرية. النسبة الأكبر من المتزوجات (59.4%) يولين الاهتمام بالواجبات الأسرية والمهنية معاً، مما يعكس التوازن الذي تسعى المتزوجات لتحقيقه بين العمل والمسؤوليات الأسرية. قد يكون هذا التوازن ضرورياً لتلبية متطلبات الحياة الزوجية والأسرية إلى جانب تحقيق النجاح المهني. النسبة الباقية (40.6%) التي تركز على الواجبات المهنية قد تشير إلى دعم أكبر من الشريك أو العائلة، مما يتيح لهن التركيز أكثر على العمل. جميع المطلقات والارامل (100%) يولين الاهتمام بكل من الواجبات الأسرية والمهنية معاً، مما يعكس التحدي المزدوج الذي يواجهه في تلبية احتياجات الأسرة والعمل في آن واحد. قد يكون هذا ناتجاً عن الضرورة لتولي المسؤوليات الكاملة للأسرة بعد فقدان الشريك، مما يتطلب منهن توازناً دقيقاً بين الأدوار المختلفة.

العزبات يكون التركيز الأكبر على الواجبات الأسرية قد يكون ناتجاً عن المسؤوليات التي يتحملنها داخل الأسرة الأصلية، أو توقعات اجتماعية تقليدية و السعي للتوازن بين الواجبات الأسرية والمهنية يعكس الدور المتعدد الذي تلعبه النساء المتزوجات في تلبية احتياجات الأسرة والعمل على حد سواء. اما المطلقات والارامل يكتن لديهن التوازن بين الواجبات الأسرية والمهنية يعكس الحاجة لتحمل المسؤوليات المالية والأسرية بشكل متزايد بعد فقدان الشريك، مما يتطلب منهن جهوداً إضافية في كلا المجالين.

جدول رقم (15) : علاقة نوع الأسرة بمدى رضا الزوج

| المجموع |    | لا    |    | نعم    |    | رضا الزوج<br>نوع الأسرة |
|---------|----|-------|----|--------|----|-------------------------|
|         |    |       |    |        |    |                         |
| %       | ك  | %     | ك  | %      | ك  |                         |
| %100    | 20 | %5.0  | 1  | % 95.0 | 19 | نووية                   |
| %100    | 12 | %100  | 12 | %0     | 0  | ممتدة                   |
| %100    | 32 | %40.6 | 13 | %59.4  | 19 | المجموع                 |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة نوع الأسرة بمدى رضا الزوج ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 59.4% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا نعم الزوج راضي. غالبيتهم نوع الاسرة ممتدة بـ نسبة 95%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 40.6% من مجموع المبحوثين صرحن ان الزوج غير راضي تدعمت هذه النسبة بـ 100% نوع الاسرة ممتدة

#### التحليل السوسيولوجي:

على الرغم من أن غالبية الأزواج الراضين ينتمون إلى أسر ممتدة، إلا أن هناك أيضًا نسبة كبيرة من الأزواج غير الراضين ينتمون إلى نفس نوع الأسرة. هذا يشير إلى أن نوع الأسرة وحده ليس العامل الحاسم في تحديد رضا الزوج.

قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على رضا الزوج تشمل:

- التفاعل داخل الأسرة :جودة العلاقات الأسرية والتواصل بين أفراد الأسرة.
- الدعم العاطفي والاجتماعي :مقدار الدعم الذي يتلقاه الزوج من أفراد الأسرة.
- المسؤوليات والأعباء :توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل الأسرة الممتدة.
- الوضع الاقتصادي :الوضع المالي للأسرة وتأثيره على الحياة اليومية.

من المفيد للمؤسسات أو الباحثين الذين يدرسون رضا الأزواج أن يأخذوا هذه العوامل في الاعتبار ويقوموا بتحليل شامل للبيئة الأسرية بشكل أعمق، بدلاً من التركيز فقط على نوع

الأسرة. تحليل هذه العوامل يمكن أن يوفر فهماً أفضل للمتغيرات التي تؤثر على رضا الأزواج ويساعد في تطوير استراتيجيات لدعم الأسر وتعزيز الرضا الزوج .

جدول رقم (16): علاقة إهمال الواجبات بعدد الأبناء

| إهمال الواجبات<br>عدد الابناء |    | نعم   |   | لا    |    | المجموع |    |
|-------------------------------|----|-------|---|-------|----|---------|----|
|                               |    | ك     | % | ك     | %  | ك       | %  |
| من 1 إلى 2                    | 24 | %100  | 0 | %0    | 24 | %100    | 24 |
| من 3 إلى 4                    | 10 | %100  | 0 | %0    | 10 | %100    | 10 |
| أكثر من 4                     | 5  | %55.6 | 4 | %44.4 | 9  | %100    | 9  |
| المجموع                       | 39 | %90.7 | 4 | %9.3  | 43 | %100    | 43 |

%

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة إهمال الواجبات بعدد الأبناء ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ %90.7 وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا نعم مهملين للواجبات. غالبيتهم لديهم أبناء من 1-2 ممتدة بـ نسبة 100%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ %9.3 من مجموع المبحوثين صرحن ان لا يهملن واجباتهن تدعت هذه النسبة بـ %44.4 لديهم اكثر من 4 ابناء

#### التحليل السوسيولوجي:

نستنتج من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن البيانات تشير إلى أن إهمال الواجبات ليس مرتبطاً بشكل مباشر بعدد الأبناء، حيث أن هناك نسبة كبيرة من المهملين لديهم عدد قليل من الأبناء، في حين أن نسبة جيدة من الذين لا يهملون واجباتهم لديهم عدد كبير من الأبناء. هذا يمكن تفسيره بعدة طرق:

تنظيم الوقت والإدارة: الأسر الكبيرة قد تكون أكثر تنظيماً وأكثر قدرة على توزيع المسؤوليات بين أفراد الأسرة.

الدعم العائلي: وجود عدد أكبر من الأبناء قد يوفر دعماً إضافياً في تنفيذ الواجبات والمساعدة في المهام المنزلية.

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

الخبرة الوالدية :الوالدين في الأسر الكبيرة قد يكون لديهم خبرة أكبر في التعامل مع الواجبات والمسؤوليات بفعالية أكبر.

من المهم أيضاً النظر في العوامل الأخرى التي قد تؤثر على إهمال الواجبات، مثل:

الظروف الاقتصادية :الضغوط المالية قد تؤثر على قدرة الأسرة على الالتزام بالواجبات.

الضغط النفسي والاجتماعي :الضغوط النفسية والاجتماعية يمكن أن تؤثر على قدرة الأفراد على أداء واجباتهم بشكل فعال.

الدعم الخارجي :مدى توفر الدعم الخارجي مثل الأهل والأصدقاء أو حتى الخدمات المجتمعية التي يمكن أن تساعد في تخفيف الأعباء.

لذلك، يُنصح بإجراء تحليل شامل يأخذ في الاعتبار مختلف العوامل المؤثرة على إهمال الواجبات، بدلاً من التركيز فقط على عدد الأبناء. يمكن أن يساعد ذلك في تطوير استراتيجيات دعم فعالة للأسر لتحسين أدائها في الواجبات المنزلية والمجتمعية.

جدول رقم (17) يبين العلاقة بين الخبرة والتفكير المستقبلي

| التفكير المستقبلي |  | الاستقالة |       | التقاعد المبكر |       | تغيير الوظيفة |       | المجموع |      |
|-------------------|--|-----------|-------|----------------|-------|---------------|-------|---------|------|
|                   |  |           |       |                |       |               |       |         |      |
| الخبرة            |  | ك         | %     | ك              | %     | ك             | %     | ك       | %    |
| أقل من 5 سنوات    |  | 26        | 92.9% | 2              | 7.1%  | 0             | 0%    | 28      | 100% |
| من 5 الى 15       |  | 0         | 0%    | 12             | 92.3% | 1             | 7.7%  | 13      | 100% |
| اكثر من 15 سنة    |  | 0         | 0%    | 0              | 0%    | 21            | 100%  | 21      | 100% |
| المجموع           |  | 26        | 41.9% | 14             | 22.6% | 22            | 35.5% | 62      | 100% |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة الخبرة والتفكير المستقبلي ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 41.9% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن يفكرن في الاستقالة مستقبلا. غالبيتهم لديهم خبرة اقل من 5سنوات بـ نسبة 92.9%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 35.5% من مجموع المبحوثين صرحن انهن يفكرن في تغيير الوظيفة تدعمت هذه النسبة بـ 100% للاتي لديهم خبرة اكثر من 15 سنة. وجاءت النسبة الاقل بـ 22.6% من المبحوثات يفكرن في التقاعد مبكرا تدعمت بنسبة 92.3% عند المبحوثات اللاتي صرحن انهن لدين خبرة من 5-15 سنة.

### التحليل السوسيولوجي :

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج ان العلاقة بين الخبرة والتفكير المستقبلي : البيانات تشير إلى أن مدة الخبرة تلعب دورًا كبيرًا في تحديد القرارات المهنية المستقبلية. الأفراد الأقل خبرة يميلون أكثر للتفكير في الاستقالة، ربما بحثًا عن فرص أفضل، بينما الأفراد الأكثر خبرة يميلون لتغيير الوظيفة أو التقاعد المبكر بحثًا عن تجارب جديدة أو لتحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية. الاستراتيجيات المحتملة: يمكن لأصحاب العمل استخدام هذه البيانات لتطوير استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، مثل تقديم فرص تطوير مهني للمبتدئين وبرامج لإعادة تحفيز الأفراد ذوي الخبرة الطويلة. قد يشير هذا إلى أن الأفراد الذين لديهم خبرة محدودة يشعرون بعدم الرضا أو يرغبون في البحث عن فرص أفضل، مما يدفعهم للتفكير في ترك وظائفهم الحالية. كذلك قد يعكس هذا الشعور بالإرهاق أو الرغبة في التحديات الجديدة لدى الأفراد الذين قضوا فترة طويلة في نفس المجال أو الوظيفة، مما يجعلهم يسعون للتغيير. بشكل عام، فهم هذه الديناميات يمكن أن يساعد المؤسسات في تحسين سياساتها الإدارية وتلبية احتياجات الموظفين بطرق أكثر فعالية

### الجدول رقم (18): يوضح تأثير الظروف الاسرية على العمل

| اعاقة الظروف العائلية | التكرار | النسبة |
|-----------------------|---------|--------|
| نعم                   | 38      | 61.3 % |
| لا                    | 24      | 38.7 % |
| المجموع               | 62      | 100 %  |

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن أعلى نسبة 61.3% للعاملات التي أجبن بأنه توجد معارضة من طرف الأسرة على خروجهن للعمل، و 38.7% صرحن بأنه لا توجد معارضة .

### التحليل السوسيولوجي:

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه تشير إلى أن أكثر من نصف النساء العاملات يواجهن معارضة من أسرهن عند اتخاذ قرار العمل خارج المنزل. هذا يمكن أن يكون ناتجًا عن عوامل اجتماعية وثقافية ودينية تؤثر على تصورات الأسر بشأن دور المرأة في المجتمع.

قد تؤدي هذه المعارضة إلى ضغوط نفسية واجتماعية على النساء، مما قد يؤثر على أدائهن المهني وقدرتهن على التطور الوظيفي. كما يمكن أن يؤدي إلى قلة المشاركة النسائية في سوق

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

العمل والاقتصاد. وأشارت النتائج الى وجود نسبة من النساء العاملات لا يواجهن معارضة أسرية، مما يشير إلى تحولات إيجابية في بعض الأسر التي تدعم عمل المرأة وترى في ذلك قيمة مضافة. غياب المعارضة الأسرية يمكن أن يوفر للنساء بيئة داعمة تمكنهن من تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، وتشجيعهن على المشاركة بشكل فعال في سوق العمل.

قد تتنوع أسباب المعارضة الأسرية لعمل المرأة بين المجتمعات والثقافات المختلفة. يمكن أن تشمل هذه الأسباب التقاليد، والأدوار التقليدية للجنسين، والمخاوف من التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وأحياناً المخاوف من تأثير العمل على القيم والأعراف الاجتماعية.

### تحليل ومناقشة الفرضية الثانية :

جدول رقم(19): علاقة نوع العمل بطبيعة العمل

| نوع العمل    | سهل |       | صعب |       | ملائم |       | المجموع |      |
|--------------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|---------|------|
|              | ك   | %     | ك   | %     | ك     | %     | ك       | %    |
| طبيعية العمل | 7   | 100%  | 0   | 0%    | 0     | 0%    | 7       | 100% |
| طبيبة        | 7   | 100%  | 0   | 0%    | 0     | 0%    | 7       | 100% |
| صيدلانية     | 2   | 100%  | 0   | 0%    | 0     | 0%    | 2       | 100% |
| قابلة        | 11  | 100%  | 0   | 0%    | 0     | 0%    | 11      | 100% |
| ممرضة        | 9   | 45%   | 11  | 55%   | 0     | 0%    | 20      | 100% |
| شبه طبي      | 0   | 0%    | 3   | 37.5% | 5     | 62.5% | 8       | 100% |
| ادارية       | 0   | 0%    | 0   | 0%    | 14    | 100%  | 14      | 100% |
| المجموع      | 29  | 46.8% | 14  | 22.6% | 19    | 30.6% | 62      | 100% |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه العلاقة بين نوع العمل بطبيعة العمل ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 46.8% وهي أكبر نسبة من المبحوثين نوع العمل سهل. غالبيتهم طبيعة العمل لديهم قابلات بـ نسبة 100. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 30.6% من مجموع المبحوثين نوع العمل ملائم تدعمت هذه النسبة بـ 100% للاتي يعملن في الادارة. في حين جاءت النسبة الأقل 22.6% من المبحوثين عملهن صعب تدعمت بنسبة 55% عملهن ممرضات.

### التحليل السوسيولوجي:

تشير إلى تحليل إحصائي يدرس العلاقة بين نوع العمل وطبيعة العمل. يمكن تفسير انه قد يكون العمل كقابلة يُعتبر سهلاً نسبياً من قبل المبحوثين نظراً لأن لديهم تدريباً جيداً وخبرة طويلة في هذا المجال، أو قد تكون بيئة العمل داعمة وملائمة مما يجعلهم يشعرون أن العمل ليس صعباً. كذلك اشارت النتائج ان العمل الإداري قد يُعتبر ملائماً بسبب الاستقرار والأمان الوظيفي والروتين المتوقع. الأعمال الإدارية غالباً ما تكون أقل تعرضاً للضغوط الفيزيائية والنفسية مقارنة ببعض الوظائف الأخرى، مما يجعل العاملين في هذا المجال يشعرون بالرضا عن ملاءمة عملهم. وبنسبة اقل التمرريض هو مهنة معروفة بمتطلباتها العالية وضغوطها الشديدة، سواء من حيث العمل البدني أو التعامل مع الحالات الطارئة والمواقف الحرجة. هذا يمكن أن يجعل العديد من الممرضات يعتبرن عملهن صعباً نظراً للتحديات اليومية التي يواجهنها.

جدول رقم(20): علاقة طبيعة العمل بمدى المواظبة في العمل

| المجموع |    | لا   |   | نعم   |    | المواظبة<br>طبيعة العمل |
|---------|----|------|---|-------|----|-------------------------|
|         |    |      |   |       |    |                         |
| %       | ك  | %    | ك | %     | ك  |                         |
| 100%    | 29 | 0%   | 0 | 100 % | 29 | سهل                     |
| 100%    | 14 | 0%   | 0 | 100%  | 14 | صعب                     |
| 100%    | 19 | 5.3% | 1 | 94.7% | 18 | ملائم                   |
| 100%    | 62 | 1.6% | 1 | 98.4% | 61 | المجموع                 |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه العلاقة بين طبيعة العمل ومدى المواظبة عليه، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 98.4% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم يواظبن على العمل. غالبيتهم طبيعة العمل لديهم سهل بـ نسبة 100%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 1.6% من مجموع المبحوثين لا يواظبن عن العمل تدعمت هذه النسبة بـ 5.3% طبيعة العمل ملائمة.

#### التحليل السوسيولوجي:

تشير الإحصائيات أعلاه أهمية طبيعة العمل: تظهر هذه البيانات أن طبيعة العمل تلعب دوراً حاسماً في تحديد مدى مواظبة الأفراد على وظائفهم. الأعمال التي تُعتبر سهلة ومريحة تساهم بشكل كبير في رفع معدلات المواظبة.

عوامل أخرى مؤثرة: من الضروري أيضاً مراعاة العوامل الأخرى التي قد تؤثر على المواظبة. بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والتحفيز المهني كلها عوامل يمكن أن تؤثر بشكل كبير على التزام الموظفين بعملهم. استراتيجيات التحسين: يمكن لأرباب العمل استخدام هذه البيانات لتطوير سياسات تهدف إلى تحسين ظروف العمل وجعله أكثر راحة ودعماً للموظفين. توفير بيئة عمل إيجابية وتحفيزية يمكن أن يرفع معدلات المواظبة ويقلل من التغيب عن العمل.

بشكل عام، تكشف هذه النتائج أهمية توفير بيئة عمل سهلة ومريحة لتعزيز التزام الموظفين ومواظبتهم، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الأخرى التي قد تؤثر على حضورهم وأدائهم.

#### جدول رقم (21) : علاقة ظروف العمل بمدى الرضا عن العمل

| المجموع |    | غير راضي |    | راضي  |    | الرضا عن العمل |
|---------|----|----------|----|-------|----|----------------|
|         |    |          |    |       |    |                |
| %       | ك  | %        | ك  | %     | ك  | ظروف العمل     |
| %100    | 24 | %0       | 0  | % 100 | 24 | مناسبة         |
| %100    | 38 | %47.4    | 18 | %52.6 | 20 | غير مناسبة     |
| %100    | 62 | %29.0    | 18 | %71.0 | 44 | المجموع        |

#### التحليل الإحصائي:

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة ظروف العمل بمدى الرضا عن العمل ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 71% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم راضون على العمل. غالبيتهم ظروف العمل لديهم نعم مناسبة بـ نسبة 100%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 29% من مجموع المبحوثين لا ليس راضون عن العمل تدعمت هذه النسبة بـ 47.4% ظروف العمل لا ليست مناسبة.

### التحليل السوسيولوجي:

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج بعض التفسيراتأهمية ظروف العمل :البيانات تؤكد على أن ظروف العمل لها تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي. الظروف المناسبة تساعد في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الرضا وتقلل من مشاعر الاستياء والإرهاق.

تحسين ظروف العمل :لتحسين رضا الموظفين، ينبغي على الشركات التركيز على تحسين ظروف العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة عمل مريحة، تعزيز الدعم الإداري، تقديم الموارد اللازمة، وتقليل ضغوط العمل.

الاستماع لملاحظات الموظفين :من المهم أيضاً أن تقوم الإدارة بالاستماع لملاحظات وشكاوى الموظفين حول ظروف العمل والعمل على معالجتها. إشراك الموظفين في عملية تحسين بيئة العمل يمكن أن يزيد من رضاهم وولائهم للمؤسسة.

بشكل عام، تظهر هذه النتائج أن هناك علاقة واضحة بين ظروف العمل ومدى الرضا الوظيفي. تحسين ظروف العمل يعتبر استثماراً مهماً يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا والإنتاجية بين الموظفين.

جدول رقم (22):علاقة مناسبة العمل بالخبرة المهنية

| مناسبة العمل     |  | مناسب |        | غير مناسب |        | المجموع |       |
|------------------|--|-------|--------|-----------|--------|---------|-------|
|                  |  | ك     | %      | ك         | %      | ك       | %     |
| الخبرة المهنية   |  |       |        |           |        |         |       |
| أقل من خمس سنوات |  | 9     | 32.1 % | 19        | 67.9 % | 28      | 100 % |
| من 5 إلى 15 سنة  |  | 0     | 0 %    | 13        | 100 %  | 13      | 100 % |
| أكثر من 5 سنوات  |  | 0     | 0 %    | 21        | 54.8 % | 21      | 100 % |
| المجموع          |  | 9     | 14.5 % | 53        | 85.5 % | 62      | 100 % |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة مناسبة العمل بالخبرة المهنية ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 85.5%وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن لا يناسبهن العمل. غالبيتهم لديهم خبرة اقل من 5سنوات بـ نسبة67.9%. في حين أشارت نسبة

## الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ونتائج الدراسة

قدرت بـ 14.5% من مجموع المبحوثين صرحن انهن نعم يناسبهن العمل تدعمت هذه النسبة بـ 32.1% للاتي لديهن خبرة اقل من 05 سنة.

**التحليل السوسيولوجي:** من خلال البيانات تشير إلى أن الخبرة المهنية تلعب دورًا كبيرًا في تحديد مدى ملاءمة العمل للفرد. ذوي الخبرة المحدودة يواجهون صعوبة أكبر في الشعور بملاءمة العمل مقارنة بذوي الخبرة الأكبر.

التحديات للمبتدئين: يجب على الشركات الانتباه إلى التحديات التي يواجهها الموظفون الجدد وتقديم الدعم الكافي لهم. برامج التدريب والتوجيه يمكن أن تكون فعالة في مساعدة الموظفين الجدد على التأقلم وتحسين شعورهم بملاءمة العمل.

تحسين ملاءمة العمل: لضمان ملاءمة العمل لمزيد من الموظفين، يمكن للمؤسسات التركيز على تقديم بيئة عمل داعمة تشمل فرص التدريب والتطوير المهني، وتوفير توجيه وإرشاد مستمر، وتعزيز ثقافة العمل التي تشجع على النمو والتعلم.

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى الحاجة إلى دعم أكبر للموظفين ذوي الخبرة المحدودة لضمان شعورهم بملاءمة العمل وقدرتهم على النجاح في وظائفهم. توفير بيئة عمل داعمة يمكن أن يساعد في تقليل نسبة عدم الملاءمة وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين الجدد.

**جدول رقم (23): علاقة العدالة في التعامل مع رضا عن العمل**

| علاقة في التعامل |    | نعم   |    | لا    |    | المجموع |   |
|------------------|----|-------|----|-------|----|---------|---|
|                  |    |       |    |       |    |         |   |
| راضية عن العمل   | ك  | %     | ك  | %     | ك  | %       | ك |
| راضية            | 42 | 95.5% | 2  | 4.5%  | 44 | 100%    |   |
| غير راضية        | 0  | 0%    | 18 | 100%  | 18 | 100%    |   |
| المجموع          | 42 | 67.7% | 20 | 32.3% | 62 | 100%    |   |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة العدالة في التعامل مع رضا عن العمل ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 67% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم هناك عدالة في التعامل مع العاملات. غالبيتهم نعم راضون عن العمل بـ نسبة 95.5%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 32.3% من مجموع المبحوثين لا توجد عدالة في التعامل تدعمت هذه النسبة بـ 100% ليس راضون عن العمل.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يمكننا إعطاء بعض التفسيرات أهمية العدالة في بيئة العمل: البيانات تظهر بوضوح أن العدالة في التعامل تلعب دوراً محورياً في تحقيق الرضا الوظيفي. العدالة تشمل التوزيع العادل للمهام، التقدير المناسب للجهود، والتعامل المتساوي مع جميع الموظفين بغض النظر عن خلفياتهم أو ظروفهم.

تحسين السياسات والإجراءات: من الضروري أن تعمل المؤسسات على تعزيز سياسات العدالة في مكان العمل من خلال توفير تدريب للقادة والمديرين حول أهمية العدالة وكيفية تطبيقها، وضمان وجود نظام شفاف للتظلم والشكاوى.

تعزيز الرضا الوظيفي: تحقيق العدالة يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي بشكل كبير، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. الرضا الوظيفي يعزز الولاء والانتماء للمؤسسة، مما يساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

بشكل عام، النتائج تؤكد أن العدالة في التعامل هي عنصر أساسي لتحقيق الرضا الوظيفي بين الموظفين، ويجب على المؤسسات أن تبذل جهوداً مستمرة لضمان توفير بيئة عمل عادلة ومنصفة لجميع العاملين.

الجدول رقم (24): يوضح تأثير الأدوار الأسرية على الأدوار المهنية

| النسبة | التكرار | تأثير الأدوار الأسرية على الأداء المهني |
|--------|---------|-----------------------------------------|
| 37.1 % | 23      | نعم                                     |
| 62.9 % | 39      | لا                                      |
| 100 %  | 62      | المجموع                                 |

البيانات المقدمة تسلط الضوء على تأثير الأدوار الأسرية على الأداء المهني بين الباحثين. يمكن قراءة هذه البيانات وتفسيرها على النحو التالي (23) 37.1% :مبحوثة صرحوا بأن الأدوار الأسرية تؤثر على أدائهم المهني(39) 62.9% . مبحوثة صرحوا بأن الأدوار الأسرية لا تؤثر على أدائهم المهني.

تأثير الأدوار الأسرية على الأداء المهني هذه النسبة تشير إلى أن حوالي ثلث المبحوثين يشعرون بأن مسؤولياتهم وأدوارهم الأسرية تؤثر على أدائهم المهني. يمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء الأفراد يواجهون تحديات في التوازن بين متطلبات العمل والالتزامات الأسرية. قد يشمل هذا الضغوط الزمنية، الإجهاد الناتج عن رعاية الأطفال أو كبار السن، والتحديات في إدارة الوقت. يمكن أن يؤدي هذا التأثير إلى تقليل الإنتاجية، وزيادة مستوى التوتر، وانخفاض الرضا الوظيفي بين هؤلاء الموظفين. غالبية المبحوثين، والذين يمثلون حوالي ثلثي العينة، يشعرون بأن الأدوار الأسرية لا تؤثر على أدائهم المهني. قد يكون هذا ناتجاً عن دعم أسري قوي، قدرة على إدارة الوقت بشكل فعال، أو ربما وجود نظم دعم مؤسسية تساعدهم في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

هؤلاء الأفراد قد يتمتعون بإنتاجية أعلى، رضا وظيفي أكبر، وقدرة على التركيز بشكل أفضل على مهامهم المهنية

جدول رقم (25): علاقة الضغوط المهنية بعلاقة الزملاء في العمل

| العلاقة بزملاء العمل |  | جيدة |        | متذبذبة |        | المجموع |       |
|----------------------|--|------|--------|---------|--------|---------|-------|
|                      |  | ك    | %      | ك       | %      | ك       | %     |
| إيجابي               |  | 19   | 100 %  | 0       | 100 %  | 19      | 100 % |
| سلبي                 |  | 28   | 65.1 % | 15      | 34.9 % | 43      | 100 % |
| المجموع              |  | 47   | 75.8 % | 15      | 24.2 % | 62      | 100 % |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة الضغوط المهنية بعلاقة الزملاء في العمل ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 75.8% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم العلاقة بين زملاء العمل جيدة. غالبيتهم ضغوط العمل ايجابية لديهم بـ نسبة 100%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 24.2% من مجموع المبحوثين العلاقة متذبذبة مع زملاء العمل تدعمت هذه النسبة بـ 34.9% ضغوط العمل سلبية لديهم.

### التحليل السوسيولوجي:

تشير البيانات إلى وجود ارتباط إيجابي بين انخفاض الضغوط المهنية و تحسين علاقات الزملاء في العمل بيئة عمل إيجابية:تُقلل من التوتر و الصراعات بين الزملاء. تُشجع على التعاون و التواصل الفعال. تُعزز الشعور ب الدعم و الانتماء.

ضغوط العمل السلبية:تؤدي إلى السلوكيات السلبية مثل العصبية و قلة الصبر.تُعيق التواصل و التعاون بين الزملاء.تُخلق بيئة عمل مشحونة و مُتوترة.

العلاقة بين الضغوط المهنية و علاقات الزملاء معقدة وتتأثر بعوامل أخرى مثل شخصية الفرد و ثقافة العمل و نوع العمل. تُشير البيانات إلى وجود ارتباط إيجابي بين انخفاض الضغوط المهنية و تحسين علاقات الزملاء في العمل.وذلك لأن بيئة العمل الإيجابية تُقلل من التوتر و الصراعات و تُشجع على التعاون و التواصل الفعال. بينما تؤدي ضغوط العمل السلبية إلى السلوكيات السلبية و تعيق التواصل و التعاون و تُخلق بيئة عمل مشحونة و مُتوترة.

### جدول رقم (26): علاقة بمناسبة الأجر بتغيير المؤسسة

| تغيير المؤسسة   |    | نعم    |        | لا |        | المجموع |       |
|-----------------|----|--------|--------|----|--------|---------|-------|
| مناسبة<br>الاجر | ك  | نعم    |        | لا |        | المجموع |       |
|                 |    | ك      | %      | ك  | %      | ك       | %     |
| الاجر مناسب     | 28 | 100 %  | 0 %    | 0  | 0 %    | 28      | 100 % |
| الاجر غير مناسب | 24 | 70.6 % | 29.4 % | 10 | 29.4 % | 34      | 100 % |
| المجموع         | 52 | 83.9 % | 16.1 % | 10 | 16.1 % | 62      | 100 % |

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه علاقة بمناسبة الأجر بتغيير المؤسسة ، حيث اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 83.9% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم اذا سمحت الفرصة يغيرن الوظيفة. غالبيتهم نعم راضون عن الاجر بـ نسبة 100%. في حين أشارت نسبة قدرت بـ 16.1% من مجموع المبحوثين لا يردن تغيير الوظيفة تدعمت هذه النسبة بـ 29.4% ليس راضون عن الاجر مقابل الجهد المقدم

### التحليل السوسيولوجي:

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يبدو أن هناك عوامل أخرى غير الأجر تلعب دورًا كبيرًا في رغبة الموظفين في تغيير وظائفهم. يمكن أن تشمل هذه العوامل بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء والمديرين، الفرص الوظيفية، التقدير والاعتراف بالجهود، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، أو حتى استقرار المؤسسة وموقعها الجغرافي.

لذلك، من المهم أن تقوم المؤسسات بتحليل شامل لبيئة العمل وعوامل الرضا الوظيفي بشكل أعمق، وليس التركيز فقط على الأجر كمؤشر للرضا الوظيفي. تقديم برامج تطويرية، تحسين بيئة العمل، تعزيز التواصل الداخلي، وتوفير فرص للنمو الوظيفي يمكن أن تساهم في زيادة رضا الموظفين وتقليل نسبة الراغبين في تغيير وظائفهم.

### الجدول رقم (27): يوضح الشعور بالرضا وعدم التقصير في العمل

| هل تشعرين أكثر بالرضا وعدم التقصير في عملك | التكرار | النسبة |
|--------------------------------------------|---------|--------|
| المنزل                                     | 7       | 11.3 % |
| المؤسسة                                    | 17      | 27.4 % |
| المنزل والمؤسسة معا                        | 38      | 61.3 % |
| المجموع                                    | 62      | 100 %  |

البيانات المقدمة تسلط الضوء على مستوى الرضا وعدم التقصير في العمل بين المبحوثات بناءً على بيئتهن (المنزل، المؤسسة، أو كليهما). يمكن قراءة هذه البيانات وتفسيرها على النحو التالي:

11.3% من مبحوثات: يشعرن بالرضا وعدم التقصير في عملهن في المنزل فقط.

27.4% مبحوثة يشعرن بالرضا وعدم التقصير في عملهن في المؤسسة فقط.

61.3% مبحوثة: (يشعرن بالرضا وعدم التقصير في عملهن في المنزل والمؤسسة معًا).

### التحليل السوسيولوجي:

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية مجموعة من التفسيرات أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية: البيانات توضح أن التوازن بين الحياة المنزلية والعمل هو عامل رئيسي لتحقيق الرضا

العام بين المبحوثات. هؤلاء الذين يشعرون بالرضا في كلا البيئتين قد يكون لديهم استراتيجيات فعالة لإدارة الوقت والدعم الكافي في كلتا البيئتين.

دعم المؤسسات :لزيادة نسبة الرضا المهني، يمكن للمؤسسات التركيز على تقديم سياسات عمل مرنة، وتوفير الدعم اللازم للموظفات اللواتي لديهن مسؤوليات أسرية. يمكن أن يشمل ذلك إجازات أسرية، ترتيبات عمل عن بعد، وبرامج توازن بين العمل والحياة.

الدعم الأسري :بالنسبة لهؤلاء اللواتي يشعرون بالرضا فقط في المنزل أو المؤسسة، من المهم توفير الدعم والتوجيه لتعزيز الشعور بالرضا في البيئة الأخرى. دعم الأسرة يمكن أن يساعد في تخفيف الضغوط المرتبطة بالعمل، بينما يمكن أن تساعد بيئة العمل الداعمة في تقليل الضغوط الأسرية. بشكل عام، تظهر هذه البيانات أن تحقيق التوازن بين المنزل والعمل هو مفتاح لتحقيق الرضا وعدم التقصير، مما يستدعي جهودًا متضافرة من الأفراد والمؤسسات لتوفير بيئات داعمة ومُحفزة.

### مناقشة الفرضية الأولى:

لمناقشة الفرضية التي تنص على أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بالمحيط الأسري الخاص بها، يمكننا الاستعانة بعدة نظريات سوسيولوجية تساعد في فهم العلاقة بين العمل والحياة الأسرية وتأثيرها على المرأة العاملة

النساء العاملات اللواتي لديهن عدد قليل من الأبناء (1-2) يعانين من تحديات في التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية، مما ينعكس على إهمال الواجبات الأسرية. عدم تلقي المساعدة في البيت يزيد من الأعباء على المرأة العاملة، مما يؤدي إلى إرهاق جسدي ونفسي. كذلك قلة الدعم الاجتماعي، خاصة في المناطق الريفية، تجعل من الصعب على المرأة العاملة تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية. الدعم من الشريك والعائلة يمكن أن يقلل من الضغوط ويساهم في تحسين الأداء الوظيفي. وكذلك الضغط الناتج عن توقعات العمل والأدوار الأسرية يؤدي إلى شعور بالإرهاق والرغبة في الاستقالة. تحسين بيئة العمل وتقديم دعم إضافي يمكن أن يساعد في تقليل الصراع بين الأدوار وتحسين الرضا الوظيفي.

الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بشكل كبير بالمحيط الأسري، وتلعب العوامل الاجتماعية والدعم الأسري دورًا حاسمًا في تحقيق التوازن بين العمل والحياة. من خلال توفير دعم اجتماعي أكبر وتحسين ظروف العمل، يمكن تقليل التوتر وتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

**مناقشة الفرضية الثانية:**

لمناقشة الفرضية التي تنص على أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بالمحيط المهني الذي تعمل فيه، يمكن الاستعانة بالبيانات المقدمة والنظريات السوسولوجية لفهم العلاقة بين طبيعة العمل، ظروف العمل، والعوامل المهنية الأخرى وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. فيما يلي مناقشة نتائج هذه الفرضية بناءً على البيانات:

- وفق نظرية التوافق الوظيفي تشير إلى أهمية توافق مهارات الفرد واحتياجاته مع متطلبات العمل. البيانات تشير إلى أن سهولة العمل وتوافر الظروف المناسبة تساهم في تحسين الرضا الوظيفي والأداء.
- كذلك نظرية العلاقات الانسانية تؤكد على أهمية العلاقات الإيجابية في مكان العمل في تعزيز الرضا والإنتاجية. العلاقات الجيدة بين الزملاء، كما أشار 75.8% من المبحوثين، تساهم في تقليل التوتر وزيادة الرضا.
- الدعم من الزملاء والإدارة يمكن أن يقلل من التوتر المرتبط بالعمل ويزيد من الرضا. البيانات تشير إلى أن العدالة في التعامل والعلاقات الجيدة تساهم في تحسين بيئة العمل.
- الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بشكل كبير بالمحيط المهني، بما في ذلك طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات بين الزملاء، والعدالة في التعامل. دعم بيئة عمل إيجابية وتوفير الظروف المناسبة يمكن أن يعزز من الرضا الوظيفي والأداء، ويقلل من الرغبة في تغيير الوظيفة. تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية يلعب دورًا حيويًا في الحفاظ على أداء وظيفي جيد ومستدام.

**ثانيا : عرض النتائج**

**نتائج متعلقة بالفرضية الأولى:**

**يتأثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمحيط الاسرى الخاص بها**

- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 45.2% وهي أكبر نسبة من المبحوثين موافقون الى حد ما على عملهم. غالبيتهم من نوع الاسرة لديهن ممتدة ب نسبة 66.7%.

- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 51.6% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن لا يتلقين المساعدة في البيت. غالبيتهم من مكان اقامتهن في الريف بـ نسبة 94.1%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 55.8% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن نعم هناك توفيق بين الواجبات الاسرية والمهنية. غالبيتهم عدد ابنائهن 1-2 ابن بـ نسبة 100%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 45.2% وهي أكبر نسبة من المبحوثين موافقون الى حد ما على عملهم. غالبيتهم طبيعة العمل لديهم ممرضة بـ نسبة 75%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 83.9% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن لا يشعرن بالارتياح في العمل. غالبيتهم لديهم خبرة اقل من 5 سنوات بـ نسبة 64.3%.
- اعلى نسبة في اتجاه العام 48.4% من أفراد العينة التي أجابت بأن زوج هو من تزجه مداومة الليلية وهذا عند نوع الأسرة نجد ان 100% اجبنا بانهن ينتمي الى الاسرة النووية أن إزعاج المداومة الليلية من طرف الزوج .
- اعلى نسبة في اتجاه العام 56.5% من أفراد العينة التي أجابت بانهن أحيانا يعانين من إرهاق الجسدي والنفسي المتمثل في سنوات الخبرة المهنية نجد ان 64.3% ممن لديهم خبرة أقل من 5 سنوات ويعانين غالبا من إرهاق النفسي والجسدي.
- أعلى نسبة في اتجاه العام هي 64.5% تمثل وجود مضايقة في وسط الإسرى في ظروفهم الإسرية ، نجد أن نسبة 100% ظروفهن الإسرية تأثر على ادائهن الوظيفي و يشعرنا بالمضايقة في الوسط الإسرى.
- أن أعلى نسبة في اتجاه العام هي 48.4% تمثل فئة المبحوثات التي أجبنا بأنهن يولين الإهتمام بالواجبات الإسرية و المهنية كلاهما الحالة الإجتماعية ، نجد أن نسبة 78.9% تمثل فئة العزبات وممن تولين بالواجبات الاسرية فقط.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 59.4% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا نعم الزوج راضي. غالبيتهم نوع الاسرة ممتدة بـ نسبة 95%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 90.7% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا نعم مهملين للواجبات. غالبيتهم لديهم أبناء من 1-2 ممتدة بـ نسبة 100%

- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 41.9% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن يفكرن في الاستقالة مستقبلا. غالبيتهم لديهن خبرة اقل من 5 سنوات بـ نسبة 92.9%.
- أعلى نسبة 61.3% للعلامات التي أجبين بأنه توجد معارضة من طرف الأسرة على خروجهن للعمل.

### نتائج متعلقة بالفرضية الثانية:

يتاثر الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمحيط المهني التي تعمل فيه

- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 46.8% وهي أكبر نسبة من المبحوثين نوع العمل سهل. غالبيتهم طبيعة العمل لديهن قابلات بـ نسبة 100%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 98.4% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم يواظبن على العمل. غالبيتهم طبيعة العمل لديهن سهل بـ نسبة 100%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 71% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم راضون على العمل. غالبيتهم ظروف العمل لديهن نعم مناسبة بـ نسبة 100%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 85.5% وهي أكبر نسبة من المبحوثين صرحوا انهن لا يناسبهن العمل. غالبيتهم لديهن خبرة اقل من 5 سنوات بـ نسبة 67.9%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 67% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم هناك عدالة في التعامل مع العاملات. غالبيتهم نعم راضون عن العمل بـ نسبة 95.5%.
- 62.9% :صرحوا بأن الأدوار الأسرية لا تؤثر على أدائهم المهني.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 75.8% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم العلاقة بين زملاء العمل جيدة. غالبيتهم ضغوط العمل ايجابية لديهم بـ نسبة 100%.
- اشيرت أعلى الإحصائيات بأن ما نسبته المقدرة بـ 83.9% أكبر نسبة من المبحوثين صرحن انهم نعم اذا سمحت الفرصة يغيرن الوظيفة. غالبيتهم نعم راضون عن الاجر بـ نسبة 100%.

- 61.3% من المبحوثات يشعرون بالرضا وعدم التقصير في عملهن في المنزل والمؤسسة معاً.

### النتائج العامة :

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من الإستمارة التي طبقتها على العاملات في المستشفى حكيم سعدان في قسم الأم والطفل من أجل معرفة مدى تحقيق الفرضيات قام على أساسها هذا البحث نستنتج أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بشكل كبير بالمحيط الأسري، وتلعب العوامل الاجتماعية والدعم الأسري دوراً حاسماً في تحقيق التوازن بين العمل والحياة. من خلال توفير دعم اجتماعي أكبر وتحسين ظروف العمل، يمكن تقليل التوتر وتحسين الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. بالإضافة أيضاً إلى أن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بشكل كبير بالمحيط المهني، بما في ذلك طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات بين الزملاء، والعدالة في التعامل. دعم بيئة عمل إيجابية وتوفير الظروف المناسبة يمكن أن يعزز من الرضا الوظيفي والأداء، ويقلل من الرغبة في تغيير الوظيفة. تحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية يلعب دوراً حيوياً في الحفاظ على أداء وظيفي جيد ومستدام.

من خلال القراءات السوسيولوجية أثبتت صدق الفرضيتين ويتضح من خلال الفرضيتين أن المحيط الأسري والمحيط المهني الخاص بالمرأة العاملة له تأثير على أدائها الوظيفي .

### التوصيات والمقترحات :

بناءً على النتائج التي تمخضت عن البحث الميداني فغنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي يمكن الأخذ بها وهي كالتالي :

\_\_ التركيز على العناية بالمرأة كونها تبدل جهدا مزدوجا داخل وخارج العمل

\_\_ عقد اللقاءات المستمرة بين إدارة المؤسسة والعاملات فيها لمعرفة جوانب الخلل والضغوط والأسباب التي تقف أمام تقديم خدماتهم بشكل أفضل

\_\_ ضرورة التركيز على معرفة أسباب الضغوط الأسرية والمهنية وتقادي تراكمها خاصة مع التغيرات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة على وجه الخصوص.

\_\_ تبين لنا أن الدعم الأسري، من أهم العوامل المشجعة للمرأة نفسياً، والتي تجعلها ناجحة داخل المنزل وخارجه، لذلك علينا أن نؤكد على ضرورة دعمها ومساعدتها من طرف العائلة

الخاصة او عائلة الزوج اذا كانت متزوجة لتحقيق النجاح في مهامها العملية والاسرية ،فالمراة انسان منتج ومعطاء لذلك توصي الدراسة الالباء والازواج بالتححرر من القيم الاجتماعية التي ترى ان المرأة لاتصلح الا لخدمة المنزل للنجاح في حياتها معا ،وتشجيعها ولو بالكلمة الطيبة ،للتقليل من حجم الضغوطات التي تواجهها في مهنتها .

\_ وأخيرا فإن الدراسة توصى بالقيام يزيد من الابحاث والدراسات حول الضغوطات الاسرية والمهنية في مجالات أخرى لم تتمكن هذه الدراسة من تناولها ومحاولة اكتشاف مسببات الضغوطات لدى المرأة العالة باستعمال ابعاد اخرى تمكنهم من معرفة مسببات تلك الضغوط ومحاولة التخلص من مستواها والقدرة السيطرة على هذه الضغوطات .

خاتمة

## خاتمة :

يعتبر موضوع الضغوطات التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمؤسسات الإستشفائية على قدر كبير من الأهمية ذلك لما ينتج عنه من تأثيرات قلبية أو بعيدة المدى على أداء العاملات من المتخصصات أو غيرهن، فهذه الآثار تقع بشكل مباشر على أداء المؤسسة بشكل عام وتحقيق أهدافها المسطرة، فمن جهة تعتبر النسبة الجيدة من الضغوط مناسبة لأداء المهام ومن جهة أخرى فإن الضغوط المرتفعة تؤدي إلى أداء ضعيف وهذا لأنها تعرقل وتشتت العاملات عن القيام بمهامهن بشكل جيد، بالإضافة إلى التراكمات الأسرية التي تتلقاها المرأة العاملة كونها تقوم بدورين داخل المنزل وخارجه وعليه تتولد ضغوطات أسرية إضافة إلى المهنية التي قد يؤثر سلبا على فاعلية أدائها داخل المؤسسة، وعليه فإن الجهات المسؤولة عن تسيير المؤسسة الإستشفائية معينة للتصرف بشكل جدي وعلمي مع هذه المشكلة، وذلك إنطلاقا من التعرف على الضغوطات بالشكل المطلوب وتعميمها بحيث تعتمد جميع المؤسسات في الجزائر .



قائمة المصادر

والمراجع

المصادر :

1-القرآن الكريم

\_ قائمة الكتب باللغة العربية :

- 1-السعيد محمد عبد الله عام، ضغوط العمل لدى المراقب الجوي، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم المنية، السعودية، 2004
- 2-امحمد بن عبد الله محمد الزيان، تخفيف ضغوط العمل الهيئة الملكية للجبيل وينبع، السعودية، 2003
- 3-إيمان صياد محمد ، ضغوط الحياة اليومية و المرأة العاملة ، حوليات أدب عين الشمس ، المجلد رقم 46 ، تاريخ النشر : جويلية سبتمبر 2018 .
- 4-برو محمد ،الموجه في منهجية العلوم الإجتماعية ،دار الأمل ،الجزائر ،2014.
- 5-تماضر زهري حسون ، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ، المركز العربي للنشر ، الرياض ، 1993.
- 6-جيرالد جرينرج روبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات ترجمة رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، السعودية، 2004.
- 7-خليل مجد حسن الشماع ، خضير كاظم ، نظرية المنظمة ، ط3، دار المسيرة للنشر و الطباعة و التوزيع ، عمان ، 2007.
- 8-د.سمير محمد حسين:دراسات في مناهج البحث العلمي -بحوث الإعلام ، ط3،القاهرة ،عالم الكتب، 2006.
- 9-سامية مصطفى الخشاب ،النظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة ،ط1،الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ش.م.م،القاهرة ،2008.
- 10-شعبان علي حسن السيبي ،علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،2002.
- 11-سميه طه جميل ،دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية ،ط3،دار النهضة مصر، 1998.

- 12- طلعت ابراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للنشر و الطباعة و التوزيع ، القاهرة، 2008،
- 13- طلعت إبراهيم لطفي و كمال عبد الحميد الزيات ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، 1999
- 14- عثمان حمود الخضر، علم النفس التنظيمي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، ط1، 2005.
- 15- عدلي علي أبو طاحون ، حقوق المرأة العاملة ، ط1 ، دار الثقافة العربية للنشر ، القاهرة، ب س.
- 16- غربي صبرينة ، مصادر و آثار الضغوط النفسية المهنية ، دار الكتاب العربي ، الجزائر ، 2014. ،
- 17- فاروق السيد عثمان ،القلق وإدارة الضغوط النفسية ،دار الفكر العربي ،القاهرة مصر ، 2008. ،
- 18- كاميليا عبد الفتاح ، دراسات سيكولوجية المرأة العاملة ، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة ،مصر، 1972،
- 19- محمد إسماعيل بلال ،السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ب س.
- 20- محمد بن دليها القحطاني :بيئة عمل الشركات ، ط1، شركة بريطانية مسجلة في إنجلترا ،لندن، 2019.
- 21- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2004.
- 22- محمد مرعي ، أسس إدارة الموارد البشرية : النظرية و التطبيق ، ط1 ، دمشق ، 2003.
- 23- مصطفى عاشوري ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ، 1992
- 24- مصطفى محمد أبو بكر، إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003.

- 25-معروف إعتدال: مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة، في العمل، في المجتمع، مكتبة الشقري 2001.
- 26-معن خليل عمر ، علم إجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2002
- 27-معن خليل عمر ، علم اجتماع الأسرة، بيروت ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، 1994.
- 28-منى احمد الأزهرى ومصطفى حسين باهى ، أصول البحث العلمي في البحوث : التروية النفسية الإجتماعية والرياضية، مركز الكتاب ، القاهرة ، 2000 ، ص 27
- 29-موسى اللوري ، التطوير التنظيمي، دار وائل للنشر، الأردن، طي، 2003.
- 30-نصر قاسمي ، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 2011
- 31-هناء يحيى أبو شعبة ، الإسلام و تأصيل علم النفس ، ط 1 ، دار الفكر العربي ، مصر ، 2007.
- 32-هيجان عبد الرحمان أحمد ، ضغوط العمل نهج شامل الدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998
- 33-وليد السيد خليف ، مراد علي عيسى ، الضغوط النفسية ،(المفاهيم ، النظريات ، البرامج ) ط1 ، دار الوفاء للطباعة و النشر ، 2007.
- القواميس والمعاجم :**
- 1- المعجم الوسيط ، معجم اللغة العربية ، قام بإخراجه مصطفى و آخرون ، ج 1 دار التراث العربي ، بيروت لبنان، ب س
- 2-طارق شريف يونس :معجم المصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والأنترنترنت ، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005
- 3- معمن خليل العمر ،معجم علم الاجتماع المعاصر ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع ،الأردن ، 2006.

المجلات :

- 1- أسماء أحمد عبد الفضيل ، وفاء محمد خليل ، عفاف عزت رفلة ، رشا محمد محمود ، إدارة الضغوط الأسرية و علاقتها بالذكاء الوجداني لربة الأسرة ، المجلة العلمية للتربية
- 2- السيد سعد الخمسى ،الضغوط الأسرية كما يدركها أباء وأمهات والأطفال والمراهقين التوحديين ،مجلة كلية التربية،العدد 72،الجزء الأول،مصر،2011
- 3-إيناس ماهر بدير ،الدعم الأسري وعلاقته بأساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة للشباب الجامعي ،مجلة علوم وفنون-دراسات وبحوث – مصر ،المجلد 25،العدد1،ص ص 227-284
- 4- باهي سلامي ، الآثار السلبية للضغوط المهنية على الفرد و المنظمة ، مجلة الباحث : مخبر اللغة العربية و أدابها ، جامعة الأغواط 2009.
- 5-سمير بن موسى ، صراع الدور و علاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة تيارت ، الجزائر ، العدد14 ، سنة 2015
- 6-عوض ، جرائم العنف الأسري بين الريف والحضر- دراسة ميدانية علي مرتكبي جرائم العنف الأسري في بعض السجون المركزية والعمومية بحافظة قنا 2004 .
- 7-شحاته محمد، شحاته مبروك ، ممارسة نموذج الحياة في خدمة الفرد لتخفيف الضغوط الأسرية المصاحبة لحالات الإكتئاب ،مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية العدد 31،ج12،مصر، 2011.
- 8-عاشور، أحمد ، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، 1989
- 9-عبد الفتاح صالح خليفات ،شرين محمد المطارنة ،أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن ،مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية .مج.26،ع.1-2010.
- 10-عبد المحسن ، توفيق محمد ، تقييم الأداء :مداخل جديدة لعالم جديد ، دار الفكر العربي و دار النهضة العربية ، 2001
- 11-عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم ، مجلة العلوم الانسانية ، العدد 10 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،2001

12-مجلة العلوم الإنسانية ، خروج المرأة إلى ميدان العمل و أثره على التماسك الأسري ، عدد 19 جوان 2003

13-محمد در ، أهم المناهج و عينات و أدوات البحث العلمي ، مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية ، العدد9 ، جوان 2017

14-نصر قاسيمي ، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011،

15-نجلاء سامي البنرواي ، المرأة العاملة بالمغرب والأندلس دراسة تاريخية وثائقية

16-النوعية و العلوم التطبيقية ، مصر ، ب س.

الرسائل الجامعية :

1-إبراهيم أسماء ، الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة ، اطروحة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2015/2014

2-أوناييسية فايزة ، محجوب لويزة ، الضغوطات الأسرية و المنية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر ، دراسة بالصندوق الوطني للتامينات الإجتماعية للعمال الأجراء بولاية قالمة ، جامعة قالمة ، الجزائر ، 2023/2022.

3-جلال الدين بوحطيط ، الإتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير في السلوك التنظيمي و تسيير الموارد البشرية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2009

4-سهام موفق ، دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة ، دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة، ومركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة.

5-عمر البرناوي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تسيير المنظمات كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2015/2014 .

6-طاهر حسو الزيباوي، اساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ،لبنان ،2011.

7-عاجب بومدين مذكرة تخرج للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس تحت عنوان الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت جامعة وهران كلية العلوم الاجتماعية 2017/2016.

- 8- عبد القادر سعيد بنات : ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الإتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية ،فلسطين، 2009.
- 9-فريح نبيلة ،علاقة الضغوط المهنية والاجتماعية والأسرية بالأمراض المهنية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة الجزائر، 2020.
- 10-قسوم عبد الوهاب ، قصاص ياسين ، تأثير ضغوط العمل على أداء أستاذ التعليم الابتدائي ، مذكرة ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم و عمل ، جامعة برج بوعريريج ، الجزائر ، 2023/2022 .
- 11-قوراري حنان ، الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية ، رسالة ماجستير ، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2014.
- 12-لبصير هند ،أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنظمة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير،تخصص تسيير الموارد البشرية ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة جيجل ، 2009- 2008
- 13-لعجاليية يوسف ، مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة و سبل مواجهتها في المصالح الإستعجالية ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2015.
- 14-محي الدين نورة ،أومدور مفيدة ، دور الإتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال : دراسة ميدانية بالمحافظة العقارية لولاية قالمة ، مذكرة ماستر في علم اجتماع الإتصال ، جامعة 8ماي 1945 قالمة ، 2022./2021.
- 15-مديحة أحمد عبادة ، الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي فى الحياة اليومية ، دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، كلية الآداب – جامعة سوهاج كلية الاداب قسم الاجتماع، مركز الحضارة العربية للإعلام والنشر والدراسات 2007
- 16-مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة : دراسة نظرية ، جامعة بسكرة الجزائر ، ب س.
- 17-مزياني فتيحة ، أثر مصادر الضغط المهني و إستراتيجيات المقاومة و المعبرية الانفعالية و الدفاعية على الإحترق النفسي عند ضباط الشرطة ، جامعة الجائر ، 2007

## قائمة المصادر والمراجع

---

18-منيرة تماسيني ، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي ، مذكرة ماستر ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2015.

19-النايف القويم، رسالة ماجستير بعنوان مضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، اقدم العلوم الإدارية، جامعة نايف العلوم الأمنية ، 2005.

20-نقلا عن براهيم شفيقة ورقايق يريدة :علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي ،شهادة ماستر ،تخصص تنظيم وعمل ،قسم علم الاجتماع ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل ،الجزائر ،2017/2018.

### الملتقيات :

1- بوروبي رجاء فريدة ،الضغوط الأسرية لدى الأسرة الجزائرية ،الملتقى الوطني الثاني حول :الإتصال وجودة الحياة في الأسرة 9-10أفريل ،جامعة ورقلة، 2013.



# قائمة الملاحق

جامعة عمار التليجي – الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استبيان

إلى أختي المرأة العاملة.....تحية طيبة

في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل تحت عنوان

" الضغوط الأسرية والمهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة"

- دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الحكيم سعدان الأم والطفل بالاغواط – نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون معنا بغرض إفادتنا في جميع البيانات ذات الصلة ببحثنا فالرجاء التكرم بالإجابة على مختلف الأسئلة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي ترونها مناسبة لذلك.

و نحيطكم علما بأن كافة إجاباتكم سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي شاكرين لكم حسن تعاونكم وثقتكم .

الأستاذ المشرف :

إعداد الطالبتين

د.قعدة العيد

\*مقدم هاجر

\*بالمرباط مريم

المحور الاول:البيانات الشخصية

- 1 -السن :.....
- 2-المستوى التعليمي :
- ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي
- 3- الحالة الاجتماعية:
- ☐ عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة
- 4- عدد الأبناء .....
- 5- عدد سنوات الخبرة المهنية :.....
- 6- مكان الإقامة :
- ☐ الريف ☐ الحضر
- 7 - نوع السكن :
- ☐ خاص ☐ كراء ☐ سكن وظيفي
- 8- طبيعة عملك :
- ☐ طبية ☐ صيدلانية ☐ قابلة ☐ ممرضة ☐ شبه طبي ☐ إدارية

المحور الثاني : المحيط الأسري والأداء الوظيفي

- 9- مانوع الأسرة التي تعيشين فيها ؟
- ☐ نووية ☐ ممتدة
- 10- ماموقف عائلتك من عملك ؟
- ☐ موافق ☐ موافق لحد ما ☐ غير موافق
- 11- هل تترتاحين في مكان العمل على عكس بقائك في المنزل ؟
- ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟.....

12- هل تتلقين المساعدة في البيت ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم من طرف :

الزوج ☐ الأبناء ☐ الخادمة ☐ العائلة ☐

13- هل زوجك راض على خروجك للعمل ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

14- هل تساعدن أبنائك في مراجعة دروسهم ؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

15- كونك امرأة عاملة بقطاع الصحة، من تزعجه مداومتك الليلية ؟

الزوج ☐ الأبناء ☐ عائلتك ☐

16- هل أنت مجبرة على القيام بكل الواجبات المنزلية كغيرك من الماكثات بالبيت؟

نعم ☐ لا ☐

17- هل تشعرين بمضايقة في الوسط الأسري ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان الإجابة بنعم ، من يضايقك؟

الزوج ☐ الأبناء ☐ عائلة الزوج ☐ عائلتك الخاصة ☐

آخرون منهم؟.....

18- هل تعانيين من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن الجمع بين العمل المنزلي

وعملك المهني؟

غالبًا ☐ أحيانًا ☐ نادرًا ☐

19- هل تعتقدين أن واجباتك المنزلية تأخذ كامل جهدك على حساب عملك ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

20- هل برأيك طول ساعات العمل يهمل من واجباتك اتجاه أسرتك ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم بماذا تقومين ؟

طلب عطل مرضية ☐ غيابات غير مبررة ☐ التأخر عن العمل ☐

21- هل توفقين بين واجباتك الأسرية وواجبك المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

إلى من تولين الاهتمام أكثر ؟

22- نظرا لمتطلبات أسرتك المتعددة هل تفكرين في ؟

الاستقالة ☐ التقاعد المبكر ☐ تغيير الوظيفة ☐

شيء آخر اذكره .....

23- إلى من تولينا اهتمامك أكثر، هل للواجبات الأسرية أو المهنية ؟

الواجبات الأسرية ☐ الواجبات المهنية ☐ الاثنين معا ☐

24- هل ظروفك الأسرية تعوقك على القيام بعملك وتؤثر على أدائك ؟

نعم ☐ لا ☐

### المحور الثاني : المحيط المهني والأداء الوظيفي

25- هل العمل الذي تقومين به ؟

سهل ☐ صعب ☐ ملائم ☐

في كافة الحالات لماذا ؟ .....

26- هل أنت مواظبة على عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا لماذا ؟ .....

27- هل أنت راضية عن عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى :

ضعف الأجرو نقص المكافأة ☐ ظروف العمل السيئة ☐

ظروف أخرى ما هي ؟ .....

28- هل تشعرين بالاستقرار في عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا فما هي الأسباب التي تجعلك غير مستقرة .....

29- بماذا تشعرين عند قيامك بعملك ؟

الحيوية والنشاط ☐ التعب ☐ الملل والروتين ☐

30- هل ترين أن مهام المسندة إليك تتناسب مع طاقتك ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بلا يؤدي ذلك إلى :

فقدان التركيز ☐ الإحباط ☐ شعور بالتعب والإرهاق ☐

31- هل تتعرضين لمضايقات من الجنس الآخر في مكان العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

32- في حالة زيادة أعباء العمل إلى ماذا تلجئين ؟

التغيب ☐ تحمل الأعباء ☐ طلب المساعدة من طرف الآخر ☐

33- هل يتناسب الأجر الذي تتقاضيه مع الجهد الذي تقدميه للمؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

34- هل ترين أن ظروف بيئة العمل مناسبة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا يكمن ذلك في ؟

الضوضاء ☐ انعدام الأمن ☐ نقص النظافة ☐

أشياء أخرى اذكرها؟ .....

35- هل هناك عدالة في التعامل مع العاملات من طرف المسؤولين ؟

نعم ☐ لا ☐

36- هل تزيد الضغوط المهنية من إحساسك بالتحدي ؟

أبدا ☐ أحيانا ☐ غالبا ☐

37- في رأيك هل الأدوار الأسرية تؤثر على أدوارك المهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

38- هل ترين أن ضغوط مهنية تؤثر عليك بشكل ؟

إيجابي ☐ سلبي ☐

في كلتا الحالتين لماذا ؟ .....

39- كيف هي علاقاتك بزملاء العمل ؟

جيدة ☐ متذبذبة ☐ متردية ☐

40- هل تشعرين أكثر بالرضا و عدم التقصير في عملك ؟

بالمنزل ☐ بالمؤسسة ☐ المنزل و المؤسسة معا ☐ لا اشعر بالرضا ☐

41- إذا سمحت لك الفرصة بتغيير الوظيفة هل توافقين عن ذلك ؟

نعم ☐ لا ☐

في كلا الحالتين لماذا ؟ .....