



LARBI TEBESSI - TEBESSA UNIVERSITY

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI - TEBESSA-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: موارد بشرية

العنوان: تأثير الضغوط المهنية للمرأة العاملة على أدوارها الوظيفية والأسرية

دراسة ميدانية بـ: مؤسسات التربية والتعليم للأطوار الثلاث -

بالماء الأبيض

- تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د "

دفعلة: 2018

إشراف الدكتور: دراوات وحيد

إعداد الطالبة: صالحى روضة

اللجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر ب	بلهوشات الشافعي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	دراوات وحيد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر ب	مكلاتي فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

"اقرأ باسم ربك

الذي خلق"

سورة العلق الآية - 1 -

صدق الله العظيم

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبنوره تنزل البركات نشكر الله العلي
القدير ونحمده على ما هدانا ووفقنا إليه في هذا العمل المتواضع واصلي وأسلم
على خير خلق الله محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين .

أوجه الشكر والتقدير وعظيم الإمتنان إلى من منحنا التوجيه والإرشاد منذ
اللحظة الأولى الدكتور الفاضل "دروات وحيد " وقد كان لاهتمامه وتوجيهه بالغ
الأثر في إتمام رسالتي بالشكل المأمول .

فأسأل الله أن يجزيه عنا أفضل الخير والجزاء.

كما أتقدم بالشكر إلى من كان له الفضل في إعداد هذا البحث .

وأوجه الشكر الخاص إلى كافة العاملين بالمؤسسات التعليمية بالماء الأبيض



تمهيد :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الضغوط المهنية للمرأة العاملة على أدوارها الوظيفية والأسرية

وهو ما يتم بإختبار فرضيات الدراسة الآتية :

- . يوجد تأثير لطبيعة عمل المرأة على دور الأمومة
- . يوجد تأثير لبيئة عمل المرأة على واجباتها الزوجية
- . يوجد تأثير لتعدد أدوار المرأة على مهامها الوظيفية
- . يوجد تأثير لحجم عمل المرأة على مستوى العناية بالبيت الأسري

وكمدخل للتحقق من هذه الفرضيات يبات من الضروري حساب المتوسطات الحسابية والأوزان

النسبية والانحرافات المعيارية وكاي تربيع لكل عبارات المحاور الأربع , وهذا لمعرفة العلاقة الجزئية .

بلغ عدد عبارات الإستبيان النهائي الموجه للأستاذات والإداريات (30) عبارة وزعت بشكل عشوائي في

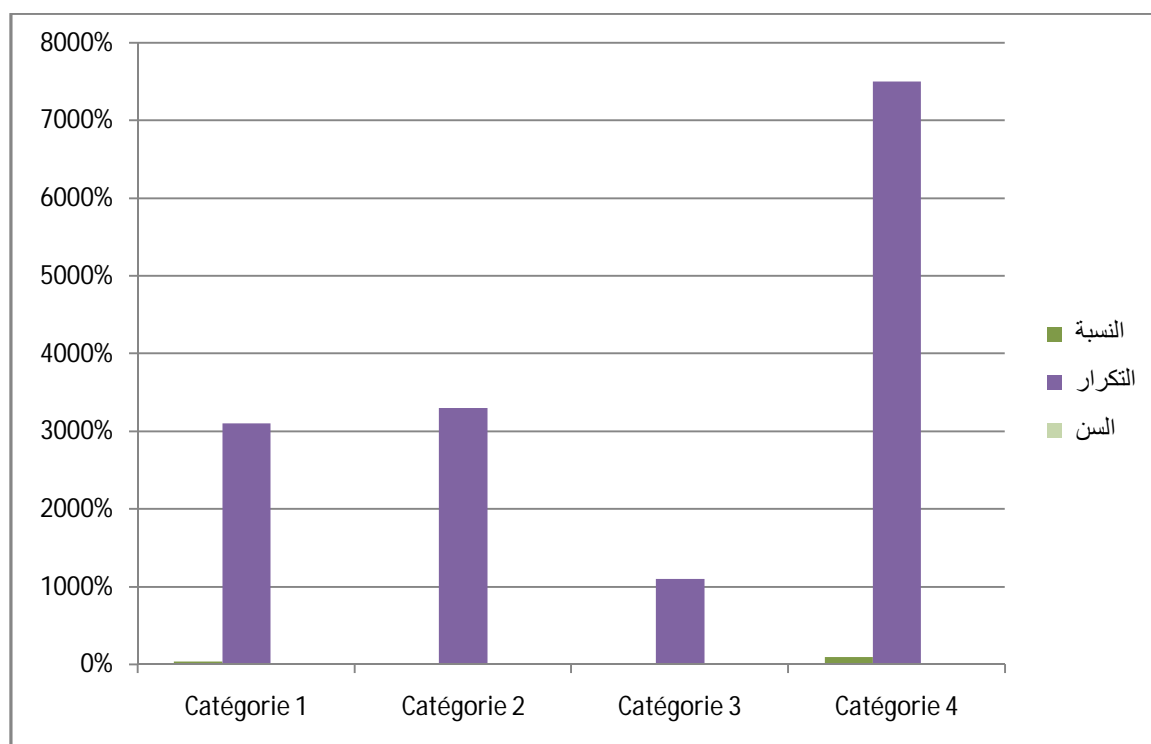
المحاور الأربع الأساسية التي تنتمي إليها.

عرض البيانات الأولية وتحليلها :

جدول رقم : (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
من 21 الى 29	31	%41,3
30 الى 39	33	%44,9
40 فما فوق	11	%14,7
المجموع	75	%100

المصدر: من نتائج الإستبيان النهائي



الشكل رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

يوضح الجدول رقم (04) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن نسبة الفئة

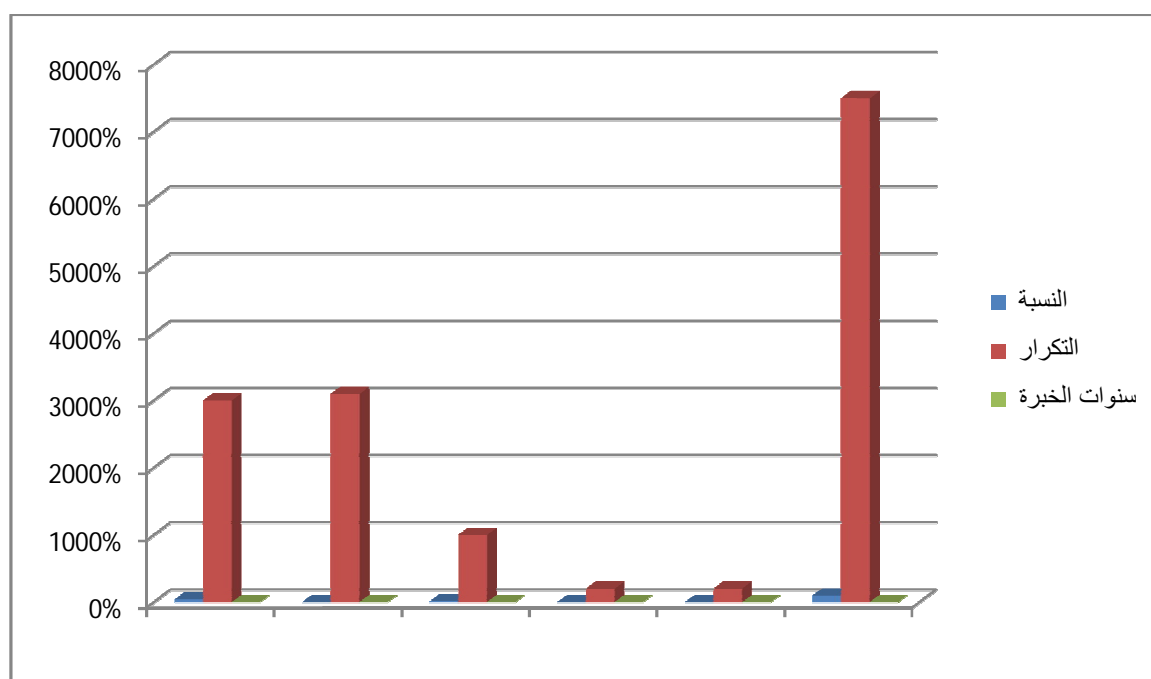
(29_21) بنسبة 41,3% بينما الفئة (30-39) بنسبة 44.9% بينما من (40 فما فوق) بنسبة 14,7%

ما يجعلها متناسبة مع مجتمع البحث ما نلاحظه أن نسبة العاملات الشابات أكثر من المتقدمات في العمر وهذا راجع إلى سياسة التقاعد النسبي التي يستعملها قطاع التعليم بكثرة .

جدول (06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
من 1 إلى 5	30	40%
من 5 إلى 10	31	41.3%
من 11 إلى 15	10	13%
من 16 إلى 20	2	2.7%
20 فما فوق	2	2.7%
المجموع	75	100%

المصدر : من نتائج الاستبيان النهائي



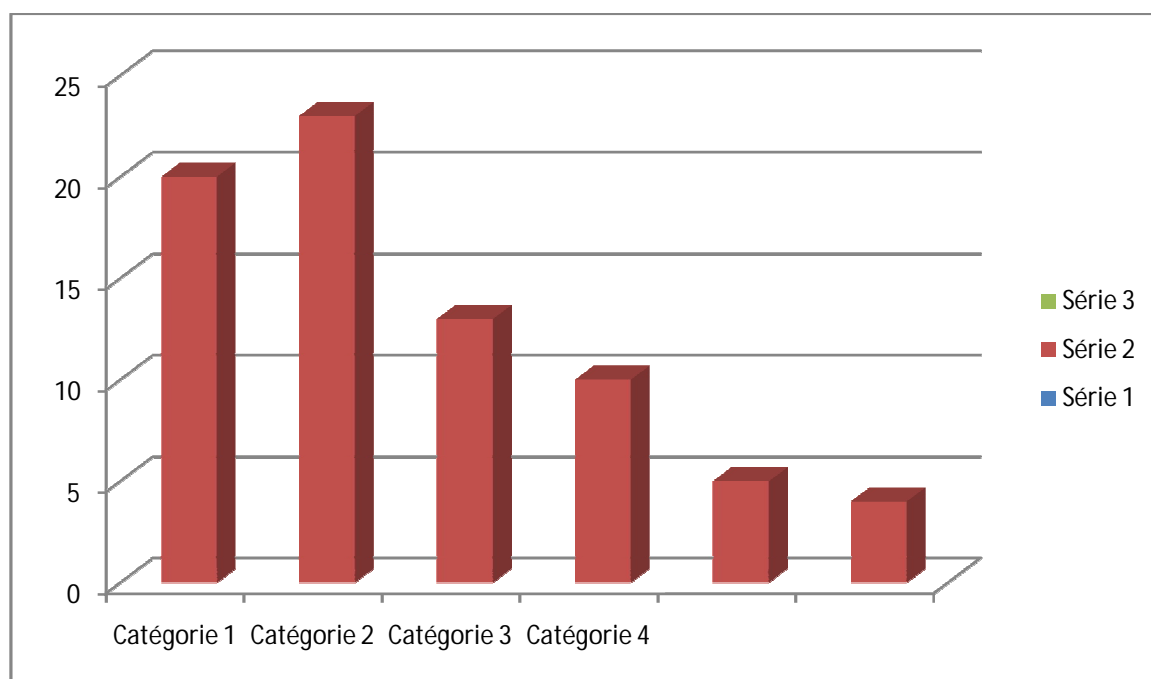
الشكل رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

يوضح الجدول رقم (05) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة أن الفئة (1_5) بنسبة 40% و الفئة (5_10) بنسبة 41.3% بينما الفئة ما بين (11-15) كانت بنسبة 13% كما أن الفئة ما بين (16_20) نسبتها 2.7% والفئة ما بين (20 فما فوق) بنسبة 2.7% حيث أن هته النسب متناسبة مع مجتمع البحث .

جدول رقم (07) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأطفال	التكرار	النسبة
طفل واحد	20	26.7%
طفلين	23	30.7%
ثلاثة أطفال	13	17.3%
أربعة أطفال	10	13.3%
خمسة أطفال	5	6.7%
ستة أطفال	4	5.3%
المجموع	75	100%

المصدر: من نتائج الإستبيان النهائي



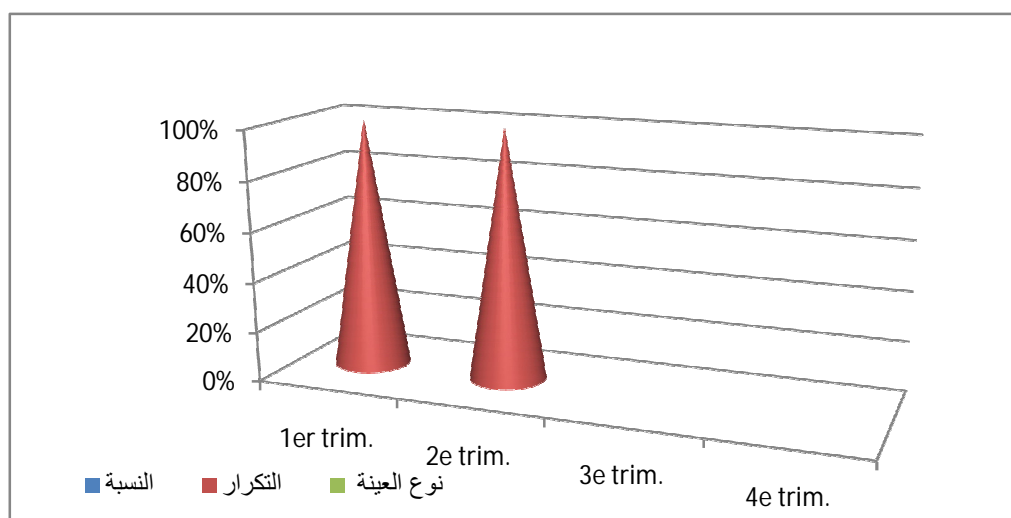
شكل رقم (03) يمثل أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد

يوضح الجدول رقم (06) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد حيث نسبة المفردات التي تملكن طفل واحد قدرت ب(26.7%) ونسبة المفردات التي تملك طفلين قدرت ب(30.7%) أما من تملك ثلاثة أطفال قدرت ب(17.3%) ونسبة أربعة أطفال قدرت ب(13.3%) والخمسة أطفال بنسبة (6.7%) والستة أطفال ب(5.3%) ما يجعل النسب متماشية مع مجتمع البحث.

جدول رقم (08) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة

نوع الأسرة	التكرار	النسبة
نووية	49	%65.3
ممتدة	26	%34.7
المجموع	75	%100

المصدر: من نتائج الإستبيان النهائي



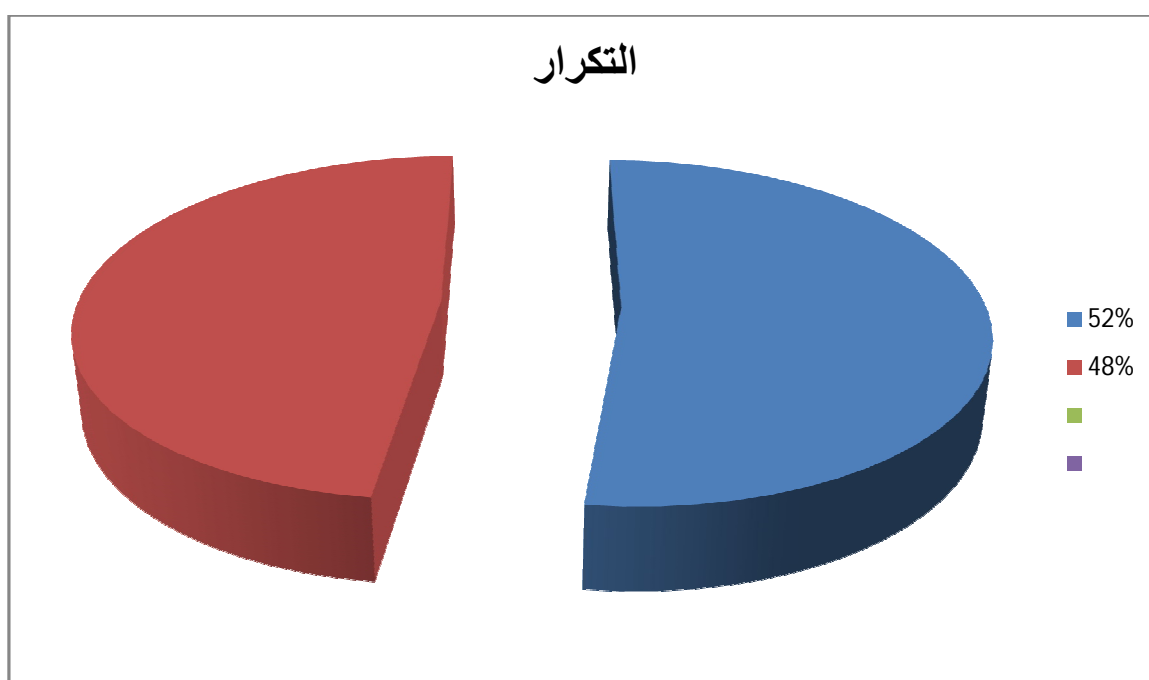
شكل رقم (04) يمثل أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة

يوضح الجدول رقم (07) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة أن نسبة المفردات اللواتي كان نوع أسرتهن نووية كان بنسبة (%65.3) أما نسبة الأسر الممتدة (%34.7) ونرى أن هذه النسب تتوافق ومجتمع البحث وتظهر نسبة الأسر النووية أكثر من الممتدة نظرا للقدرة المادية لهته الأسر وكذا طلب المرأة العاملة الإستقرار .

جدول رقم (09) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة
قريب من المنزل	39	%52
بعيد عن المنزل	36	%48
المجموع	75	%100

المصدر : من نتائج الإستبيان النهائي

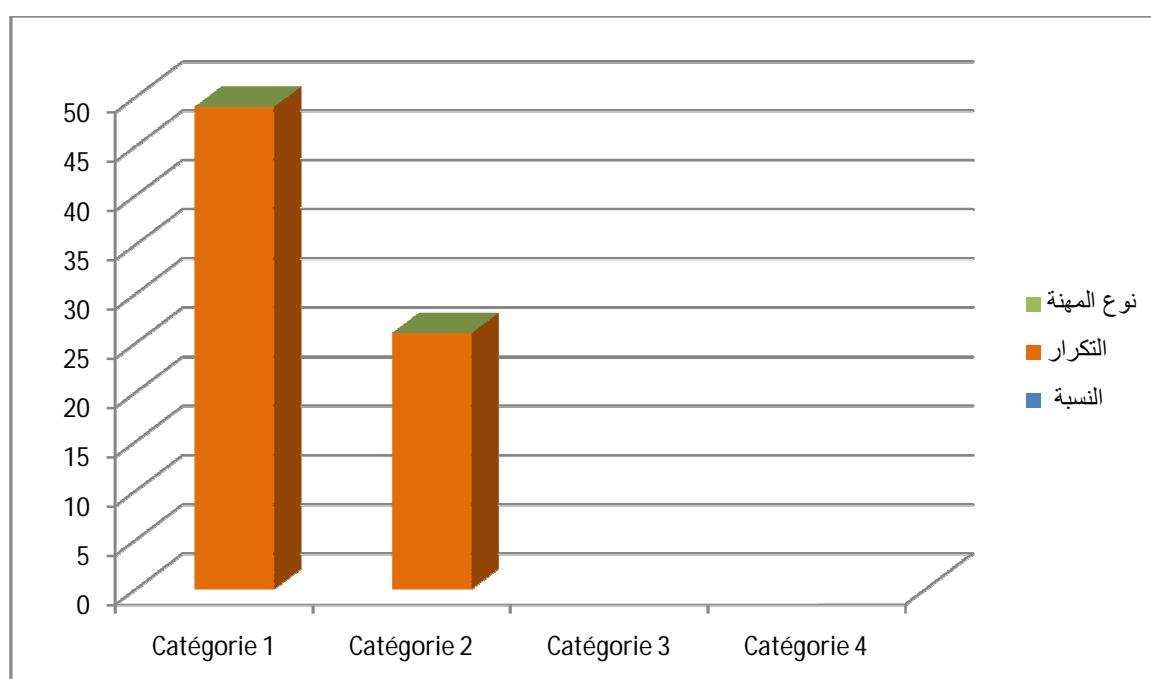


شكل رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان العمل
يوضح الجدول رقم (08) توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان العمل وكانت نسبة من بيوتهن بيئات
عن العمل (%48) وقريب من المنزل بنسبة (%52) وهو ما يتوافق ومجتمع البحث .

جدول رقم (10) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة

نوع المهن	التكرار	النسبة
إدارية	49	65.3%
أستاذة	26	34.7%
المجموع	75	%100

المصدر : من نتائج الإستبيان النهائي



شكل رقم (06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة

يوضح الجدول رقم (09) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة نسبة الإداريات (65.3%) ونسبة الأساتذات (34.7%) وهو ما يتوافق ومجتمع الدراسة .

عرض نتائج عبارات المحاور الأربع وتحليلها:

المحور الأول:

الجدول رقم (11) يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات طبيعة العمل ودور الأمومة

الانحراف المعياري	كاي تربيع	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	العبارات
1.18	53.2	19.353 ³	2.66	9	4	28	21	13	عملية تصحيح الأوراق المنزل تعيقني عن تلقين الوظائف الأساسية لأبنائي
				%12	%5.3	%37	%28	%17.3	
1.02	43.6	19.172 ³	2.18	3	5	14	34	19	يسبب لي الإتهاك في تلقين الدروس عجزا عن تنظيف ملابس أطفالي
				%4	%6.7	%18.7	%45.3	%25.3	
1.12	45.8	21.304 ³	2.29	5	6	13	33	18	يمنعني الإجهاد الناتج عن الدروس مقصرة في الإهتمام بمراجعة أطفالي
				%6.7	%8	%17.3	%44	%24	
1.10	45.6	26.140 ³	2.28	5	4	17	30	19	حضورى الندوات يكون على حساب نوعية الطعام المقدم لأبنائي
				%6.7	%5.3	%22.7	%40	%25.3	
1.16	50.4	15.837 ³	2.52	6	7	23	23	16	تعيقني عملية تصحيح الكراسات في المنزل على العناية بأطفالي
				%8	%9.3	%30.7	%30.7	%21.3	
1.05	46.8	16.471 ³	2.34	5	5	14	38	13	يمنعني حضور الاجتماعات عن إعداد الوجبات
				%6.7	%6.7	%18.7	%50.7	%17.3	

									التي يحبها أطفال
1.89	45.6	17.571 ³	2.28	2	3	22	35	13	صعوبة مهامي
				%2.7	%4	%29.3	%46.7	%11.3	العملية تقف
									حاجزا أمام
									إهتمامي بتدريس
									أطفال

المصدر : التحقيق الميداني

عرض نتائج عبارات محور : طبيعة العمل ودور الأمومة

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي spss في نسخته العشرين والمدونة في الجدول أعلاه مايلي :

1. المتوسط المرجح لإستجابات الأستاذات حول عبارة (عملية تصحيح الأوراق في المنزل تعيقني عن تلقين الوظائف الأساسية لأبنائي) مقدر ب(2.66) ويقع في المجال القوي , وهو ما يؤكد دلالته كاي تربيع بالنسبة للعبارة ,بيد أن هذا الإتفاق حول عملية تصحيح الأوراق في المنزل وتأثيرها على تلقين الوظائف الحيوية ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.18)
2. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (يسبب لي الإنهاك في تلقين الدروس عجزا عن تنظيف ملابس أطفال) مقدر ب (2.18) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالته كاي تربيع بالنسبة للعبارة , غير أن هذا الإتفاق حول الإنهاك في تلقين الدروس وإن كان طرديا في علاقته بتنظيف ملابس الأطفال ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.02)
3. المتوسط المرجح لإستجابات الأستاذات والإداريات (يجعلني الإجهاد الناتج عن الدروس مقصرة في الإهتمام بمراجعة أطفال) مقدر ب(2.29) ويقع في المجال القوي وهو يؤكد دلالته كاي تربيع بالنسبة للعبارة إلا أن الإتفاق حول الإجهاد الناتج عن الدروس وإن كان طرديا في علاقته بالتقصير في الإهتمام بمراجعة الأطفال يشوبه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.12).
4. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (حضورى الندوات يمون على حساب نوعية الطعام المقدم لأبنائي) مقدر ب(2.28) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالته كاي تربيع غير أن الإتفاق على حضور الندوات ونوعية الطعام المقدم للأبناء لا يلقى الدرجة نفسها من قبل جميع العاملات ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.10) .

5. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (تعيقني عملية تصحيح الكراسات في المنزل على العناية بأطفالي) مقدر ب(2.52) ويقع في المجال القوي كما أن إستجابات العاملات جاءت دالة معنويا من خلال قيمة كاي تربيع المقدر ب(50.4) ولكنه إجماع مشتت (1.16) إلا أن عملية تصحيح الأوراق لاتكون دائما في المنزل .

6. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (يمنعني حضور الإجتماعات من إعداد الوجبات التي يحبها أطفالي) مقدر ب(2.34) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد كاي تربيع بالنسبة للعبارة بيد أنهذه الإستجابات الإيجابية بالنسبة للعبارة حول حضور الإجتماعات وعملية إعداد الوجبات التي يحبها الأطفال . لقت الإنسجام الكافي بين مفردات العينة . وقدر الإنحراف المعياري ب(1.05).

7. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (صعوبة مهامي العملية تقف حاجزا أمام إهتمامي بتدريس أطفالي) مقدر ب(2.28) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق حول صعوبة المهام والإهتمام بتدريس الأطفال وإن كان طرديا يظهر من خلال الإنحراف المعياري (1.89)

تحليل نتائج عبارات محور: بيئة العمل والواجبات الزوجية

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات محور طبيعة العمل ودور الأمومة نستطيع تأكيد مايلي :

. إن إهتمام الأمهات بتلقين الوظائف الأساسية لأبنائهن يظهر جليا حيث أن المتوسط الحسابي لهته العبارة يرجح إتجاهها إيجابيا لأفراد العينة .وهذا راجع إلى ضرورة تربية الأطفال بشكل يفيد المجتمع وهذا ما يؤكد الإتجاه الوظيفي الذي يبين ضرورة تكامل الأجزاء حيث أن الجزء يعمل عملا إيجابيا لتأكيد الكل ضمان إستمراره ومن ثم تصبح الأجزاء متساندة ومتكاملة في شكل ما . وهو ما تؤكدته دراسة الباحثة (إبراهيمي أسماء) التي تبين ضرورة التوافق الزوجي والأسري لدى المرأة العاملة مع الضغوط المهنية التي تتعرض لها .

كما يبين الجدول أن الضغوط التي تواجهها الأم العاملة في تربية أبنائها من خلال تنظيم وقتها وتفكيك الرموز المبهمه لدى أطفالها والقيام على رعايتهم والإهتمام بهم وتلقينهم الأساسيات في الحياة وإعدادهم لمواجهة المجتمع والحياة الخارجية .

ومن خلال محاولة تجاوز الأم العاملة للضغوط العملية حيث تنتمص دور الأم والعاملة في آن واحد وهذا ما يراه الإتجاه الوظيفي من خلال الدراسات والبحوث العلمية التي يكون محور الإهتمام فيها هو شكل أو بناء أي وحدة أو محور الإهتمام بمعن أن إتمام دور الأم العاملة على أكمل وجه يتجسد في تضحية الوحدة أو الفرد لبناء مجتمع متكامل .

كما نستنتج من خلال تلك النتائج أن أغلب أفراد العينة يملن إلى تربية ورعاية الأبناء على حساب العمل حيث أن إحدى المبحوثات قالت (لو كان يمرض ولدي نسيب الخدمة ونروحلو) بمعنى تعلق الأم برعاية الأبناء وأولوية رعايتهم على حساب المهنة . حتى وزارات التعليم تكفل حق الأمومة نظراً لأهمية هذا الدور ولحساسيته وتأثيره على الأبناء .

أما مناقشة المبحوثات في التقصير المهني على حساب الدور الأمومي تبين أن دور الأم بإمكانه أن يكون حتى في الوظيفة ذاتها من خلال تعلق الأم العاملة بأبنائها وسؤالها المتكرر عن حالتهم غير أن العكس غير موجود وإن كان فهو بنسبة ضئيلة فالأم العاملة بمجرد خروجها من القسم أو المؤسسة تتناسى كل مايربطها بالمهنة وتتفرغ بل وتكرس كل وقتها لأطفالها كما أن جل العاملات يشعرن بالتقصير حيال واجباتهن على أبنائهن رغم الضغوط الممارسة عليهن ورغم الصراعات النفسية المختلفة . فالأم العاملة ورغم كل إنشغالاتها تبقى من أولوياتها إدارة الشؤون الداخلية للبيت وتربية أطفالها والقيام بشؤونهم فالأسرة تعتبر اللبنة الأولى في بناء الكيان الاجتماعي . فالتراث التراكمي للأبحاث السوسيو نفسية تعتبر الأسرة الوحدة الاجتماعية البنائية الأساسية في المجتمع . مايقر به الباحث (وحيد دروات) في دراسته بعنوان المرأة العاملة بين الضغوط الوظيفية ومتطلبات الحياة الأسرية أن الأسرة تحدد سلوك الأفراد بما يتلائم والأدوار الاجتماعية المحددة وفقاً للنمط الاجتماعي العام وهذا ماتعمل الأم لأجله فهدفها هو انشاء شخصيات صالحة للمجتمع .

فعقدة الحرمان التي تحاول الأم العاملة تعويضها لأبنائها من خلال القيام بكل واجباتها من (غسيل وطبخ وتلقين لأهم الوظائف ومراجعة الدروس والعناية بالمريض)كلها تحتّم على المرأة الأم العاملة مواجهة ضغط تجسيد دور الأم المناسبة في كل الحالات .

أيضاً من خلال نتائج الدراسة تبين أن الأم العاملة تحاول جاهدة تعويض أبنائها عن الساعات التي تقضيها بعيدة عنهم من خلال تصحيح الكراسات والأوراق في القسم فكانت أغلب المبحوثات تكمل كل وظائفها العملية داخل المؤسسة قصد رجوعها إلى المنزل آخر اليوم لقضاء كل دقيقة مع أبنائها ولتعويضهم عن الحرمان خلال كل اليوم الذي قضته خارجاً .

خلاصة المحور : "طبيعة العمل ودور الأمومة"

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول " طبيعة العمل ودور الأمومة " نستطيع أن نؤكد مايلي :

. أن درجة الموائمة بين مواصفات طبيعة العمل ودور الأمومة حسب المتوسط الحسابي للمحور تقع في المجال المتوسط مما يرجح الإتجاه الإيجابي لأفراد العينة وهذا راجع إلى التوافق بين طبيعة العمل وكل مايتعلق بالأدوار المنوطة بها بشكل متوسط على العموم وعليه يمكن القول بأن الفرض الجزئي الأول قد تحقق .

المحور الثاني :

الجدول رقم (12) يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات بيئة عمل المرأة وواجباتها الزوجية

الانحراف المعياري	كاي تربيع	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	العبارات
1.91	48	23.335 ³	2.40	2	4	28	29	12	تواجد بعد مكان عملي عن المنزل يجعلني مقصرة في إعداد الطعام لزوجي
				%2.7	%5.3	%37.3	%38	%16	
1.86	44	19.744 ³	2.20	2	2	19	38	14	أخذ المشورة من زملائي في قراراتي المتعلقة بحياتي الشخصية
				%2.7	%2.7	%25.3	%50.7	%18.7	
1.15	46.8	16.249 ³	2.34	6	5	16	30	18	التوتر الناتج عن مهامي في العمل يقلل من تبادل الأحاديث مع زوجي
				%8	%6.7	%21.3	%40	%24	
1.10	49.8	25.474 ³	2.49	5	6	25	24	15	عبء العمل يضعف من إشباعي لرغبات زوجي
				%6.7	%8	%33.3	%32	%20	
1.10	50.6	21.117 ³	2.53	6	6	22	29	12	يقلل الإجهاد داخل القسم من قدرتي على تنظيف ملابس زوجي
				%8	%8	%29.3	%38.7	%16	
1.14	49.8	22.472 ³	2.49	6	6	22	26	15	طريقة تنفلي من وإلى عملي تمنعني من تبادل عبارات المدح مع زوجي
				%8	%8	%29.3	%34.7	%20	

1.14	49.2	16.183 ³	2.46	8	6	17	26	18	قلة ساعات النوم بسبب كثرة الأعباء المهنية تجعلني أقصر في التزين لزوجي
				10.7%	8%	22.7%	34.7%	24%	
1.24	51.2	13.537 ³	2.57	75	4	37	32	2	يمعني كثرة إشغالي بتلاميذي من ترتيب غرفة نومي
				8.4%	5.3%	49.3%	42.7%	2.7%	

المصدر: التحقيق الميداني

عرض نتائج عبارات محور : بيئة عمل المرأة وواجباتها الزوجية

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بواسطة برنامج spss في نسخته العشرين والمدونة في الجدول أعلاه مايلي :

1. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (تواجد مكان عملي عن المنزل يجعلني مقصرة في إعداد الطعام لزوجي) مقدر ب(2.40) ويقع في المجال القوي , وهو ما يؤكد دلالته كاي تربيع بالنسبة للعبارة , غير أن هذا الإتفاق حول إيجابية تواجد بعد مكان عملي عن المنزل والتقصير في إعداد الطعام لزوجي ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.91) .

2. المتوسط المرجح لإستجابات المعلمات حول عبارة (أخذ المشورة من زملائي في قراراتي المتعلقة بحياتي الشخصية) مقدر ب(2.20) ويقع في المجال القوي , وهو ما يؤكد دلالته كاي تربيع بالنسبة للعبارة وهو إتفاق أغلب المبحوثات على رأي أنهن في قليل من الأحيان ما يأخذن بنصيحة الزملاء فيما يتعلق بالحياة الشخصية ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.86) .

3. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (التوتر الناتج عن مهام في العمل يقلل من تبادل الأحاديث مع زوجي) مقدر ب(2.34) وتقع في المجال المحايد وهو حاد لاتجمع عليه جميع المبحوثات كونه لا يوجد تأثير كبير لتوتر العمل على تبادل الأحاديث مع الزوج و يظهر ذلك من خلال الإنحراف المعياري (1.15) .

4. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (عبء العمل يضعف من إشباعي لرغبات زوجي) مقدر ب(2.49) وهذا راجع إلى أن أغلب المبحوثات تجمع على أن الإهتمام بالزوج من الأولويات ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.10)

5. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (يقلل الإجهاد داخل القسم من قدرتي على تنظيف ملابس زوجي) مقدر ب(2.53) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالته كاي تربيع بالنسبة للعبارة .

غير أن هذا الإتفاق حول الإجهاد داخل القسم والقدرة على تنظيف ملابس الزوج .ينتابها بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.10)

6. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (طريقة تنقلي من وإلى عملي تمنعني من تبادل عبارات الدح مع زوجي) مقدر ب(2.49) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق حول بعد أو قرب مكان العمل وطريقة التنقل إليه وتبادل عبارات الدح مع الزوج ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك واضحا من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.44)

7. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (قلة ساعات النوم بسبب كثرة الأعباء المهنية تجعلني أقصر في التزين لزوجي) مقدر ب(2.46) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن الإتفاق بين قلة ساعات النوم والتقصير في التزين للزوج ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال الإنحراف المعياري المقدر ب(1.42)

8. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (يمنعني كثرة إنشغالي بتلاميذي من ترتيب غرفة نومي) مقدر ب(2.57) يقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق حول كثرة الإنشغال وترتيب غرفة النوم ينتابه تشتت قوي ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.24)

تحليل نتائج عبارات محور :بيئة العمل والواجبات الزوجية

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات محور بيئة العمل والواجبات الزوجية نستطيع أن نؤكد مايلي:

أن إنشغال الزوجة العاملة بالذهاب إلى العمل لايقف حاجزا أمام إعدادها لطعام زوجها وهذا ما يظهر جليا من خلال المتوسط الحسابي لهته العبارة حيث يرجع إتجاهها إيجابيا لأفراد العينة . وهذا راجع إلى ضرورة إهتمام المبحوثات بأزواجهن وهذا ماتؤكدته الدراسة السابقة للباحثة (إبراهيمي أسماء)بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة .حيث أن رعاية الزوج من أوليات الزوجة وهو مايتجسد في ثقافتنا العربية وديننا الإسلامي فهي تعمل جاهدة على التوفيق بين مهنتها وبين إرضاء زوجها وهذا ما تبين في رد إحدى المبحوثات حيث قالت (مانهمش راجلي لا يعرس عليا) أي عدم إهمال الزوج لضمان عدم زواجه بإمرأة ثانية ,فخوف المرأة العاملة على مستقبلها كزوجة يجعل رعاية الزوج في الصدارة خوفا من زوال مكانتها كربة أسرة ومملكة في بيتها فالمرأة العاملة المتزوجة تريد عملها لضمان مكانتها الإجتماعية كما أنها لا تستطيع التنازل عن مكانتها الزوجية .

كما يبين الجدول أن رعاية الزوج تأتي على حساب بيئة العمل حيث نلاحظ أن العبارة رقم (07) وهي التزين للزوج شبه منعدمة عند المبحوثات فإنشغالهن بالواجبات الأساسية يغطي إنشغالهن بالواجبات

الثانوية وهذا مظهر في تكامل الأجزاء أو التحليل الوظيفي الذي يمثل تأكيد الكل وتثبيته وأحيانا إتساع نطاقه ومن ثم تصبح الأجزاء متساندة و متكاملة على نحو ما .

كما نستنتج من خلال تلك النتائج أن أغلب مفردات العينة تملن إلى رعاية الزوج والمحافظة عليه والقيام بدورهن على أكمل وجه وهذا مايبين إحتياج المرأة للشق الشخصي مهما كانت مكانتها الإجتماعية و بإمكان المرأة أن تصبح كائنا شرسا إذا ماتعلق الأمر بمكانتها الزوجية .

أما مناقشة المبحوثات في أخذ المشورة من الزملاء فيما يتعلق بالحياة الشخصية فأغلب المبحوثات لا يولين أهمية لآراء الزملاء ويعتبرن حياتهن الشخصية صندوقا اسودا يصعب معرفة ما يتخلله حيث أن إحدى المبحوثات قالت (واش دخلهم زملائي هاذي حياتي) بمعنى أن الزملاء لادخل لهم والحياة الشخصية لكل عامل . كما أن العديد من الباحثات كان من الصعب إرضائهن بالتجاوب مع عبارات الإستبيان ظنا منهن أنه تدخل في حياتهم الخاصة .وهذا راجع إلى الثقافة العربية التي تعتبر الحديث عن الحياة الشخصية كلاما محضورا لا يجوز الحديث فيه أو مناقشته أو الإلمام به .أما الأبحاث السوسيو نفسية فقالت أن التفاعلات الحاصلة بين الإدارة والموظفين وطبيعة العلاقة بين الموظفين ينتج عنها ضغوط ونزاعات حول المسؤوليات والصلاحيات وضغوط العمل غالبا ماتنعكس على علاقاتهم بشريك الحياة حيث أقرت الدراسة السابقة للباحثة إبراهيمي أسماء بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة أن الإنفعالات المتسرة التي تصدر من القلق والإكتئاب عادة ماتكون السبب في المشاحنات السلبية بين الشريكين .

خلاصة المحور:"بيئة العمل والواجبات الزوجية "

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثاني نستطيع أن نؤكد مايلي :

أن درجة الموائمة بين بيئة العمل والواجبات الزوجية حسب المتوسط الحسابي للمحور تقع في المجال المتوسط مما يرحح الإتجاه الإيجابي لأفراد العينة وهذا راجع إلى التوافق بين بيئة العمل وكل مايتعلق بالواجبات الزوجية وعليه يمكن القول أن الفرض الجزئي قد تحقق.

المحور الثالث:

الجدول رقم (13) يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات حجم العمل ومستوى العناية بالبيت الأسري

الانحراف المعياري	كاي تربيع	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	العبارات
1.77	46.6	17.344 ³	2.33	2	3	18	47	5	تواجدي الدائم في العمل يقلل من دورات تنظيف منزلي
				%2.7	%4	%24	%62.7	%6.7	
1.50	42	17.208 ³	2.10	2	75	14	55	6	يسبب لي الإجهاد في العمل التقصير في ترتيب بيتي
				%4.5	%2.6	%18.7	%73.3	%8	
1.56	44	11.737 ³	2.20	2	75	21	48	6	صغر حجم العطل ينقص من قيامي بغسل أفرشة و أغطية المنزل
				%2.6	%70	%28	%64	%8	
1.61	46.4	24.478 ³	2.32	75	1	27	42	5	مواقيت أيام الإمتحانات سبب في تراكم أعمال المنزلية
				%35	%1.2	%36	%56.0	%6.7	
1.93	53	24.246 ³	2.65	4	4	37	22	8	خروجي من البيت باكرا يقلل من حرصي على توظيف أثاث منزلي
				%5.3	%5.3	%49.3	%29.3	%10.7	
1.99	49.2	25.573 ³	2.46	4	4	26	30	11	حرصي على إتقان وظيفتي يجعلني أهمل العناية بديكور منزلي
				%5.3	%5.3	%34.7	%40	%14.7	
1.03	48	31.391 ³	2.40	4	4	25	27	15	تكاتف مهمامي

				15.3%	5.3%	33.3%	36%	20%	الوظيفية يعيقني من التفرغ لغسل الأواني وترتيبها
--	--	--	--	-------	------	-------	-----	-----	---

المصدر: التحقيق الميداني

عرض نتائج محور: حجم العمل والعناية بالبيت الأسري

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS في نسخته العشرين والمدونة في الجدول أعلاه مايلي :

1. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (تواجدي الدائم في العمل يقلل من دورات تنظيف منزلي) مقدر ب(2.33) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق حول التواجد الدائم في العمل ودورات تنظيف المنزل ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.77)

2. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (يسبب لي الإجهاد في العمل التصغير في ترتيب بيتي) مقدر ب (210) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن الإتفاق حول الضغوط المرجوة في هته العبارة ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.50)

3. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (صغر حجم العطل ينقص من قيامي بغسل أفرشة وأغطية المنزل) مقدر ب(2.20) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة بيد أن هذا الإتفاق يشوبه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري (1.56)

4. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (مواقيت أيام الإمتحانات سبب في تراكم أعمال المنزلية) مقدر ب(2.32) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة إلا أن هذا

التضخم حول تراكم الأعمال المنزلية أيام الإمتحانات يشويه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري (1.61)

5. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (خروجي من البيت باكرا يقلل من حرصي على توظيف أثاث منزلي) مقدر ب(2.56) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد كاي تربيع المقدر قيمته ب(53) ولكنه إجماع مشتت بإنحراف معياري بقيمة (1.39) إلا أن عملية توظيف الأثاث لاتكون دائما وموجبة يوميا .

6. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (حرصي على إتقان وظيفتي يجعلني أهمل العناية بديكور منزلي) مقدر ب(2.46) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد كاي تربيع بالنسبة للعبارة بيد أن الإستجابات المحايدة بالنسبة للعبارة بين ديكور المنزل والحرص على إتقان الوظيفة ينتابها بعض التشتت وهذا ما يظهر في الإنحراف المعياري (1.03)

7. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول (تكاثف مهامى الوظيفية يعيقني من التفرغ لغسل الأواني وترتيبها) مقدر ب(2.40) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد كاي تربيع بالنسبة للعبارة إلا أنه بالنسبة للعبارة تكاثف المهام والتفرغ لغسل الأواني وترتيبها ينتابه بعض التشتت وهذا ما يظهر في الإنحراف المعياري (1.03)

تحليل نتائج عبارات محور حجم العمل ومستوى العناية بالبيت الأسري

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات محور حجم العمل ومستوى العناية بالبيت الأسري نستطيع أن نؤكد مايلي :

أن تواجد المرأة خارج المنزل لا يقف حاجزا أمام قيامها بالأشغال الأسرية والبيوتوتية وهذا ما يظهر جليا من خلال المتوسط الحسابي لهته العبارة حيث يرجح إتجاها إيجابيا لأفراد العينة . وهذا راجع إلى ضرورة إهتمام المبحوثات بالبيت الأسري من تنظيف وترتيب وغسل للأفرشة والأغطية والأواني وكذا العناية

بالديكور العام للمنزل ولأن المرأة العاملة تحاول جاهدة التنسيق بين أدوارها ومهامها فهي تعمل على توفير الراحة لأبنائها وزوجها وحسن سمعتها كربة أسرة أمام جاراتها وأهل زوجها .

فالمرأة العاملة تتقصد دورها كربة أسرة لضمان الإحاطة بكل إنشغالاتها المنزلية ولعدم التفريط في راحة عائلتها .

كما يبين الجدول أن العبارة (07) تكاثف مهام الوظيفية تشكل عائقا أمام التفرغ لغسل الأواني وترتيبها عبرت عنها معظم المبحوثات بأن المهام الوظيفية تنقص من عزيمة القيام بالأعمال المنزلية لكنها لاتقف عائقا أمام غسل الأواني وترتيبها وهو العمل الواجب القيام به .

حيث أن أداء المرأة العاملة حيال أشغالها البيئية مايتوافق مع الدراسة السابقة الأولى (عيسى إبراهيم المعشر) بعنوان الفنادق الأردنية فئة الخمس نجوم .وهو ما تبناه في الفرضية الثالثة تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين .

حيث نلاحظ أن صراع الدور بالنسبة للمرأة العاملة يؤثر على أدائها بشكل يومي .قالت إحدى المبحوثات (مانقدرش نخلي داري ماشي نظيفة ونخرج) بمعنى أنها تفكر في نظافة بيتها قبل خروجها منه . كما أن العبارة رقم (06)(حرصى على إتقان وظيفتي يجعلني أهمل العناية بديكور منزلي) أقرت أغلب المبحوثات أن ديكور المنزل ليس من الواجب تغييره يوميا والعناية به تكون في أوقات الراحة فقط ماينقص من الضغط والتعب عليهن .

توضح الدراسة السابقة للباحث العرياوي سحنون بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أن الأبحاث النفسية والبيولوجية تعطي شرحا للضغوط الناجمة عن الزيادة في العمل والمبالغة في إتقانه وأخذ الأوامر من الرؤساء .ماينعكس على زيادة الأدوار والمهام ويؤدي إلى التعب والإرهاق والتقصير في أحد المهام او بعضها .

خلاصة المحور:

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور

الثالث نستطيع أن نوكد مايلي :

أن درجة الموائمة بين حجم العمل ومستوى العناية بالبيت الأسري حسب المتوسط الحسابي للمحور تقع

في المجال المتوسط مما يرجح الإتجاه الإيجابي لأفراد العينة وهذا راجع إلى التوافق بين حجم العمل

والعناية بالبيت الأسري وكل مايتعلق بالمهام المنوطة بها بشكل متوسط على العموم وعليه يمكن القول

بأن الفرض الجزئي الأول قد تحقق.

المحور الرابع :

الجدول رقم (14) يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات تعدد أدوار المرأة و أداء مهامها الوظيفية

الانحراف المعياري	كاي تربيع	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	العبارات
1.09	48	27.999 ³	2.4	5	4	23	27	16	زيادة حجم أسرتي (الإنجاب المتكرر) يقلل من مستوى أداء مهامي الوظيفية
				%6.7	%5.3	%30.7	%36	%21.3	
1.91	48.2	20.892 ³	2.41	3	2	29	30	11	يسبب لي التوتر في المنزل التماطل في تقديم الأعمال المطلوبة مني
				%4	%2.7	%38.7	%40	%14.7	
1.83	45.6	10.434 ³	2.28	2	1	24	37	11	إلتزامي بشؤون أبنائي (مرض مذاكرة) يجعلني أتغيب عن عملي
				%2.7	%1.3	%32	%49.3	%14.7	
1.89	49.8	18.276 ³	2.49	3	3	30	31	8	ينعكس تعاملي مع شغبي أبنائي على معاملتي لتلاميذي
				%4	%4	%40	%41.3	%10.7	
1.98	52.2	15.460 ³	2.61	5	4	31	27	8	تفكيرتي في مواقيت إطعام زوجي يقلل من إلتزاماتي الإدارية
				%6.7	%5.3	%41.3	%36	%10.7	
1.03	49.6	15.892 ³	2.48	6	2	24	33	10	إحترامي لمكانة زوجي تمنعني من مقابلة أولياء تلاميذي
				%8	%2.7	%32	%44	%13.3	
1.96	48.4	14.241 ³	2.42	4	3	24	34	10	يجعلني السهر على راحة عائلتي في أتاخر
				%5.3	%4	%32	%45.3	%13.3	

									الوصول إلى عملي
1.79	50	24.468 ³	2.50	2	1	37	28	7	تلبية لمتطلبات زوجي وأبنائي تجعلني لأفكر في عملي
				%2.7	%1.3	%49.3	%37.3	%9.3	

المصدر: التحقيق الميداني

عرض نتائج محور : تعدد أدوار المرأة ومهامها الوظيفية

نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بواسطة برنامج SPSS في نسخته العشرين والمدونة في الجدول أعلاه مايلي :

1. المتوسط المرجح لإستجابات العائلات حول عبارة (الإنجاب المتكرر يقلل من مستوى أداء مهامي الوظيفية) مقدر ب(2.4) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق حول الإنجاب المتكرر ومستوى أداء المهام الوظيفية ينتابه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري المقدر ب(1.09)

2. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (يسبب لي التوتر في المنزل التماطل في تقديم الأعمال المطلوبة مني) مقدر ب(2.41) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالة كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن الإتفاق حول التوتر في المنزل وتقديم الأعمال يشوبه بعض التشتت وهذا ما يظهر من خلال الإنحراف المعياري (1.91)

3. المتوسط المرجح لإستجابات العائلات حول عبارة (إلتزامي بشؤونأبنائي (مرض مذاكرة) يجعلني أتغيب عن عملي) مقدر ب(2.28) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق يشوبه بعض التشتت و يظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري (1.83)

4. المتوسط المرجح لإستجابات العائلات حول عبارة (ينعكس تعاملي مع شغب أبنائي على معاملتي لتلاميذي) مقدر ب(2.49) ويقع في المجال المحايد وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة إلا أن هذا المجال المحايد حول معاملة التلاميذ ومع شغب الأبناء يشوبه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري (1.89)

5. المتوسط المرجح لإستجابات المبحوثات حول عبارة (تفكيري في مواقيت إطعام زوجي يقلل من إلتزاماتي الإدارية) مقدر ب(2.61)

ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق يشوبه بعض التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري (1.89)

6. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (إحترامي لمانة زوجي تمنعني من مقابلة أولياء تلاميذي) مقدر ب(2.48) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق حول الدور الوظيفي وإحترام مكانة الزوج في هته العبارة يشوبه بعض من التشتت ويظهر ذلك من خلال قيمة الإنحراف المعياري (1.03)

7. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (يجعني السهر على راحة عائلتي أتأخر في الوصول إلى عملي) مقدر ب(2.42) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الربط بين السهر على راحة العائلة والتأخر في الوصول إلى العمل يشوبه بعض التشتت ويظهر ذلك جليا في الإنحراف المعياري

8. المتوسط المرجح لإستجابات العاملات حول عبارة (تليبي لمطالبات زوجي وأبنائي تجعني لا أفكر في عملي) مقدر ب(2.56) ويقع في المجال القوي وهو ما يؤكد دلالاته كاي تربيع بالنسبة للعبارة غير أن هذا الإتفاق يشوبه بعض التشتت وهو ما يظهر في الإنحراف المعياري المقدر ب(1.79)

تحليل نتائج عبارات محور: تعدد أدوار المرأة ومهامها الوظيفية
نلاحظ من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور نستطيع أن نؤكد مايلي :

أن تعدد أدوار المرأة العاملة من دورها كأم وكزوجة و كربة بيت وعاملة يجعلها تعاني صراع الدور وتكون أكثر عرضة للضغوط النفسية وهذا ما يظهر جليا من خلال المتوسط الحسابي لهته العبارة حيث يرجح إتجاها إيجابيا لأفراد العينة . وهذا راجع إلى ضرورة تقمص المرأة والزوجة والأم العاملة لجميع هته الأدوار المتعددة حيث أقرت بعض المبحوثات عند قراءتها للعبارة رقم (06) وهي إحترامي لمكانة زوجي تمنعني من مقابلة أولياء تلاميذي) بقولها (حتى نيميرو المدير ماعنديش) أي دورها كزوجة يتحدى أي سلطة من جهة أكثر منها مكانة وهو ما يحتم عليها والإبتعاد عن مخالطة الرجال تحسبا لمكانة زوجها ما يظهر تغلب الأدوار الخاصة على الوظائف المهنية .

كما يبين الجدول أن العبارة رقم (07) والتي تقر أن (السهر على راحة العائلة يجعل العاملة تتأخر في الوصول إلى عملها) قالت إحداهن (أول مرة نتأخر أمس) وهذا ماتبين في الدراسة السابقة الثالثة (العرباوي سحنون) بعنوان (الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية).

كما قالت إحدى المبحوثات في العبارة (03) (التزامي بشؤون أبنائي مرض مذاكرة يجعلني أتغيب عن عملي) أن " الأساتذة بخلاء ما يغيبو حتى نهار" بمعنى أن غياب الأستاذ لأي سبب مستبعد وهذا ما يوضح وجود العديد من الأستاذات اللواتي يحاولن جاهدات تقمص جميع الأدوار دون الإنقاص منها . كما أبرزت

خلاصة المحور :

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها بخصوص إستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الرابع نستطيع أن نؤكد مايلي :

أن درجة الموائمة بين تعدد الأدوار والمهام الوظيفية حسب المتوسط الحسابي مما يرجح الإتجاه الحسابي للمحور تقع في المجال المتوسط مما يرجح الإتجاه الإيجابي لأفراد العينة وهذا راجع إلى التوافق الإيجابي لأفراد العينة لتعدد الأدوار وكل ما يتعلق بالمهام الوظيفية المنوطة بها بشكل متوسط على العموم وعليه يمكن القول أن الفرض الجزئي مقبول .

الإستنتاجات العامة :

بعد المعالجة التي قمنا بها للبيانات المجموعة من الميدان وتحليلنا لها وومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والمدخل النظري المتبين نستخلص الآتي :

أن الضغوط المهنية للمرأة تؤثر على أدوارها الأسرية والمهنية وذلك يتجسد في طبيعة العمل التي تؤثر على دور الأمومة من ناحية مواصفات طبيعة العمل تؤثر على دور الأمومة التي تفرض على المرأة العاملة التأقلم مع دورها كأم في ظل محددات طبيعة عملها ونجد كذلك تأثير بيئة العمل على الواجبات الزوجية للمرأة العاملة التي تفرض على المرأة العاملة ضرورة التوفيق بين مايتطلبه الزوج من الناحية النفسية والجنسية وفق ماتفرض بيئة عملها . وتبين أن حجم العمل يؤثر على العناية بالبيت الأسري لها. مايبضع المرأة العاملة أمام حتمية تقسيم وقتها بما يتماشى مع متطلبات العمل والأطفال معا ويعد تعدد أدوار المرأة مؤثرا على مهامها الوظيفية الأمر الذي من شأنه أن يحدد درجة إتقان المرأة العاملة للمهام المنوطة بها مع ملاحظة أن أغلب مفردات العينة أقرروا بأنهم يقومون بترتيب أولوياتهم , كأولوية الأطفال والبيت والزوج دائما ما تكون في الدرجة الأولى .

الفصل الأول : خلفية الدراسة وأهميتها.

مقدمة أ_ب

الإشكالية ص3

أسباب ذاتية وأخرى موضوعية ص3

أهمية الدراسة ص4

أهداف الدراسة ص4

دراسات سابقة بحثت الموضوع نفسه ص5

تعريفات لغوية وإصطلاحية وإجرائية ص9

مقدمة :

أصبح التفكير في المستقبل أو التخطيط له من الأمور التي تهتم المجتمعات والشعوب المتحضرة التي تحاول أن تجد لنفسها موقعا على الخريطة العالمية ذلك لأن الوعي بالمستقبل هو أهم وسائل مواجهة التحديات وحسن توجيه التغيير في عالم اليوم ولعل طريق هذه الشعوب للإزدهار وضمن أفضل مستقبل هو العمل حيث أن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم بإعتبار المرأة نصف المجتمع فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع مما سمح للمرأة المشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات هذا من جهة ومن جهة أخرى كثف من مسؤولياتها حيث وجدت نفسها أمام القيام بالعديد من الوظائف في آن واحد .

فداخل الأسرة تقوم برعاية أبنائها وتلبية حاجياتهم وتخصيص وقت كافي لإدارة شؤونهم والقيام بكل الواجبات من غسيل وتنظيف وطهي وترتيب..... إلخ وكذا تهذيبهم روحيا وغرس أخلاق إيجابية مفيدة للمجتمع بالإضافة إلى هذا فهي تمارس نشاط الزوجة بما يحمله من متطلبات وتحديات كما أن لها دور وظيفي داخل عملها إستوجب أن تتقنه وتتقيد بقواعده رغم المشقات التابعة للعمل من عوامل فيزيقية وكذا مشاكل منجرة عن سوء الوضعية الفيزيقية للعمل وكذا العلاقات الإجتماعية وبيئة العمل أضف إلى ذلك طبيعة العمل وما يحمله من متاعب وإرهاصات بكل هته التحديات و المشقات والإلتزامات تفرض كما متزايدا من الإجهاد والقلق والإحترق النفسي .

وإذا كان عصرنا الحديث بات يوسم بعصر الضغط والقلق نظرا للتسارع الهائل والتغير الحضاري المتواجد, فإن المرأة العاملة تعتبر شبكة من الضغوط لأنها تقوم بالعديد من الأدوار وتحمل أعباء جسمية تثقل كاهلها ناهيك عن المعانات النفسية كالقلق والتوتر والإحباط .

وبما أن المرأة العنصر الحيوي في المجتمع وهي نبض الحياة فإن المجتمع يعول عليها في إستقراره وخصوصا أن عدد النساء في المجتمع رقم لا يستهان به للنهوض بالمجتمع . لذلك جاءت هته الدراسة لتبحث موضوع تأثير الضغوط المهنية للمرأة العاملة على أدوارها الوظيفية والأسرية ,حيث إحتوت هذه الدراسة على خمسة فصول هي :

الفصل الأول :خلفية الدراسة وضمت مشكلة تبحث عن حل وتنبؤات تحتاج إلى إثبات أو نفي وأسبابا ذاتية و أخرى موضوعية وأهمية الدراسة و أهدافها ودراسات سابقة بحثت في الموضوع نفسه والتعريفات اللغوية والإصطلاحية والإجرائية .

الفصل الثاني :أدبيات الدراسة وضمت مبحثين أساسيين هما الضغوط المهنية والأدوار الأسرية والمهنية .

الفصل الثالث :الطريقة والإجراءات وضمت المجتمع الأصلي والعينة المختارة ومراحل الدراسة و أدواتها و مراحل بناء الإستبيان و خلاصة الدراسة و الإستطلاعية .

الفصل الرابع: النتائج وضمت عرض النتائج وتحليلها .

الإشكالية:

يعرف المجتمع الحديث مجموعة تغييرات سريعة من ناحية تركيبته أو طريقة عيشه أو نمط سيرورته حيث تتطور و تتحول الأدوار فيه بصفة مستمرة وبفعل التطورات و التغييرات الحاصلة على مختلف المجالات الإجتماعية و السياسية و الثقافية و الفكرية حيث أن خروج المرأة إلى ميدان العمل كمكان هام في المجتمع فهي تحتل مكانة هامة في البناء الاجتماعي .

فالمرأة العاملة و من خلال أدائها لواجباتها المختلفة الأمر الذي يجعلها محاطة بمجموعة من الضغوط التي قد تكون متعلقة ببيئة المرأة الداخلية أو الخارجية الأمر الذي قد يصعب من أدائها لمهامها و التوفيق بين الأدوار المختلفة مقارنة بالعناصر الرجولية و لعل أكثر المجالات إستقطابا للنساء العاملات هو قطاع التربية و التعليم خاصة في مجتمع شبه تقليدي كالمجتمع الجزائري . لكون طبيعة الأعمال التربوية و التعليمية تتناسب مع الجنسين نظرا لطبيعة الأعمال حيث أن هته الطبيعة تتغير تبعا للمتطلبات و الظروف البيئية العامة و خصوصية كل مجتمع.

حيث أن المهام الموكلة للمرأة العاملة في عملها تفرض كم زائد من التعب والقلق و الإجهاد والإحترق النفسي ومع تعدد الأدوار التي قد تكون بيداغوجية و المتمثلة في تحضير الدروس والذي هو من المهام المنزلية غالبا حيث تقوم المرأة المعلمة بأعداد الدروس وفق البرامج وذلك في صورة مذكرات يومية تفصل محاور الدروس وعناصرها ونجد كذلك عمالية تصحيح الدفاتر و الأوراق والواجبات التي تصحح غالبا في المنزل بالإضافة إلى الأعمال التي تتعلق بأداء المعلمة داخل المؤسسة التربوية والتي نجد فيها الشرح وتبسيط المعلومة وضبط سلوك التلاميذ في القسم وساحة المدرسة. بالإضافة إلى المهام التنسيقية كحضور دورات تكوينية وإجتماعات وكذا الملتقيات الأكاديمية ومن الناحية الأسرية نجد مهامها كأم تتولى رعاية الأبناء والسهر على راحتهم وإطعامهم وكذا دورها الزوجي بتقديم واجباتها نحو الزوج ورعايته ومراعاة حقوقه الشرعية بالإضافة إلى دورها كربة بيت تتولى القيام بالواجبات المنزلية كالتنظيف اليومي للبيت والعمل على إقتناء الحاجيات المنزلية للزوج والأطفال وأفراد البيت الأسري. إن الحجم الساعى للعمل يختلف باختلاف المستوى الأكاديمي أي أن حجم العمل على المستوى الابتدائي يختلف عن المتوسط والثانوي.

كل هذه المهام المتباينة قد تخلق مجموعة ضغوط نفسية من شأنها أن تعيق المرأة العاملة على أدائها لمختلف المهام ويمكن أن تتجسد هته الضغوط في بيئة العمل الخارجية والمكونة من القرب من البيت الأسري حيث يمكن أن يكون المنزل قريب أو بعيد عن مكان العمل وكذا العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية التي تتجسد في العوامل الفيزيائية من تدفئة وإنارة وكذا تجهيزات ومعدات مادية للمساعدة في أداء

الأعمال ونجد أيضا العلاقات المتداخلة بين البيئة الداخلية والخارجية للمحيط أي بالتعامل مع الزملاء في العمل ومع أولياء التلاميذ.

ومنه فإننا نطرح التساؤل الرئيسي المتمثل في:

كيف تؤثر الضغوط المهنية للمرأة العاملة على أدوارها الوظيفية والأسرية ؟

-والذي تنبثق منه أسئلة فرعية تتمثل في :

ما تأثير طبيعة العمل في دور الأمومة ؟

ما تأثير بيئة عمل المرأة على واجباتها الزوجية ؟

ما تأثير حجم العمل على مستوى العناية بالبيت الأسري ؟

ما تأثير تعدد أدوار المرأة على أداء مهامها الوظيفية ؟

كما نجد الفرضيات التالية:

يوجد تأثير لطبيعة عمل المرأة على دور الأمومة .

يوجد تأثير لبيئة عمل المرأة على واجباتها الزوجية .

يوجد تأثير لتعدد أدوار المرأة على مهامها الوظيفية .

يوجد تأثير لحجم عمل المرأة على مستوى العناية بالبيت الأسري.

أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

ككل بحث اجتماعي لاينطلق من الصدفة بقدر ماتكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا

التي يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينهما ولهذا فان هناك أسباب ذاتية و أخرى موضوعية

هي كالآتي :

الذاتية:

➤ وجود شبكة من العلاقات الشخصية والمساندة لإتمام هذه الدراسة

➤ إمكانية دراسة هذا الموضوع وبحثه نظرا لتوفر العديد من الأدبيات التي تهتم بدراسة المرأة

العاملة

➤ بحكم أنني انتمي إلى جنس الإناث واستطيع أن ادرس هذا الموضوع الخاص بالضغوط التي

تتعرض لها المرأة

الموضوعية :

➤ إنتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري وماتنتج عن الظاهرة من مشاكل

وضغوط عديدة

➤ لتوضيح المشاكل النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة

➤ إلقاء الضوء على تعدد أدوار المرأة المتزوجة داخل المحيط المهني والأسري

- الصعوبات التي تعترض حياة المرأة العاملة .
- الانقلاب المجتمعي والتغيرات السلوكية على مستوى الأسرة الجزائرية .
- هيمنة الأجواء الروتينية والسلبية نتيجة الضغوط والإجهاد والقلق .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في :

- كون المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من المجتمع فقد استطاعت أن تكون الزوجة والأم والعاملة في نفس الوقت من حيث الاهتمام بزوجها وكعاملة تتحمل مسؤوليتها في عملها وكأم تقوم بتربية أولادها .
- تفيد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة لدراسة لاحقة في نفس الموضوع .
- تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي لوضعية المرأة العاملة والضغوط التي تتعرض لها في ظل الأدوار الأسرية والمهنية وفي هذا الأخير استوجب إبراز قدراتها وإمكانياتها حتى تكون منسقا بين أدوارها الاجتماعية والأسرية .
- تبيان الضغوط المختلفة التي تتعرض لها المرأة العاملة وصراع الدور الذي تتعرض له عن تعدد مسؤولياتها كما نحاول أن نبرز ماينجم عن ذلك من الاحتراق النفسي والمشكلات الاجتماعية والأسرية .

أهداف الدراسة :

- لا يوجد بحث أو دراسة بدون أهداف أو غايات وتهدف هذه الدراسة إلى :
- التعرف على الضغوط النفسية الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة .
- الكشف عن مدى توافق ادوار المرأة العاملة مع مسؤولياتها .
- رصد أهم الصعوبات و المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة كأم وكزوجة وكعاملة.
- إستكشاف أهم الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة للتقليل من الضغوط للقيام بالأدوار بصورة سليمة.
- معرفة الآثار السلبية التي تعود على المرأة العاملة نتيجة تواجدها بالعمل أحيانا وبالبيت أحيانا أخرى .

دراسات سابقة بحثت الموضوع نفسه:

الدراسة الأولى :

_معلومات أساسية عن الدراسة :

مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط

العنوان: اثر ضغوط العمل على أداء العاملين

المكان:ال فنادق الأردنية فئة الخمس نجوم (دراسة ميدانية)

الزمان:السنة الجامعية 2009

صاحب الدراسة :عيسى إبراهيم المعشر

ملخص الدراسة: جاءت هذه الدراسة لتبحث وتكشف عن ضغوط العمل على أداء العاملين ,وقد اختار الباحث العلاقات التفاعلية التالية : (الإداريين ،الموظفين)،(عمال الصيانة ،عمال النظافة)لبحث علاقاتها الإرتباطية بالضغوط المهنية .

وهدفت الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية :

_ هل توجد علاقة لعناصر ضغوط العمل (عبء،الأجور ،والمكافآت ،الهيكل التنظيمي،بيئة العمل) على أداء العاملين في الفنادق الأردنية

_ هل يوجد تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية

_ هل يوجد تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين يعزى للخصائص الشخصية (الجنس،العمر،المستوى التعليمي،الحالة الإجتماعية وعدد سنوات الخبرة.)

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ومجموعة أدوات بحثية لجمع البيانات كالملاحظة ، المشاركة والمقابلة

وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية للبحث على عينة من فنادق الخمس نجوم في عمان وقد قدر حجمها ب12 فندقا وقدرت العينة ب (240) عاملا أي بنسبة 10 من مجتمع البحث المقدر ب(2400) عاملا وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين عبء العمل وأداء العاملين

2_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الأجور والمكافآت وأداء العاملين

3_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الهيكل التنظيمي و أداء العاملين

4_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين بيئة العمل و أداء العاملين

تعليق عن الدراسة الأولى:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة من عمال فنادق الخمس نجوم ب عمان في حين تتم هذه الدراسة على عينة من عاملات الأطوار التعليمية الثلاث (إبتدائي ،إكمالي ،ثانوي)بدائرة الماء الأبيض ولاية تبسة بمعنى أن الاختلاف بين الدراستين يكمن في أن الدراسة الأولى ملمة بالجنس الذكوري والأنثوي أما دراستي تكون على مستوى العاملات المتزوجات .وكذا يكمن الاختلاف في المجال الجغرافي .

وجه الاستفادة من الدراسة السابقة:

تمت الإستفادة من هذه الدراسة في تحديد مجال البحث وتدقيق المجتمع الذي تتم فيه الدراسة ففي الدراسة السابقة الأولى تم دراسة أداء العاملين في ظل الضغوط المهنية وكانت دراسة موسعة وهو مايسمح بالإلمام بجوانب الموضوع المدروس.

الدراسة الثانية:

مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس

العنوان:الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة

المكان:دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة الزمن:2014_

2015

إعداد الطالبة :إبراهيمي أسماء

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات

إعتمدت الدراسة على طرح التساؤل الرئيسي التالي :

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة؟

وهدفت الدراسة الى التساؤلات الآتية :

هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة؟

هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة؟

هل توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين الممرضات والمعلمات تعزى إلى المهنة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي بين الممرضات والمعلمات تعزى إلى المهنة ؟

وللإجابة على التساؤلات التالية قامت بوضع فرضيات متمثلة:

توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة

توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة

توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات العاملات بدائرة طولقة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في الضغط المهني .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزوجي .

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة هو الذي يعتمد على دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وإستعملت المقابلة .

وكانت العينة 30 مفردة منها 15 ممرضة و15 معلمة

وجه الإستفادة منها:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة من الممرضات والمعلمات في حين تمت هذه الدراسة على عينة المعلمات والإداريات في قطاع التعليم ببلدية الماء الأبيض بمعنى أن الإختلاف بين الدراستين في المجال الجغرافي.

كما أن لهته الدراسة الأثر البالغ في دراسة الضغوط المهنية لدى المرأة

الدراسة الثالثة :

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في نظريات ومناهج التربية البدنية والرياضية تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي

العنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

الزمان: السنة الجامعية 2008_2009

صاحب الدراسة: العرباوي سحنون

ملخص الدراسة:

تناول الباحث موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية كان الهدف من وراء ذلك معرفة نوع وشدة العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي تتمثل في معرفة أهم الضغوطات المهنية وبالتحديد العوامل التي تمر على مهمة مدرس التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي .

وهدفت الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي :

_ مانوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟

إستخدم الباحث المنهج المسحي والذي يعتبر إحدى الوسائل لجمع المعلومات وتم تطبيق الدراسة الميدانية بطريقة عشوائية وبلغت 40 ثانوية وكان إختيار المدرسين مقصودا 100 أستاذ للتربية البدنية والرياضية وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

الفرضية العامة :هناك علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي
الفرضيات الفرعية:

- 1_ توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .
 - 2_ هناك نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالرغم من وجود الضغوط المهنية.
 - 3_ توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.
- تعليق عن الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في مستغانم ,بسكرة حين تمت هذه الدراسة على عينة من المعلمات للأطوار التعليمية الثلاث للتربية والتعليم (ابتدائي ,إكمالي ,ثانوي) بمعنى أن الإختلاف بين الدراستين كان في المجال الجغرافي وتناولت الدراسة الطور الثانوي فقط أما بالنسبة لهته الدراسة تناولت الأطوار الثلاث التعليمية (الإداريات والأستاذات) كما تختلف الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في ربط الضغوط المهنية مع الرضا الوظيفي .
أوجه الإستفادة من الدراسة التالية:

كان لهذه الدراسة الأثر البالغ في الإهتمام أكثر بدراسة الضغوط وخاصة النفسية منها حيث كان التناسب بينها وبين الدراسة الحالية في مجتمع دراسة متغير الضغوط المهنية كما أن إعتقاد الدراسة على الإستبيان تشابه والدراسة المراد دراستها كما دراسة المتغير الأول والمتمثل في الضغوط كان في قطاع التعليم وهو العنصر المشترك بين الدراستين .

الدراسة الرابعة :

معلومات أساسية عن الدراسة :

مقال بمجلة آفاق للعلوم بجامعة الجلفة .

العنوان :المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية

الزمان: مارس 2018

صاحب الدراسة : دراوات وحيد

ملخص الدراسة :

جاءت هته الدراسة لتبحث في حياة المرأة العملية والأسرية وكذا تعدد أدوارها وماينجر عنها من نقائص وتقصير لمستلزمات الزوج وشؤون الأبناء , والواجبات المهنية من جهة أخرى مايبثقل كاهلها .

وهدفنا الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية :

ماإنعكاسات ضغوط العمل على الصحة الجسمية والنفسية للمرأة العاملة؟

ماتأثير ضغوط العمل على قيام المرأة العاملة بشؤون البيت الأسري ومستلزماته ؟

ما إنعكاسات ضغوط العمل على الحياة الزوجية للمرأة العاملة ؟

ما تأثير ضغوط العمل على عناية المرأة العاملة بتنشئة أبنائها وتدبير شؤونهم ؟

وقد تم إعتقاد المنهج الإستقرائي في دراسة هذا الموضوع من خلال إستقصاء مختلف الدراسات والأبحاث العلمية التي تعرضت للموضوع سواء بشكل مباشر أو غير مباشر .

تعليق عن الدراسة :

تم إجراء هته الدراسة كروية نقدية تبين ماينجر عن عمل المرأة والضرر النفسي الذي يلحق بها كما إعتد الباحث في دراسته على الآثار التي تنجر عن عمل المرأة حيال أسرتها وزوجها ووظيفتها حين أظهر تعدد مسؤولياتها الأسرية والمهنية .

وجه الإستفادة من الدراسة السابقة :

تمت الإستفادة من هته الدراسة في تبيان عناصر مهمة تلم بالظروف المحيطة بالمرأة العاملة . والآثار النفسية والصحية السلبية لمشقة تعدد الأدوار والابناء والتصارع بين متطلبات كل دور . وقد كانت دراسة موسعة وشاملة وهو ما جعل منها مرجعا للإلمام بجوانب الموضوع المدروس .

تعريفات لغوية وإصطلاحية وإجرائية :

الضغوط المهنية :

لغة : الشد والمشقة

إصطلاحا : وتعني ضم وشد وربط

كلمة أصلها لاتيني وهي متداولة وهي متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف الألم والصعوبات والشد والحزن والخسارة أو المصائب والنكبات . أي كل مايعتبر نتاج حياة صعبة وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة والتوتر أو الجهد المكثف¹ .

التعريف الإجرائي : الضغوط المهنية هي مجموع القوى والمؤثرات التي تؤثر في العامل بصفة عامة

والمرأة العاملة بصفة خاصة

الأدوار : تمثل التصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي وهي مثل الأدوار التي يلعبها الممثلون² .

التعريف الإجرائي : هي مجموع الأعمال التي يقوم بها الفرد حيث تفرض التماشي مع كل عمل

وتقمص الواجبات المنوطة به .

¹ د عبد العزيز عبد المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي , مركز كتاب النشر , القاهرة , 2005, ص 18
² أحمد ماهر : السلوك التنظيمي , مدخل بناء المهارات , د ط, الدار الجامعية , الإسكندرية , 2003 , ص 265

الأم العاملة :

إصطلاحا :المرأة العاملة المشتغلة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة¹ .

التعريف الإجرائي :

هي المرأة التي تقوم بدورين داخل المنزل وخارجه حيث تواجه أعباء أسرية ومهنية .

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة , د ط , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بيروت , 1984 , ص 110

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة

الضغوط المهنية

تمهيد

مفهوم الضغوط المهنية ص12

أهمية ضغوط العمل ص12

مصادر ضغوط العمل ص13

الآثار المترتبة عن ضغوط العمل ص14

تمهيد

مفهوم العمل ص15

تطور عمل المرأة العاملة في البلدان الغربية ص15

تطور عمل المرأة العاملة في البلدان العربية ص16

مفهوم المرأة العاملة ص18

دوافع خروج المرأة للعمل ص18

آثار خروج المرأة للعمل ص19

تعريف الدور ص20

صراع الدور ص20

خلاصة

تمهيد :

ولأن الحياة عامة والأعباء اليومية خاصة مليئة بجملة من المتاعب والإرهاصات ما يولد ضغوطا مهنية تقف حاجزا في كثير من الأحيان أمام تحقيق مايراد تحقيقه فالضغوط لا تقف في مجتمعات متقدمة دون الأخرى أو العكس فبمجرد تكاثف الأدوار والمسؤوليات و كذا الإلتزام بتغيير المسؤوليات كلما التزم الأمر يجعل من الفرد عرضة لمجموعة ضغوط نفسية وجسدية وهو ما يعيق الفرد العامل أو غيره على حد سواء ويشكل عبء في الكثير من الأحيان .

الضغوط المهنية :

مفهوم الضغوط المهنية : لقد نشأ مصطلح ضغوط العمل في المؤسسات أو المنظمات حيث يفترض أن يقوم العاملين بواجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالفعالية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك العاملين ومؤسساتهم في تذليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة فإن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون القيام بدورهم بصورة كاملة .

يعرف ضغوط العمل على أنه كل تأثير مادي أو معنوي يأخذ أشكال مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على إتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية التي تواجهه متخذ القرار في الكلية.

ضغط العمل :يعرف بأنه كل ماله تأثير مادي أو معنوي و أخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ,ويعوق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على إتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والنقدية¹ .
الضغط :القهر – الإضطراب – والضغط يعني الشدة والمشقة² .

الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف الألم والصعوبات والضدة والحزن والخسارة أو المصائب والنكبات أي كلما يعبر عن نتائج حياة صعبة وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة والتوتر أو الجهد المكثف³

¹ الخبزي محمد أحمد :الضغوط الإدارية الظاهرة الأسباب العلاج ,مكتبة مديولي للنشر ,1991, ص12
² فتية بن زروال : العنف كمظهر من مظاهر الاجهاد ,العنف والمجتمع مداخل نظرية معرفية متعددة أعمال الملتقى الدولي الأول مارس 2003,جامعة محمد خيضر ,بسكرة دار المهدي للطباعة والنشر , الجزائر ,ص445
³ عبد العزيز عبد المجيد محمد ,سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي , دط , مركز الكتاب للنشر , القاهرة 2005,ص18

عناصر ضغوط العمل : يمكن تحديد 3 عناصر رئيسية لضغوط العمل :

(أ) عنصر المثير : يحتوي على القوى المسببة للضغط والتي تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي وقد يكون مصدر هذا العنصر هو :

البيئة _ المنظمة _ الفرد نفسه .

(ب) عنصر الإستجابة : يمثل هذا المصدر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد تجاه الضغط مثل القلق – التوتر – الإحباط .

(ج) عنصر التفاعل : وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والإستجابة لها .

كما يمكن إضافة عنصرين آخرين لضغوط العمل في ضوء تطور مفهوم العمل وهما :

عنصر الإدراك وعنصر الظروف الفردية .

فالإدراك _ العقل له دور فعال في مدى إحساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه ¹.

أهمية ضغوط العمل:

الضغوط سمة من سمات العصر الحديث حيث يطلق عليها بعض الباحثين القاتل الصامت فلقد أصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات في الوقت الراهن على إختلاف طبيعتها تعاني من تزايد معدلات ضغوط العمل وإنتشارها بشكل واسع بين العاملين فيها والجدير بالذكر أن ضغوط العمل نالت نصيبا كبيرا من الإهتمام والدراسة من دول العالم بهدف التعرف على مصادرها والكشف على آثارها السلبية وكيفية التعامل معها بفعالية ونجاح ².

مصادر ضغوط العمل :

الظروف والعوامل التي تؤدي إلى التوتر والتأزم والضييق لدى الفرد فعندما نتحدث عن مصادر وأسباب الضغوط في العمل ,فإننا نتحدث غالبا عن ظروف العمل و أنظمتها ,إن أنظمة العمل في المنظمات البيروقراطية تؤدي إلى حدوث الضغوط النفسية لأنها تحد من حرية الأفراد وإبداعهم وتجبره على الإلتزام بقواعد العمل و أنظمتها غير المرنة وبالتالي يشعر العاملون بالضغوط النفسية وعدم الرضا

¹ عيده فيله فاروق , السيد محمد عبد المجيد , السلوكيات التنظيمية في إدارة المؤسسات التعليمية , دار المسيرة , ط2, الأردن , 2014
² عبد العظيم حسن طه و عبد العظيم حسن سلامة , إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية , دار الفكر , ط1, عمان , 2006

الآثار المترتبة عن ضغوط العمل :

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله وإذ إستمرت وزادت عن القدر المعقول تركت أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافهما المرجوة لكن هذا لا ينفي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى نتائج فعالة حيث أن المتفقد عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط أثارا سلبية وأخرى إيجابية .

1_ الآثار الإيجابية للضغوط المهنية:

تتمثل فيما يلي :

- _ التعاون والتضافر في الجهود من أجل إيجاد حلول للمشكلات.
- _ زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل .
- _ إنخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل¹.
- _ تنمية الإتصال بين العاملين بالمنظمة سواء كان هذا الإتصال رسميا أو غير رسمي , حيث تتطلب الضغوط زيادة في قنوات الإتصال وإستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة هاته الضغوط².

2_ الآثار السلبية للضغوط المهنية :

يترتب على الضغوط المهنية أثارا سلبية متنوعة تشمل الفرد والمنظمة تتمثل في :

(أ) إنخفاض الأداء :

إن إرتفاع مستوى الضغوط على المقدار المناسب أو إنخفاضه عنه ذو تأثير سلبي على أداء العامل ويؤدي إلى ضعف الأداء وإنخفاضه كما أن مقدار عالي أو منخفض من الضغوط قد لا يكون مثيرا أو مشجعا للأداء في حين أن مقدار مناسب للضغوط يكون مثيرا³.

(ب) الملل:

يقصد به إضطراب الفرد إلى الإستمرار في عمل لايميل إليه والضغط يخلق حالة من الملل أو السأم لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل والوضع الإجتماعي والشخصي مما يقلل إنتباهه وإنجذاب الفرد نحو عمله⁴.

(ج) التعب :

مجموعة نتائج النشاطات التي تظهر في تناقض القدرة على القيام بالعمل حيث عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الإستقرار والقلق والضيق الشديد وإضطراب في الحالة الإنفعالية للفرد¹.

¹ توفيق عبد الرحمان: **المدير في مواجهة ضغوط العمل** , مركز الخبرات المهنية للإدارة , دط , مصر القاهرة , 2010, ص 24

² عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي** , دار وائل للنشر والتوزيع , الأردن عمان , 2005, ص 60

³ أحمد ماهر: **السلوك التنظيمي** , مدخل بناء المهارات,الدار الجامعية للنشر والتوزيع , 2003, ص 332

⁴ عبد المعطي عساف: **السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة** , دار زهران للنشر والتوزيع , الأردن, عمان , 1994, ص 336

تمهيد :

تلقي قضايا المرأة إهتماماً متزايداً من جانب الكثير من الحكومات والمنظمات الدولية والمحلية نظراً لتنامي الإدراك بأهمية إدماج المرأة في عمليات التنمية ولهذا طمحت أكثر بالاندماج في الحياة العلمية والإرتقاء فيها فالبرغم من درابته على آثاره عليها وعلى أسرتها وخاصة الأبناء.

مفهوم العمل :

لغة : العمل جمع أعمال , كل فعل جسماني يأتي بقصد "العمل اليدوي , الشغل لقاء أجره المهنة أو الحرفة² "

إصطلاحاً : هو الجهد الإبتكاري الذي يمتزج بين المهارة العقلية والحركية والذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والإجتماعي .

أما العمل المنزلي هو : مجموعة من الأعمال المتجانسة تتطلب مهارات متنوعة , وأنواعاً مختلفة من النشاط .

المفهوم الإجرائي : نعني بالعمل المنزلي في دراستنا هذه مجمل الوظائف والنشاطات العضلية والفكرية التي تقوم بها الأم في بيتها , مثل التنظيف كي الملابس , إعداد الوجبات , إضافة إلى الإهتمام بزوجها وأبنائها وما يعرف منذ القدم أن العمل المنزلي من إختصاص ربة البيت التي تتحمل المسؤوليات بهدف المحافظة على إستقرار الأسرة. وهو ما يختلف من بلد لآخر ففي القديم كان عملها مقتصرًا على العمل الزراعي والعمل الحرفي ولكن بفضل فرصة التعليم إستطاعت أن تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية إحتياجاتها ولهذا فإن دوافع خروج المرأة للعمل تختلف من بلد لآخر.

1- تطور عمل المرأة في البلدان الغربية :

إن دخول المرأة الغربية إلى سوق العمل كان تدريجياً ومر بعدة مراحل بداية بالأعمال البسيطة إلى الأعمال التي تتطلب تحمل مسؤوليات أكبر , فقد كان عملها في الزراعة ثم العمل الحرفي ثم الصناعة وبفضل ماتوصل إليه العالم من تقدم توسعت دائرة عملها لتشمل مختلف مجالات العمل من الطب والتعليم وحتى السياسة بنسب فيتزايد مستمر .

¹ كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعي , دار الكتب العلمية , دط , لبنان بيروت , 1996 , ص 113
² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح , سيكولوجية المرأة العاملة , دط , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بيروت , 1984 , ص 89

1-1 تطور عمل المرأة في أمريكا :

لم يكن للمرأة الأمريكية عمل أخيرا غير العمل المنزلي ولكن وبفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل والمشاركة في الإقتصاد القومي .

ومع التغيرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة النسوية عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيو أنجلاند في القرن التاسع عشر سرعان ما إتسم العمل في هذه المصانع على أنه يلائم بصفة خاصة النساء .

ومنه لوحظ تواجد المرأة الأمريكية في عدة مهن إلى جانب الرجل , مادعم ذلك صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجرها خلال الإجازات والعطل وحسب الإحصائيات أجريت 1990 نجد أن نسبة اليد العاملة النسوية 40% في الولايات المتحدة الأمريكية . وهذا يعكس نضج وعي وفكر المرأة وإدراكها لأهمية العمل المهني , الذي يساعدها على إبراز مكانتها الإجتماعية من خلال إبداء آرائها وأفكارها بحرية والنهوض من أجل تحقيق التنمية الإقتصادية .

1-2 تطور عمل المرأة في أوروبا : يعتبر خروج المرأة الأوروبية للعمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل عن تكون المجتمعات البرجوازية والرأسمالية وإنهيار النظام الإقطاعي آنذاك وإضطراب النساء والأطفال القابعون في الأرياف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن .

1-3 تطور عمل المرأة في روسيا :

لم تستطع المرأة الروسية تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية 1917 التي أقامت مساواة تامة بين الجنسين بمعنى أصبح لها الحق في الملكية وتطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل .

2- تطور عمل المرأة في البلدان العربية :

لقد كرم الإسلام المرأة وحررها من العبودية وحدد لها حقوقها وواجباتها , فقد شاركت في العديد من الغزوات والحروب وبعدها عملت في الحقول والمزارع لجني الثمار وبفضل ماتلقته من تعليم في المدارس والكليات إستطاعت إقتحام سوق العمل وتحقيق ذاتها بإبراز إمكانياتها وقدراتها وفي نفس الوقت الإهتمام بالتدابير المنزلية .

2-1 تطور عمل المرأة في المشرق العربي :

بالرغم من الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية والسياسية التي تمر بها دول المشرق العربي (سوريا , لبنان ومصر) فقد أحرزت المرأة تقدماً ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل يختلف من سنة لأخرى ففي سوريا تضمنت الخطة الخماسية العاشرة 2006-2010 فصلاً خاصاً بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار وصولاً إلى نسبة 30% وتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل فقد إنخفضت هذه النسبة خلال الفترة 2004 من 19.8% إلى 17.3% .

2-2 في لبنان من خلال مشاركتها في النقابات 2002 فتمثيل المرأة في القيادة مايزال ضعيفاً .
عمل المرأة في المغرب العربي :

عاشت مجتمعات المغرب العربي ظروفاً إقتصادية و إجتماعية وسياسية متشابهة فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثراواتها وممتلكاتها .وحاول طمس شخصيتها فكان عمل المرأة مختلفاً . فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال وممرضة المجاهدين وفدائية وهذا ما أدى إلى تغيير البنى الإجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الإستقلال¹ .

فأصبح للمرأة حقوقاً سياسية وإجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين ومنح قانون شغل المرأة العاملة حقوقاً إجتماعية وإقتصادية لجعلها مواطنة كاملة الحقوق .

مفهوم المرأة العاملة :

هي تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في آدائها لمهنتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة البيت داخل أسرتها والثانية , الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة² .
التعريف الإجرائي : يمكن تعريفها على أنها المرأة الأم التي تعمل خارج بيتها للحصول على أجر مادي لتوفير متطلبات الحياة بسبب تعقد مشاكلها ولمساعدة الزوج في تحقيق الأمن الإقتصادي للأسرة أو بسبب الترمل أو التعرض للطلاق وقد يكون عملها دواماً كاملاً أو نصف دوام فهي الآن متواجدة في جل الوظائف العامة .

¹ علي شلق وآخرون **المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية** , ط1, مركز الدراسات الوحدة العربية , بيروت , لبنان , 1982, ص 327.

² حسن مصطفى عبد المعطي , **علم النفس الإكلينيكي** , ط1, دار قباء للطباعة والنشر , القاهرة , 2003, ص 104

دوافع خروج المرأة للعمل :

في السابق كان خروج المرأة مقتصرًا على العمل غير المأجور المتمثل في العمل بالمزارع وحياسة الملابس والزراعي وسرعان ما إلتحقت بالمدارس قصد المساهمة في تطوير المجتمع ورفاهية الأسرة إقتصاديا فالיום أصبح عمل المرأة مسلمة إجتماعية نص عليها القانون ولهذا خرجت لإمتهان العمل الذي ترغب فيه إلا أنه لكل إمراة ظروف ودوافع أدت بها للخروج لميدان العمل المأجور وسنستدرج البعض منها :

1- الدافع الإقتصادي :

وتتمثل في الحاجة الماسة إلى النقود لتغطية الحاجات المادية للأسرة ,ونظرا لعدم قدرة الزوج من تحقيق تغطية شاملة لحاجيات الأسرة المتزايدة بإستمرار وكذلك الزيادة في عدد أفرادها وغلاء المعيشة وإرتفاع الأسعار وتدني الأجور يحث المرأة على العمل لدعم زوجها وسد تلك الحاجيات الضرورية وإبعاد شبح الفقر عن أسرتها.

2- ترى الكثير من النساء أن الخروج إلى العمل المأجور يتم تحقيق ذاتها الفعلية وحتى تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع كما , أن الإرتباطات الإجتماعية في مقر العمل إضافة للدعم الإجتماعي جعل معظم النساء يفضلن الإشتراك في المجتمع ¹.

3 - دوافع ثقافية :

فمن خلال إختلاط المرأة بزميلاتها في العمل وفرضهم للإحترام المتبادل بينهم يجعلهم في إحتكاك دائم ومستمر ساهم في تبادل الأفكار والثقافات مما أدى لإكتساب مهارات إضافية ساعدتها في مجابهة مختلف مصاعب الحياة .

4- دوافع إجتماعية : نذكر منها :

لقد ولد دخول المعدات الكهرومنزلية إلى البيوت فراغا كبيرا لدى المرأة الماكثة بالبيت مما دفع بها للخروج إلى العمل ².

¹ حسن مصطفى عبد المعطي, المرجع السابق.

² محمد جامع العبيدي, المدخل إلى علم النفس الإجتماعي, ط1, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, 1993, ص264

1. آثار خروج المرأة للعمل على الأطفال :

إن الإحساس بالثقة والجدارة التي تحظى بها المرأة العاملة ينعكس إيجابيا على أطفالها وذلك من خلال خبرتها العملية إذ تصبح المرأة أكثر نضجا ووعيا مما جعلها أكثر حرصا على أن تمنح أبنائها الفرصة للتعبير عن أنفسهم وتشجيعهم على الإستقلال التدريجي .

2. آثار خروج المرأة للعمل على الزوج :

غالبا ما يحقق إشغال المرأة من قلق الرجل في جوانب كثيرة فهو يزيد من شعوره بالنسبة للمستقبل في حالة مواجهة الأسرة للأزمات الطارئة .

يلاحظ بعض النساء أنهن غير راضيات لعدم مساعدة أزواجهن لهن في القيام بالأعمال المنزلية . يخلق العمل شعورا لدى الرجل بتقصير الزوجة مما يخلق الكثير من المشكلات والخلافات . عمل المرأة يترك الزوج يرمي بكل المسؤولية على كاهل الزوجة مما يعرضها إلى عبء المسؤولية وحدتها¹ .

3. آثار خروج المرأة للعمل على الأسرة :

حدث تغير في البناء الأسري حيث إنتقلت الأسرة من الممتدة إلى النووية التي تتكون من الأبوين والأبناء وقد ساهم في تغير المكانة الإجتماعية للمرأة كما طرأ تغير في الوظائف التقليدية نتيجة لظهور مؤسسات متخصصة التي تؤدي تلك الوظائف , والت كانت تقوم بها الأسرة في شكل غير متخصص . فالأم كانت هي التي تقوم بتلقين وتربية أولادها بصورة مباشرة وعفوية , أما في الوقت الحالي أصبح دور الحضانة مثلا تحل محل الأسرة في التنشئة بطريقة مخططة² .

¹ عيد العاطي وآخرون , **علم إجتماع الأسرة** , ط1, دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , مصر , 2004, ص 58
² بن عمارة سمية , (2006) **صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بتوافقها الزوجي** , رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي , غير منشورة بجامعة قاصدي مرباح , ورقلة

تعريف الدور :

جملة النماذج الثقافية المرتبطة بوضع إجتماعي معين , وتشمل على إتجاهات وأنواع سلوك معينة يتوقعها الشخص من المنتمين إلى الجهاز ذاته , ولذا فإن الأدوار لا يمكن دراستها إلا في إطار صلات البيئة¹ .

التعريف الإجرائي :

هو تبني مسؤولية أسرية أو مهنية من خلال تنسيق وترتيب المهام لإحالتها إلى الصورة النهائية التي تتجلى كتصرفات تلقى إستحسانا أو إستهجانا من طرف المجتمع و الأطراف المعنية .

صراع الأدوار :

يحدث عندما يواجه الفرد موقفا يفرض عليه تحقيق متطلبات متعارضة في آن واحد وهو يأخذ أشكالا متعددة نذكر منها مايلي :

1_ صراع تعدد الأدوار :

يقوم الفرد بأدوار مختلفة ومتعددة فهو عامل في مهنة معينة وأبا وزوجا وطالبا وعضو في جمعية في الوقت نفسه .

2_ الصراع بين مرسلي الدور :

ويحدث عند تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المشرف أو المنظمة أو عندما ما يكون الفرد واقعا تحت اكثر من قيادة ويتلقن أوامر أكثر من رئيس ويطلبون منه القيام بوظائف متناقضة .

3_ صراع الإفراط فالدور :

يرتبط هذا النوع من الصراع بضغوط الوقت حيث أنه في بعض الأحيان يجد الموظفون أنفسهم تحت الضغوط نتيجة حاجيتهم لإنجاز أعمال تملئها أدوارهم اليوميين وفي نفس الوقت أعمال يكلفهم بها الرؤساء ويتوقعون منهم الإنجاز اللغوي .

¹ فاطمة نفيسة, الدور الإجتماعي للمرأة التارقية, مجلة آفاق علمية , العدد6, جامعة تمنراست , الجزائر , 2012, ص 263

صراع الدور الشخصي:

يكون عندما تتعارض القيم الشخصية للفرد القائم بالدور مع مطالب الآخرين كالأقارب والأصدقاء وفي المنظمة¹.

خلاصة الفصل :

من الواضح أن المرأة العاملة تقضي أكثر الساعات في العمل الخارجي أي ما يقارب السبع ساعات في اليوم وهذا ما يؤدي بها للتعب الجسمي والعقلي بسبب تحملها مسؤولية عملها في النهار , ومسؤولية السهر على أطفالها وبيتها أثناء عودتها له وهذا ما أثر سلباً على الأبناء وعلى القيم الإجتماعية فغياب الأم من البيت لمدة طويلة جعلها تعتمد على مربيات الرعاية وانتشار المربيات في مجتمعنا يعود إلى ارتفاع عدد الأمهات العاملات .

¹ محمد حمودة عبد الناصر: العلاقة بين عدم موضوعية النظام الإشرافي بعض الظواهر السلبية في التنظيم, المطلب العربي للعلوم الإدارية , المجلد 4, العدد 1, الكويت 1996, ص 67

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

تمهيد

مجتمع أصلي ص 23

عينة مختارة ص 24

مراحل الدراسة ص 24

المنهج المستخدم ص 25

تقنيات البحث الميداني ص 25

مراحل بناء الإستبيان النهائي ص 29

حوصلة لعملية التحكيم الخاصة بإستمارة الإستبيان ص 30

معالجة الإستمارة التجريبية ص 31

تمهيد :

يبني أي بحث سوسبيولوجي بأساليب وطرق تتماشى والمنحى العلمي ليكون نتاجا ثابتا يقتدى به في بحوث لاحقة حيث انه إستوجب فهم التقنيات المتبعة للوصول إلى نتائج أي بحث ومعرفة ميدان الدراسة وكذا حجم العينة وكذا المنهج المختار لأن أي دراسة تحتاج إلى منهج يتم من خلاله جمع البيانات وقد تطرقنا في الفصل الثالث إلى التطرق لكل مايخص إجراءات وطرق الإحاطة بدراسة البحث .

مجتمع أصلي :

تكون مجتمع الدراسة من أستاذات و إداريات بالمؤسسات التعليمية للأطوار الثلاث بدائرة الماء الأبيض ولاية تبسة ,التي تبعد عن مقر الولاية 30 كلم وقد بلغ عدد الأستاذات والإداريات 200 امرأة عاملة موزعين على 10 مؤسسات .

فتحت هته المؤسسات أبوابها على فترات عديدة أقدمهم مؤسسة كانت تدرس إبان الإستعمار الفرنسي وهي (إبتدائية صحراوي عبد الحفيظ) وقد توزعت المؤسسات في أحياء عديدة وقد كانت التعاملات من مختلف دوائر وبلديات الولاية وضمت الدراسة :

- ✓ إبتدائية صحراوي عبد الحفيظ
- ✓ إبتدائية الجديدة
- ✓ إبتدائية كشرود علي
- ✓ إبتدائية الإخوة الشهداء جلاب
- ✓ متوسطة أبي موسى الأشعري
- ✓ ثانوية 5 جويلية 1962

وقد تمت الدراسة في مؤسسات أخرى رفض مدرائها الختم على الطلبات التي يتم أخذها إلى مدير التربية لولاية تبسة بسبب خوفهم من الإجراءات الإدارية لكن سمح بتوزيع الإستبيان على التعاملات فيها من بينهم إبتدائية حسناوي عبد السلام .

عينة مختارة :

إن أفضل أنواع العينة التي تتناسب مع طبيعة البحث هي العينة العشوائية البسيطة، والتي من شروطها توفر قاعدة البيانات وتجانس مجتمع الدراسة حيث تسحب معطياتها بطريقة عشوائية وتعد العينة العشوائية البسيطة أسهل أشكال العينة العشوائية في التطبيق spss ويتم إختيارها في حالة توافر شرطين أساسيين يسهمان في أن تكون العينة المسحوبة ممثلة لمجتمع البحث هما تحديد مجتمع البحث تحديدا دقيقا أي أن يكون جميع أفراد المجتمع الأصلي معروفين وأن يكون المجتمع متجانسا¹. لهذا إختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تحصلت على (100) مفردة خصص (25) مفردة منها للدراسة التجريبية و (75) مفردة للدراسة النهائية وهذا عن طريق سحب عينة الدراسة بعد إدخال برنامج spss إلى قاعدة البيانات .

تتمثل في أرقام الأستاذات و الإداريات ومن خلال سنوات الخبرة وحالتهن الإجتماعية وقد تم تحديد قيمة العينة المقصودة (100) كما تم تعيين قيمة المجتمع الأصلي (200) والأمر نفسه بالنسبة لإختيار عينة الدراسة التجريبية (25) من العينة الإجمالية (100).

مراحل الدراسة :

أولا قمنا بالدراسة الإستطلاعية والتي يعرفها عبد المجيد إبراهيم : أنها الدراسة التي تهدف إلى الإستطلاع للظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث بدراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي².

إستغرقت الدراسة الميدانية مع مجتمع البحث من 2018/ 03/03 إلى 2018/04/16 وقد كانت الفترة الممتدة من 2018/03/03 إلى 2018/03/13 مرحلة أولية للتعرف على معطيات الدراسة وكذا مرحلة الإستبيان التجريبي على المحكمين ثم أفراد العينة التجريبية أما مرحلة توزيع الإستبيان النهائي كانت في الفترة الممتدة من 2018/03/03 تم خلالها تقديم طلب الموافقة من مدراء المؤسسات لإجراء الدراسة الميدانية وقد تم إجراء العديد من المقابلات مع المدراء والأستاذات للتعرف أكثر على تعداد الأستاذات والإداريات عن طريق تبادل الأحاديث معهم .

¹ وائل عبد الرحمن التل , عيسى محمد فحل : البحث العلمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية , ط2, دار الحامد , عمان , الأردن , 2007, ص ص 41,42

² د مروان عبد المجيد إبراهيم : أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية , ط1 , مؤسسة الوراق , عمان , الأردن , 2000 , ص 38

المرحلة الثانية : تم فيها توزيع الإستبيان التجريبي (25) أستاذة وإدارية وكان ذلك بمساعدة كل من المدراء ومساعدات المدراء وهذا في 03/03 حتى 2018/03/15

المرحلة الثالثة :

تم فيها توزيع الإستبيان النهائي وقد كان من 2018/04/03 حتى 2018/04/16 وعددهم **المنهج المستخدم :**

لكل بحث منهج يسير عليه لدراسة المشكلة فمنهج البحث هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها وتحديد أبعادها و معرفة أسبابها وطرق علاجها , والوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها فالمنهج فن تنظيم الأفكار سواء للكشف عن حقيقة غير معلومة لنا أو لإثبات حقيقة نعرفها ¹.

ويمكن القول أن المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي , فتهدف البحوث الوصفية إلى دراسة ووصف خصائص ظاهرة من الظواهر في إطار معين يتم من خلاله تجميع البيانات وتحليلها للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها وبالتالي إستخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلا ².

تقنيات البحث الميداني :

تم الإعتماد في الدراسة الميدانية على الإستبيان أداة لجمع المعلومات والمعطيات ويتم بناؤها من أجل إخضاع الأفراد الذين تضمهم عينة البحث لمجموعة من الأسئلة , تضم الإستمارة نماذج من الأسئلة المفتوحة والمغلقة ويشترط من هذه الأسئلة بناءها و إعدادها وفق أسلوب يراعي إختيار الأسئلة وثيقة وصلاحيية الإستمارة ³.

الملاحظة :

هي مشاهدة منهجية تعتمد على الحواس مانستعين به من أدوات الرصد , والقياس حيث يشير مفهوم الملاحظة إلى أنها مشاهدة للظواهر في أحوالها المختلفة وأوضاعها المختلفة لجمع البيانات وتسجيلات وتحليلها والتعبير ⁴.

1 محمد الضاوي محمد مبارك : **البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته** , المكتبة الأكاديمية , مؤسسة الأهرام للنشر والتوزيع , القاهرة , مصر 1989 , ص 26

² محمد عبد الغني : **الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه** , مكتبة الأنجلو المصرية , القاهرة مصر , 1992 , ص 50
معتوق فنتيحة : **الأبعاد الفكرية والإختلالية الإتصالية** , شهادة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال , إشراف بن روان بلقاسم , جامعة الجزائر3,

³ 2010, 2011 , ص 162

⁴ مروان عبد المجيد إبراهيم : **أسس البحث العلمي** , دار الوراق للنشر , عمان , الأردن , 2000 , ص 174

المقابلة :

هي إستفساء شفوي يعطي المبحوث من خلالها إجابات ومعلومات شفوية , ويقوم الباحث بكتابة هذه الإستجابات أو تسجيلها ¹.

إستمارة الإستبيان :

تعد إستمارة الإستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الإجتماعية , فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع الدراسة والتي يتم إعدادها من طرف الباحث وتسلم إلى الأشخاص المبحوثين لتسجيل إجاباتهم ثم يتم إعادتها التحليل النتائج ².

التحكيم :

إستوجب الإعتماد على عملية التحكيم لتحقيق فعالية الإستبيان على مجموعة من الأساتذة حيث كانت النتائج كما يلي :

¹ فاطمة عوض و آخرون : أسس ومبادئ البحث العلمي , مطبعة الإشعاع الفنية , الإسكندرية , مصر , 2002 , ص102
² محمد شفيق: البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الإجتماعية , المكتبة الجامعية القاهرة , مصر , 2006 , ص115

جدول رقم (01) خاص بدرجة الصدق :

المحكم البند	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	تقيس n	لاتقيس n'	صدق البند
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	0.8
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	0.8
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	0.8
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	00	1
23,4													

معامل لاوشي :

$$\frac{\sum (n+n')}{N} = \frac{23.4}{24} = 97\%$$

عدد البنود

ومنه معدل صدق بنود الاستمارة هو 97%

2 حساب درجة الوضوح :

جدول رقم(02) خاص بدرجة الوضوح

النسبة المئوية	تكرار الوضوح	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المحكم
												البنود
%41	0.41	10										7
%41	0.41	10										8
%41	0.41	10										9
%41	0.41	10										10
%41	0.41	10										11
%41	0.41	10										12
%41	0.41	10										13
%41	0.41	10										14
%37	0.37	9										15
%41	0.41	10										16
%37	0.37	9										17
%41	0.41	10										18
%41	0.41	10										19
%37	0.37	9										20
%41	0.41	10										21
%41	0.41	10										22
%41	0.41	10										23
%41	0.41	10										24
%41	0.41	10										25
%41	0.41	10										26
%41	0.41	10										27
%41	0.41	10										28
%41	0.41	10										29
%41	0.41	10										30
%970	مجموع نسب درجات الوضوح											

درجة الوضوح = $\frac{\sum \text{درجات الوضوح}}{\text{عدد المحكمين}}$ حيث درجة وضوح كل بند = $\frac{\text{التكرار}}{\text{عدد البنود}}$ والتي كان مجموعها هو 970.

ومنه درجة وضوح جميع البنود = $\frac{970}{10} = 97.0\%$. اي ان درجة وضوح بنود الاستمارة هي 97,0 % .

3 حساب درجة الملائمة :

جدول رقم (03) خاص بدرجة الملائمة

النسبة المئوية	تكرار الملائمة	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	المحكم
												البنود
%41	0.41	10										7
%41	0.41	10										8
%41	0.41	10										9
%41	0.41	10										10
%41	0.41	10										11
%41	0.41	10										12
%41	0.41	10										13
%41	0.41	10										14
%37	0.37	9										15
%41	0.41	10										16
%37	0.37	9										17
%41	0.41	10										18
%41	0.41	10										19
%37	0.37	9										20
%41	0.41	10										21
%41	0.41	10										22
%41	0.41	10										23
%41	0.41	10										24
%41	0.41	10										25
%41	0.41	10										26
%41	0.41	10										27
%41	0.41	10										28
%41	0.41	10										29
%41	0.41	10										30
%970	وع نسب درجة الملائمة											

درجة الملائمة = $\frac{\sum \text{درجات الملائمة}}{\text{عدد المحكمين}}$ حيث درجة ملائمة كل بند = $\frac{\text{التكرار}}{\text{عدد البنود}}$ والتي كان مجموعها هو 970.

ومنه درجة ملائمة جميع البنود = $\frac{970}{10} = 97,00$. اي ان درجة ملائمة بنود الاستثمار هي 97%

حوصلة لعملية التحكيم الخاصة بإستمارة الإستبيان المعدة لجمع البيانات الإمبريقية :

لقد تم تحكيم إستمارة الإستبيان المعدة لجمع البيانات الإمبريقية الخاصة بموضوع الدراسة الموسوم ب:تأثير الضغوط المهنية للمرأة العاملة على أدوارها الوظيفية والأسرية بمؤسسات التربية والتعليم للأطوار الثلاث بالماء الأبيض من قبل 10 أساتذة محكمين وكانت نتائج المعالجة الإحصائية لعملية التحكيم كالآتي :

(1) من ناحية الصدق :لقد تم إستخدام قانون لاوشي لقياس الصدق وكانت النتيجة 97 %مايعني أن الإستمارة صادقة وقابلة للإختبار في الميدان

(2) من ناحية درجة الوضوح :لقد تم حساب درجة وضوح البنود وكانت نسبة الوضوح تساوي 97% مايعني أن بنود الإستبيان واضحة وقابلة للإختبار ميدانيا

(3) من ناحية درجة الملائمة : بعد حساب درجة الملائمة الخاصة ببنود الإستبيان والتي كانت نتيجتها 97 ما يوضح أن البنود التي تم صياغتها ملائمة لموضوع الدراسة والإستمارة جاهزة للإختبار ميدانيا . أبرز الملاحظات التي قدمها المحكمون :

لقد أوصى كل من الأساتذة (صولا ,ميهوبي) بتغيير بند يتدخل زملائي في إتخاذ قراراتي الزوجية

ولقد أوصى الأستاذ (بلهوشات الشافعي) بتصميم الملاحظة .

والأساتذة المحكمون هم: شارف عماد,صولا فيروز ,ميهوبي إسماعيل ,شاوي رياض ,قراد راضية ,بلخيري ,بلهوشات الشافعي ,بورزق نوار , برهومي سمية ,مالك محمد .

معالجة الاستمارة التجريبية :

بعد توزيع الإستمارة التجريبية والنظر في جميع بنودها الأولية وعباراتها التي تحوي (06) بنود أولية و(30) عبارة مبيّنة في أربع محاور لدراسة فرضيات الدراسة تبين وعند توزيع الإستمارة أنه إستوجب التخلي عن أحد البنود الأولية .

في بند نوع المهنة حيث وزعت ب(03) خيارات إدارية , معلمة , أستاذة علما أن أستاذ التعليم الإبتدائي رتبته البيداغوجية معلما , ولكن مع مجموع التغيرات التي طرأت في المنظومة التربوية تغيرت التسمية من معلم إلى أستاذ وهو ما غيرناه في الإستبيان النهائي حيث إرتأينا إلى خيارين إثنين وهو ما تمت دراسته عند التفريغ بنظام spss.

كما أنه تم التعديل في العبارة رقم (02) في المحور الثاني (بيئة عمل المرأة وواجباتها الزوجية) وكانت صياغتها النهائية أخذ المشورة من زملائي في إتخاذ قراراتي المتعلقة بحياتي الزوجية . وقد تم تعديله لأن المبحوثات في العينة التجريبية قلن أن الصديقات لايتخذن معهن القرارات المتعلقة بحياتهم الزوجية .

لكن تبين أنه في قليل من الأحيان أمكن أخذ المشورة منهم لذلك كانت صياغة العبارة أخذ المشورة من الزملاء .

كما أن عملية تحكيم الإستبيان التجريبي جاء فيها تغيير على مستوى العبارة المذكورة وهو ما أكدته نتائج الإستبيان التجريبي .

جدول رقم (04) يمثل تكرارات بنود الإستبيان التجريبي

Y	X	رقم الاستمارة
20	21	1
50	53	2
66	62	3
66	65	4
68	71	5
82	83	6
56	54	7
42	40	8
63	62	9
59	60	10
43	46	11
37	39	12
51	50	14
36	35	15
29	30	16
40	42	17
30	30	18
36	37	20
39	40	21
30	28	22
29	30	23
32	31	24
33	34	25

المصدر : الدراسة الميدانية

حيث تمت المعالجة ب نظام spss فوجدنا معامل سبيرمان براون يساوي 0.82 لنقوم بحساب معامل بيرسون R بالطريقة اليدوية حيث:

$$R = \frac{2r}{1+r} = \frac{1.64}{1.82} = 0.90$$

ومنه فان نسبة ثبات الاستابنة هي 90%.

الفصل الرابع: النتائج

تمهيد

عرض النتائج وتحليلها

عرض البيانات الأولية وتحليلها ص 36

عرض نتائج عبارات المحور الأول ص 43

تحليل نتائج عبارات المحور الأول ص 45

عرض نتائج عبارات المحور الثاني ص 47

تحليل نتائج عبارات المحور الثاني ص 49

عرض نتائج عبارات المحور الثالث ص 51

تحليل نتائج عبارات المحور الثالث ص 53

عرض نتائج عبارات المحور الرابع ص 56

تحليل نتائج عبارات المحور الرابع ص 57

الإستنتاجات العامة ص

الفصل الأول :خلفية الدراسة وأهميتها

أ ب	مقدمة
3ص	الإشكالية
3ص	أسباب ذاتية وأخرى موضوعية
4ص	أهمية الدراسة
4ص	أهداف الدراسة
5ص	دراسات سابقة بحثت الموضوع نفسه
9ص	تعريفات لغوية وإصطلاحية وإجرائية
	الفصل الثاني :أدبيات الدراسة
	الضغوط المهنية
	تمهيد
12ص	مفهوم الضغوط المهنية
12ص	أهمية ضغوط العمل
13ص	مصادر ضغوط العمل
14ص	الآثار المترتبة عن ضغوط العمل
	تمهيد
15ص	مفهوم العمل
15ص	تطور عمل المرأة العاملة في البلدان الغربية
16ص	تطور عمل المرأة العاملة في البلدان العربية
18ص	مفهوم المرأة العاملة
18ص	دوافع خروج المرأة للعمل
19ص	آثار خروج المرأة للعمل

تعريف الدورص20

صراع الدورص20

.....خلاصة

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

.....تمهيد

مجتمع أصليص23

عينة مختارةص24

مراحل الدراسةص24

المنهج المستخدمص25

تقنيات البحث الميدانيص25

مراحل بناء الاستبيان النهائيص29

حوصلة لعملية التحكيم الخاصة بإستمارة الإستبيانص30

معالجة الإستمارة التجريبيةص31

الفصل الرابع : النتائج

.....تمهيد

.....عرض النتائج وتحليلها

عرض البيانات الأولية وتحليلهاص36

عرض نتائج عبارات المحور الأولص43

تحليل نتائج عبارات المحور الأولص45

عرض نتائج عبارات المحور الثانيص47

تحليل نتائج عبارات المحور الثانيص49

عرض نتائج عبارات المحور الثالثص51

تحليل نتائج عبارات المحور الثالث ص53

عرض نتائج عبارات المحور الرابع ص56

تحليل نتائج عبارات المحور الرابع ص57

الإستنتاجات العامة ص58

المراجع:

01. الكتب ص61

02. المجالات العلمية ص62

03. الرسائل الجامعية ص63

قائمة الملاحق :

الإستبيان الموجه للمحكمين ص65

الإستبيان النهائي ص70

طلب موافقة التريص الميداني ص74

إذن بالدخول ص75

إذن بالطبع ص76

تصريح شرفي خاص بالإلتزام ص77

قائمة الجداول :

الصفحة	العنوان	الرقم
ص27	جدول خاص بدرجة الصدق	جدول 01
ص28	جدول خاص بدرجة الوضوح	جدول 02
ص29	جدول خاص بدرجة الملائمة	جدول 03
ص32	جدول يمثل تكرارات بنود الإستبيان التجريبي	جدول 04
ص36	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	جدول 05
ص37	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	جدول 06
ص38	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد	جدول 07
ص39	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة	جدول 08
ص40	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان العمل	جدول 09
ص41	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة	جدول 10
ص42	جدول يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات طبيعة العمل ودور الأمومة	جدول 11
ص46	جدول يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات بيئة عمل المرأة وواجباتها الزوجية	جدول 12
ص50	جدول يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات حجم العمل ومستوى العناية بالبيت الأسري	جدول 13
ص54	جدول يمثل تكرارات إستجابات أفراد العينة حول عبارات تعدد أدوار المرأة وأداء مهامها الوظيفية	جدول 14
فهرس الأشكال		
ص 36	توزيع أفراد العين حسب متغير السن	الشكل 01
ص 37	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	الشكل 02
ص 38	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد	الشكل 03
ص 39	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الأسرة	الشكل 04

ص 40	توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان العمل	الشكل 05
ص 41	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع المهنة	الشكل 06

المراجع:

01. الكتب ص 61 .
02. المجلات العلمية ص 62 .
03. الرسائل الجامعية ص 63 .

قائمة الملاحق:

الإستبيان الموجه للمحكّمين ص 65

الإستبيان النهائي ص 70

طلب موافقة التربص الميداني ص 74

إذن بالدخول ص 75

إذن بالطبع ص 76

تصريح شرفي خاص بالإلتزام ص 7

قائمة المراجع :

الكتب :

01. أحمد ماهر , السلوك التنظيمي , مدخل بناء المهارات , دط,الدار الجامعية للنشر والتوزيع ,بيروت , لبنان,2003 .
- 02.توفيق عبد الرحمان ,المدير في مواجهة ضغوط العمل , دط, مركز الخبرات المهنية للإدارة ,القاهرة مصر, 2010.
03. حسن مصطفى عبد المعطي , علم النفس الإكلينيكي , ط1, دار قباء للطباعة والنشر , القاهرة , مصر,2003.
04. عبد العزيز عبد المجيد محمد , سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي , دط, مركز الكتاب للنشر , القاهرة , مصر , 2005.
05. عبد العزيز حسن طه و عبد العظيم حسن سلامة , إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية , ط1, عمان , 2006.
06. عبد العاطي وآخرون, علم إجتماع الأسرة , ط1,المعرفة الجامعية ,الإسكندرية , مصر , 2004.
- 07.عبد المعطي عساف , السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة . دار زهران للنشر والتوزيع ,عمان ,الأردن ,1994.
- 08.عبده فيله فاروق , السيد محمد عبد المجيد , السلوكات التنظيمية في إدارة المؤسسات التنظيمية , ط2,الأردن, 2012.
09. علي شلق وآخرون , المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية , ط1, مركز الدراسات الوحدة العربية , بيروت , 1989.
10. عمروصفي عقيلي , إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي , دار وائل للنشر والتوزيع ,الأردن , عمان ,2005.

11. فاطمة عوض وآخرون، أسس البحث العلمي، دار الوراق للنشر، عمان، الأردن، 2000.
12. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984.
13. كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دط، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.
14. محمد الضاوي، محمد مبارك، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، مؤسسة الأهرام، القاهرة، مصر، 1989.
15. محمد عبد الغني، الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1992.
16. محمد شقيق، البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الإجتماعية، المكتبة الجامعية، القاهرة، مصر، 2006.
17. محمد جامع العبيدي، المدخل إلى علم النفس الإجتماعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1993.
18. محمد حمودة عبد الناصر، العلاقة بين عدم موضوعية النظام الإشتراكي بعض الظواهر السلبية في التنظيم، المطلب العربي للعلوم الإدارية، المجلد 4، العدد 1، الكويت، 1996.
19. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2000.
20. الخيزري محمد أحمد. الضغوط الإدارية الظاهرة، الأسباب، العلاج و مكتبة مديولي للنشر، 1991.

المجلات العلمية :

22. فاطمة نفيدسة، الدور الإجتماعي للمرأة التارقية، مجلة آفاق علمية، العدد 6، جامعة تمنراست، الجزائر، 2012.
23. فتيحة بن زروال، العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد، العنف والمجتمع مداخل نظرية معرفية متعددة أعمال الملتقى الدولي الأول مارس، جامعة محمد خيضر، بسكرة دار المهدي للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.

الرسائل الجامعية :

24. معتوق فتيحة , الأبعاد الفكرية و الإختلائية والإتصالية , شهادة دكتوراه في علوم الإعلام والإتصال, إشراف بن روان بلقاسم , جامعة الجزائر 3, 2010 , 2011 .

25. بن عمارة سمية , صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بتوافقها الزواجي , رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي , غير منشورة, جامعة قاصدي مرباح , ورقلة , 2006 .