

المركز الجامعي غرداية

معهد العلوم الانسانية والاجتماعية

شعبة علم النفس

تشخيص مصادر الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

(دراسة ميدانية في مؤسستي وريدة مداد - عبد الحميد بن باديس)

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

بقادير عبد الرحمن

إعداد الطلبة:

- بوعلاوي حدة

- دلال لطيفة

الموسم الجامعي 2011 - 2012

المركز الجامعي غرداية

معهد العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تشخيص مصادر الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

(دراسة ميدانية في مؤسستي وريدة مداد - عبد الحميد بن باديس)

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

بقادير عبد الرحمن

إعداد الطلبة:

- بوعلاوي حدة

- دلال لطيفة

الموسم الجامعي 2011 - 2012

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا وأمدنا برحمته الواسعة وسهل لنا أمورنا ووفقنا في إتمام هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذ المشرف "عبد الرحمن بقادير" الذي أمدنا بالعون والمساعدة الدائمة وتعب من أجل ذلك. كما نخص بالذكر كل الاساتذة الكرام الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي من السنة الاولى إلى السنة الثالثة وإلى كل من أمدنا بيد العون من أجل إتمام عملنا المتواضع هذا، ونخص بالذكر زميلنا: كروم اسماعيل الذي أمدنا بالعون والمساعدة وإلى كل الزملاء والزميلات وإلى كل من أمدنا بالعون من بعيد أو قريب إليكم منا كلمة شكر وعرفان

إهداء

الحمد والشكر لله على جزيل نعمائه ووافر عطائه وله الفضل على احسانه ومنه وبعد

إلى أُمي الحنون التي تعبت وسهرت وتحملت وصبرت علي في الشدائد .

إلى أبي الغالي الذي تعب وكد من أجل أن ندرس وأبلغ مقامي هذا

إلى أعلى إنسان في الكون إلى زوجي ونور دربي الذي تحمل وصبر وضحي بالكثير طوال

ثلاثة سنوات حتى أبلغ ما بلغته

إلى قرة عيني وربيع فؤادي ابني عبد الله

إلى كل أخواتي وإخوتي وأولادهم العربي، عمر، عائشة، رحمة وإلى كل عائلتي من قريب أو

بعيد وعائلة زوجي

كما لا أنسى بجزيل الشكل وفائق التقدير والاحترام جارتني: حورية ، نارمان وعائلتهما

وإليك أخي القارئ أهدي ثمرة مجهوداتي وصنيع أيامي

لطيفة دلال

الإهداء

و الصلاة والسلام علي سيد الخلق و المرسلين سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة والتسليم
عندما يصل الإنسان إلى نهاية أي مسيرة في مشوار حياته و التي توجت بالنجاح و
الارتقاء إلى أعلى المراتب عند الوصول إلي ورقة الإهداء يصبح من الصعب عليك تحديد
الأسماء أبدأها علي بركة الله بأعز مخلوقين علي وجهه المعمورة أمي الحنون والوالد
الكريم أعزه الله وأبقاه، إلى إخوتي و أخواتي كل واحد باسمه وعلى رأسهم الكتكوت
أيمن حمزة و إلى الإنسان الذي لا يمكن أن ينسى (ك.س) وكل عائلة بوعلاوي و إلى كل
كبيراً وصغيراً إلى زميلة الدرب و المشوار أختي دلال لطيفة كل زملاء التخصص علم
النفس وبالأخص علم النفس العمل و التنظيم ، إلى كل أساتذة التخصص كل
باسمه و علي رأسهم رئيس قسم علم النفس والأستاذ المشرف "بقادير عبد الرحمان"
و إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل ونذكر علي رأسهم الأخ كروم
إسماعيل، زينب وعائشة وزهرة و في الأخير أرجوا من الله العلي القدير أن يكون هذا
العمل في مستوي المطلوب ويكون أحسن صورة تترك لمن بعدنا

مدة بوعلاوي

فهرس المحتويات

| الرقم | المحتويات | الصفحة |
|--|---|----------|
| | الإهداء | I |
| | الإهداء | II |
| | كلمة شكر | III |
| | المقدمة | أ ، ب، ج |
| الباب الأول: الجانب النظري | | |
| الفصل الاول: مشكلة الدراسة واعتباراتها | | |
| 1 | أهمية الدراسة | 13 |
| 2 | أهداف الدراسة | 14 |
| 3 | تحديد وصياغة المشكلة | 14 |
| 4 | فرضيات الدراسة | 17 |
| 5 | تحديد المفاهيم إجرائيا | 18 |
| الفصل الثاني: عمل المرأة | | |
| | تمهيد | 20 |
| 1 | التطور التاريخي لعمل المرأة | 21 |
| 2 | مفهوم عمل المرأة | 24 |
| 3 | عمل المرأة في الاسلام | 25 |
| 4 | عمل المرأة في الغرب | 28 |
| 5 | مجالات العمل التي دخلتها المرأة | 30 |
| 6 | دوافع خروج المرأة للعمل | 31 |
| 7 | الأثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل | 33 |
| 8 | المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة | 40 |
| 9 | الصحة النفسية للمرأة العاملة | 44 |
| | خلاصة الفصل | 44 |

| الفصل الثالث: الضغوط المهنية | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----|
| 46 | تعريف الضغوط المهنية | 1 |
| 50 | النماذج المفسرة لضغوط العمل | 2 |
| 58 | مراحل ضغوط العمل المهنية | 3 |
| 59 | أنواع ضغوط العمل المهنية | 4 |
| 61 | مصادر الضغوط المهنية | 5 |
| 66 | الأثار الناتجة عن الضغوط المهنية | 6 |
| 69 | تأثيرات الضغوط المهنية | 7 |
| 70 | الوقاية من الضغوط المهنية وعلاجها | 8 |
| 72 | استراتيجية مواجهة الضغوط | 9 |
| 76 | خلاص الفصل | 10 |
| الباب الثاني: الجانب الميداني | | |
| الفصل الرابع: إجراءات الدراسة | | |
| 79 | منهج الدراسة | 1 |
| 80 | عينة البحث | 2 |
| 81 | أداة الدراسة | 3 |
| 83 | الادوات الاحصائية | 4 |
| 83 | إجراءات التطبيق الميداني | 5 |
| الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج | | |
| 85 | عرض النتائج | 1 |
| 91 | مناقشة النتائج | 2 |
| 94 | الاستنتاج العام | 3 |
| | المراجع | |
| | الملاحق | |

فهرس الجداول

| الصفحة | المحتويات | الرقم |
|--------|---|-------|
| 51 | يوضح الأعراض العامة للتكيف حسب نموذج سيكي | 1 |
| 60 | يوضح الضغوط السلبية والايجابية | 2 |
| 64 | مصادر الضغوط | 3 |
| 80 | يوضح عينة البحث | 4 |
| 82 | يبين حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ | 5 |
| 85 | يوضح توزع أفراد العينة على حسب السن | 6 |
| 86 | توزع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية | 7 |
| 87 | توزع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي | 8 |
| 88 | توزيع حسب عدد الأولاد | 9 |
| 89 | عرض نتائج الفرضية الأولى | 10 |

فهرس الأشكال

| الصفحة | المحتويات | الرقم |
|--------|---|-------|
| 52 | نموذج كراسال لمتطلبات العمل الاستقلالية | 1 |
| 53 | النموذج التعاملي للضغط | 2 |
| 54 | نموذج مارشال للضغوط | 3 |
| 55 | نموذج جيسون وآخرون لضغوط العمل | 4 |
| 57 | نموذج هب للضغوط | 5 |
| 85 | أعمدة تكرارية خاصة بالسن | 6 |
| 86 | أعمدة تكرارية خاصة بالحالة العائلية | 7 |
| 87 | أعمدة تكرارية خاصة بالمستوى الدراسي | 8 |
| 88 | يوضح عدد الأولاد لدى العائلات | 9 |
| 89 | نتائج الفرضية الأولى | 10 |

مقدمة:

بدأت مسيرة الإنسان الشاقة في الحياة من أجل العيش والبقاء منذ أن خلق وذلك مصداقا لقوله تعالى « لقد خلقنا الإنسان في كبد » (الاية 04 من سورة البلد). ومع تطور العصور ونمو المجتمعات أخذ تنظيم العمل مظاهر عديدة تتدرج في مستويات تأخذ أشكالا تنظيمية معاصرة، تعرف اليوم بالمنظمات التي تظم العديد من العمال الذين يشتغلون فيها مقابل رواتب يسدون بها حاجاتهم المختلفة. ولاشك أن العمل في المنظمات يعرض العاملين فيها إلى أنواع شتى من الضغوط، والتي تكون ناتجة عن أسباب كثيرة منها ما يكون مصدره العمال أنفسهم، ومنها ما يكون بسبب خصائص التنظيم الذي ينتمون إليه، وقد أصبحت الضغوط مظهرا طبيعيا من مظاهر حياة الإنسان المعاصرة ومن الصعب تجنبها، وتعد الضغوط الإدارية أو الوظيفة أو المهنة من الظواهر السلبية التي يعاني منها الأفراد والمنظمات والتي لها آثار على الطرفين بدرجات متفاوتة. وقد عرفت ضغوط العمل منذ القدم إلا أن الاهتمام بها كموضوع للدراسة من طرف الباحثين يعد حديثا نوعا إذا ما قورنت بالمواضيع الأخرى التي تناولتها الدراسات.

لقد انبثت العديد من الدراسات المتخصصة إن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من اضطرابات وقلق وخوف وإحباط وغضب بل ينعكس على مستويات أدائهم لعملهم ومن ثمة قدرتهم على العمل. كما يستجيب الأفراد لضغوط العمل بأساليب مختلفة فمنهم من تدفعهم إلى المثابرة والجد والمقاومة لتحقيق أهداف سامية ومنهم من يستجيب لها بالشعور بالإحباط، اليأس، انعدام الرضا، الأداء، المرض و مغادرة المؤسسة.

إن العمل أو النشاط المهني في المنظمات يعد مصدر السعادة للإنسان وتوازنه النفسي وأيضا مصدر للمعاناة النفسية اليومية في بعض الأحيان لان العنصر البشري في المنظمات ملزم بالنشاط في إطار من العلاقات المهنية والاجتماعية التي تخضع لقوانين تشريعية ومبادئ تنظيمية ومكلف بإنجاز مهام، ولعب ادوار لها أثارها على أهداف المنظمة، الأمر الذي يجعل الاهتمام بالعنصر البشري أساسيا لكل استراتيجية تهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، والبرامج الوقائية لذلك تركز سياسات المؤسسات في مجال الصحة، على الوقاية من الأمراض والأخطار المهنية .

ويعد الضغط المهني من بين المشاكل الصحية والنفسية للعمال وللمؤسسات، بحيث أصبح اليوم معروفاً أن العمال الذين يتعرضون للضغط المهني هم أقل دافعية، وأقل إنتاجية وأقل رضا مهني وأكثر عرضة للاضطرابات الصحية وأقل احتراماً للقواعد الأمنية في العمل، كما أصبح اليوم تفسير عدة سلوكيات سلبية في مجال التنظيمي مثل ارتفاع مستوى الغياب، الأخطار المهنية وضعف الأداء الوظيفية على أنها ذات علاقة بالضغط النفسي في العمل، ويعتبر البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين النقاط التي يجب التركيز عليها قصد تشخيص أهم الصعوبات التي تسبب للمدرسين وللمدرسات المعاناة النفسية قصد تفادي الآثار الناجمة عنها سواء بالنسبة للمدرس أو بالنسبة للمجتمع .

و نتيجة لتغيرات المتعددة الجوانب التي عرفتها المجتمعات البشرية عموماً والمجتمع المحلي خصوصاً سنكشف عن دور المرأة التي كانت زوجها في الزراعة وذلك من أجل ضمان العيش و إلى جانب انشغالها بأعمال المنزلية وتربية أولادها، قد ظهرت المرأة في سوق العمل بشكل واضح في السنوات الأخيرة، فخرجت وتحدثت جميع القيود والعادات و التقاليد و القيم التي تخنق أنفسها، وبذلك فرضت المرأة نفسها في سجل الثورة و بعد الاستقلال بتجسيد الاستثمارات في مختلف القطاعات، كما أن المرأة عانة من مشاكل وكانت سبب في إعاقة مسيرتها و من أهم المشاكل نظرة المجتمع لعمل المرأة .رغم التطورات الحاصلة إلا أن القيم الثقافية للمجتمع لا تزال تنظر إلى أن مكانها في البيت في خدمة زوجها و أولادها .

و على هذا الأساس جاءت دراستنا لتعرف على هذه الضغوط المرتبطة بيئة العمل التي أصبحت المنطلق الذي كرس الجهود الحديثة حوله ذلك لأنه يمثل مصدراً من مصادر التكلفة والخسارة لكثير من المؤسسات أكثر المصادر شيوعاً فبحوث الضغط في العوامل المسببة له، وهذا راجع إلى النتائج و الآثار الناجمة عنه خصوصاً المرأة العاملة المتزوجة،مثل تعرضها إلى عوارض صحية مرتبطة أساساً بتكوينها مثل الحمل والولادة والتي لها سائير واضح على صحتها ومن هذه المصادر التغيير التنظيمي التي تقدمه المؤسسة و عدم تقديم الدعم الكافي لها، وكذا صراع الأدوار الذي تعاني فيه من التوفيق بين العمل والأسرة وينتج عن كل هذه المصادر جملة من الأعراض النفسية منها والجسمية تظهر في شكل مخرجات في سلوكياتها،والتي سببها الضغوط وهدف دراستنا والتي تتمحور حول إبراز مدى تأثير الضغوطات المهنية على أدائها والتزاماتها الأسرية، فرض علينا تقديم المعطيات المتحصل عليها على النحو التالي:

الجانب النظري : ويضم ثلاث فصول.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد وصياغة المشكلة، البحوث والدراسات السابقة، فرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم إجرائياً.

الفصل الثاني : أحتوي هذا الفصل عل التطور التاريخي لعمل المرأة ، مفهوم عمل المرأة ،بالإضافة إلى دوافع خروجها إلى الميدان ثم الفائدة و الآثار المترتبة عن خروجها إلى العمل .

الفصل الثالث: نظرة عامة حول متغير الضغوط المهنية حيث تطرقنا إلى مفهومه، مصادره، النماذج المفسرة له، مراحل تطوره أنواعه، مسبباته، كما أشرنا إلى الآثار الناجمة عنه والوقاية منه واستراتيجية مواجهته.

الجانب الميداني: ويضم فصلين .

الفصل الرابع : حيث سمي بالإجراءات المنهجية لدراسة، من منهج وتعريف ميداني للمؤسسة المختارة و أدرجنا عينة البحث و كيفية تصميم الأداة ، الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وكذا إجراءات التطبيق الميداني.

الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج، لنخرج في الأخير باستنتاج عام للدراسة.

الباب الأول
الجانب النظري

الفصل الأول

مشكلة الدراسة واعتباراتها

1. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولته ومن خلال إشكالياتها وفرضياتها المطروحة ويمكن أن نبرز الأهمية في النقاط التالية:

معالجة موضوع جد حساس يواجه المدرسة الجزائرية في مختلف المراحل التعليمية ، حيث أصبحت مهنة التدريس مهنة تحمل في طياتها ضغوطا تؤثر سلبا على مسار ومنفذ برامجها وتحول دون تحقيق التوافق النفسي المهني للمدرس عامة والمرأة خاصة.

الاهتمام بالمرأة العاملة وخاصة في مهنة التدريس وتحسين مكانتها الاجتماعية وأوضاعها المهنية وذلك بالكشف عن أهم مشاكلها لما لها من دور ومسؤولية كبيرة في المجتمع.

البحث عن ظروف والمناخ التنظيمي الذي يؤدي بالمرأة العاملة في مهنة التدريس إلى التغلب عن الضغوط المهنية - الكشف عن معاناة المرأة العاملة في مهنة التدريس من مصادر الضغوط المهنية التي قد تؤدي إلى اختلال في النظام التربوي .

إن الدراسة تحاول دراسة ضغوط العمل لذا العاملة بصفة خاصة لما له من تأثير سلبي عليها وما تسببه من شعور بالتوتر والإحباط حيث أن تجاهل ضغوط العمل يزيد من تبيد وتسرب الموارد البشرية ويؤدي إلى التقليل من فعاليتها وكفاءتها وتدهور أدائها وبالتالي فالضغوط أحد الأسباب المشكلة لانخفاض الأداء وكثرة الغياب والأخطار ودوران العمل وضعف الولاء والميل إلى العدوانية والتخريب لذا فإن الاهتمام بدراسة ضغوط العمل في مجال المرأة يثري البحث العلمي ، ويساهم في معرفة مصادر وأسباب هذه الضغوط وأثارها مما يساعد على فهم وتحليل وتفسير الأبعاد الناجمة عنها وكيفية التعامل معها وأثارها الناجمة عنها .

2. أهداف الدراسة : ترمي الدراسة الحالية إلى تحقيق أهداف عدة نذكر منها:

الرغبة في معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة وخاصة في مهنة التدريس .

تصميم مقياس لقياس مصادر الضغوط المهنية لدى فئة المدرسات .

التعرف على أعراض الضغط المهني لدى المرأة العاملة وخاصة في مهنة التدريس

تعريف و اقتراح كيفية تغلب المرأة العاملة على الضغط المهني في مهنة التدريس.

3. الإشكالية:

يعاني العديد من العاملين في معظم المنظمات أنواعا كثيرة من الضغوط في حياتهم، قد تكون هذه الضغوط ناتجة عن أسباب كثيرة منها ما يرجع إلى ظروف العاملين أنفسهم , منها ما يعود إلى المنظمات التي يعملون بها، وتختلف هذه الضغوط حسب مصادرها فمنها ما يكون ضغوط نفسية أو اجتماعية أو ضغوط عمل وظيفية أو مهنية أو ضغوط إدارية.

وبالرغم من تعدد مصادر الضغوط إلا أنها قد تترك أثارا سلبية على الفرد، والمنظمة على حد سواء, مما يؤدي بذلك لانخفاض الإنتاجية وتدني مستوى الأداء، الذي يعد مطلبا جوهريا لأي جهاز حكومي أو خاص كونه الناتج النهائي لمحصلة جميع النشاطات، فإذا كان معدل الأداء في أي منظمة مرتفع فإن ذلك يعد إشارة واضحة لنجاح المنظمة وتقدمها عكس ما إذا كان هذا الأداء منخفض فإنه يدل على فشل المنظمة وتأخرها ،فقد أوضح "بيتر هانسن" بأن الضغوط أصبحت مسؤولية عن تكليف اقتصاد أمريكا الشمالية، مثلا خسارة تبلغ 200 بليون دولار في العام، على سبيل المثال، تدفع بعض شركات صناعة السيارات مبالغ ضخمة مقابل قصورها في معالجة ضغوط العمل بما يعادل ما تدفعه لتأمين الحديد و الصلب، الذي تستخدمه في صناعتها، وتشير التقارير أيضا إلى تكاليف عالية في دول العالم ، الأمر الذي جعل الضغوط تبدو كأنها العدو الأول في الاقتصاد العالمي. وفي مجال صحة الإنسان تمثل

الضغوط نسبة 70% من مجموع الأمراض التي يعاني منها الناس و تعتبر ضمناً السبب وراء وفاة الملايين من البشر على نطاق العالم كل يوم من جراء مشكلات صحية مختلفة كالنوبات القلبية، القرحة والأمراض المعدية (هانسون، 1996، ص) وضغوط العمل تولد الكثير من الآثار السلبية على الفرد، وهذه الآثار يمكن أن تكون سلوكية مثل (سرعة الانفعال، العصبية) في التعامل والعنف، والميل للحوادث وقد تكون نفسية مثل (التوتر والإحباط، الأرق والاكنتئاب) أو أن تكون جسدية مثل (الصداع النصفي وألام الظهر وتعب الجسم) وقد تتزايد الآثار السلبية لضغط العمل بالنسبة للفرد، وسوف تتعكس سلبيات عليه وعلى المنظمة وعلى كامل الاقتصاد الوطني ، هذا ما قد أوضحت دراست عدة منها دراسة "قلينج" 2001م تحت عنوان ضغوط مهنة التدريس لدى المعلمين من الجنسين المرحلة الإعدادية أوضحت أن المدرسات أكثر من المدرسين إحساساً بضغوط المهنة وأكثر احتراقاً نفسياً. (علي عسكر ، 2005، ص135)

في حين بينت دراسة "دانهام ستيف" عام 2001 بحث عنوانه أسباب استقالة المدرسين عن مهنة التدريس و ذلك بمقاطعة بتوويلر (بأستراليا) حيث بينت النتائج أن الاستقالة هي استجابة واضحة لتعرض لضغوط قوية جدا، واد عبر درسوا التعليم الابتدائي عن وصولهم إلى نقطة حرجة في اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس ،و تتمثل أسباب الاستقالة في مصادر مهنية مختلفة من بينها عجز المدرسين عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية و معاناتهم من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس إضافة إلى نقص العائدات المادية و سوء أخلاق الطلاب و سوء العلاقة مع الزملاء في المهنة. (مجلة علم النفس، 2003، ص 13)

و بعد ملاحظة الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط المهنية أصبح هذا الموضوع من مواضيع الساعة و من هذه الدراسات في هذا المجال نذكر دراسة الباحثين الجزائريين "ناصر الدين زيدي و باهي سلامي" اللذان بينا أن المدرس يعاني من مشكلة الضغط

المهني و أنه يواجه صعوبات و عراقيل تعيق أداءه التربوي و تؤثر على جوانبه النفسية و الجسمية .(ناصر الدين زيدي، 2007،ص75)

وعليه نجد ضغوط العمل شاملة وعامة ينبثق منها ضغوط عديدة ومن بينها الضغوط الوظيفية التي يؤديها الفرد من متطلبات الوظيفة والأنشطة المعدة المنوه بأدائها والمسؤوليات المتعلقة بها ،والدور الذي يلعبه الفرد داخل المنظمة، وعبء هذا الدور سواء كان كبيرا وصغيرا. هذا بجانب عدم وضوح المهام للفرد وغموض دوره الوظيفي كل ذلك يؤدي إلى مزيد من الضغوط وبصفة خاصة عندما لا يكون الفرد غير متأكد مما يفعله ،وما أردناه في هذا البحث أن نلقي الضوء على شريحة من المجتمع الكبير إلا وهي المرأة العاملة إذ أن الضغوط التي تواجه المرأة أثناء تواجدها في بيئة العمل وما ينجر عنها من مشاكل ومن احتمالية وقوعها في خطر ما ينتج عن الضغط المهنية.

دخول المرأة إلى عالم الشغل والعمل يعتبر أمرا ضروريا للمشاركة في تحمل الأعباء والمسؤولية إلى جانب الرجل ونظرا لما تحتله المرأة من مكانة خاصة في عصرنا الحديث سواء من ناحية المجتمع ومن ناحية الأسرة والاهتمام بمسؤولياتهم ومشاكلهم فإن ذلك سوف يزيد من حجم الأعباء والمطالب، وبصفة أخرى زيادة حجم الضغوط عليها من كل ناحية وهنا تصبح المرأة العاملة معرضة لنتائج السلبية وأثاره التي تتعلق بطبيعة علاقاتها مع أفراد أسرتها أو زملائها أو رئيسها في العمل صف إلى ذلك نقص مرد وديتها ونشاطها، وبالتالي تركها أو تخليها عن الوظيفة وهذا هو ما ينعكس بالسلب عليها بالدرجة الأولى وعلى المجتمع بالدرجة الثانية وهذا ما حاولنا اكتشافه في دراستنا الحالية التي تتمحور حول موضوع الضغط المهني لدى المرأة العاملة وقد اخترنا المرأة العاملة في مهنة التدريس. وقد كثرت الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية خاصة بعد ملاحظة لأثار السلبية الناتجة عنها، والتي تقتصر على اختلاف الصحة النفسية والجسدية للمدرس بل امتدت لتشمل اضطراب علاقات العامل في المجتمع دون

أن ننسى الانعكاس السلبي للضغوط على الأداء المهني ,إذا كان العامل مدرسا يتعامل مع عقول ناشئة تتطلب الدقة ،والحذر والمسؤولية.

وقد تجلت تساؤلات الدراسة على النحو التالي :

- هل يؤدي عمل المرأة إلى تعرضها للضغوط مهنية في المؤسسات التعليمية متوسطة وريد مداد وابتدائية عبد الحميد ابن باديس بغرداية؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين درجة الضغط المهني للمرأة العاملة ومستوي تأثير علاقاتها الأسرية في المؤسسات التعليمية متوسطة وريده مداد وابتدائية عبد الحميد ابن باديس بغرداية؟
- هل هناك علاقة ارتباطية قوية بين صراع الدور لدي المرأة العاملة ودرجة تعرضها للضغط المهني في المؤسسات التعليمية متوسطة وريده مداد وابتدائية عبد الحميد ابن باديس بغرداية؟
- هل هناك علاقة ارتباطية قوية بين طبيعة العمل ودرجة الضغط المهني لدي المرأة العاملة في المؤسسات التعليمية متوسطة وريده مداد وابتدائية عبد الحميد ابن باديس بغرداية؟

4. الفرضيات:

للإجابة على التساؤلات السابقة نضع الفرضيات التالية:

- عمل المرأة يؤدي إلى تعرضها إلى ضغط مهني.
- هناك علاقة الارتباطية بين مستوى الضغط المهني للمرأة العاملة ودرجة تأثير علاقاتها الأسرية
- هناك علاقة الارتباطية قوية بين صراع الدور لدى المرأة العاملة ودرجة تعرضها للضغط المهني.
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين طبيعة عمل المرأة و درجة الضغط المهني لديها.

5. تحديد المصطلحات والمفاهيم إجرائيا:

1.5. مفهوم المرأة

العاملة : فقد عرفت د/كاميليا المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984م، ص110)

2.5. مفهوم الضغوط المهنية : نقصد بمفهوم الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

وخاصة في مهنة التدريس في هذه الدراسة تلك الحالة النفسية المتأزمة والتي تتميز بالضيق، والتوتر والاضطراب نتيجة مواجهة المدرس لأعباء وصعوبات مهنية ومشاكل عديدة تتعلق بالمهنة والتي تنعكس سلبا على أداءه وتوافقه النفسي والمهني وعموما يمكن تعيد مفهوم الضغوط المهنية لدى المدرسات إجرائيا من خلال الدرجات التي يتحصل عليها المدرسات على مقياس مصادر الضغوط المعدة لذلك.

3.5. صراع الدور: ويقصد به عندما يتعرض العامل لمجموعة معارضة من توقعات

الدور في عمله. و يبرز ذلك في الإجابة عن مختلف الإجابات الخاصة بالمحور المعد لذلك في الاستبانة.

3.5. طبيعة العمل: ويقصد بها خصائص و مميزات المهنة من صعوبة وسهولة وما إلى

ذلك ويبرز ذلك في المحور الخاص بذات البعد.

4.5. غموض الدور: ويقصد به عدم توفر المعلومات الواضحة والملائمة لدى الضابط

عن الدور والمطلوب منه.

الفصل الثاني

ضغوط المرأة

تمهيد:

تزايدت في الآونة الأخيرة نسبة النساء العاملات تماشياً مع متطلبات العصر الحديث، حيث أن العمل أصبح من أوليات الأمور التي تفكر بها المرأة بغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة، في حين أن هذا الأمر لم يكن منتشرة من قبل بصورة كبيرة، إذا كان عمل المرأة الأول هو رعاية أولادها وشؤون بيتها، هذه الوظيفة الفطرية، وأما عملها خارج البيت فلم يكن إلا للضرورة القصوى تلبية لاحتياجات الأسرة المتزايدة أو في ضل غياب المعيل، أما اليوم فلم يعد العمل مجرد مسألة عول بل أصبح من أولويات حياة المرأة خاصة بعد التخرج من الجامعة، ولأن هدف الخروج للعمل و الغاية منه تغيرت بتغير الزمن، فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين عنه أبداً، لأنه وسيلة لتحقيق الذات، وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية، هذه الأخيرة التي قد تؤثر في بعض الأحيان على علاقة المرأة مع زوجها، خاصة إذا انفتحت المرأة العاملة في علاقاتها مع الرجال من زملائها في أماكن العمل، فنتج عن عمل المرأة خارج البيت كثير من المغالطات والخلل في كيفية التي يسير عليها الأمر الذي يعود بالأثر السيئ على استقرار بيت الزوجية، سواء في العلاقة العاطفية بين الزوجين، أو من ناحية الاهتمام ورعاية الأم العاملة لأولادها وقد تزداد المشكلة تعقيدا لتصل حد الطلاق وانحلال مؤسسة الأسرة .

1. التطور التاريخي لعمل المرأة :

تعود جذور فكرة تحرر المرأة إلى ما قبل الثورة الصناعية ولكن بدأت حركة خروجها للعمل خارج البيت بصورة كبيرة في العالم الغربي بعد الثورة الصناعية والتي أدت لهجرة الرجال للمدن، فحلت المرأة محله في الأرياف، وقد عملت هذه الثورة على استغلال النساء في المناجم و المصانع أسوء استغلال، قد عمت فكرة خروج المرأة للعمل نتيجة سببين أساسيين:

1.1. الثورة الصناعية سنة 1760 : التي أدت إلى ظهور الطبقة مما اضطر نساء الطبقات الكادحة للخروج للعمل وذلك لإعانة أسرهم.(سامية مصطفى الخشاب،2008،ص221)

2.1. الحربين العالميتين: بالتحاق الرجال بميادين القتال حلت النساء محلهم في المصانع والمناجم، فخروجها للعمل لم يشهد استقرار بل كان دائم التأثير بأوضاع المجتمعات الاقتصادية و السياسية.(كامليا إبراهيم عبد الفتاح،1984ص52)

لقد مارست المرأة العمل منذ فجر التاريخ، وهي مازالت تعمل إلى اليوم، إما داخل البيت أو خارجة أو تقوم بالعملين معا، فهي منذ نشأتها كفتات كانت تعمل في بيت والدها، أو كأم في بيت زوجها، أو خارج البيت فقد كانت تمارس كثيرا من الأعمال الزراعية والاقتصادية والحرفية والمهنية، فكانت الفتاة العربية تشارك أسرتها في العمل الزراعي فضلا عن عملها داخل المنزل، وبعد الزواج أخذت تعمل مع أسرتها في الزراعة، وما يتصل بها من أعمال فرعية كتصنيع منتجات الفاكهة ولماشية، ومن تربية الدواجن وغير ذلك، بالإضافة للأعمال المنزلية الأخرى و لكنها في كل الحالات لم تتقاضى أجر على ذلك، ولقد واكبت المرأة العربية تقدم مجتمعا وشاركت في تنميته، وخاصة حينما تتوسع المدن وتتوسع الصناعات والأعمال، كانت المرأة تؤدي دورا مهما في هذا العمل سواء عن طريق مشاركة أسرتها، أو عن طريق الاستقلال في العمل وتحمل المسؤولية بمفردها في غياب الزوج أو الأب ولقد كانت المرأة تسهم في العمل الزراعي عن طريق المساعدة في الحراثة واستصلاح الأراضي الزراعية، وفي بدر الحبوب وجمع الحصاد،

وزراعة الأشجار الفاكهة والخضروات وغيرها، وكانت المرأة الريفية تقوم بتلك الأعمال في نطاق العمل الأسري غير المأجور. (بدر الدين السباعي، 1985، ص 136)

فقد عانت المرأة من نظرة دونية لقدراتها و إمكانياتها ودورها في المجتمع بالرغم من الإسهامات الكثيرة التي كانت تشارك بها في مختلف مناحي الحياة حيث شاركت في الحياة الاقتصادية من خلال الصناعات التي قدمتها للمجتمع وطلبت الرزق من ورائها، منها الصناعات الغذائية كطحن الحبوب وصناعة الخبز و الزبدة و السمن و الصناعات النسيجية كغزل الصوف والوبر والقطن ونسجها وصنع الحصير وتزيينها، بالإضافة إلى صنع الأواني الفخارية، ولم تقتصر على ذلك فقط بل عملت في ميدان بعض الصناعات الطبية كتضميد الجروح وتجبير العظام بالإضافة إلى العطور، كما شاركت المرأة في ميدان التجارة بفعالية كبيرة سواء بالقيام بأعمال البيع والشراء بنفسها دون وسيط أو بتوظيف أموالها وكذلك لعبت دورا مهما في العلاقات السياسية بين القبائل. (هيفاء فوزي، 1987، ص 32)

غير أن عملها هذا أخذ يتطور بتطور المجتمع ومع تغير البناء الاجتماعي والاقتصادي فقد أخذت أعمالها تتنوع منذ منتصف القرن العشرين تقريبا، حيث شهدت بداية نهضة حضارية للمجتمعات العربية وخاصة مع تزايد توسع قاعدة التعليم للفتيات فأصبحت المرأة تعمل في مجال التعليم والإدارة، وحديثا أصبح خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية، واقتصادية اهتم بدراستها العديد من الباحثين بمختلف جوانبها وأثارها و نتائجها، فمن خلال التسلسل التاريخي لدور المرأة في المجتمعات، يتضح أن الدور يتغير بتغير ظروف المجتمع وحاجاته، وقد لعبت الثورة الصناعية، والحربين العالميتين دورا كبيرا في إخراج المرأة من منزلها والتحاقها بميادين العمل المختلفة المرأة تقوم بدورين، دور داخل البيت، ودور العاملة خارج المنزل من ناحية أخرى. (كامليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص 110)

3.1. تطور عمل المرأة في ظل التغيير الاجتماعي :

لقد أدت التطورات العصرية في المنطقة العربية إلى النهوض بأوضاع المرأة، فتشير الدراسات إلى أن التطور العصري كانت له آثار سلبية على المرأة الريفية، حيث بدأت وبشكل متزايد تفقد الدور الإنتاجي الذي كانت تقوم به للتحويل إلى اقتصاد السوق، وتقول "فريدة الأغا" في دراستها حول المرأة وأوضاعها وفي حين أنه من المرجح أن تتكبد المرأة خسارة فيما يتعلق بدورها الإنتاجي ووضعها العائلي بسبب نمو السوق الاقتصادية إلا أنه يطرأ بصورة عامة تحسن على أوضاع الفئات المدينة في الطبقة الراقية. (أحمد مجدي حجازي، 2005، ص 158)

ويعتبر المجتمع الصناعي الحديث الأول الذي أعطى للمرأة حقها في أن تعمل مستقلة عن زوجها وفتح لها مجالات شتى من العمل في مختلف الأنشطة وقد أدى التعليم والنمو الاقتصادي إلى اختفاء النظرة التقليدية لعمل المرأة تدريجياً وأصبحت المرأة بعدها واعية ولها حق التصرف كما اختلفت النظرة التقليدية على أنها النصف العاقل من المجتمع، وأصبحت تشارك الرجل في كسب العيش وأصبحت زيادة دخل الأسرة عن طريق عملها ضرورة اقتصادية. وعندما أقرت المجتمعات الإنسانية حق المرأة ومشاركتها في العمل الإنتاجي أصبح لكل من الزوجين حق حرية اختيار المهنة وحرية المشاركة في مجالات العمل وفي اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، وأدى عمل المرأة إلى زيادة استقلالها الاقتصادي وأصبحت تتمتع بمكانة اقتصادية مساوية للرجل. (مصطفى عوفي، 2003، ص ص 142، 141)

فعمل المرأة إذ يشكل تحدياً ملموساً وينشأ كمطلب أساسي وملح خلال عملية التطور والتغيير المجتمعي لكنه إن لم يتوافق مع وجود المؤسسات الاجتماعية والقوانين والتشريعات المنظمة له، فقد يؤدي إلى مشكلات تهدد استقرار المرأة العاملة في العمل وفي المنزل في آن واحد. (هيفاء فوزي الكبر، 1987، ص ص 13، 14)

2. مفهوم عمل المرأة:

1.2. مفهوم العمل:

العمل هو الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم عضليا، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة، فالتعريف الاقتصادي للعمل يحصر العمل بذلك النشاط الذي يدخل في حدود الإنتاج أي بالنشاط الموجه لإنتاج البضائع والخدمات التي من الممكن تقييمها وتسويقها بحيث يحقق للقائم به دخلا بالمعنى العام، وبما أن معظم عمل المرأة في البلدان لعربية يدخل في النشاطات المنزلية، وهي في الواقع نشاطات اقتصادية لكنها تقع خارج حدود الإنتاج، وبالتالي لا تدخل ضمن حدود العمل الاقتصادي المنتج. (هدى رزيق، 1983، ص96)

2.2. مفهوم عمل المرأة:

إن مفهوم عمل المرأة والاهتمام به يرجع إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة إرهابهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود، بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة، خوفا من توقف العمل والخسارة المالية المترتبة على ذلك. (زيد محمد الرماني، ص 38) وعمل المرأة ينقسم إلى نوعين هما العمل داخل المنزل و العمل خارج المنزل:

1.2.2. العمل داخل المنزل: ويقصد به أن عمل المرأة يكون ضمن أسرتها من حيث

القيام بشؤون المنزل ومتطلباته وتربية الأبناء والعناية بالزوج، وكل ما يتطلب ذلك رعاية لشؤون الأسرة فقد أشار "سار ديلاumont" إلى أن عمل المرأة ينقسم إلى ثلاثة أنواع: العمل المنزلي وهذا ينجز بدون أجر أو بأجر بسيط، ثم العمل المأجور، فالعمل المنزلي هو شيء لصيق بكل النساء سواء كن كبار أو صغار، متزوجات أو غير متزوجات، أو فقراء أو أغنياء. محجبات أو غير محجبات، عاملات أو غير عاملات. (سامية مصطفى الخشاب، 2008، ص219)

2.2.2. العمل خارج المنزل:

ويقصد به العمل الذي تقوم المرأة خارج المنزل يكون بمقابل أجر تتقاضاه نتيجة عملها خارج بيتها. فقد عرفت د/كامليا المرأة العاملة بأنها المرأة التي العمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. (كامليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص110)

والحقيقة أن هذا المفهوم يكتنفه نوع من النقص، على أساس أنه لم يعتبر وظيفة المرأة داخل بيتها عملا، فالمرأة عموما ومسلمة خصوصا تؤدي جميع أعمال البيت عن رضا كامل من تنظيف وطبخ والأهم من ذلك تربية الأولاد، فدخل المرأة مجال العمل يعني العمل بالأجر لدى الغير في ساعات محددة يوميا ذلك أن المرأة العربية منذ فجر التاريخ، وخاصة في الريف والبادية، تقوم بكثير من الأعمال في المنزل وفي الحقل والمرعى، لكن خروجها للعمل بالمعنى الحديث أفرز لنا مشكلات تربوية من أهمها رعية وتربية الأطفال في سنينهم الأولى. (سعيد إسماعيل علي، 2007، ص136)

3. عمل المرأة في الإسلام :

المرأة أساس الأسرة، وهي نصف المجتمع، فهي لأم و الأخت والزوجة والابنة والخالة والعمة ولا نجد كالإسلام ديناً، رفع من شأن المرأة وأعزها وأجلها وأكرمها وأوصى بها وجعلها موضع الرعاية الأولى، ففي الأحاديث الشريفة ساووا بين أولادكم في العطية فلو كنت مفضلا أحدا لفضلت النساء، ما أكرم النساء إلا كريم ، وكان من آخر وصاياه في خطبة الوداع ألا فاستوصوا بالنساء خيرا وحرص الإسلام على كفالة الحياة الكريمة للمرأة وحث على تعليمها وحسن تربيتها وإعدادها، إذ أن في صلاحها صلاح المجتمع كله، وفي ضعفها ضعف المجتمع كله، فالمرأة هي التي تعد الأجيال الجديدة التي تتسلم قيادة المجتمع غدا فإن لم تعد الإعداد الحسن فلن تحسن الإعداد. (عبد الحميد إسماعيل الأنصاري، 2000، ص77).

"فالإسلام دين يكرم المرأة ويحميها ويريد لها مصونة عفيفة، لأن في ذلك حماية المجتمع بأسره، فالمرأة مستقر الإنسان ومستودع سره وحاضنته ومرضعته ومربيته فإذا كانت صالحة

قدمت للمستقبل جيلا صالحا، والبيت هو مملكة المرأة ومنطلقها الحيوي والقرآن والسنة يأمران المرأة باستقرار في بيتها، فقد جعل الله عز وجل لكل من الزوجيين حقوقا وألزمهما بواجبات ليكتمل بناء الأسرة والمجتمع فالرجل يقوم بالكدح والعمل ولاكتساب والنفقة، والمرأة تقوم بالرضاعة والحضانة وتربية الأولاد، وتركها وجبات المنزل ضياع للبيت بمن فيه وتفكك للأسرة حسيا ومعنويا وفتح الإسلام أمام المرأة كذلك ميدان العلم والتعليم، حيث عدتهما ضرورة بشرية في عصور كان يغشاها الجهل والظلام، فهو أول نظام في التاريخ ينظر إلى المرأة على أنها كائن بشري لا يستكمل مقومات بشريته حتى يتعلم، شأن الرجل على وجه المساواة، فجعل العلم ركنا لازما وفريضة عليها كما هو فريضة على الرجل" (سميرة جميل مسكي، 2006، ص24).

"ووصينا الإنسان بوالديه إحسانا حملته أمه كرها ووضعته كرها" الآية (15، من سورة الأحقاف) إلى غير ذلك من الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الصحيحة التي جاءت بحق المرأة المسلمة التي تعني من شأنها وتوصي بها خيرا وتبين واجباتها و حقوقها في مختلف أنواع الحياة العامة و الخاصة. (عمر رضا كحالة، 1982، ص 110-208)

وقد نالت الأم بذلك التكريم مرتبة مشرفة سبقت فيها الأب وهذا ما يبينه الحديث النبوي الشريف جاء رجل إلى الرسول (ص) فقال " يا رسول الله ، من أحق الناس بحسن صحبتي ؟ قال : أمك ، قال : ثم من ؟ قال: أمك قال: ثم من ؟ قال أمك، قال: ثم من ؟ قال أبوك، بل ذهب الإسلام إلى أبعد من ذلك في التحريم إذ جعل الجنة تحت أقدام الأمهات حيث يروى أن رجلا جاء إلى النبي (ص) فقال يا رسول الله أردت أن أغزو، وقد جئت أستشيرك، فقال: هل لك من أم ؟ قال: نعم، قال: فألزمها فإن الجنة تحت رجليها "وهي كزوجة يصفها القرآن الكريم بالسكن والمثابة ويصف العلاقة بها علاقة مودة ورحمة يقول الله تعالى: < ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لكم لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة، إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون > (الآية 21،سورة الروم).

وخلاصة القول أن الإسلام كرم المرأة فرفع درجتها وأي رفعة، فساوى بينها وبين الرجل في الإنسانية والتكليف وفي الجزاء، وحملها بذلك مسؤولية كبرى في المجتمع بفضل تلك المكانة المرموقة التي منحها إياها الإسلام أما وبناتنا وزوجة ، وعدت عنصرا فاعلا فيه كامل الحقوق.(تاج عطاء الله، بدون سنة، ص25)

فالإسلام أعطى المرأة كامل حقوقها وحدد لها واجباتها، حيث أكد على ضرورة رعايتها لأسرتها ، بدليل قول الرسول (ص) "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، الأمير راع على أهل بيته، والمرأة راعية على بيت زوجها" وعلى الرغم من أن زمام الأمور في يد الرجل إلا أنه أمر بمعاملة النساء بالحسنى وأتاح لهن فرصة المشاركة في ميدان العمل من تجارة وإدارة باستثناء الاستيلاء على السلطة فيقول الدكتور "عبد العزيز سرحان" إن الإسلام رفع مكانة المرأة وحررها من القيود الجاهلية فمنح حق مساواتها التامة مع الرجل، وأعطاه حق التمتع باستقلاليتها الاقتصادية وفسح لها المجال لطلب العلم والعمل خارج إطار أسرتها إذا اضطرتها الظروف لذلك، لقوله تعالى "من عمل صالحا من ذكر وأنثى وهو مؤمن فلتحبيبه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " (الآية 197، من سورة النحل)، فقد عملت المرأة في عهد الرسول لربها ولنفسها ولبيبتها ولمجتمعها في جو من الفضيلة والوقار ولم يكن شيئا من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية .(سعاد بن قفة، 2008، صص18، 24)

نلاحظ أن الإسلام أعاد للمرأة كرامتها المهذرة في عصور الجاهلية، وجعلها تحس بكيانها وقيمتها كجزء مهم من المجتمع الإسلامي مراعيًا بذلك البناء الفيزيولوجي والجسماني والنفسي لها واختلافها عن الرجل في هذه العناصر الثلاثة، ولقد أوكل الإسلام إلى المرأة مهمة جديرة بها وهي بناء الأجيال وإعدادهم ليكونوا أجيالا صالحين من خلال التربية الحسنة والخلق الفاضل، لذا فإن مهمتها إنسانية تربية في المقام الأول تتعلق بالعناية بالأطفال وصحتهم وتربيتهم تربية سالحة، والاهتمام بالرجل وإسعاده، أكثر من أن تكون مهمة مادية توكل إليها

مثل مهمة تأمين الإيراد المالي والإعانة وتقديم المصاريف فهي مهام خص الإسلام بها الرجل.

4. عمل المرأة في الغرب :

كانت المرأة في الغرب ذليلة مهانة ومستعبدة، فلدين النصراني الذي يدين به العالم الغربي يرى أن المرأة ينبوع المعاصي وأصل السيئة والفجور وأنها للرجل باب من أبواب جهنم من حيث هي تحركه وتحمله الآثام، وقد كانت في أوروبا سلعة تباع وتشتري وتوهب، إذ يروي الفيلسوف "هيربرت سبنسر" في كتابه "علم الاجتماع" أن الرجال كانوا يبيعون الزوجات في إنجلترا فيما بين القرن الخامس والقرن الحادي عشر ميلادي وقد سنت المحاكم الكنيسة قانونا يخول للزوج بيع زوجته إلى رجل آخر لمدة محدودة، وظل الأزواج يمارسون هذا الحق حتى سنة 1931، أما فيما يتعلق بالتصرفات القانونية فإن المرأة في التشريعات السابقة على النهضة الأوروبية كانت فاقدة للأهلية القانونية، فلم يكن لها حق الحضور أمام القضاء ولاحق إبرام العقود بل ينوب عنها أبوها أو زوجها، وفيما يتعلق بحالتها المدنية فقد ظلت المرأة بعد النهضة تابعة لزوجها في اسمها وشخصيتها القانونية، فلا تملك أن تتسمى باسم أبيها لأنها تفقد لقب عائلتها بمجرد الزواج وتتبع زوجها في ذلك. (تاج عطاء الله، بدون سنة، ص ص 31، 30)

إن المرأة في الغرب لم تنزل إلى ميدان العمل إلا بعد أن تخلى الرجل عن سد حاجياتها، فصارت مرغمة على العمل، لأن الأب في الدول الغربية لا تكلفه الدولة ولا الأعراف الإنفاق على ابنته إذا بلغت الثامنة عشر من عمرها، لذا فهو يجبرها على أن تجد عملا إذا بلغت هذا السن، وأن تدفع أجرة الغرفة التي تسكنها، ولقد نتج عن عمل المرأة في الغرب تفكك الأسر وتشرد الأولاد وهذا ما دعا علماء الغرب والمفكرين لرفع أصواتهم عاليا منذرين ومحذرين مجتمعاتهم من الهاوية نتيجة عمل المرأة خارج البيت. (زيد محمد الرماني، ص 38)

إن نظرة الغرب لعمل المرأة نظرة مادية لأنه المهيمن على الأمم ومنظمتها ولأن العمل هو أمر مفروض على الذكر الأنثى، ولأنه يقوم أحد بالإنفاق على أحد بعد سن الثامن عشر، لهذا دعت المؤتمرات المرأة إلى أن، العمل حق من حقوق المرأة، ونحن لا ننكر أن تعمل المرأة، ولكن أن لا يكون على حساب بيتها، أو أن يكون مفروضا عليها كما هو مفروض على الرجل، ولا أحد ينفق عليها إن لم تعمل، فهذا غير مقبول، وفي عام 1996 تجمعت 74 دولة في مؤتمر الجريمة في لندن، فقرر أن من أهم عوامل ازدياد إجرام بين الأحداث، خروج المرأة من بيتها. (جاسم محمد المطلوب، 2003، ص 228)

فإن الدخول الجماعي للنساء في العمل سمح باستغلالهن في الأعمال الشاقة لساعات طويلة مقابل أجر زهيد، من قبل سماسرة ذوي رأس المال، همهم في ذلك تحقيق المزيد من الأرباح على حساب اليد العاملة التسوية، وباقتحام المرأة لمجال العمل تشكلت القوانين الأولى التي تحمي النساء في العمل وتعترف بهن كقوة قادرة على فرض إرادتهن من خلال الحركات النقابية و الأفكار التحررية، ولقد كانت الحربين العالميتين الأولى والثانية فرصة للمرأة حتى تثبت وجودها في الميدان فاقترحت كل مجالات العمل من صناعة وزراعة وخدمات، وكان ذلك بدافع الفقر والحاجة من جهة والحاجة الأمة لمجهودها أثناء الحرب من جهة أخرى وقد تحملت كذلك بعد الحربين مهمة إعادة بناء وأعمار ما دمرته الحرب، وعلى الرغم من هذا لتطور الذي حصل في أوروبا فيما يتعلق باقتحامها جميع ميادين العمل ونضالها من أجل المساواة بينها وبين الرجل، فإنها بقيت في ميادين أخرى محرومة من عدة حقوق أساسية إلى عهد قريب كحق الانتخاب الذي لم تتله المرأة في فرنسا إلا في عام 1945م، بينما لم تحصل عليه في بريطانيا إلا في عام 1918م، تحت تأثير الحربين العالميتين، وفي إسبانيا عام 1930. (تاج عطاء الله، بدون سنة، ص 32-33)

5. مجالات العمل التي دخلتها المرأة:

رغم المعوقات التي واجهتها المرأة في مسألة خروجها للعمل إلا أنها اقتحمت عدة ميادين، ففي القديم خرجت المرأة للجهد ونشر الدعوة الإسلامية، كما برعت في الأدب و الشعر والفن، أما على الصعيد الصناعي، كانت المرأة البدوية عارفة بالعديد من الصناعات وعلى دراية بعمليات الإنتاج والتوزيع والاستهلاك أما على الصعيد التجاري، شاركت المرأة في هذا الميدان ونضرب مثلا "خديجة بنت خويلد" و"هند بنت عقبة" وأم "المندير بنت قيس" التي تباع التمر في سوق عكاظ "أسماء بنت جندل" تتاجر بالعطور وغيرهن كثيرات إلى جانب مشاركتهن للرجل بموجب عقد أو اتفاق المشاركة في رؤوس الأموال. (سعاد بن قفة، 2008، ص، 23)

وحديثا اقتحمت المرأة مجالات جديدة تمكنت منها فقد كان الغزل والنسيج عملا من أعمال النساء قبل إنشاء المصانع الجديدة للمنسوجات بوقت طويل، وكان هؤلاء النساء يكون نصف القوة العاملة في مصانع النسيج وكن يعملن في الصناعات الخفيفة المرتبطة بالمهام المنزلية التقليدية للمرأة الغزل والنسيج وحياسة الملابس، وقد يمكن تلخيص كل هذه التطورات بالقول بأن عمل النساء داخل المنازل قد تحولت طبيعة بتقديم الصناعة، شبه شأن بقية الأعمال. (روبرت وسمتس، 2000، ص ص 29، 30، 45)

ومن بين المجالات التي اقتحمها المرأة كذلك مجال الخدمة لاجتماعية الذي يضم أكبر عدد من النساء العاملات بحكم أن متطلبات هذا المجال تتماشى مع وظيفة المرأة الأصلية (كربة بيت) ونذكر من بين هذه الميادين وظيفة التعليم فهي المهنة الوحيدة التي توظف عددا كبيرا من النساء وخاصة في المرحلة الابتدائية وهي أنسب للمرأة من الرجل، بحكم مستلزماتها التي تتطلب نوعا من المرونة في التعامل والطفل في هاته المرحلة بحاجة للحب والعطف ولن يوجد ذلك إلا عند المرأة إذن فهي وظيفة أنثوية أكثر منها ذكورية، وقد أكدت الدراسات أن من أكثر القطاعات التي تمثلها المرأة قطاع التعليم. (سعاد بن قفة، 2008، ص 26)

فهناك الكثير من ينظر إلى مهنة مثالية فهي امتداد للوظيفة الموكلة تقليديا للمرأة في الوسيط العائلي والتمريض وهو كذلك كان مهنة للمرأة ويحتاج هذا إلى معرفة علمية وإلى الرأفة التي تتوفر في المرأة، فالصورة العامة لمهن النساء خارج محيط المنزل قد تغيرت منذ عام 1890 في بعض النواحي الجوهرية القليلة، وهذا راجع إلى نقص ذرع في الأهمية النسبية للعمل اليدوي في المزارع وفي المصانع وفي مهن الخدمات المنزلية، والزيادات هائلة في أهمية العمل الكتابي وأعمال البيع والتدريس والتمريض والخدمات خارج محيط المنزل ولا يزال هناك عدد قليل نسبيا من النساء في الوظائف الإدارية وفي المهن الحرة التي جرى العرف على تقليده للرجال، ومع ذلك فهناك مغنم جوهرية جدا، وخاصة خلال الحقتين الأخيرتين في عدد النساء اللاتي يعملن كطبيبات، محاميات ومهندسات وعالمات ورئيسات تنفيذيات ومديرات، كما توسعت بدرجة ملحوظة المجالات العديدة للمهن التي كانت دائما، ولا تزال وقفا على النساء بما في ذلك أعمال الخدمة الاجتماعية والخدمة بالمكاتب، وعدد من التخصصات الطبية الفنية. (روبرت وسمتس، 2000، صص 58، 59)

6. دوافع خروج المرأة للعمل :

رغم تطور المجتمعات وتغير الظروف، إلا أن الدراسات الحديثة تؤكد أن دافع خروج المرأة للعمل بالدرجة الأولى الحاجة المادية، فقديمًا كانت المرأة تنظر إلى إبطارها الأسري مجالا لعملها، فتهم بأطفالها وبيتها وزوجها، وهذا الأخير يلبي احتياجاتها المادية، وفي غيابه تضطر إلى تقليد وظيفته لتلبية حاجات الأسرة حفاظا على كيانها وهي الانطلاقة الأولى لعملها. (سعاد بن قفة، 2008، صص 27).

فتزايد من سنة لأخرى نسبة النساء العاملات خارج البيت، إذا استعاضن بالعمل الخارجي العمل الفطري للمرأة داخل بيتها، هذه الوظيفة التي عرفت قديما ومازالت المرأة مطالبة بأدائها على اعتبار أنها الوظيفة الطبيعية والفطرية واعتبارها أيضا أنها وظيفتها الأساسية، في حين أن عملها خارج البيت هو استثناء من الأصل الذي يقضي بمقامها في بيتها للتصدي للرسالة المقدسة والوظيفة المهمة التي كلفت بحملها. (محمد عقله، 2000، صص 7)

غير أن تداعيات التطور الحادث في المجتمع كان له الأثر البارز في خروج المرأة للعمل، فبعد أن كان هذا الخروج مقترنا بالضرورة والحاجة الداعية إليه عند فقد المعيل ورب الأسرة، أصبح في الوقت الحاضر هو نفسه الضرورة، خاصة بعد أخذ المرأة كفايتها وحظها من التعليم، والتعليم العالي بالخصوص، وبعد أن أصبح التعليم إلزاميا فحصول النساء على مؤهل علمي قد أدى إلى تحسين فرص التوظيف لهن وهذا هو السبب الأول الداعي لعمل المرأة وكذلك يعتبر غلاء المعيشة سببا لخروجها إذا استلزم عمل زوجين معا لأجل تدبير أمور الحياة المعيشية لهما ولأبنائهما ولعائلتهما من ذوي الدخل المنخفض، وهذا العمل بدوره يساعد المرأة على الاشتراك والانخراط في الجمعيات التعاونية بمقدار مالي محدد لكل شهر، وهو الأمر الذي يساعدها في التوفيق بطريق غير مباشر لصرفه في الوقت المناسب، وأكدت العديد من البحوث أن دوافع عمل المرأة خارج أسرتها هو الحاجة الاقتصادية أي ضمان مستوى معيشي أفضل للأسرة وهذا ما أكدته "تايلور" الذي يرى أن دافع العمل مرتبط بالمال، لأنه مدخل السعادة في اعتقاد الناس ولما يحسون بنقص في حياتهم يطالبون بمال أكثر. (سعاد بن قفة، 2008، ص 28)

وتقول كامليا إبراهيم عبد الفتاح "بأن تكون مسألة خروج المرأة للعمل على أساس للميزانية العائلية. إن وجود حاجة اقتصادية لا يمكن تقبلها في مجتمعنا بسهولة لأن الحضارة الشرقية التي مازالت متأصلة لدرجة ما في نفوس الناس تقصر أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل، لذلك في اعتقادنا تصبح مسألة احتياجها للمال ليست هي الدافع الأساسي للعمل (كامليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص 8)

كما أن كثيرا من النساء يتجهن للعمل لغرض الاستقلال الاقتصادي أو تأمين متطلبات حياتهن خصوصا غير المتزوجات أو الأرامل أو المطلقات. (إحسان الأمين، 2012) كما قد تخرج المرأة للعمل أيضا بسبب حاجة المجتمع الاقتصادية لها فلا تقف أهمية عمل المرأة عند حاجة المرأة للعمل فحسب، بل أصبح التوجه الحديث هو حاجة المجتمع إلى

عمل المرأة، خاصة في المجالات التي تتفوق فيها المرأة أولاً يحسن للرجل أن يشغلها. (عبد الحميد إسماعيل الأنصاري، 2000، ص 81).

وقد توجد أسباب أخرى غير مباشرة أو ثانوية تستدعي خروج المرأة للعمل مثل الإحساس بالملل والكآبة داخل البيت خاصة وإذا كانت المرأة قد أخذت قسطاً عالياً من الدراسة والتكوين المهني فتري أن الزواج وإنجاب الأولاد قد حطم مستقبلها وضيع آمالها في تحقيق طموحاتها في أن تكون مدرسة أو مهندسة وطبيبة، أو موظفة، وتنسى أو تتجاهل أن تعليمها لم يكن المقصد الأساسي منه هو التوظيف إنما المقصود منه تثقيف المرأة وتوعيتها لأجل أداء دورها الفطري وهو تربية الأولاد بغرض إنتاج جيل واعي ولكن الصناعة والتعليم الأفضل والمؤهلات سحبت المرأة لمشاركة القوى العاملة، ولهذا تأثير على الحياة الأسرية. إن خروج المرأة للعمل في الدول النامية كان استجابة للتغيير الجذري في القرن العشرين في ظل التنمية والتغيرات البنوية للاقتصاد، اتجهت الخدمات المنزلية نحو التقليل وحلت محلها الخدمات الاجتماعية كمصدر مهم للزيادة في الطلب على عمل الإناث بأجر وشروط عمل أفضل فالتغيرات الاقتصادية التي شهدتها الدول النامية في الستينات والسبعينات وما رافقها من نمو اقتصادي واجتماعي كان لها تأثير إيجابيا على معدلات اشتراك النساء العربيات في سوق العمل. (سعاد بن قفة، 2008، ص 27).

7. الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل:

لاشك في أن لعمل المرأة خارج المنزل أبعاداً مهمة سواء على الأسرة أو المجتمع، ومن الطبيعي أن يكون عمل المرأة في المحل الأول رعاية أسرتها والعناية بزوجها وأطفالها، إلا أن هناك ظروفاً قاهرة تضطرها للخروج من بيتها للعمل خارجة، ونتيجة لذلك فقد تترتب جملة من الآثار منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي.

7.1. الآثار الإيجابية :

هناك من ينظر لخروج المرأة للعمل نظرة إيجابية نظرا لما يحققه من فوائد لأسرتها وللمجتمع بصفة عامة.

7.1.1. الأسرة :

إن عمل المرأة ساعد على إظهار أهمية قدرتها وإمكاناتها الشخصية، وساعده ذلك على تطوير ذاتها وإعطائها الثقة في النفس والتحرر المادي من سلطة الرجل، كما بدأ الرجل يقدم المرأة ويثمن جهودها في المساعدة وتحمل المسؤولية، ويمكن أن نقول أن عملها قدم الفرصة للأطفال للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس. (عطاء الله فؤادي الخالدي، 2001، ص ص 170، 174)

فعمل الأم يرفع من المستوى الاقتصادي للأسرة ولا سيما في غياب الزوج فعمله يوفر لأبنائها ظروف صحية وثقافية وعملية جيدة. (كامليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984، ص 87)

بل أن البعض يذهب إلى أن خروج المرأة لميدان العمل يؤدي إلى اتساع مجال خبراتها عن طريق ازدياد معرفتها أو عن طريق اكتسابها لعدد كبير من مهارات التعامل مع أفراد خارج النطاق الضيق للأسرة والأقارب حيث يزيد هذا من نضجها النفسي والاجتماعي. (محمد علي سلامة، 2007، ص 99)

ومما لا شك فيه أن عمل المرأة خارج البيت أصبح يشكل دعما اقتصاديا قويا للأسرة. في ظل غلاء المعيشة، فإن متطلبات الحياة اليومية زادت وتطورت وأصبح عمل المرأة مهما على حد كبير إلى جانب عمل زوجها في توفير نفقات اليومية للأسرة وإذا الأصل أن الزوج هو الذي يتحمل نفقات البيت الأصلية كاملة إلا أن الزوجة تتحمل النفقات الإضافية من باب التطوع منها، كما أن الملاحظات والشواهد تدل أن بيت المرأة العاملة أكثر تنظيما وأطفالها أحسن مظهرا وسلوكا، إضافة إلى ذلك فإن ربة البيت العاملة تحسن الاستفادة من وقتها. (محمد رشاد

لظفي، 1997، ص320) بمعنى أن المرأة العاملة تسعى دائم لتعويض النقص الذي يخلقه غيابها عن منزلها ببدلها جهدا أكبر في تنظيم بيتها ورعاية أطفالها.

7.1.2 . المجتمع :

إن ارتفاع المستوى الاجتماعي للمرأة العربية وبروزها في عالم الأعمال يشكلان واحدا من أبرز وأهم القوى العاملة من أجل إحداث تغيير، ليس فقط ضمن نطاق العائلة العربية، إنما أيضا المجتمع العربي يشكل عام (فؤاد الخالدي، 2008، ص172) .

وتكمن أهمية عمل المرأة من كونها تشكل نصف المجتمع وعملها يشعرها بأهمية وبحاجة بلدها إليها... فيمنحها ذلك ثقة كبيرة بنفسها ويقوي من شخصيتها ويدفعها للمساهمة بقدر كبير في تطوره وتنميته، وإنشاء جيل صالح مثقف يتحلى بقيم وأخلاق فاضلة... إضافة إلى ما يعكسه من تأثيرات إيجابية على شخصيتها تمنحها القوة والقدرة على مواجهة المصاعب والمشاكل التي تواجهها في الحياة وفي شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية وتصبح أقدر على حل هذه المشاكل وينعكس ذلك إيجابيا على أسرتها ومجتمعها ككل. كما أن خروج المرأة للعمل ساهم في زيادة اليد العاملة وكذلك ساهمت في رفع المستوى الاقتصادي للبلاد وتحقيق التنمية، وكما يستفيد الأبناء من الخيرات التي تكتسبها الأم العاملة نتيجة احتكاكها بشرائح المجتمع المختلفة، فإن المجتمع هو الآخر يستفيد بهذا الشيء ويمكن أيضا أن يساهم عملها في اكتسابها مكانة اجتماعية داخل المجتمع. (سعاد بن قفة، 2008، ص81)

7.2 . الآثار السلبية :

قد أجريت كثير من الدراسات لمعرفة الآثار التي يتركها عمل المرأة على أسرتها وكان من نتائجها أن المركز الوظيفي للزوجة يؤثر على أنماط الأسرة واتحاد القرارات فيها. (سناء الخولي، بدون سنة، ص219)

فبجانب الآثار الايجابية، آثار سلبية عديدة قد تفوق في خطورتها وأهمية الاهتمام بها الآثار الإيجابية ويمكن أن تقسم هذه الآثار إلى قسمين :

الأولى الآثار السلبية العائدة على مكونات الأسرة الثلاثة: الأب (الزوج) والأم و(المرأة) والأولاد أما الثاني فهو أخطر من بين كل الآثار وهو الطلاق ذلك أنه يهز أركان الأسرة ويشنتها وينهي البناء الأسري، ويفرق أفرادها.

7.2.1. الآثار العائدة على الأولاد :

تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية تتعلق بتربية الأطفال فقضاءها ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية .(إحسان محمد الحسن، 2008، ص81)

حيث أن خروجها للعمل جعل نسبة الاهتمام بتربية الأطفال ليست ذي قيمة، مما يعكر صفوة الأسرة خصوصا إذا كان المولود الأول لأن للمولود الأول مكانة في نفس الأسرة خصوصا لها قدرها فعدم الرعاية لهذه الزهرة مبعثا على التضارب في وجهات النظر عند الأبوين.(سعيد محمد عثمان، 2009، ص45)

فالطفل لا يحتاج فقط إلى من يوفر له أمور وحاجيات الأكل والنظافة والنوم فقط وهو الدور الذي لا يمكن أن تؤديه أي خادمة أو حاضنة ولكن الطفل يحتاج ضمن الأمور السابقة الذكر الحنان وعاطفة الأمومة التي لا يمكن للخادمة أن تعطيها له لأن الطفل أجبرها فقط، وهي تعمل كأبي عامل يؤدي عمله على حسب ما يساويه الأجر فقط و لا يمكن لعاطفة الأمومة أن تباع أو تستعار أو تكتسب لأنها فطرة الله التي فطرها الأم عندما حملت جنينها ووضعته وليدا وألقمته بعد ذلك صدرها .

(سعيد محمد عثمان، 2009م، ص 45).

7.2.2. الآثار العائدة على المرأة نفسها :

إن المرأة وبسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، فإنها تصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي، فإذا ما أدت عملها خارج البيت بكل جهدها وبإتقان فإنها تصاب بالإرهاق النفسي، فإذا ما أدت عملها خارج البيت بكل جهدها وبإتقان فإنه سيرجع بالعكس على أولادها ومسؤولياتها تجاه زوجها خصوصا، ثم بيتها عموما، فلا تقدر على الأداء الجيد لأنها مجهدة ومرهقة وبالتالي غير قادرة على الوفاء بالتزاماتها البيئية، إذا ما حدث العكس فإن عملها خارج البيت سيتأثر بتأخرها وكثرة غيابها وبخروجها المبكر من محل العمل. فالدكتورة "أميمة" تؤكد على الالتزام بالعمل إضافة إلى الواجبات المنزلية يقلص من إمكانية وجود أوقات فراغ لدى المرأة الأمر الذي يحرمها ممارسة بعض حقوقها من تبادل الزيارات مع الأصدقاء والأقارب وكذلك الدكتورة "سوسن بشير" إلى أن عملها يزيد من متاعبها ويشكل ضغطا نفسيا وعصبيا عليها وكما أظهرت دراسات علم النفس أن عمل المرأة يؤثر في تركيبية شخصيتها. (سعاد بن قفة، 2008، ص81)

والأدهى والأمر من هذا كله هو الإرهاق وضغط الأعصاب الذي يلاحقها في بيتها ومكان عملها، بين ثنائية الصراع الاستقرار والبقاء إلى جانب أبنائها ترعاهم وتقوم على تدبير شؤونهم أو إغراء العمل خارج البيت تحقيقا للذات وكسبا للمال وجريا وراء مغريات الحياة وهكذا تجد المرأة نفسها في دوامة صراع يومية بين العمل خارج البيت وبين أولادها وبين الزوج الذي يريد زوجة حنونة تلتطف له جو الحياة المشحون والمضغوط. (سعاد بن قفة، 2008، ص81).

7.2.3. الآثار العائدة على الزوج :

إن عمل المرأة خارج البيت وما يترتب عليه من آثار على الأولاد وعلى الزوجة نفسها كما سبقت الإشارة إليه، تؤثر على نفسية الزوج بالسلب وربما إلى حد الإرهاق النفسي أحيانا أخرى، حيث يرى أولاده ضائعين فضعف وتوثر العلاقات الزوجية

يتأتيان من غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والتعب والملل وبسبب اشتغالها بأداء الواجبات الوظيفية والمنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال. (إحسان محمد الحسن، بدون سنة، ص198).

أما السبب الثاني هو إهمال شؤون البيت وإهمال نفسها مما يبعث في نفس الرجل بالملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزينتها للخروج للعمل.

7.2.4. الطلاق:

قد يؤثر خروج المرأة لعملها على القيام بمسؤولياتها وواجباتها الأسرية مما يؤدي إلى أزمات وضغوط أسرية. (سلوى عثمان لصديقي، 2001، ص84).

فنلاحظ إذا أن المرأة اكتسبت قدرا من السلطة داخل العائلة نتيجة دخولها إلى مجال العمل المأجور واستقلالها الاقتصادي فقد أشرفت المرأة في بعض الأحيان على الأمور المنزلية برمتها مما أصبح مصدرا للصراع بين الزوجين وإشاعة الإحساس بعدم الاستقرار والإصرار على الحصول على الطلاق. ويؤدي عمل المرأة خارج بيتها وتركها لأولادها دون عناية وتربية إلى ضياعهم، وتكثر الآفات الاجتماعية في المجتمع نتيجة غياب الأب والأم عن المنزل لانشغالهم بالعمل فيحدث نتيجة ذلك تفكك أسرة ودمارها. (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 1998، ص131) من السهل أن نبين أن معدل الطلاق ارتفع في العصر الحديث، إلا أنه من الصعب أن نبين العلاقة بين نمو التصنيع والتقدم الحضري وتفكك الأسرة، على الرغم من ازدياد معدل الطلاق في البلاد الصناعية المتقدمة ولعل ذلك يرجع إلى زيادة حرية المرأة بدخولها ميدان العمل واستقلالها الاقتصادي عن الرجل وحريتها في اتخاذ القرارات، وهناك أثر آخر للتغيير المعاصر على الأسرة أن الفرصة التي تقدمها الصناعة للمرأة لكي تستقل ماديا تشعرها بعدم حاجتها المادية إلى زوجها. وعندما تحدث

خلافات شديدة بين الزوجين يمكنها الانفصال عنه في ظل إمكانية حصولها على عمل. (سنة الخولي، بدون سنة، ص218)

ففي الكويت تورد رئيسة مكتب الاستشارات الأسرية أهم أسباب الطلاق في المجتمع الكويتي، الاختيار الخاطئ وزواج المصالح، عدم المصارحة بين الزوجين وعدم نضج أحد الزوجين لتحمل مسؤوليات الأسرة وهذا فيما يخص الزواج في السنوات الخمس الأولى، أما الطلاق الذي يتم بعد فترة تتجاوز العشر سنوات فإن الأسباب تختلف وهي:

إهمال الزوجة لنفسها، هجر الزوج لبيته واستقلاله بحياته، اختلال الأدوار تحمل أحد الزوجين أكثر من طاقته وأخيرا الزواج الثاني للزوج. (مجلة اليقظة، 2000، ص47)

أما الأسباب الحقيقية للطلاق فهي تدور بين العوامل الداخلية مثل الخصام الدائم والقلق الذي يعيشه أحد الزوجين أما العوامل الخارجية فتتمثل في عمل المرأة ومشاركتها في الأنشطة الخارجية، فقد بينت العديد من الدراسات أن نسبة الطلاق تتزايد طرديا مع تزايد نسبة دخول المرأة لسوق العمل، فغالبا ما يتم الطلاق نتيجة إهمال المرأة لبيتها وأطفالها نتيجة خروجها للعمل، مما يؤدي إلى ظهور الخلافات الزوجية التي من شأنها أن تؤدي إلى الطلاق، ولهذا يعتبر عمل المرأة خارج البيت من الأسباب الرئيسية المؤدية للطلاق. (مجلة اليقظة، 2000، ص48)

ومن بين الآثار المترتبة على عمل المرأة في المجتمع بأن هناك من ينظر إلى أن عملها خارج المنزل يزيد من معدلات البطالة في المجتمع لدى الذكور، حيث تنافس المرأة في فرص العمل المتاحة وخاصة في الأعمال التي قد يتداول فيها الجنسان، كما أن الاستقلال المادي للمرأة نتيجة قيامها بمهنة ما يشجعها على فكرة الاستغناء على الرجل وبالتالي تزداد نسبة العنوسة وكذا الطلاق، وقد أدى عملها إلى ضرورة السيطرة على النسل وتنظيمه بحيث يتلاءم مع ظروف الأسرة والمجتمع، فيبلغ

متوسط عدد الأطفال المرأة العاملة (3) أطفال، في حين يبلغ متوسط حجم الأسرة العربية بشكل عام (5) أطفال. (عطاء الله فؤاد أخلادي، 2001، ص173)

يعني أن المرأة تلجأ إلى تحديد النسل لتتمكن من التفرغ لعملها الأمر الذي يؤثر سلباً على المجتمع فتحرمه من طاقات بشرية منتجة جديدة .

8. المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة:

تتضمن دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة ما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة إيجابية، وأهم هذه المشكلات هي أثر التعليم في إنتاجيتها وطبيعتها مواظبتها على العمل وعلاقة المرأة العاملة بالإدارة والمسؤولين وتعرضها للإرهاق والملل وأخيراً ظروفها الأسرية في إنتاجيتها، ولذلك لا بد لنا من التطرق إلى هذه المشكلات الخطيرة التي تؤثر على الإنتاج كما ونوعاً تأثيراً سلبياً وتضر بحركة المجتمع المادية وغير المادية. (سامية محمد فهمي، 2001، ص110-111) .

8.1. مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة :

إن تعليم المرأة هو الطريق نحو تأكيد مكانتها وتدعيم مهمتها لفهمها وإبراز لفاعلية دورها في الأسرة والمجتمع في مشاركتها في الإنتاج ومساهمتها في شؤون التنمية. (إحسان محمد الحسن، بدون سنة، ص81)

إذن إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها وبالتالي في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل لكن عدم تسلح المرأة بالثقافة والمعرفة يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الإنتاجي والخدمي على أكمل وجه والتوفيق بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة، وهذه الحقيقة تؤكد لنا الدراسات التي أجريت في المجتمعات المتقدمة والنامية حول أثر التعليم في زيادة الإنتاجية حيث تؤكد هذه

الدراسات بأن عملية نشر التعليم ومكافحة الأمية هي عملية مربحة اقتصاديا بجانب كونها ضرورة تحتتها الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب كون التعليم يساعد على مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات رفع كفاءتهن الإنتاجية وتوسيع مداركهن وقابليتهن على أداء العمل وتحمل مسؤولياته. (إحسان محمد الحسن، 2008، ص 81)

معرفتها لطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة المسؤولين والمشرفين على العملية الإنتاجية والخدمية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة، عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب مهنتها وتخصصها، إن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة إيجابية يقف حائلا أمام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سببا من أسباب تدني إنتاجياتها إذن للمؤهلات الثقافية والعلمية التي تتمتع بها المرأة أهمية في زيادة الإنتاجية . (إحسان محمد الحسن، 2008، ص ص 81، 82)

8.2. مشكلة مواظبة المرأة على العمل :

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ونوعا والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنه عدم قدرة الفرد أو مجموعة من الأفراد على الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل. (إحسان محمد الحسن، 2008، ص ص 84، 83)

إذن فالغياب و دوران العمل تتحكم فيهما إلى حد بعيد عوامل سيكولوجية واجتماعية، وفي نسبة معينة من الحالات بتحديد الغياب ودوران العمل بعوامل خارج نطاق العمل تماما مثل انتقال الأسرة من مكان لآخر، ومثل المرض، والحوادث.... الخ. (عبد الفتاح محمد دويدار، 2006، ص 285)

إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات، وتعاني الإدارات و المسؤولين عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث أن عدم التزام المرأة العامة بالدوار أو بالمواعد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها، وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات غير المتزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظار المرأة العاملة وحضورها للعمل ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظار المرأة العاملة وحضورها للعمل، ويلعب نوع العمل ملائمة ظروف الأداء واضحا في تحديد نسبة غيا بات النساء العاملات المتزوجات فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنزل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية وبدفعهن إلى التسرب الانقطاع عن العمل لفترات طويلة. إن ترك المرأة العاملة لعملها مدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض متطلبات المنزل يؤدي إلى هدر وقت معين كان ينبغي أن تنفقه في عملها لا في أغراضها وشؤونها الخاصة. (إحسان محمد الحسن، 2008م، ص ص 87، 88)

فالسبب الذي يعود على غياب العاملات الغير المتزوجة العاملات الغير المتزوجات عن العمل أنهم يعانون من مشكلات في مجالي الأسرة والعمل، فالمرأة العاملة المتزوجة تعاني من مشكلة تشتت جهودها بين العمل في المنزل، والعمل المهني، وهذه المشكلة تدفعها إلى التسرب والتغيب عن العمل أمام المرأة العاملة غير المتزوجة هي أيضا تعاني من مشكلة الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولية في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها إذن مشكلة التغيب عن العمل تعاني منها النساء العاملات المتزوجات والغير المتزوجات.

8.3. مشكلة العلاقات بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين :

إن توفر العلاقة المهنية و الاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين و المسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم و بين العاملات و الموظفات ضمنا لاستمرار المرأة العاملة في عملها واطاعتها للأحكام و القوانين التي تعتمد المؤسسات الإنتاجية و الخدمية . (إحسان محمد الحسن،2008،ص ص90،91)

إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار امرأة على البقاء في العمل ومزاويلته كيفما كان زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية ولمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه وبدل الجهود لقهر معوقاتهم ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة، فمن الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة المسؤولين كثيرة ومعقدة أهمية عدم مواظبة المرأة على العمل وتغييبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الإنتاجية وتكرار تغييبها مرات عديدة دون مبرر، كما أن العلاقة غير الجيدة هذه ترجع إلى السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها مناسبات معينة، وأخيرا عدم تقييم المسؤولين لجهودها وأتعبها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية هذا يتطلب من الطرفين، المرأة العاملة والإدارة، معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بيتهما، إن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع.(إحسان محمد الحسن،2008،ص ص90،91)

9. الصحة النفسية للمرأة العاملة :

ليس العمل جديد علي المرأة فقد عملت منذ أقدم العصور في زراعة الأرض وغيرها بل هو العمل المنظم الثابت الذي تتقاضي عليه أجرا ثابتا والمرأة في الحضارة الصناعية المعاصرة تدفعها إلي العمل جملة من الدوافع والبواعث تختلف باختلاف الأفراد والظروف ونوع الثقافة السائدة في المجتمع من هذه الدوافع رغبتها في التحرر بعد طول قعود، أو استبعاد وخوفها من غدر الزوج حين يسيئ استخدام حقوقه أو من غدر الزمن والمستقبل المجهول ومن هذه الدوافع أيضا رغبتها في معونة الأسرة في رفع مستوي معيشتها أو الفرار من الملل والفراغ أو بشعورها بضرورة أسهامها في النشاط الاجتماعي والإنتاج القومي بل من النساء عملن لان مستواهن المادي يعفيهن من عمل البيت الشاق أو لسوء توفيق في الحياة الزوجية. (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص28)

10. خلاصة الفصل:

تطرقنا في الفصل السابق إلى موضوع عمل المرأة من جوانب عدة منها .التطور التاريخي لعمل المرأة و الآثار الايجابية و السلبية لعمل المرأة، وما هي أهم دوافع خروج المرأة للعمل لتصل في الأخير إلي نتيجة مفادها أن عمل المرأة حتمية لا بد منها ،لكن هذا لا يخفي أن تكون نتيجته مجموعة اضطرابات تمس ذات المرأة وعلاقاتها الأسرية والاجتماعية، الشيء الذي يمكن أن يعرف بالضغوط المهنية .هذا الأخير الذي سيتم تناوله في الفصل الموالي من نواحي عدة منها مفهومه، آثاره، أنواعه، استراتيجيات مواجهته...الخ.

الفصل الثالث

الضغوط المهنية

1. تعريف الضغوط المهنية:

1.1. تعريف الضغوط المهنية لغويا:

التعرف على الاشتقاق اللغوي لكلمة ضغوط العمل، وبالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد تعريفا للضغط منسوبا إلى ضغط الدم، ويقصد به الضغط الذي يحدثه تيار الدم على جدار الأوعية. ويعرف الضغط: الضغط والضغطه عصر شيء إلى شيء. ضغطه يضغطه ضغطا زحمة إلى حائط ونحوه، بينما يعرف العمل بأنه المهنة والفعل والجمع أعمال (لسان العرب ابن منظور. م : 11) ويرجع أحد الكتاب كلمة الضغط stress إلى الكلمة اللاتينية "stringer" التي تعني يسحب بشدة، وقد استخدمت كلمة ضغوط في القرن الثامن عشر لتعني إكراه ،وقسر ، وجهد قوي ، وإجهاد وتوتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو القوة العقلية (حريم،2004، ص213)

1.2. التعريف الاصطلاحي لمفهوم الضغوط المهنية : تعددت مفاهيم الضغط المهني ومنه

يمكن لنا صياغتها كما يلي:

- تعريف الدكتور هارون توفيق الرشيد1999: أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء ،ضغوط قواعد العمل ،عدم الرضا عن المركز الوظيفي ،المرتب ، الترقية، التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء ،ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والثقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها.(هارون توفيق الرشيد1999ص50)
- ما يلاحظ من هذا التعريف انه ارتكز على أن الضغط المهني منشأه أولا مهنة الفرد وثانيا الظروف المحيطة به داخل المنظمة التي يعمل بها أي كل ما يواجهه.
- تعريف المعهد الوطني للأمن والصحة في العمل الكندي:NIOSH1999 تعرف ضغوط العمل حسب هذا المعهد بأنها الاستجابات الجسمية والانفعالية السلبية التي تحدث عندما لا تتناسب متطلبات العمل مع قدرات ووسائل وحاجات العامل، وقد يفسر الضغط بمشكلات ذات علاقة بالصحة وحتى بالحوادث.(Commission uropéenne1999)

من خلال التعريف نلاحظ ان الضغط المهني هو كل ما يتعرض إليه الجسم من اثار سلبية نتيجة لعدم ملائمة متطلبات العمل مع القدرات التي يملكها العامل.

- تعريف ماهر ،2004:الضغوط المهنية بأنها حالة عدم الاتزان النفسي والجسمي وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة ، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل.(أحمد ماهر ،2004، ص383)

من خلال هذا التعريف نستنتج ان الضغوط المهنية هي عوامل مرتبطة بطبيعة العمل و هي من تسبب عدم اتزان جسمي ونفسي وبالتالي ينعكس على أداء الفرد في عمله.

- تعريف المنظمة العالمية للصحة 2004 :الضغط في العمل هو مجموعة استجابات الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات وضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارفهم وكفاءاتهم والتي تستدعي استعمال قدراتهم في موقف العمل.

- تعريف عبد الباقي2005:بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل ،أو في حالتهم النفسية والجسمية ، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط. (عبد الباقي2005ص284)

من خلال هذا التعريف يتضح لن الضغوط هي مجموعة من المثيرات التي تسبب الضغوط من خلال ردود الفعل الناتجة عنه باعتبار الفرد مندمج مع بيئة عمله.

بناء على ما سبق من تعاريف وتوافقا مع أهداف الدراسة ،فإننا نقترح تعريفا لمفهوم الضغوط المهنية. حيث نعتبره "التوتر النفسي الذي ينتاب الفرد أثناء العمل من جراء الشعور بتهديد العجز في مواجهة متطلبات المواقف المهنية في بيئة العمل، بحيث يترتب عنه ظهور أعراض جسمية، ذهنية، انفعالية وسلوكية تستدعي المعالجة من طرف الفرد والمنظمة."

إن الاختلاف في وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الضغوط عامة والضغط المهني خاصة ، إنما يعود في جانب منه إلى التطور التاريخي لهذا المفهوم :حيث يرى مجدي احمد محمد عبد الله 2005 أن هناك ثلاثة مسارات تاريخية مر بها تطور مفهوم ضغوط العمل، وهي كالتالي:

المسار الأول: مفهوم يعكس تأثير الأفكار المستمدة من علم الأحياء والكيمياء الحيوية .
المسار الثاني: مفهوم يتمثل في تأثير الأفكار المستمدة من مدرسة التحليل النفسي والتي أدت إلى فحص الدور الفعلي للذات.

المسار الثالث: مفهوم جاء نتيجة لتطبيقات مفاهيم علم النفس التطبيقي في قطاعات الجيش والصناعة والتي كان الهدف منها تصميم المهام بكفاءة.

ويذكر طه عبد العظيم أن جميع تلك الأفكار تنظر إلى الضغوط على أنها مثيرات يتعرض لها الفرد سواء كانت داخلية أو خارجية، وان الفرد يستجيب لهذه المثيرات بطريقة تتمثل في الآثار أو النتائج التي تتركها على الفرد، سواء كانت هذه الآثار في شكل استجابة جسمية أو نفسية أو سلوكية كما تلعب الفروق دورا بالنسبة لتباين استجابات الأفراد تجاه المثيرات أو الضغوط (طه عبد العظيم 2006، ص 217). فإذا اشتدت الضغوط وفاقت طاقة المقاومة لدى الفرد أدى ذلك إلى تعرض الفرد لواحدة أو أكثر من المشكلات التالية:

الاكتئاب: وهي حالة التعرض المستمر للضغوط.

الأمراض العضوية: والتي تشمل أمراض الشريان التاجي وقرحة المعدة والتهابات القولون والصداع المزمن، وآلام الظهر ومرض السكر وأمراض الكلى والأمراض الجلدية آلام المفاصل (أحمد جاد عبد الوهاب ص77)

القلق المزمن: وقد يحدث ذلك نتيجة التعرض المستمر للضغوط الشديدة، ومثال ذلك قلق الفرد وخشيته من أن يبدو غيبا أمام زملائه، فيتجنب المواقف التي تتطلب منه إبداء قدر من المهارة في العمل (أحمد جاد عبد الوهاب ص77)

الانقلاب المزاجي المفاجئ: فنرى الموظف الهادئ الطبع يصبح إنسانا عدائيا ومتقلب المزاج وغير حساس ومزدريا للآخرين هذا النوع من السلوك قد يحدث نتيجة شغل الفرد لوظيفة غامضة وغير واضحة المعالم أو وظيفة لا تتناسب مع مهارات وقدراته (أحمد جاد عبد الوهاب ص79)

1.3. تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين: يعرفه (عزت عبد الحميد 1996) ضغوط

العمل لدى المدرس "بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من رؤسائه وعدم استخدامه مهارات وخبراته في التدريس(طه عبد العظيم.2006.ص216)

- كما يمكن تعريف الضغوط المهنية للمدرسين على النحو التالي:

هي كل ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة وبصورة جيدة، بل يمكن أن تسبب أعراض مرضية، أو تؤدي إلى غيابه عن عمله أو تركه، كما قصد به أيضا

شعور المدرس بالعجز عن أداء عمله بسبب ما يواجهه من إحباط ومشكلات في بيئة المدرسة ينتج عنها حالة إجهاد نفسي والبدني وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل: التوتر والإحباط والغضب (طه عبد العظيم 2006 ص 218).

من خلال ما سبق يمكن القول أن ضغط مهنة التدريس أحد أنواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدرس عند قيامه بمهامه التعليمية، ويعتبر من الضغوط الصحية لأنه متشعب المصادر، وتتدخل في أحداثه عدة أطراف منها: الإدارة، الزملاء، المفتشون، الأولياء وحتى التلاميذ فترهن المدرس وتخفف من أدائه التعليمي .

ويعد التعريف الذي قدمه المكتب الدولي للعمل أدق وأشمل التعاريف بحيث يعتبر الضغط عند المدرسين ظاهرة عالمية معترف بها.

يظهر في حالة تعب أو وهن عصي حاد يرجع إلى الإحباط والحصار أمام مهنة التدريس، ومن أعراضه نجد التهيج، الغضب، الإنهاك، ارتفاع الضغط الشرياني، فهو حقيقة مرض مهني (طه عبد العظيم 2006 ص 218) من خلال التعاريف السابقة يتضح لن انها متقاربة إلى حد كبير لان كل الأسباب تؤدي إلى نتيجة واحدة والمثيرات كلها تتشابه وتؤدي إلى نتيجة واحدة الضغط وحصرت جلها في العمل فهي ضغوط مهنية سببها الظروف المحيطة بالعمل.

2. النماذج المفسرة للضغوط العمل:

عندما نتناول موضوع الضغوط المهنية يجب أن نتطرق للكشف عن مصادره ولذلك توجد العديد من التصانيف، والنماذج النظرية التي حاولت تفسير ظاهرة الضغط المهني كنتيجة الاهتمام الذي أولاه الباحثون لدراسة هذا الموضوع، وبقد تباينت هذه النماذج النظرية في نظرتها لأسباب ومصادر والضغوط المهنية وانبثقت جهود الباحثين عن صياغة مجموعة من النماذج والنظريات التي تفسر الضغط المهني، نستعرض بعضها حسب التسلسل الزمني أو التاريخي من الأقدم إلى الأحدث.

1.2. نموذج سيلبي Selye: نموذج الأعراض العامة للتكيف 1974: يعد هذا النموذج من أقدم

النماذج التي حاولت تفسير ضغوط العمل، وقد ظهر هذا النموذج إثر الدراسات التي قام بها سيلبي حول الاستجابات النفسية للمرض، ويشير سيلبي في نموذجه أن أي سبب من المسببات له تأثيرات سلوكية أو فيزيولوجية على الفرد تتمثل في ردود الفعل الجسمية والنفسية التي تحدث في الجسم، والتي تستهدف مساعدة الفرد على التكيف مع مسببات الضغط. وتمر ردود الفعل هذه بمراحل هي الإنذار والمقاومة والإنهاك (حسن مصطفى عبد المعطي، 2005، ص 24)

الجدول رقم 01: يوضح الاعراض العامة للتكيف حسب نموذج سيلبي:

| المرحلة الأولى المستوى العادي للمقاومة | المرحلة الثانية | المرحلة الثالثة |
|---|--|--|
| رد الفعل تجاه الخطر يظهر الجسم التغيرات الخاصة بالتعرض لعوامل الضغط لأول مرة وتبدأ مقاومته في الاضمحلال في ذات الوقت | المقاومة يتم التأكد مما إذا كان التعرض لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف وتزداد المقاومة فلتجاوز المستوى العادي | الإنهاك يحقق التعرض المستمر والمتصل لنفس عوامل الإجهاد التي أصبح الجسم متأقلا معها وتستنزف في النهاية طاقة التكيف |

نموذج سيلبي 1974 لأعراض العامة للتكيف (المصدر فاروق السيد، ص102)

2.2. نموذج كراساك 1979 karasek : قد هذا الباحث الأمريكي نموذجا لتفسير مصادر

الضغط في العمل بالاعتماد على بعدين أساسيين:

متطلبات العمل: ويقصد بها إرغامات إنجاز المهمة (الكمية، التعقد، الوقت)

الاستقلالية : ويقصد بها مجال المناورة في إنجاز المهام وإمكانية إعطائه صيغة

شخصية للنشاطات، والاستعمال الكامل للكفاءات والمشاركة في اتخاذ القرارات ويجعل

هذين البعدين متقاطعين يمكن تعريف أربعة أنماط من النشاطات المهنية وفق الشكل

التالي:

الشكل رقم 01: متطلبات العمل

| | | |
|----------------|--------------------|-------------|
| عمل ذو إرغامات | عمل غير فعال | ضعيفة |
| | | الاستقلالية |
| عمل فعال | عمل قليل الإرغامات | مرتفعة |

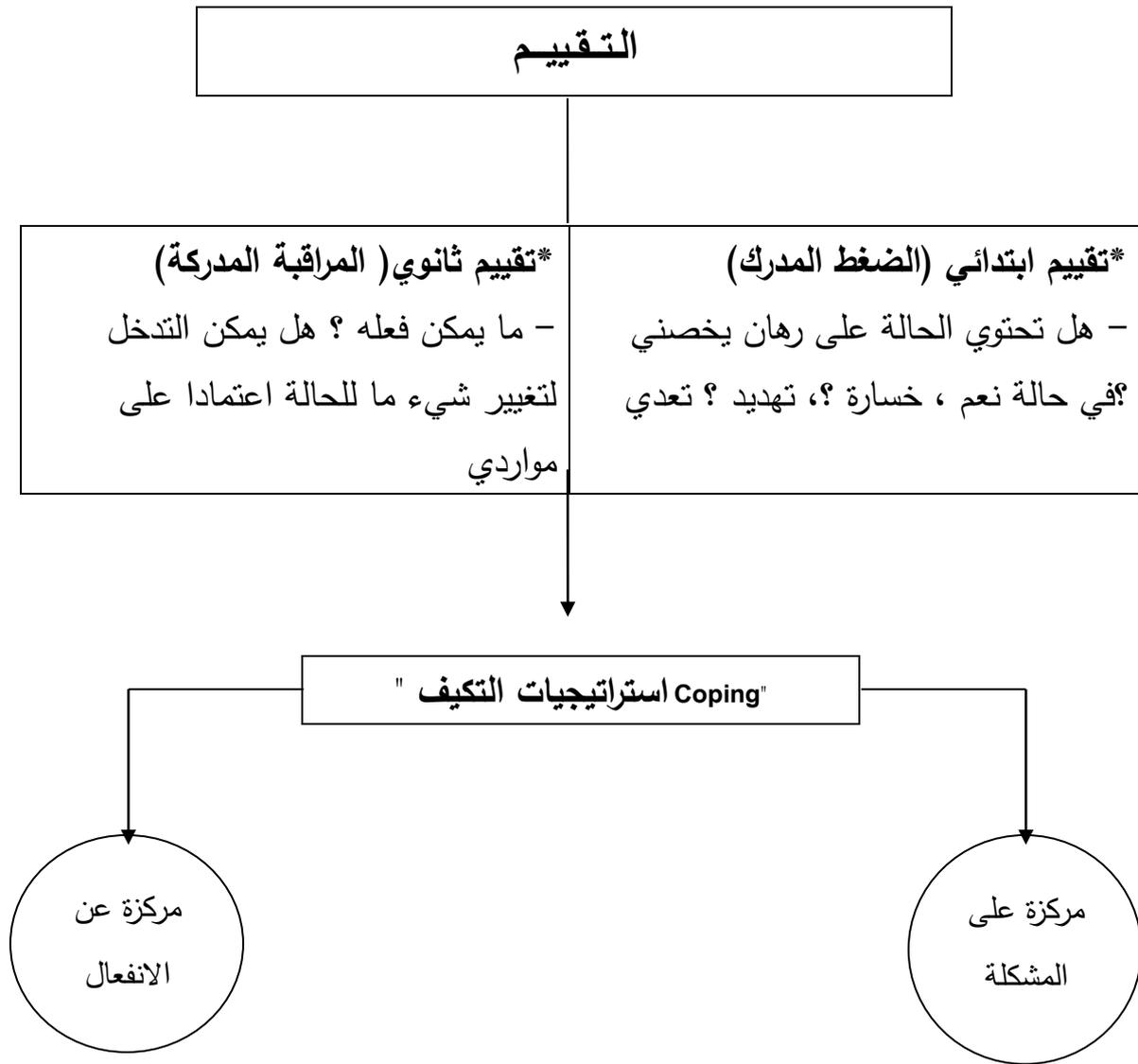
يوضح نموذج كراساك متطلبات العمل الاستقلالية 1979 (المصدر فاروق السيد ص104)

بناء على هذا النموذج نجد أن الموقف المهني المعرض أكثر للضغط هو الذي يجمع في نفس الوقت بين متطلبات العمل المرتفع، والاستقلالية الضعيفة.

2.3. النموذج التفاعلي للضغط 1984 : Lazaros et Folkman

يقوم هذا التصور على عملية تقييم الوضعية ، أي الاعتماد على النشاط العقلي (المعرفي) في حالة الضغط يستعمل هذا النموذج العالمي شدة الضغط كنتيجة بين الواقع الموضوعي ومدى إدراجه من طرف الفرد ويتحدد هذا الإدراك بالفرق بين التقييم الأولي للوضعية والتقييم الثانوي ، وذلك بالاعتماد على الموارد التي بحوزتها لمواجهة الحالة الضاغطة.

يقوم الفرد أمام الوضعية المهنية التي تعد مشكلا بتقييم رهان الوضعية، بحيث يطور إدراكا سلبيا أو إيجابيا وهذا ما يدعى بالتقييم الثانوي الذي يحدد استراتيجيات التكيف مع الضغط التي قد تكون مركزة على حل المشكلة (البحث عن الحلول ،تنظيم أحسن ،طلب المساعدة من طرف الزملاء) ،أو على إدارة الانفصالات المترتبة عن الضغط .

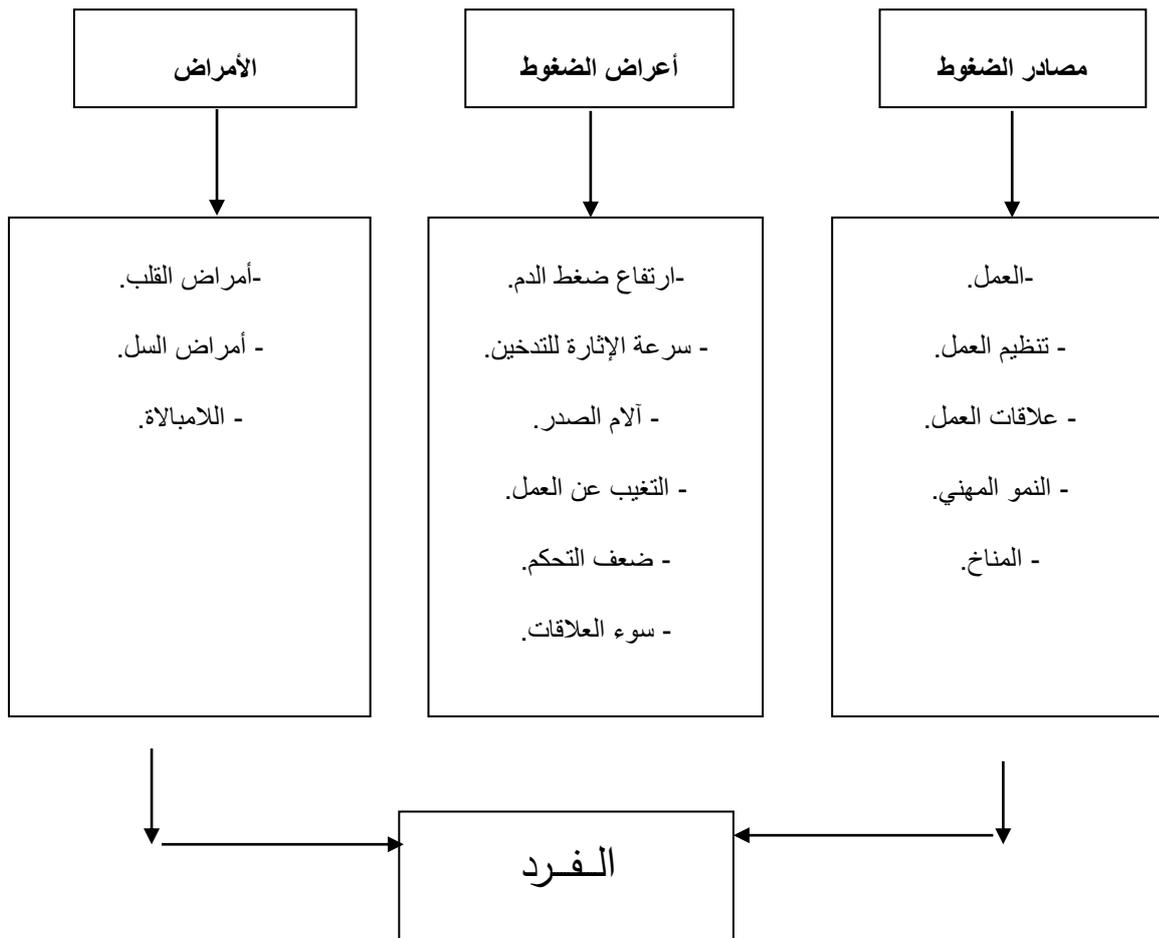


الشكل رقم 02:

يوضح النموذج التفاعلي للضغط Lazaros et Folkman 1984

يقصد باستراتيجيات التكيف مجموع الجهود المعرفية والسلوكية الموجهة للتحكم، أو للتخفيف أو تحمل المتطلبات الداخلية والخارجية المهددة أو التي تتجاوز موارد الفرد.

2.4. نموذج مارشال: يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل، كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك، وهناك أعراض خاصة بالفرد والتي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب، كما أن هناك أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث ونموذج مارشال يوضح الشكل الآتي (فاروق السيد عثمان ص 102)



الشكل رقم 03:

نموذج مارشال للضغوط (مصدر فاروق السيد عثمان ص 105)

ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية وكيفية تأثيرها على الفرد، وذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد والمنظمة معا.

2.5. نموذج جبسون وآخرون: يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه جبسون وآخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط والآثار المترتبة عنها منها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة في الإنتاج. والشكل يوضح أهم مصادر الضغوط والآثار المترتبة عنه.1.(فاروق السيد عثمان ص105)

الفروق الفردية الضغوط النتائج والآثار

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>عدم الموضوعية</p> <p>(القلق)</p> <p>ميل سلوكية للحوادث</p> <p>عدم القدرة على اتخاذ القرار</p> <p>فيزيولوجية ضغط دم زائد</p> <p>الصحة الجسدية</p> <p>(مرض)</p> <p>إنتاجية منخفضة</p> | <p>التجارب النفسية أو الفيزيولوجية أو إدراك متطلبات الفرد</p> | <p>الخصائص، السلوك، العمر، الجنس، التعليم، والحالة الفيزيولوجي</p> <p>الذهن، التأثير، النمط السلوكي، احترام الذات</p> | <p>عوامل ضغوط البيئة الفيزيولوجية، المادية (الضوضاء، الحرارة، الهواء الملوث).</p> <p>عوامل الضغوط الفردية غموض الدور، صراع الدور، كثافة العمل، لمسؤولية، الحاجة</p> <p>عوامل ضغوط الجماعة علاقة ضعيفة بزملاء العمل والمسؤولين والمدير.</p> <p>عوامل الضغوط التنظيمية - هيكل المنظمة - المستوى الوظيفي - الحاجة إلى سياسات واضحة.</p> |
|--|---|---|--|

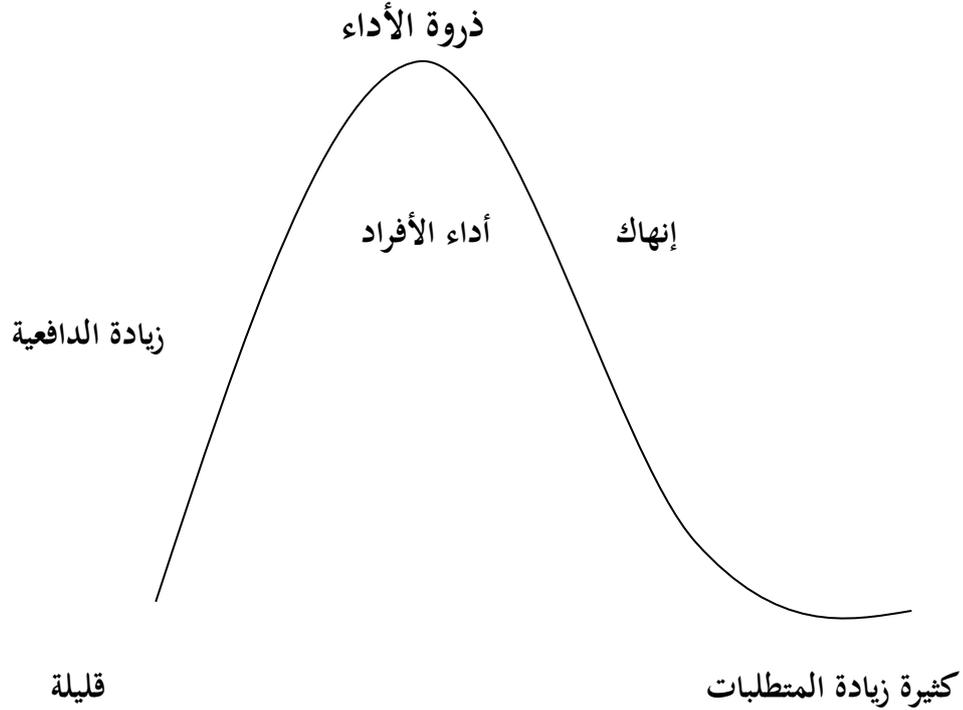
الشكل رقم 04: نموذج جبسون وآخرون لضغوط العمل

يشكل هذا الشكل نموذج "جبسون" وآخرون مختلف المصادر المسببة لضغوط العمل في أربع محاور رئيسية وهي عوامل ضغوط البيئة، عوامل الضغوط الفردية، عوامل ضغوط الجماعة وعوامل الضغوط التنظيمية.

والشكل يوضح أن الفروق الفردية تلعب دورا في التعامل مع الضغوط المهنية والآثار الناجمة عنها، فالفروق تتمثل في كيفية التصدي أو الاصطدام مع الضغوط ، وكذلك النتائج والآثار المترتبة عنها.

2.6. نموذج "هب":

وضع "هب" هذا النموذج انطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأدوار الخاصة بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه، وبذلك أكد "هب" أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، والزيادة في المتطلبات تعتبر نوعا من الحوافز ولكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وعلى الأداء بوجه عام والزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد تؤدي إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء، والإثارة لأتفه الأسباب، ويمكن رصد نموذج هب في الشكل التالي :



الشكل رقم 05 : نموذج هب للضغوط (مصدر فاروق السيد عثمان ص104).

يوضح هذا النموذج النظري وجود مصدرين رئيسين للضغوط المهنية وهما زيادة الحمل الوظيفي وقلته.

- زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها والاستجابة لها.
- قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل والفراغ.

لقد ركز "هب" في النموذج أعلاه انه عندما تكون المتطلبات قليلة حسب الشكل فإن أداء الفرد يتوج بزيادة في الدافعية، وكلما زادت المتطلبات أحسن العامل بالإنهاك، ومنه فإن أداء الفرد يزيد وينقص بزيادة المتطلبات ونقصها.

3. **مراحل الضغوط المهنية:** يمكن التمييز بين المراحل التي تمر بها عملية الإصابة بضغط العمل وهي أربعة مراحل (عويد سلطان مشعان، 1994، ص304)

3.1 **مرحلة التعرض للضغوط:** يطلق عليها مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا أم خارجيا، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن تستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم هذه المظاهر: زيادة ضربات القلب - الأرق - توتر الأعصاب - الضحك الهستيرى. سوء استغلال الوقت - الاستهداف للحوادث - الحساسية للنقد. (عويد سلطان مشعان، 1994، ص305)

3.2 **مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط):** تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث يؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة للتعامل مع هذه التغيرات وبأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين:

- إما المواجهة وذلك في محاولة للتغلب عليها أو الهروب والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن، وإن لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل أو أصيب بالضغوط. (أحمد جاد عبد الوهاب ص 85)

3.3 **مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف:** يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة التدهور والتطورات إضافية بالإضافة لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة في حالة التوازن أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية.

3.4 **مرحلة التعب والإنهاك:** ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة التكرار المقاومة ومحاولات التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض الظاهر والآثار، من أهمها:

- لاستياء من جو العمل -انخفاض معدلات الإنجاز - التفكير في ترك الوظيفة.
- الإصابة بالأمراض النفسية مثل: النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة، الاكتئاب(أحمد جاد عبد الوهاب ص 86)

4. أنواع الضغوط المهنية: يوجد نوعان للضغوط المهنية: ضغوط إيجابية وأخرى سلبية.

4.1. الضغوط الإيجابية: وهي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وحسم كما إن لها آثار نفسية إيجابية تتمثل فيها تولده لديه من شعور بالسعادة والسرور، ويعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث أن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة.

4.2. الضغوط السلبية: وهي الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان ومن ثم تتعكس على أدائه وإنتاجية في العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل. كما انه يجب التفرقة بين كل من الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية وذلك من خلال المقارنة بينهما وذلك بهدف التعرف على الضغوط الإيجابية وأهم إيجابياتها والتعرف على الضغوط السلبية وأهم سلبياتها وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: يبين الضغوط السلبية والايجابية

| الضغوط السلبية | الضغوط الإيجابية |
|--|--|
| 1 -تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية | 1 - تمنح الدافعية للعمل |
| 2 -تولد ارتباكاً | 2 - تساعد على التفكير |
| 3- تدعو للتفكير في المجهود المبذول | 3- تحافظ على التركيز على النتائج |
| 4 -تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه | 4 - تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد |
| 5 -تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقطعه ويشوش عليه | 5 - تحافظ على التركيز على العمل |
| 6 -الشعور بالأرق | 6 -النوم جيداً |
| 7- ظهر الانفعالات وعدم القدرة على التعبير | 7- القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر |
| 8 -الإحساس بالقلق | 8 - تمنح الإحساس بالمتعة |
| 9 -تؤدي إلى الشعور بالفشل | 9 - تمنح الشعور بالإنجاز |
| 10 -تسبب للفرد الضعف | 10 - تمد الفرد بالقوة والثقة |
| 11 -التشاؤم من المستقبل | 11 -التفاؤل بالمستقبل |
| 12 -عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة | 12 - القدرة على الرجوع إلى الخلة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة |

5. مصادر الضغوط المهنية:

5.1. مسببات الضغوط المهنية : تنشأ ضغوط العلم من أسباب كثيرة، حتى لأنه يمكن القول

أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدرا للتوتر والقلق، ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب ولأبعاد العمل والبيئة المحيطة به، واهم الأسباب الموجودة في العمل أو بيئته ويؤدي إلى زيادة الشعور بالتوتر والقلق وضغوط العمل هي:

5.1.1. صعوبة العمل : تسبب صعوبة العمل شعور الفرد بعدم الاتزان، وترجع صعوبة العمل

إما لعدم معرفة الفرد لحواسه أو لعدم فهمه لهذه الجوانب، ويلعب المشرف ونظام الإدارة دور هام في هذا المجال، فعدم وجود بطاقات وصف يقوم بها المشرف بالاطلاع الفرد عليها، وعدم شرحه لها يعظم من شعور الفرد بصعوبة العمل، وقد ترجع صعوبة العمل أحيانا إلى كمية العمل أكبر من نطاق الوقت الخاص بالأداء، أو أكبر من القدرات المتاحة للفرد (عويد سلطان مشعان، 1994، ص308)

5.1.2. مشاكل الخضوع للسلطة: تميز المنظمات بوجود هيكل متدرج من السلطة الرسمية،

فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطة مرؤوسيه، ويختلف المرؤوسين في قبولهم لنفوذ وسلطة الرؤساء وعادة ما يطلب من المرؤوسين الامتثال لسلطة الرؤساء، وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض (عويد سلطان مشعان 1994 ، ص 309)

5.1.3. عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم: تميل المنظمات كبيرة الحجم أن

تأخذ الشكل البيروقراطي المقيد بلوائح وإجراءات رسمية والمعتمد على نظم إشراف متشددة، والمرتكز على سياسات رشيدة وموضوعية لا تأخذ في الحسبان الاعتبارات الشخصية ويتعارض ذلك عادة مع رغبة العاملين في التصرف بحرية ومع حاجتهم للنمو وتأكيد الذات، ويلقن التعارض ضغوطا نفسية على العاملين (أحمد ماهر، 200، ص404)

5.1.4. التنافس على الموارد: ينظر دائما إلى الموارد على أنها نادرة أو محدودة تتنافس

الأقسام والإدارات والأفراد في الحصول على أكبر قدر من هذه الموارد، ويتطلب ذلك اللجوء إلى المساومة والمناورة والمقارنة، وهي أمور تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي (أحمد ماهر، 2000، ص404)

5.1.5. صراع الأدوار: يلعب الفرد عدة أدوار، أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة

التي يراها ويؤدها الأطراف أن المختلفة منه وأحيانا تكون هذه الأدوار (أو التوقعات) متعارضة فطلبات وتوقعات الرؤساء المختلفين لمرؤوسين واحد قد تكون متعارضة، ولو أضفت إلى هذا رغبة المرؤوسين في أن يلتزم بمعايير الجماعة ورغبته في تحقيق طموحاته الشخصية، فإن الأمر يزداد تعقيدا ويلقى هذا مزيد من الضغط النفسي على الأفراد (عويد سلطان مشعان، 1994، ص309)

5.1.6. عدم وضوح العمل والأدوار: ويعني هذا عدم تأكد الفرد م تعريف واختصاصات عمله،

ويندرج هذا إلى عدم تأكد الفرد من تشكل واختصاصات عمله، ويندرج هذا إلى عدم تأكد الفرد من توقعات الآخرين عنه فيما يجب أن يؤدي أو التصرفات الواجب أن يسلكها، ويؤدي هذا الأمر إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله مما تزيد من الشعور بالضغط النفسي (أحمد ماهر، 2000، ص 405)

5.1.7. اختلال ظروف العمل والمادية: إن اختلال ظروف العمل المادية من إضاءة ومرارة،

ورطوبة، وضوضاء، وترتيب مكان العمل، وغيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة وظروفه، ويؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسية (أحمد ماهر، 2000، ص 405، 406)

5.1.8. اختلال العلاقات الشخصية: يتطلب أداء العمل إلى ضرورة إقامة العديد من العلاقات

الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسود استغلالها، مما يؤدي بالأمر إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية أو الصراعات ، أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطرف العلاقة، مما تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية بدرجة

عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال واقتراب من قبل فرد(أحمد ماهر ،2000،ص 406)

5.1.9. الأحداث الشخصية: ويتعرض الفرد من آن لآخر لأحداث في حياته الشخصية تمثل مقدار من الإثارة والضغط النفسي ، ولقد وجدت البحوث أن الزوج أو الزوجة تمثل أعلى الأحداث من حيث الضغط النفسي يليها أحداث الطلاق، والإصابة أو المرض الخطير والإحالة على التقاعد والزواج والعمل والتغيير في المسؤولية الوظيفية، والمشاكل مع الرئيس، والإجازات والأعياد إن هذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل فتسبب شعور الفرد بضغوط العمل(فرج عبد القادر طه،1983 ، ص332)

5.1.10. تأثير شخصية الفرد: وجدت بعض الأبحاث أن هناك شخصيات حيوية وحادة في طباعها، تتميز بالرغبة في العمل الدؤوب والتسابق مع الزمن، فهو يقرأ كتاب أثناء أكله ،ويحمل أثناء مشاهدته للتلفزيون، ويراجع ملفاته أثناء سفره، إن هؤلاء الناس حتى في استمتاعهم بوقت الراحة يؤديون أعمال أخرى، وأنهم في لقاءاتهم الاجتماعية بالآخرين يحاولون البحث عن إمكانية تطوير أعمالهم، وعادة يتحمل هؤلاء الأشخاص درجات عالية من التوتر والضغط النفسي، وأنهم لا يشعرون مثلما يشعر الآخرون بحدة الضغوط النفسية، فقد تجد شخصا مصابا بالبرد ولكنه يؤدي عمله على خير وجه، ولكن حينما يقع هؤلاء الأفراد في أزمة كبيرة تكون لها أثر كبير في حياتهم (أحمد ماهر ،2000،ص407)

5.1.11. فرص غير كافية للتطوير المهني: يعتبر إحساس العامل بغياب فرص لتطوير مهاراته أو الانفراد بمستوى التأهيل غياب المساواة في المعاملة، غياب العدالة في الترقيّة، تشكل مصادر القلق والإحباط وتسبب عدم الرضا الوظيفي، مما يؤدي بالعامل إلى البحث عن عمل آخر، أو التقاعد مبكرا، وقد يلجأ العامل إلى أساليب تكيفيه مثل

تقليل الجهد المبذول في العمل، اللجوء إلى التدخين والعقاقير، التباعد الاجتماعي والسلبية تجاه القرارات الإدارية والاستخفاف بها (شارف خوجة مليكة 2011 ص 79). ومن خلال الجدول التالي يمكن توضيح مصادر الضغوط المهنية ومسبباتها:

جدول رقم 03: جدول يمثل مصادر الضغوط ومسبباته

| العلاقة بين العاملين | بنية المؤسسة | المهمة |
|---|--|------------------------------------|
| _ سوء العلاقات بين أفراد المؤسسة. | _ عدم ثبات المؤسسات التنظيمية. | _ عبء العمل. |
| _ غياب الحوار والاتصال بين العمال. | _ صراع من نوع المؤسسة والعامل. | _ الخوف من نتائج الأخطاء المحتملة. |
| _ ضعف السند وعدم توفر المسيرين الأكفاء. | _ عدم توفر الإمكانيات ومختلف الشروط المادية. | _ صراع الدور وغموضه. |
| | | _ نقص في التأهيل والتكوين. |
| | | _ تناقص الأوامر وعدم اتساقها. |

من خلال الجدول أعلاه بينا ثلاث مصادر للضغوط المهنية وهي مصادر خاصة بالمهنة ومصادر تتعلق ببيئة العمل ومصادر خاصة بالعلاقة بين العاملين.

5.2. أسباب ضغوط العمل المتعلقة بالمرأة :

ذكرنا ضغوط العمل المتعلقة بالعمال بصفة عامة سواء كان رجل أو امرأة إلا أن هناك بعض المصادر التي تؤثر في المرأة أكثر من تأثيرها في الرجل.

5.2.1. صراع الأدوار لدى المرأة العاملة: لمواكبة المرأة للتقدم التكنولوجي حاد بخروجها

للعمل نقلة في حياتها وحياتها من يحيطون بها أو لم تظهر أثاره إلا بعد وجودها في وسط أسرة وزوج وأولاد. فوجود المرأة ضمن دور أساسي ودور جديد وثاني تحاول البروز به لا محالة، خلف لها بعض العراقيل والمتطلبات في كثير من الأحيان،

ووجدت في هذت التعدد للوظائف والمهام ذاتها وكيانها، إدراكا منها لوضعها. من جهة أخرى أخريات لم يستطعن تحقيق هذه المعادلة ولم يجدن أنفسهن وسط هذا التعدد والتداخل للمهام والوظائف، وعليه كان بروز صراع الأدوار في ظل هذه الظروف حتمية لبد منها، بين متطلبات داخل المنزل وخارجه، وبين أدوار مفروضة وأخرى مختارة، وبين وضع حقيقي ووضع آخر منتظر. (عثمان عمر بن عامر 2002 ص 234)

وعليه فإن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة هي تلك التصورات والتوقعات المتعارضة التي تنتظر من المرأة العاملة اتجاه أدائها لأدوار كزوجة وأم عاملة نتيجة تعدد أدوارها مع الشعور بعدم استطاعتها تحقيق هذه المطالب أو الاستجابة لمختلف التوقعات في أن واحد وكذلك هو عدم توافق الأدوار التي يقوم بها الفرد في موقف معين فالمرأة المطلقة أو الأرملة قد تضطر إلى القيام بدور الأب والأم في الوقت نفسه (عثمان عمر بن عامر 2002 ص 235)

فتعرض المرأة لضغط حاد ناتج تعدد المهام وتصارعها ويزداد هذا الضغط عندما لا يقدر الزوج الدور العظيم الذي تقوم به المرأة ويعاونها اتجاهه بحكم أنه شريك الحياة ومجبرا للتوافق معها في جميع مواقف الحياة، فترى أنه يزداد نتيجة أنانية الرجل وتغليب المصلحة الخاصة لديه وأن هناك رجا يتذكرون حقوقهم وينسون ما عليهم من وجبات (سمية بن عمار، بدون سنة، ص 37)

5.2.2. التمييز بين الرجل والمرأة: بالرغم من أن هناك اختلافات بين الأفراد عموما إلا أن اختلاف النوع "ذكر والأنثى" يبدووا أثره واضحا فقد أكدت بعض من الدراسات أنه بالرغم من أن زيادة التدريس تساعد على الترقى في الوظائف الإدارية بالنسبة لكل من المرأة والرجل إلا أن المزايا تكون افضل بالنسبة للرجل وهذا ما ينتج للمرأة ضغوطا بسبب تضاؤل فرص التدريب وهذه المشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية لأنها النظرة التقليدية حول علم المرأة لازالت مسيطرة

بالإضافة إلى أن الفرص المتاحة للنساء أقل من المتاحة للنساء أقل من المتاحة للرجل (رشيد شحاتة أبو زيد، 2008، ص166)

6. الآثار الناتجة عن ضغوط العمل:

6.1. آثار الضغط على الفرد:

يتعرض الفرد للعديد من الضغوط من مصادر مختلفة ويجد نفسه في صراع معها، وإذا لم يتمكن من مواجهتها والتكيف معها أفرزت نتائج سلبية تنعكس على المستوى الجسدي الفيزيولوجي والنفسي، وسنتناول الآثار الإيجابية والسلبية التي تنتج عن ضغوط العمل على مستوى الفرد. (عويد سلطان 1994، ص 311)

6.1.1. الآثار السلبية: تسبب ضغوط العمل العديد من الآثار السلبية التي تشكل خطورة

على الإنسان، وتتمثل هذه الآثار في أمراض القلب وارتفاع ضغط الدم، وارتفاع نسبة السكر في الدم وغيرها من الأمراض العضوية التي تؤدي إلى العجز عن العمل أو التغيب المتكرر، كما تشمل الآثار النفسية المتمثلة في الإحساس بالإحباط والقلق والوتر والاكتئاب خاصة إذا كان مستوى الضغوط ذات مستوى عال وتحدث بشكل يومي وقد تؤدي إلى عدم القدرة على التركيز (عويد سلطان 1994، ص 311)

6.1.2. الأعراض المرضية لضغوط العمل:

يختلف الناس في مدى تأثرهم بضغوط العمل وذلك حسب مفهوم الجسمانية، ويمكن القول بأن أضعف جزء في النظام الحيوي أو العضوي بالجسم هو أول جزء يتأثر بضغوط العمل أي أن الأعراض المرضية لضغوط العمل تظهر على أضعف جزء بالجسم فالأجزاء الضعيفة تكون مقاومتها قليلة، وتكون عرضة للانهايار أو التلف، وأهم الأعراض المرضية لضغوط العمل: (أحمد ماهر، 2000، ص 410)

فرط الالتهياج والاستثارة - الحزن والكآبة - صعوبة التركيز في العمل - وسرعة التغيير في الأفكار - الميل للإصابة والوقوع في حوادث صناعية - عدم القدرة على تحمل الإجهاد - الصعوبة في التحدث و التعبير - الأرق وعدم القدرة على النوم -

فقدان الشهية أو الإفراط في الأكل _ آلام في عضلات الرقبة وأسفل الظهر _ ارتفاع معدل استخدام المسكنات والمخدرات _ آلام القولون أو المعدة _ الصداع _ عسر الهضم.

وإذا كانت هذه الأعراض، فما بالك بالأمراض ومحاولة، ومحاولة التعرف على قائمة بالأمراض سيكون أمرا صعبا. فتقريبا معظم الأمراض يمكن أن تنشأ عن التوتر، أو يتفاقم وضعها أو يصعب علاجها في ظل وجود مقدار عال من ضغوط العمل (أحمد ماهر، 2000، ص 410)

6.1.3. الآثار الإيجابية: تتمثل الآثار الإيجابية الضغوط في ما يلي:

النوم بشكل مريح، القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر، الشعور بالمتعة، تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة، التفاؤل بالمستقبل، المقدره على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة (أحمد جاد عبد الوهاب ص 98)

- القوة الدافعة للإبداع وتحقيق النجاح.
- تحفيز النفس والإقبال على العمل وزيادة الدافعية وتعميق الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز.

- تقوية الشعور بالانتماء والولاء (شارف خوجة مليكة ص 81)

6.2. آثار الضغوط على المنظمة :

لا تقتصر آثار الضغوط على الفرد فحسب بل تمتد أيضا إلى المنظمة، فالمنظمة تتأثر بالضغوط وينعكس ذلك على أدائها حسب ما أكدته الدراسات، وتتمثل الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة في عدة جوانب، مثل عدم الثقة في اتخاذ القرارات، حيث أن اتحاد القرارات من طرف الفرد المعرض للضغوط يكون بصورة سريعة وغير مدروسة مما يكون له نتائج غير مفيدة بالنسبة للمنظمة والأفراد العاملين بها كما أن لضغوط العمل كلفة مالية على المنظمة، حيث تؤدي إلى وقوع خسائر اقتصادية كبيرة، إن التكاليف المالية المباشرة تتمثل في تكلفة الغياب والتأخر أو تكلفة التوقف عن العمل أو تكاليف الأداء التي تنجم عن تكلفة انخفاض في

مستوى الأداء وانخفاض في مستوى الجودة وتعطل الآلات، أما التكاليف غير مباشرة للضغوط فتتمثل في سوء الاتصالات وسوء العلاقات في العمل وانخفاض الروح المعنوية. (أحمد ماهر، 2000، ص 412)

6.3. الآثار المترتبة عن ضغط العمل للمرأة:

6.3.1. على الصحة النفسية والجسدية: كنتيجة للتعرض للضغوط تصبح المرأة العاملة

شديدة النسيان أو مضطربة ويصبح نومها قليل، وترد على كل شخص بشدة من غير سبب واضح وتلوم الآخرين، ويتفق الكثير من الباحثين أن المرأة العاملة هي أكثر تعرضاً للقلق، بالإضافة إلى معاناتها من تعدد الأدوار وما تتحمله من ضغوط وصراعات تجعلها تشعر بدرجة من التوتر والضيق وقد يصل إلى الاكتئاب (رشدي شحاتة أبو زيد 2008 ص 168)

وقد أظهرت الدراسات أن النساء العاملات تتضاعف لديهن مخاطر الإصابة بالبرد عندما يكن ضحية الضغط بشكل متكرر، وأثبتت دراسة أخرى أن النساء أكثر عرضة لأمراض القلب، والإصابة بمرض سرطان الثدي وهذا راجع لاستمرار التعرض للضغوط (مشكلات المرأة العاملة نقلا عن كاميليا إبراهيم عبد الفتاح 1984 ص 95)

6.3.2. على الالتزامات الأسرية: إن عمل المرأة في مكان مريح ومناسب لها يدفعها للشعور

بالراحة والطمأنينة، فكلما عادت إلى أسرتها مرتاحة النفس كلما استطاعت التفاعل مع أفراد أسرتها بصورة طيبة، أما إذا كان عملها غير مناسب ومشحون بالظروف المتعبة والمواقف الضاغطة فإن المرأة تشعر بالضيق والتوتر وتصبح حالتها النفسية سيئة، فتعود إلى أسرتها متعبة مرهقة باستنفاد كامل قواها في العمل. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح 1984 ص 95)

إن حمل عادات العمل إلى المنزل تظهر المرأة العاملة ميلا لحمل هذه العادات فهي تحاول أن تتعامل معهم كما لو كانوا موظفين وخلق نفس الترتب الموجود في العمل، وتقوم بتفكير بإيجاد حلول لمشاكل عملها بعد عودتها إلى البيت وبمرور الوقت ينهار

التواصل بينها وبين زوجها، فهي تريد أن تكون عاملة ناجحة جداً، وزوجة جيدة

(كاميليا إبراهيم عبد الفتاح 1984 ص 95)

7. تأثيرات الضغوط المهنية:

7.1. التأثيرات السلوكية: وتشمل على درجة الميل المرتفعة للوقوع في حادث، شرب الكحول،

تعاطي المخدرات، الهيجان العاطفي، الأكل الكثير، التدخين بشراهة، السلوك الاندفاعي،

الضحك بعصبية، وهذه أنماط ردود الأفعال السلوكية تجاه ضغوط العمل. (أحمد

ماهر، 2000، ص 410)

7.2. التأثيرات الشخصية: تشمل التأثيرات الشخصية على القلق، العدوانية، اللامبالاة،

الإحباط، الحزن والكآبة، التعب، وحدة الانفعال، انخفاض الثقة بالنفس، العصبية، الشعور

بالوحدة، وهي تأثيرات نفسية. (أحمد ماهر، 2000، ص 410)

7.3. التأثيرات التنظيمية: يتضح مما سبق أن ثمة علاقة وثيقة بين ضغوط العمل والإثارة

السلوكية والشخصية التي تطرأ على الفرد بسببها وبالتالي فإن المتضرر ليس الفرد فقط

بل يمتد أثرها لتشمل المنظمة التي ينتهي إليها الفرد، وتشمل على الغياب عن العمل،

عدم الاستقرار الوظيفي، انخفاض الإنتاجية والولاء التنظيمي، التوتر الاجتماعي زيادة

نفقات التأمين وتدني العلاقة مع الزبائن. (أحمد ماهر، 2000، ص 410)

كما ينتج عن الضغوط المهنية العدوانية، ومن مظاهرها شتم المسؤول في الخفاء وتعمل

البطء في إنجاز المهام، وقد تصل العدوانية بالنسبة لبعض الأفراد إلى محاولة تخريب

وإتلاف الأجهزة والمعدات كنوع من التنفيس عما يثور بصدر الفرد من غضب نتيجة

لضغوط العمل الواقعة عليها (أحمد ماهر ص 410)

8. الوقاية من الضغوط المهنية و علاجها:

8.1. الوقاية من الضغوط المهنية:

التساؤل الوحيد الذي يطرح في هذا المجال هو: هل ينبغي على التنظيم التكفل بالوقاية من الضغوط المهنية واعتبار هذه المسألة من واجبات المنظمة تجاه أعضائها أو اعتبار الوقاية من الضغوط ذات طبيعة فردية لأنها لا تمس غالبية أفراد التنظيم واستجابات الأفراد للضغوطات المختلفة؟

إن أساليب الوقاية من الضغوط المهنية تركز على الوقاية الفردية والوقاية التنظيمية أو على كلاهما (أحمد ماهر، 2000، ص 412)

8.1.1. الوقاية على مستوى الفردي: تشمل الوقاية على أساليب مثل الفحوصات الطبية

والاستفادة من خدمات الأخصائيين النفسانيين غرض تعلم إدارة الضغط وممارسة تقنيات الاسترخاء وممارسة الرياضة إلا أن هذه الطريقة تبقى غير كافية لمعالجة مشكلة اللاتلاؤم بين العامل وظروف عمله، مما يستدعي تدخل إرادة التنظيم الفعلية قصد الوقاية من الضغوط (أحمد جاد عبد الوهاب ص 91)

8.1.2. الوقاية على المستوى التنظيمي: غرض الوقاية من الأخطار النفسية الاجتماعية

وانعكاساتها على صحة الأفراد والمؤسسة، يمكن وصف الوقاية التنظيمية من خمسة زوايا:

- إعادة تصميم مراكز العمل بإعادة تنظيم أحد أو عدة أبعاد أساسية للعمل وذلك غرض تحسين الملائمة بين الفرد ومركز العمل، بعبارة أخرى ينبغي العمل على جعل النشاط المهني ذو دلالة ومعنى بالنسبة للعامل وإشعار العامل بالمسؤولية أثناء أدائه لنشاطه، هذه العوامل كلها تساهم في خلق دافعية للعمل تجاه العمل ونوعية في الإنجاز وتحقيق درجة مرتفعة من الرضا المهني، بالإضافة إلى مساهمتها في تخفيض الغيابات ودوران العمل.

- ممارسة الإدارة بالمشاركة والتي تعني نمو مجال السرية والاستقلالية التي بحوزة الفرد، ومن المكونات الهامة للمشاركة هي الأهلية أي تقاسم السلطة ضمن المؤسسة، وتحمل الأهلية على جعل العامل أكثر وعي وتمنحه الثقة في كفاءته وأدائه وفعاليتته ومسؤوليته وقد يجد العامل أحيانا صعوبة في تلبية متطلبات المسؤولية التي تصعب عملية الأهلية، مما يجعله قليل التأثر بالتوتر المرتبط بمحيط العمل الضيق .

- جعل مرونة توقيت العمل تسمح للعامل من مواجهة متطلبات حياته الخاصة (مرافقة الأبناء إلى المدرسة، نقل الزوجة أو الزوج من وإلى العمل، تقديم العناية لأحد الأقارب في البيت)

- تقدير إمكانيات التطور الوظيفي ضمن المؤسسة (إبراهيم عبد العابدين 2005، 2006 ص 65)

8.2. مستويات الوقاية من الضغوط: حددت الجمعية الأوروبية ثلاثة مستويات ممكنة لإدارة الضغوط من أجل أعراض وقائية.

8.2.1. المستوى الابتدائي: يكون الاهتمام في هذا المستوى بتخفيض العوامل الضاغطة في

بيئة العمل التابعة للمؤسسة، وهو مستوى يتم فيه تكيف محيط العمل للفرد بتطبيق

مبادئ الأرغونوميا وذلك بتصميم أحسن للعمل ولبينة العمل وتحسين التنظيم والإدارة (

إبراهيم عبد العابدين 2006 ، 2005 ص 67)

8.2.2. المستوى الثانوي: وهو مستوى مقرون بإدارة الضغوط من طرف الفرد من أجل

التوعية وتنمية الموارد الجسمية والنفسية لديه، مما يسمح بتخفيض الإثارة السلبية

للضغط وإدارته بأسلوب أكثر فعالية وتبقى الغاية من هذا المجال تغيير الاستجابات

الفردية، ويكون ذلك بالاعتماد على التربية وتكوين الطبقة العاملة (إبراهيم عبد العابدين

ص 68)

8.2.3. المستوى الثلاثي: يتميز ببلورة برامج مساعدة جماعية للموظفين يكون لها دور علاجي أكثر منه وقائي في هذه الحالة تسعى البرامج إلى تخفيض أدنى لحالة الشدة أو الضيق التي يعرفها أفراد المؤسسة الناتج عن التعرض للعوامل المسببة للضغط (إبراهيم عبد العابدين 2005، 2006 ص 69)

كما أن القضاء على المؤذيات في بيئات العمل أو حماية الأفراد تجاه هذه المخاطر يدرج ضمن مجال الوقاية ومادام أن القضاء الكلي على العوامل الضاغطة غير ممكن، يتوجه الأفراد نحو تبني أساليب تكيف ذات فاعلية تسمح باستجابة أحسن للعوامل الضاغطة ، ولا شك أن في ذلك فائدة بالنسبة لتخفيف مستوى الضغط، وعليه فإن الطريقة المثلى في الوقاية من الضغوط هي التأثير على المسببات ضمن هذا الإطار تهدف التدابير المتخذة كلها إلى تحسين الملائمة بين الفرد والمحيط.

9. استراتيجية مواجهة الضغوط:

ظهرت العديد من طرق علاج العمل، على مستوى الفرد وعلى مستوى المؤسسة ومن أهم هذه الطرق مايلي:

9.1. مواجهة الضغط على مستوى الفرد:

ويعني هذا الأساليب الفردية وهو ما يستطيع الفرد استخدامه من أجل تخفيض مستوى التوتر أو الضغط عليه ومنها :

9.1.1. الاسترخاء: يعتمد على الجلوس مستريحاً وهدأناً ثم التفكير في كلمة واحدة أو شخص معين أو الدعاء لله مع كل نفس يلتقطه الفرد، فاسترخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم ، وبعض طرق الاسترخاء وقد تصل إلى أخذ وضع بسيط من الاستلقاء على الأرض مع شد الرأس وإغماض العينين، ثم أخذ شهيق وزفير في هدوء تام مع ارتخاء العضلات (أحمد ماهر ، 2000 ، ص 515)

9.1.2. التأمل: هناك طرق عديدة من التأمل وتشارك كل هذه الطرق في أنها تسعى إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية العميقة، وتستند كثير من هذه الطرق على

بعض تمارينات "اليوجا" وفيها يجلس الفرد في وضع مستريح، وعينيه مغلقتان، مرددا لفظ عديم المعنى، وعامة ما تكون التمارينات مرتين والمدة عشرين دقيقة تقريبا والهدف من وراء ذلك تفريغ الدهن وتحقيق الاسترخاء للجهاز العصبي الإرادي، وتوفر هذه التمارينات الفرصة كي يوقف أنشطته اليومية، وأن يمارس درجة عالية من الانتباه على مشاعره ووجدانه، ويؤدي هذا إلى إعداد الدهن وتدريبه على تحمل ضغوط العمل (أحمد ماهر، 2000، ص414)

9.1.3. النظام الغذائي: تعتبر طريقة فعالة في إدارة الضغوط فهي تزيد من المصادر التي

يشند إليها الفرد في التعامل مع المواقف الضاغطة، ويتضمن الدعم الغذائي ضرورة أن تكون الجرعة التي يتناولها الفرد من المواد الغذائية وخاصة البروتينات والمغنيزيوم والبوتاسيوم والفوسفور مع فيتامين (ب) الركب كافية في أوقات الضغوط، فالنظام الغذائي المتوازن يزيد من مقاومة الفرد للضغوط، حيث أن الجسم عند الاستجابة للمواقف الضاغطة (المواجهة أو الهروب) يستهلك مقدار كبير من الم واد الكربوهيدراتية والدهون والبروتينات وكذلك فيتامين (ب) وفيتامين(ج) ولهذا فإن وجود نقص معين في هذه الفيتامينات يرتبط بضعف الجهاز المركزي ويؤدي ذلك إلى الاكتئاب (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2003، ص200)

9.1.4. التمارينات الجسمية: تعتبر من الفنيات الهامة التي تستخدم في مواجهة الضغوط

حيث تعمل على خفض آثار الضغوط على المستوى الفيزيولوجي وتسهل من التفاعل الاجتماعي بين الأفراد وتوفر المساندة الاجتماعية لهم في أوقات الضغوط فضلا عن أنها تعد مجالا مناسباً لتفريغ العضلات، كما أوضحت بعض البحوث أن هرمونات التي تفرز أثناء التمارينات الجسمية تعمل كمصحات طبيعية للاكتئاب (طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص149)

9.1.5. العلاج الديني: هناك أهمية قصوى للإيمان القلبي وآثاره الطبية في تحقيق الهدوء والاستقرار، والسكينة والشعور بالرضا والسعادة، والقناعة، والتوكل على الله والتسامح والعفو.

- ولقد صنفت طرق ووسائل الوقاية من الضغوط التنظيمية وهي من حيث أنه يمكن للمنظمة التخفيف من ضغوط العمل على أفرادها بما يلي:
- تحليل أدوار الفرد وتوضيحها حتى لا تتضارب الأدوار.
- إعادة تعميم الأعمال، وتحين جوانب العمل الذاتي وتوفير قدر أكبر من المسؤولية والاستقلالية.
- مؤازرة اجتماعية من خلال توفير علاقات اجتماعية إيجابية للفرد من قبل زملائه ورئيسه وتقديم كل العون له.
- تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للفرد، حتى يكون الفرد على علم عن أي اتجاه هو سائر.
- إيجاد مناخ تنظيمي مؤازرة للأفراد من خلال إعادة لت صميم الهيكل التنظيمي لإتاحة قدر أكبر من الانفتاح.
- برامج مساندة العاملين مثل البرامج التدريبية والإرشادية (معين محمود عيا صرة، محمد بن أحمد، 2008، ص144)

9.2. استراتيجية مواجهة الضغط على مستوى المنظمة:

يمكن للمنظمات أن تمارس بعض السياسات التي من شأنها أن تعالج أو توضح ضغوط العمل وذلك باللجوء إلى : التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم وتصميم وظائف ذات معنى حيث تقوم الوظيفة بالعديد من الأنشطة والمهام وتتيح مقدار مناسب من السلطة للأداء وإعادة تصميم الهيكل التنظيمي بحيث تدمج وظائف محددة أو إضافة مستوى تنظيمي جديد، ولا بد من تطوير نظم الاختيار والتعيين حيث يتم، اختيار أفراد لديهم القدرة على العمل المطلوب، وكذلك التحديد الدقيق لمتطلبات الدور يمنع أي تدخل أو

تعارض مع الوظائف، وأخيرا ترتيب العمل بالشكل الذي يمكن للأفراد من أداء العمل بسهولة.

ومن الأفضل تعيين مستشارين نفسانيين واجتماعيين للعمل وتخصيص حجرات لممارسة التمرينات الرياضية مثلا(محسن محمود عيامرة 2008 ص 133)

9.2.1. تحسين الموائمة المهنية: كثيرا ما يظهر ضغط العمل على أن الأفراد يقومون بأعمال يكرهونها أو وظائف لا يصلحون لها فربما يكون عدم موائمة الفرد، من ناحية ميوله ومهاراته لما تتطلبه المهنة على أنها مصدر ضغط كبير لذلك تستطيع المؤسسة تفادي جزء كبير من الضغط للعاملين عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمنه من خلال استخدام أساليب أفضل في الاختيار والانتقاء والتعيين.(محسن محمود عيامرة 2008 ص 134)

9.2.2. إزالة الظروف والأشياء الضارة والخطرة من بيئة العمل: ينتج الضغط في بعض الوظائف من تعرض العاملين لإخطار ميكانيكية أو كيميائية أو درجات الحرارة الشديدة أو إرهاق شديد ولهذا فإن نتيجة مثل هذه الظروف أو الأشياء هو طريقة أخرى للتصدي للضغط على المستوى التنظيمي .(احمد ماهر، 2000، ص 420)

9.2.3. التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم: إن عدم إتباع الكثير من الإداريين للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة و التنظيم تسبب الكثير من الضغوط لمؤوسيتهم ،لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة و التنظيم بشكل جيد ،لان ذلك يمكن يشيع جوا من الانضباط الإداري و التنظيمي بين المستويات الإدارية العليا .(احمد ماهر، 2000، ص 421)

9.2.4. نظم المشاركة في اتخاذ القرار : يؤدي عدم المشاركة في اتخاذ القرار أو البعد عن مراكز اتخاذ القرار أو البعد عن مراكز اتخاذ القرارات إلى الشعور بالاغتراب و ضغوط العمل ،لذا ينبغي إتاحة الفرصة للأفراد العاملين للمشاركة في عملية اتخاذ القرار في

المؤسسة، وذلك لما له من دور في تحفيزهم على تحسين أدائهم للمهام التي تناط بهم (طه عبد العظيم حسين ، وسلامة عبد العظيم حسين ، 2006، ص 248، 249).

10. خلاصة الفصل:

إن مفهوم الضغوط المهنية ينشا من المنظمات والمؤسسات، ولقد تعرضنا في هذا الفصل إلى تعريف حول الضغوط من الجانب اللغوي والاصطلاحي، كما القينا الضوء على أهم النماذج التي تناولت هذا الموضوع وكذا الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية بالنسبة للأفراد العاملين بصفة عامة وعلى المرأة بصفة خاصة، ومن أجل الحد منها تطرقنا إلى كيفية الوقاية منها واستراتيجية مواجهتها.

ولقد حددنا في هذه الدراسة على المرأة العاملة ولما تعانيه من ضغوط سواء في مكان عملها أو في الحياة العائلية، وللتأكد من مصادر الضغوط وللإجابة على التساؤلات اهتدينا إلى الدراسة الميدانية للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة وللإجابة على تساؤلات الدراسة .

الباب الثاني
الجانب الميداني

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

1. منهج الدراسة :

لتعدد المناهج في البحث العلمي يستوجب علي الباحث اختيار أنجع المناهج و أبسطها لموضوع الدراسة ،حيث أن الدراسة الحالية تتدرج تحت إطار المنهج الوصفي فهو وصفي لأنه يجمع الحقائق و المعلومات عن موضوع الدراسة و في هذا الصدد يعرفه محمد عبيدات المنهج الوصفي باعتباره منهجا يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق عن موضوع البحث لتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية، ومن ثمة الوصول إلى تعميم بشأن موضوع .البحث ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق البحث وجمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة والاستبيان.(محمد عبيدات 1999،ص47)

2. التعريف بميدان البحث:

أقيمت الدراسة بمؤسستين تعليميتين وهذا على النحو الآتي :

2.1. ابتدائية عبد الحميد ابن باديس :

حيث تقع هذه الأخيرة بوسط المدينة و تعتبر مدرسة مركزية على مستوى الولاية. تبعد عن الولاية بـ 300 م عن الدائرة بـ 300 م عن البلدية بـ 200 م وعن المفتشة بـ 100 م. تسمية المؤسسة: الشيخ عبد الحميد ابن باديس العنوان الكامل : ساحة محمد خميسيتي/ البلدية : بغرداية/ الدائرة :بغرداية. تاريخ إنشائها /1910 مقدره الاستيعاب / 720 تلميذ، المساحة الكلية: 29600م./ المساحة المبنية: 22600م. تحوي 18 قاعة مخصصة للدراسة. مطعم لـ150 مقعد، قاعة مخصصة للمكتبة المدرسية التي تحتوي 560 عنوان للتلاميذ والمعلمين، وقاعة للإعلام الآلي.

2.2. متوسطة وريدة مداد :

حيث تقع هذه الأخيرة بوسط المدينة وتعتبر أحدي أكبر المتوسطات المتواجدة على مستوى ولاية بغرداية. تبعد عن الولاية بـ350 م عن الدائرة بـ400 م عن البلدية بـ100م. تسمية المؤسسة/ متوسطة وريدة مداد العنوان الكامل : ساحة محمد خميسيتي/ البلدية : بغرداية / الدائرة : بغرداية . تاريخ إنشائها / 1912 / قدرة الاستيعاب/670 تلميذ المساحة الكلية: 23000م./ المساحة المبنية: 22600م. تحوي 23 قاعة مخصصة للدراسة، مطعم لـ200 مقعد، قاعة مخصصة للمكتبة المدرسية التي تحتوي 610 عنوان للتلاميذ الأساتذة . قاعة للإعلام الآلي. وهي تعدد من أقدم المؤسسات التعليمية في ولاية بغرداية و تحقق أعلى مستويات النجاح في امتحانات شهادة التعليم المتوسط على مستوى الولاية و ذلك لكفاءة الأساتذة بها .

3. عينة البحث:

أقيمت الدراسة على مجموعتين من المعلمات بالمؤسستين التعليميتين السالفة الذكر، وهذا اعتمادا على تقنية الحصر الشامل حيث طبقة الدراسة على كل المعلمات (الإناث). المتواجدات بتلك المؤسسة، والجدول الموالي يوضح عددهن بحسب كل مؤسسة .

الجدول رقم 04: يمثل عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرار | المؤسسة |
|----------------|---------|-------------------------------|
| 50% | 20 | ابتدائية عبد الحميد ابن باديس |
| 50% | 20 | متوسطة وريدة مداد |
| 100% | 40 | المجموع |

4. أداة الدراسة :**4.1. تصميم الأداة:**

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على مقياس مصادر الضغوط المهنية للمدرسين والذي أعد من طرف الطالبة خوجة مليكة لدرجة ماجستير والذي أعد خصيصا للمدرسين لتوفره للشروط السيكومترية والتي من خلالها يتم الوصول إلى نتائج صادقة .

ولقد قمنا بإضافة بعض البنود لتتناسب ودراستنا الحالية بعد حساب صدق وثبات الاستبيان الذي وزع على العينة الاستطلاعية والبالغ عددهم 15 مدرسة كعينة عشوائية.

4.2. وصف الأداة :

تحتوي أداة جمع البيانات على البيانات الشخصية الخاصة بالمرأة المدرسة المتمثلة في: السن، المهنة، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، عدد الأولاد. كما يتكون الاستبيان من سبع محاور تتطوي تحت 51 بند المحور الأول خاص بطبيعة العمل يتكون من 12 بند و الثاني خاص المصادر المادية ويتكون من بندين والمحور الثالث المصادر الفيزيائية ويتكون من 03 بنود والمحور الرابع المصادر الاجتماعية ويتكون من 08 بنود والمحور الخامس المصادر المهنية وتحتوي 19 بند أما المحور السادس خاص بالمصادر الأسرية ويتكون 03 بنود والمحور السابع لمصادر صراع الدور ويتكون من 04 بنود .

4.3. الخصائص السيكومترية :**4.3.1. ثبات المقياس:**

يقصد بثبات المقياس مدى استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في من الأفراد في مناسبتين مختلفتين ، و استقرار ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة و لغرض حساب ثبات المقياس استعملنا معادلة ألفا كرونباخ و التي يرمز إليها لحساب معاملات ثبات المقياس، و يعتبر معامل ألفا من أهم أدوات الاتساق الداخلي لاختبار .

من أجل التحقق من ثبات الاختبار قمنا بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها 15 فرداً، وبعد الحصول على نتائج الاختبار تم حساب الثبات باستعمال الحزمة الإحصائية SPSS وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول رقم 05: يبين حساب الثبات معادلة ثبات ألفا كرونباخ.

| عدد العبارات | ألفا كرونباخ |
|--------------|--------------|
| 51 | 0.66 |

4.3.2. صدق المقياس : يقصد بصدق المقياس صلاحية المقياس لقياس ما وضع لقياسه ،و مدى ارتباطه بالموضوع ،و هكذا فمقياس الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة يجب أن يقيس حالة الضغط المهني و لا يقيس شيء آخر. و يعتبر التأكد من صدق أداة جمع البيانات الخطوة الأولى من تقنين المقياس حيث علي الباحث التأكد من صدق المقياس قبل التطرق للثبات حيث لا يمكن حساب الاختبار دون تأكد من صدقه. (عبد الحفيظ مقدم،1993،ص 114) .

قمنا بحساب صدق الاختبار من خلال حساب الصدق الذاتي الذي تبينه المعادلة

$$\text{التالية: الثبات} = \sqrt{\text{الذاتي الصدق}}، \text{ ومنه فإن صدق الاختبار هو: } 0.81$$

5. الأدوات الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات:

5-1 تعريف العلاقة الارتباطية:

أسلوب إحصائي لقياس العلاقة بين **متغيرين كميّين** لعينة واحدة. (عودة وخليلي، 1988، ص135).

قانون معامل الارتباط:

$$r = \frac{n \times \sum(x \times y) - \sum x \times \sum y}{\sqrt{[n \times \sum x^2 - (\sum x)^2][n \times \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

5-2 تعريف المتغيرات:

n : عدد أفراد العينة.

x: المتغير الأول.

y: المتغير الثاني .

6. إجراءات التطبيق الميداني :

أجريت الدراسة في الفترة 2011-2012 و بتحديد بدأت الدراسة بتاريخ 15 فيفري 2012 وانتهت في 10مارس 2012 على مجموعة من المدرسات في مؤسستين تعليميتين ابتدائية عبد الحميد ابن باديس ومتوسطة وريدة مداد بغرداية، حيث طبقت الدراسة وتم توزيع 40 استمارة موزعة كمايلي: 20 استمارة لابتدائية ابن باديس، و 20 استمارة لمتوسطة وريده مداد ولقد أبقينا هذه الاستثمارات موزعة حوالي أسبوع عند المدرسات وذلك تقاديا للإجابات السريعة و التفائية ولقد ألغيت استمارتين نتيجة لعدم الإجابة على بعض البنود وخمسة لم تسترجع، وبذلك طبقت الدراسة على عينة متكونة من 32 مدرسة .

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج

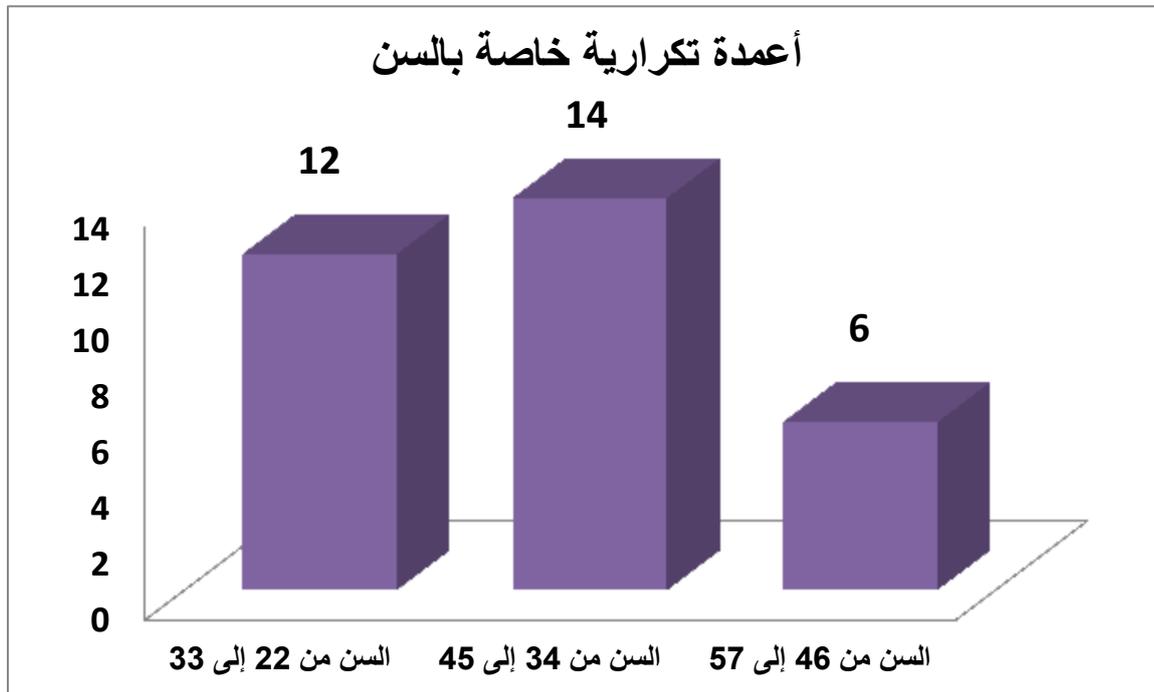
1. عرض النتائج :

1.1. عرض خصائص أفراد العينة :

1.1.1. سن أفراد العينة:

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب السن .

| النسبة المئوية | التكرار | السن |
|----------------|---------|---------|
| 37,5 % | 12 | [33،22] |
| 43,75 % | 14 | [34،45] |
| 18,75 % | 06 | [46،57] |
| 100 % | 32 | المجموع |



الشكل رقم: (06)

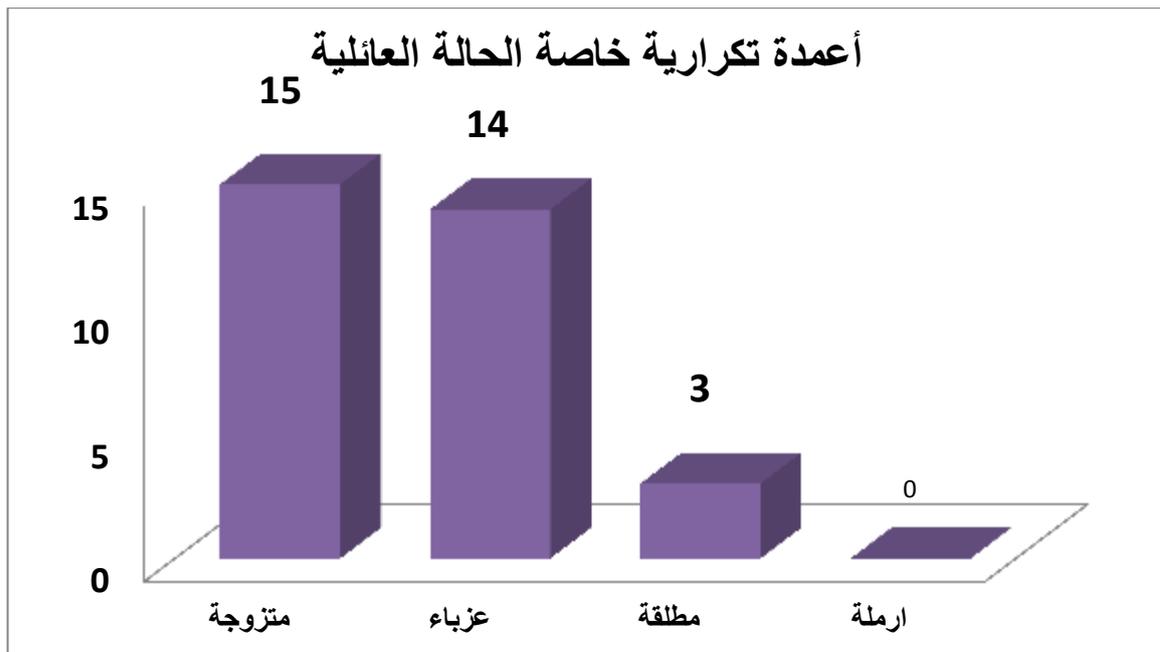
من معطيات الجدول و الرسم البياني يتبين أن أغلبية المبحوثات سنهن يتراوح بين [34،45] سنة، بنسبة %43.75 ، تليها فئة السنة [22، 23] سنة، بنسبة %37.05 وتليها فئة [46،57] سنة بنسبة %18.75 .

1.1.2. الحالة العائلية لأفراد العينة :

يمثل الجدول و الرسم البياني توزيع أفراد العينة على حسب الحالة العائلية.

الجدول رقم (07) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية .

| النسبة المئوية | التكرار | الحالة العائلية |
|----------------|---------|-----------------|
| %46,87 | 15 | متزوجة |
| % 43,75 | 14 | عزباء |
| % 9,37 | 03 | مطلقة |
| % 00 | 00 | أرملة |
| % 100 | 32 | المجموع |



الشكل رقم : (07)

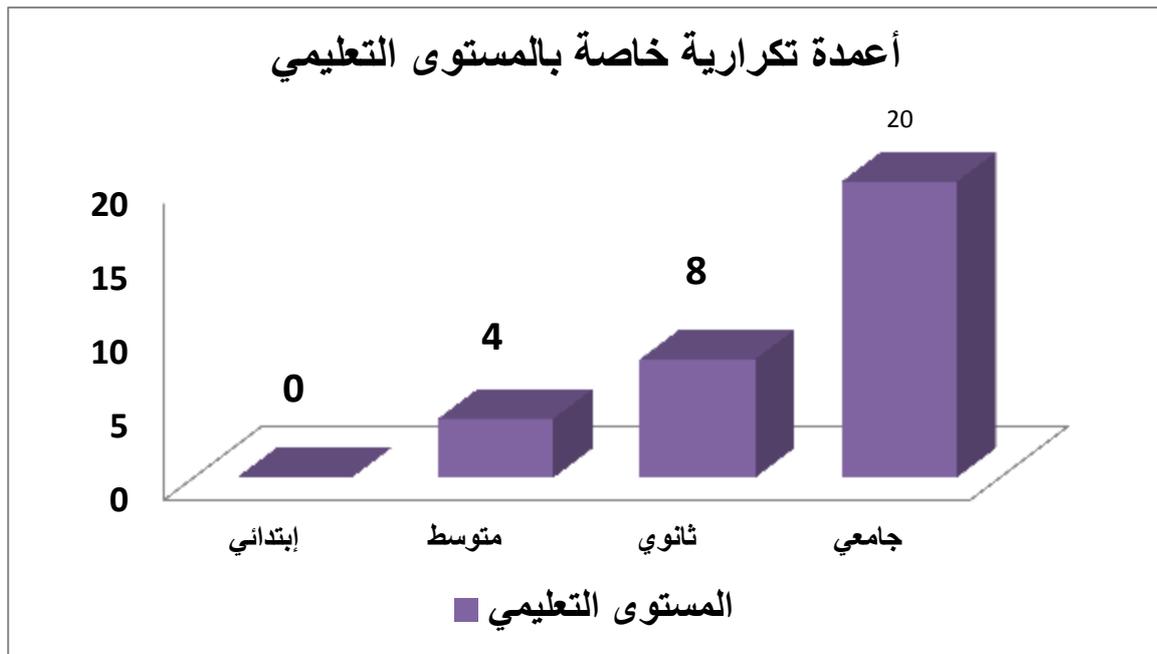
من البيانات الجدول و الرسم البياني نلاحظ أن أغلبية المبحوثات هم فئة متزوجات نسبة 46,87% تليها العازبات بنسبة 43,75% من المبحوثات و تليها المطلقات بنسبة 9,37% نستنتج أن الفئة الغالبة هي فئة المتزوجات من العاملات .

1.1.3. المستوى التعليمي لأفراد العينة :

يمثل الجدول و الرسم البياني توزيع أفراد العينة على حسب المستوى التعليمي.

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب المستوي التعليمي .

| النسبة المئوية | التكرار | المستوي التعليمي |
|----------------|---------|------------------|
| 00 | 00 | ابتدائي |
| % 12,5 | 04 | متوسط |
| % 25 | 08 | ثانوي |
| % 62,5 | 20 | جامعي |
| % 100 | 32 | المجموع |



الشكل رقم: (08)

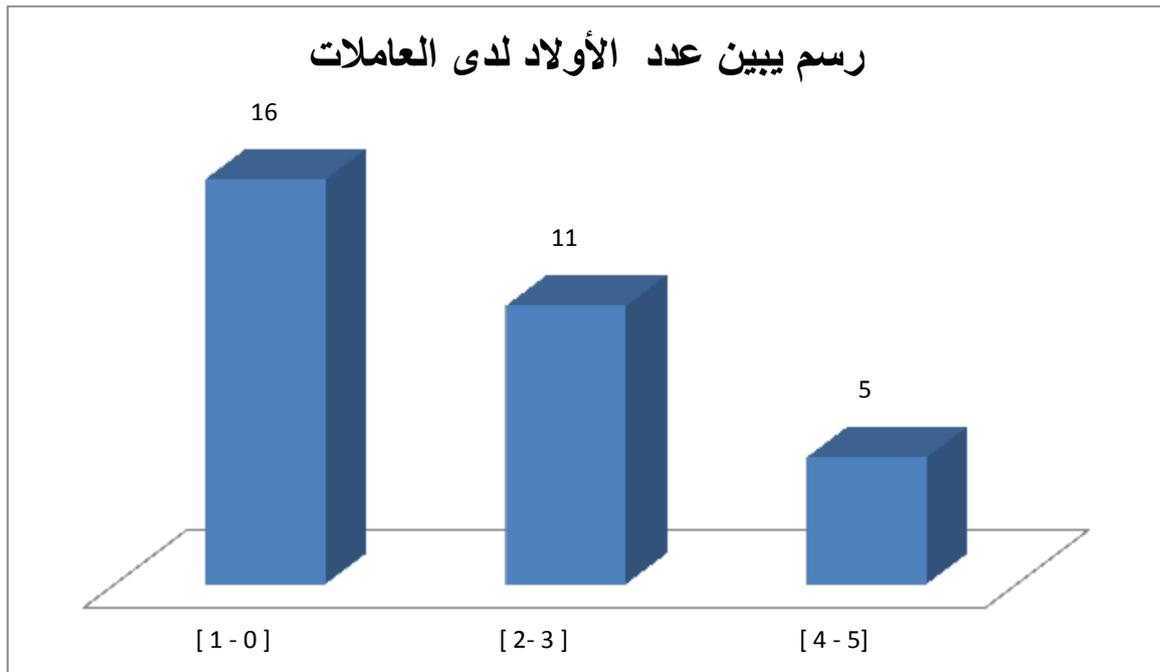
نلاحظ من خلال الجدول و الرسم البياني أن نسبة 62,5% من المبحوثات لديهن المستوى الجامعي ،تليها نسبة 25% من العاملات ذات المستوى الثانوي، و تليها نسبة 12,5% من العاملات اللواتي مستواهن التعليمي المتوسط. و يتضح من خلال الجدول و الرسم البياني أن أغلبية العاملات لديهن المستوى الجامعي .

1.1.4. عدد الأولاد لأفراد العينة :

يمثل الجدول و الرسم البياني توزيع أفراد العينة على حسب عدد الأولاد.

الجدول رقم (09) توزيع الأفراد حسب عدد الأولاد .

| عدد الأولاد | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------|---------|----------------|
| [0،1] | 16 | 50% |
| [2،3] | 11 | 34,37% |
| [4،5] | 05 | 15,62% |
| المجموع | 32 | % 100 |



الشكل رقم (09):

نلاحظ من الجدول و الرسم البياني أن نسبة 50% من المبحوثات يتراوح عدد أولادهن من [0،1] و تليها نسبة و تليها نسبة 15.62% من المبحوثات اللواتي [2،1] من المبحوثات اللواتي يتراوح عدد أولادهن 34,37% لديهن من ولدين إلى ثلاثة.

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثات التي يتراوح عدد أولادهم من صفر إلى ولد واحد و هذا راجع إلى طريقة تفكير العاملات حيث صرحنا أن طبيعة عملهم هي من تحدد لهم عدد الأولاد ليحاولوا التوفيق بين متطلبات العمل و تربية أبنائهم.

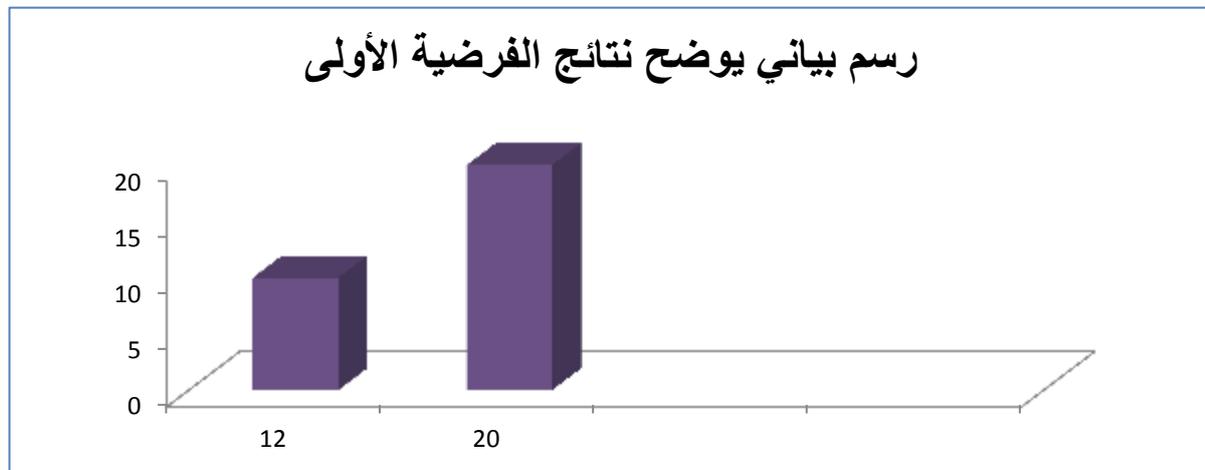
1.2. عرض النتائج الخاصة بالفرضيات المصاغة :

1.2.1. عرض النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

من الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة بين من يعانون أو لا يعانون من الضغط .

جدول رقم (10) : عرض نتائج الفرضية الأولى .

| النسبة | التكرار | الضغوط المهنية |
|--------|---------|----------------|
| 37.5% | 12 | لا تعاني |
| 62.5% | 20 | تعاني |
| 100% | 32 | المجموع |



الشكل رقم: (10)

من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن اغلب أفراد العينة ما نسبته أكثر من 62% يعانون من الضغط المهني، مقابل 37% فقط لا يعانون من الضغط الشيء الذي جعلنا نقبل الفرضية الأولى والتي تنص على أن: عمل المرأة يؤدي إلى تعرضها للضغوط .

1.2.2. عرض نتائج الفرضية الثانية :

تنص هذه الفرضية أن عمل المرأة يؤدي إلى تأثر علاقاتها الأسرية .وبعد تطبيق معامل الارتباط (بيرسون)، حيث أن: $r=0.40$ وهو يوضح وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين إلا انه متوسط الشدة ، الشيء الذي جعلنا نقبل بأن الفرضية الثانية صادقة .

1.2.3. عرض نتائج الفرضية الثالثة :

تنص هذه الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين صراع الدور للمرأة العاملة ودرجة تعرضها للضغط المهني. وبعد تطبيق معامل الارتباط (لبيرسون)، حيث أن: $r=0.97$.وهو يوضح وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين، الشيء الذي جعلنا نقبل بأن الفرضية المصاغة صادقة .

1.2.4. عرض نتائج الفرضية الرابعة :

تنص هذه الفرضية على أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين طبيعة العمل للمرأة العاملة ودرجة تعرضها للضغط المهني. وبعد تطبيق معامل الارتباط (لبيرسون)، حيث أن: $r=0.98$ وهو يوضح وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين، الشيء الذي جعلنا نقبل بأن الفرضية صادقة .

2. مناقشة النتائج :

2.1. مناقشة الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على أن عمل المرأة يؤدي إلى تعرضها إلى ضغط مهني، وبعد تطبيق الدراسة تم الوصول لقبول الفرضية المصاغة ، بمعنى التأكد بأن المرأة معرضة للضغط المهني ،ويمكن أن نفسر ذلك بما وصلت إليه دراسة شوقيه إبراهيم 1999 والتي (شارف خوجة، مذكرة ماجستير 2011) بينت أن مدرسات التعليم الخاص أكثر شعورا بالضغط مقارنة بمدرسات التعليم العام ،كما أكدت العديد من الدراسات أنه هناك العديد من الضغوط المهنية لدى العمال تختلف من مهنة لأخرى، كدراسة (محمد دسوقي 1998).

2.2. مناقشة الفرضية الثانية: نصت النظرية الثانية على عمل المرأة يؤدي إلى تأثير علاقاتها الأسرية ،وبعد تطبيق الدراسة تم الوصول لقبول الفرضية المصاغة ،بمعنى التأكد بأن عمل المرأة يؤثر في علاقاتها الأسرية، ويمكن أن نفسر ذلك بتعدد الأدوار لدى المرأة العاملة من ادوار أسرية تأخذ عدة أشكال، كالتنظيم اليومي للأسرة، تربية الأولاد، العلاقات الزوجية، وهذا شيء موضوعي، حيث أن أغلبية أفراد الدراسة كانوا نساء متزوجات وهذا ما نسبته 20 يضاف إلى ذلك أن أغلبية أفراد العينة لديهن أولاد حيث وجد ما نسبته 16 فقط أفراد العينة لديهن من 0 إلى طفل واحد . ومن الموضوعي انه كلما تعددت مشاغل الزوجة مثلا كلما أدى ذلك إلى إمكانية تأثير علاقاتها الأسرية ،ويقال ذلك للنساء المتزوجات واللواتي لديهن أولاد بحكم مسؤوليتهن الأسرية .

2.3. مناقشة النظرية الثالثة: نصت النظرية الثالثة على أن هناك علاقة الارتباطية قوية بين صراع الدور للمرأة العاملة ودرجة تعرضها للضغط المهني .وبعد تطبيق الدراسة تم الوصول لقبول الفرضية المصاغة، بمعنى أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الصراع والضغط للمرأة العاملة.

ويمكن أن نفسر ذلك بأنه عادت ما يتم الحديث عن صراع الأدوار عند تعدد الأدوار، فكلما تعددت أدوار الفرد من مهنية أو أسرية ،وغير ذلك، كلما أدى ذلك إلى إمكانية نشوب صراع أدوار نتيجة تعددها ،فالمرأة العاملة مع حتمية عملها وجدت في هذه الدراسة أن اغلب النساء العاملات لديهن عدة أدوار أسرية، اجتماعية، تربوية، بحكم أن اغلبهن متزوجات لديهن أولاد، الشيء الذي يفسر العلاقة الارتباطية القوية بين درجة صراع الدور لدى المرأة العاملة ومستوى تعرضها للضغط المهني .

2.4. مناقشة النظرية الرابعة : نصت النظرية الرابعة على أن هناك علاقة ارتباطية قوية طبيعة العمل للمرأة العاملة ودرجة تعرضها للضغوط .ويمكن تفسير ذلك مختلف المصادر الناجمة عن أعباء مهنة التدريس، فهي تستوجب أو تتطلب نفس الأدوار، نفس الواجبات، نفس الجهود مع نفس المسؤولية المهنية، فإعداد الدروس، تصحيح الامتحانات نجدها لدى كل مدرس ومدرسة .

وبناء على النتائج المتحصل عليها عن طريق التفرغ للاستبيان على أساس المصدر الأكثر تأثيرا ،احتل مصدر طبيعة العمل المرتبة الأولى، وهذا مؤشر يدل على أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين طبيعة العمل والضغوط المهنية لدى المرأة العاملة خاصة ،وبالتالي فإن جميع العاملات المدرسات يعانون من مصدر طبيعة العمل ،حيث تتراوح نسبته 0.98 وهو ما يوضح أنها علاقة ارتباطية قوية مع الضغوط المهنية .

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه العديد من الدراسات، فمهنة التدريس تصنف من المهن الصعبة كونها تتعامل مع عقول ناشئة تتطلب الحذر والمسؤولية، ولقد أشار الباحث الجزائري(ناصر الدين زبدي) في كتابه سيكولوجية المدرس(2007) انه يعمل

في ظروف قاسية، من بينها اكتظاظ الأقسام الذي يمثل من أهم العوائق الأساسية من أداء دوره التربوي، وكثيرا ما يعتبر مصدر ضغط وانزعاج له. وتتفق هذه الفرضية إلى ما توصل إليه بعض الدراسات كالدراسة الكندية 2001 (لوا زيل جين /رواني نيكول واللذان (شارف خوجة، مذكرة ماجستير 2011) بينا وجود ضغط يتراوح ما بين المتوسط والمرتفع لدى المدرسات، أي النساء العاملات في مهنة التدريس خاصة، ولهذا شكل مصدر طبيعة العمل المصدر الأول والأكثر تأثيرا بالنسبة للمقياس الذي تم إعداده من طرف الباحثان .

3. الاستنتاج العام: تعتبر الضغوط المهنية من المواضيع التي لقيت اهتماما واسعا من

طرف العديد من الباحثات والباحثين، والحديث عن الضغط لدى المرأة العاملة جدير بالدراسة والاهتمام كون مهام المرأة غير مهام الرجل، وذلك مسؤولياتها بين البيت والعمل . لذلك جاءت الدراسة الحالية لتبحث في ذات الموضوع مجيبة على العديد من التساؤلات بين معرفة ما إذا كان عمل المرأة يؤدي إلى ارتفاع ضغطها المهني، إضافة إلى التعرف على أهم المتغيرات ذات العلاقة الوطيدة بمستوى الضغط للمرأة .

وبعد معالجة متغيرات الدراسة نظريا تم تطبيق الدراسة بالمؤسستين التعليميتين وهما (ابتدائية عبد الحميد بن باديس ومتوسطة وريده مداد) بالاستعانة بأداة صممت من أجل ذلك ،لنصل في الأخير إلى النتائج التالية :

- عمل المرأة يؤدي بها إلى ضغط مهني .
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين الضغط والعلاقات الأسرية لد المرأة العاملة .
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين الضغط وصراع الأدوار لدى المرأة العاملة .
- هناك علاقة ارتباطية قوية بين الضغط وطبيعة العمل للمرأة العاملة .

وفي الأخير يمكن القول أن عمل المرأة يمكن أن يقال انه حتمية من جهة ومتعدد الضغوط من جهة أخرى نظرا لتعدد أدوار المرأة العاملة ،لذلك نسعى دائما إلى البحث عن أنجع الطرق والإجراءات التي يمكن أن تخفف من درجة الضغط المهني للمرأة العاملة ،وهذا ما يمكن أن يقترح في دراسات علمية مستقبلية .

المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية :

1. إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، ط2008، 1، دار وائل للنشر، بيروت.
2. إسماعيل علي سعيد، أصول التربية العامة، بدون طبعة، 2007، دار الميسرة للنشر والطباعة، عمان .
3. الأنصاري عبد الحميد إسماعيل، قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، ط2000، 1، دار الفكر العربي، بيروت .
4. بن عامر عثمان عمر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، ط2002، 1، منشورة جامعة قاريس، ليبيا.
5. بهاء الدين ماجدة والسيد عبيد، الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط2008، 1، دار الصفاء للنشر، عمان .
6. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، بدون طبعة، بدون سنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
7. جاد أحمد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال، بدون طبعة، 2000، دار الوفاء، جامعة المنصورة.
8. حجازي أحمد مجدي، التغيير الاجتماعي وقضايا المجتمع رؤية نقدية ودراسات تطبيقية، بدون طبعة، 2005، جامعة القاهرة.
9. حريم حسين، سلوك الأفراد والجماعات، بدون طبعة، 2004، دار حامد للنشر والتوزيع.
10. الخالدي فؤادي عطاء الله وآخرون، قضايا المرأة والسكان في منظور الخدمات الاجتماعية، بدون طبعة، 2001، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
11. الخشاب مصطفى سامية، مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، بدون طبعة، 2001، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .
12. دويدار عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، بدون طبعة، 2006، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .

13. رشوان أحمد حسين عبد الحميد، علم اجتماع المرأة، بدون طبعة، 1998، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
14. الرشيد هارون توفيق، الضغوط النفسية، ط2، 2004، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة .
15. زريق هدى، نحو تدعيم عمل المرأة الاقتصادي في الوطن العربي، بدون طبعة، 1983، الجزائر .
16. زيدي ناصر الدين ، سيكولوجية المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
17. السباعي بدر الدين، مشكلة المرأة و العامل التاريخي، بدون طبعة، 1985، دار الفارابي، بيروت.
18. شحاتة رشيد أبو زيد، العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، ط1، 2008، دار الوفاء للنشر والطباعة، الإسكندرية .
19. شيخاني سمير، الضغط النفسي (طبيعته، أسبابه)، ط2003، 1، دار الفكر العربي، بيروت .
20. الصد يقي سلوى عثمان، قضايا الأسرة والسكان في منظور الخدمات الاجتماعية، بدون طبعة، 2001، المكتبة الجامعية الحديثة، الإسكندرية .
21. عبد الباقي صلاح الدين، مبادئ السلوك التنظيمي، ط2005، 3، الدار الجامعية الإسكندرية.
22. عبد العابدين عبد القادر، الإدارة المدرسية الحديثة، ط2001، 1، دار الشروق للنشر و التوزيع، الأردن.
23. عبد العظيم طه وسلامة، استراتيجية إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط2003، 1، دار الفكر للنشر، بيروت لبنان .
24. عبد الفتاح كاميليا إبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، 1984، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت.

25. عبد المعطي حسن مصطفى، الأمراض السيكوسوماتية (التشخيص، الأسباب، العلاج)
26. عبيدات محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، 1999، دار وائل للطباعة والتوزيع، الأردن.
27. عثمان السيد فاروق، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط2001، 1، دار الفكر العربي، القاهرة.
28. عثمان محمد سعيد، الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع، بدون طبعة، 2009، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية.
29. عسكر علي، الأسس النفسية و الاجتماعية للسلوك في مجال العمل، دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع، الكويت، 2005 ص135.
30. عقلة محمد، نظام الأسرة في الإسلام، ط2000، 1، مؤسسة الرسالة الحديثة، عمان.
31. عيا صرة معين محمود وآخرون، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط2008، 1، دار حامد، للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
32. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي، ط4، 1983، دار المعارف، مصر .
33. فهمي محمد سامية، مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، بدون طبعة، 2001، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .
34. لطفي رشاد محمد، مدخل في الاقتصاد المنزلي، بدون طبعة، دار المعرفة، مصر.
35. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات ، ط2000، 3، الدار الجامعية، الإسكندرية.
36. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات ، ط2001، 3، الدار الجامعية، الإسكندرية.
37. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات ، ط2004، 3، الدار الجامعية، الإسكندرية.
38. مسبكي جميل سميرة، مكانة المرأة في الأسرة، ط1، 2006، دار الكتب العلمية، بيروت.

39. مشعان عويد سلطان، علم النفس الصناعي، ط1، 1994، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.

40. المطلوب جاسم محمد، الأسرة العربية في وجه التحديات والمتغيرات المعاصرة، ط2003، 1، دار ابن حزم، بيروت .
a. مكتبة زهراء الشرق، ط2003، 1، القاهرة، مصر.

المواقع الكترونية:

1. إحسان الأمين , عمل المرأة موسوعة المصطلحات والمفاهيم / موسوعة الأسرة نقلا عن الموقع : www.alsadraincom/maouoa/120.htm، ط1 بن عكنون الجزائر، 15 أفريل 2012.

الدوريات:

1. كحالة عمر رضا ، المرأة في القديم و الحديث، _سلسلة بحوث اجتماعية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ج1 ط1، 1982.

الرسائل والأطروحات الجامعية:

1. بن قفة سعاد، عمل المرأة والعلاقات الأسرية ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خضير ، بسكرة 2008.

2. بن أعمار سمية، صراع الأدوار لدى الأم وعلاقتها بالتوافق الزوجي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماع، ورقلة، 2006 .

3. باهي سلامي، مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائية والمتوسط والثانوي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 2007 .

4. شارف خوجة مليكة، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين، شهادة ماجستير ،علم النفس المدرسي، 2011 .

قائمة المراجع الأجنبية:

1. روبرت وسمتس ترجمة حسين عمر، المرأة و لعمل في أمريكا ،مكتبة النهضة المصرية،

القاهرة، بدون طبعة

2. Commission européenne .(1999).manuel d'orientation sur le stress au travail .piment de la vie ou coup fatal ?direction générale de l'emploi et des affaires sociales .

إضافة :

1. مجلة علم النفس، العدد148، الإمارات العربية المتحدة الشارقة، 2003.

2. لسان العرب ابن منظور، ج1، دار الكتب العلمية ط1993، 1، بيروت.

الملاحق

الاستبانة المقدمة للعينة الاستطلاعية
جامعة غرداية
معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس: السنة الثالثة ل م د

استمارة اختبار بعنوان

الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

أختي العاملة:

أضع بين يديكي مجموعة من العبارات الموضوعية بغرض قياس مدى تكيفي مهنيا ، لذا نرجو نرجوا منكي أن تقرئيها جيدا، وتضعي علامة (x) أمام كل عبارة منها وذلك في العمود الذي ترينه أنه يتفق مع ما تشعرين به ولا تنسي أن تجيبي على كل العبارات، وكل ما في الأمر نريد أن نعرف رأيكي الشخصي حول الموضوع، و إعلمي أن المعلومات ستحظى بالسرية التامة وسوف تستعمل لغرض البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية

السن:

المهنة:

الخبرة المهنة:

الحالة الاجتماعية: عذباء متزوجة مطلقة أرملة

المستوى العلمي: متوسط ثانوي جامعي

عدد الأولاد:

| الأرقام | العبارات | موافق | موافق بشدة | تخير موافق | تخير موافق بشدة |
|---------|---|-------|------------|------------|-----------------|
| 01 | تضطرنى مهنة التدريس لممارسة مهنة أخرى قصد تحسين وضعيتي. | | | | |
| 02 | في أغل الأحيان يكون نجاحي في عملي على حساب حياتي الشخصية و الأسرية. | | | | |
| 03 | أشعر بثقل المسؤولية المهنية. | | | | |
| 04 | تعد المرحلة التعليمية التي أدرس فيها من أصعب المراحل. | | | | |
| 05 | تخصصي لا يتناسب مع مادة التدريس المسندة لي. | | | | |
| 06 | إكتظاظ الأقسام يشعرنى بالإرهاق. | | | | |
| 07 | يرهقني عدد الساعات التي ادرسها أسبوعيا . | | | | |
| 08 | التحضير الدائم للدروس يتطلب مني بذل جهود إضافية . | | | | |
| 09 | يمكنني تفهم تصرفات زملائي في بعض المواقف. | | | | |
| 10 | إرغامات التدريس تؤثر على حياتي الشخصية . | | | | |
| 11 | حياتي الشخصية تتأثر بمتطلبات عملية التدريس. | | | | |
| 12 | نقص التهوية في الاقسام يجعلني اشعر بالضيق. | | | | |
| 13 | القلق الدائم يشعرنى بالندم لوجودي في مهنة التدريس . | | | | |
| 14 | لا تضمن لي مهنة مهنة التدريس راتبا شهريا محترما . | | | | |
| 15 | اجد نفسي مضطرا لتدريس ساعات إضافية لتغطية حاجياتي . | | | | |
| 16 | ضيق وقتي لا يسمح لي بالتردد على مكتبة المؤسسة . | | | | |
| 17 | . أرى أن مهنة التدريس متعبة. | | | | |
| 18 | . اعاني من عدم إنضباط تلاميذي داخل القسم | | | | |
| 19 | انا لست مرتاح لعدم القدرة على التوفيق بين حياتي العملية وحياتي الاسرية. | | | | |
| 20 | الموضوعات تمنعني من التركيز اثناء تادية عملي. | | | | |
| 21 | رغم إحتياجي لعملي إلا انه على حساب عائلتي. | | | | |
| 22 | اعارض تادية مناهج اجنبية . | | | | |
| 23 | اشعر بعدم الإرتياح لغموض السياسة التعليمية المتبعة في بلادي . | | | | |
| 24 | تكوين الاساتذة جد مهم في تحسين أدائهم . | | | | |
| 25 | اتخوف من عدم التوافق مع التكنولوجيات الحديثة في قطاع التربية . | | | | |
| 26 | عدم استيعاب التلاميذ للدروس بسبب كثافة البرامج التعليمية يزعجنى . | | | | |
| 27 | النظرة السلبية لمهنة التدريس من قبل المجتمع تألمني . | | | | |
| 28 | اتجاهل بعض زملائي في العمل. | | | | |
| 29 | صعوبة التواصل مع المدير تزيد من قلقي . | | | | |
| 30 | يضايقني عدم إشتراكني في إتخاذ بعض القرارات المرتبطة بمهامي التعليمية . | | | | |
| 31 | تشكل الزيارات الفجائية للمفتش مصدر قلق بالنسبة لي . | | | | |
| 32 | تحبطني طريقة تقييم المفتش لعملي . | | | | |
| 33 | يضايقني رفض بعض زملائي للتعاون معي في الامور المهنية . | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|----|---|
| | | | | 34 | خلافاتي الدائمة مع زملائي في المهنة تزعجني. |
| | | | | 35 | تزعجني لا مبالاة اغلبية التلاميذ بالدراسة . |
| | | | | 36 | يزيد نقص المواد من توتري. |
| | | | | 37 | يزعجني نقص زيارات الأولياء للإطلاع على المسار الدراسي لأبنائهم . |
| | | | | 38 | . في اغلب الاحيان اتواصل مع جبراني |
| | | | | 39 | يربكني إنتشار العنف في الوسط المدرسي . |
| | | | | 40 | . يزعجني عدم تواجد الدعم والمساندة من قبل الإدارة |
| | | | | 41 | اشعر بانني مشابه لزملائي في كثير من العادات. |
| | | | | 42 | اشعر بانني مندمج شخصا في مشكلات زملائي. |
| | | | | 43 | اشعر بالندم من الطريقة التي عاملت بها بعض زملائي . |
| | | | | 44 | . يرهقني تصحيح الإمتحانات |
| | | | | 45 | اتجاهل بعض تصرفات زملائي في العمل . |
| | | | | 46 | بسبب ارتباطاتي المهنية لا أجد وقتا لعائلي . |
| | | | | 47 | لا اجد نفسي في تواصل مستمر مع جبراني . |
| | | | | 48 | يضايقني إنتشار المحسوبية في المدرسة. |
| | | | | 49 | العمل طغى على علاقتي الإجتماعية . |
| | | | | 50 | عملي يمنعي من الحضور في بعض المناسبات العائلية . |
| | | | | 51 | اشعر بصعوبة كبيرة في تادية عملي بسبب إرتفاع درجة الحرارة بالاقسام . |