



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

– قسم علم الاجتماع والديمغرافيا –



صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني

دراسة ميدانية بثانوية سيدي أعجاز

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة :

نسرين بيتور.

تحت إشراف: د. صغيري فوزية

الموسم الجامعي : 2023م – 2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر و عرفان



قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

"من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له به طريقاً إلى الجنة".

الشكر والثناء لله عز وجل الذي وهبنا القوة والعزيمة وسهل علينا سبل المثابرة والنجاح فالحمد لله حمداً يليق بوجهه كرمه وجلالته على حجم المن والعطاء من صحة وعافية لإتمام هذا العمل المتواضع.

إن الاعتراف بالجميل ما هو إلا جزء يسير من رده ولأن الكلمات كل ما نملكه إزاء من غمرني بالجميل وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة "صغيري فوزية" التي لم تبخل علياً بالنصح والإرشاد وظلت تحفزني فلها مني أسمى معاني التقدير والاحترام، كما لا ننسى الأستاذة "حواطي أمال" على مجهوداتها المبذولة.

كما لا أنسى أخي والصديق الوفي "بلال" الذي ساعدني وتعب معي لإتمام هذه المذكرة.

إلى كل من كان له الفضل في إنجاز هذا البحث ولو بدعاء أو كلمة تشجيع.

وأقدم بالشكر إلى كل من تمنى أن يرى عملي هذا شيئاً ملموساً وإلى كل من سره نجاحي

والشكر لله من قبل ومن بعد.

"تسرين بيتور"





الإهداء



الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام إلى خالق الروح والقلم وبارئ الذر والنسم
وخالق كل شيء من العد إلى مراد قلبي والأقرب لي من نفسي المغيب من الأبصار والكامن
بعين البصيرة إلى بقية الله الأعظم صاحب العصر والزمان إلى الله عز وجل وتعالى.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين إلى
السادات الأطهار وعروقه الوثقى أهل بيت النبوة.

إلى تلك الحبيبة ذات القلب النقي إلى من أوصاني بها الرحمن برا وإحسانا إلى من
سعت وعانت من أجلي في كل مكان وكل زمان وكان دعائها وسر نجاحي... "أمي" حفظها
الله.

إلى من أحمل اسمه بكل فخر علمني أن الدنيا كفاح وسلاهما العلم والمعرفة إلى أعظم
وأعز رجل في الكون "أبي" العزيز.

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم إلى خيرة أيامي وصفوتها
إلى قرة عيني أخواني وأختي العزيزة حفظهم الله تعالى لي.

إلى الجندي المجهول الذي لطالما كان معطاء كريما سندا داعما وعونا صاحب الشدة
ورفيق الروح حفظه الله ورعاه.

إلى كل من عوننا لي في هذا الطريق الأصدقاء الأحباب الزملاء والعائلة حفظهم الله.
وأخيرا من قال أنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها ما كنت لأفعل هذا لولا توفيق من
الله، ها أنا اليوم أتممت أول ثمرة بحياتي لطالما تمنيته بفضل من الله عز وجل.

فالحمد لله على ما وهبني والحمد لهل به خيرا وأملا وأهدي نجاحي هذا لأمي وإخوتي
وداعمي وسيدي، حمدا لله حمدا كثيرا.

"تسرين بيتور"



ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة والضغط المهني بالاعتماد على عينة مكونة من 40 أستاذة موظفة بثانوية سيدي أعباز بلدية بونورة ولاية غرداية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراسة متغيرات البحث، والتي شملت الالتزامات الأسرية، كالعلاقة مع الزوج، العلاقة مع الأبناء، العلاقة مع الأهل الأعباء المنزلية، والالتزامات المهنية "العلاقة مع المدير، العلاقة مع زملاء العمل، عبء العمل، الوقت المستغرق في العمل وقد خلصت نتائج الدراسة بأن تعدد الأدوار "أم، زوجة، ربة منزل" وبيئة العمل المضطربة تؤثر بشكل كبير في ارتفاع الضغوط المهنية للمرأة العاملة المتزوجة.

الكلمات الافتتاحية:

صراع الأدوار - المرأة العاملة - الضغط المهني - عبء العمل.

Abstract:

The study aims to investigate the relationship between role conflict and working married women experiencing professional stress. The study involved a sample of 40 female teachers at Sidi Abaz Secondary School, Bounoura Municipality, Ghardaia Province. For methodology, the descriptive-analytical method was adopted to examine the research variables that encompass role duties like relationships with husband, children, and family in addition to household tasks on the one hand and professional obligations, such as relationships with managers and colleagues, along with a fixed schedule, on the other hand. The main findings showed that the role set (mother, wife, and housekeeper), along with the turbulent work environment, had a significant impact on increasing the professional stress of working married women.

Key words: Role conflict, working women, professional stress, work pressure.

فهرس المحتويات

01	الإهداء.....
02	شكر وعرفان.....
03	ملخص الدراسة.....
04	فهرس المحتويات.....
05	قائمة الجداول.....
06	قائمة الأشكال
07	مقدمة.....

أ

الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

04	تمهيد.....	08
05	أولاً: إشكالية الدراسة.....	09
06	ثانياً: فرضيات الدراسة.....	10
06	ثالثاً: أسباب الدراسة.....	11
07	رابعاً: أهداف الدراسة.....	12
07	خامساً: أهمية الدراسة.....	13
07	سادساً: تحديد المفاهيم.....	14
07	تعريفات صراع الأدوار.....	15
11	1- تعريف المرأة العاملة.....	20
12	التعريف الإجرائي لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة.....	23
12	التعريف الإجرائي للمرأة العاملة.....	24
13	2- مفهوم الضغط المهني.....	25
14	تعريف الضغوط المهنية إجرائياً.....	28
14	سابعاً: الدراسات السابقة.....	29
16	دراسة نوال حمداش (2002).....	30
17	دراسة يوسف عبد الفتاح محمد سنة 1994.....	31

18	دراسة آدم (1980)	32
19	أهم نتائج الدراسة	33
19	التعقيب على الدراسات السابقة	34

الفصل الثاني : صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

23	تمهيد	35
24	المبحث الأول: أنواع صراع الأدوار	36
24	المطلب الأول: أنواع صراع الأدوار	37
24	1- الصراع الداخلي	38
24	2- الصراع الخارجي	39
24	المطلب الثاني: أسباب صراع الأدوار	40
25	المطلب الثالث: مصادر صراع الأدوار وأثاره	41
25	آثار صراع الأدوار	42
26	الآثار على المجتمع	43
27	مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين	44
28	المطلب الرابع: النظريات المفسرة لصراع الأدوار	45
28	أولاً: نظرية التناثر الإدراكي Cognitive Dissonance Theory	46
28	ثانياً: نظرية الدور Rôle Theory	47
30	ثالثاً: نظرية الخوف من النجاح 1972 Horny. M	48
30	رابعاً: نظرية التحليل النفسي Psychoanalysis Theory	49
31	المبحث الثاني: المرأة العاملة المتزوجة	50
31	المطلب الأول: أدوار المرأة العاملة	51
32	المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل	52
33	المطلب الثالث: النظريات المفسرة لعمل المرأة	57
33	النظرية الوظيفية	58
34	النظرية النسوية الماركسية	61
36	النظرية النسوية (نظرية المساواة بين الجنسين)	62
38	خلاصة الفصل	63

الفصل الثالث : الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

40	تمهيد	64
41	المبحث الأول: الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة	65
41	المطلب الأول: أنواع الضغوط المهنية	66
43	المطلب الثاني: مصادر الضغوط المهنية	83
43	عبء العمل	84
43	أ)- عبء العمل الكمي	85
44	ب)- عبء العمل النوعي	86
45	المطلب الثالث: نتائج وآثار الضغوط المهنية	87
45	آثار الضغط المهني على المنظم	88
45	آثار الضغط على الفرد	89
47	المطلب الرابع: النظريات المفسرة للضغط المهني	90
47	1- النظرية السلوكية	91
48	2- النظرية الاجتماعية	92
51	خلاصة الفصل	93

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

54	تمهيد	94
55	أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة	95
56	تعريف المنهج الوصفي التحليلي	96
58	مجالات الدراسة	97
60	عينة الدراسة	98
62	البيانات الشخصية للمبحوثين	99
67	عرض نتائج الفرضية الأولى	100
80	استنتاج خاص بالفرضية الأولى	101
81	عرض نتائج الفرضية الثانية	102
94	استنتاج خاص بالفرضية الثانية	103

95	استنتاج عام للدراسة	104
97الخاتمة	105
99قائمة المصادر والمراجع	106

قائمة الجداول و الأشكال

الرقم	الجدول	صفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب سن العاملة	62
02	توزيع عينة الدراسة حسب نوع الأسرة	63
03	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل	64
04	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	64
05	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	66
06	توزيع المحاور وأبعاد المقاييس	67
07	العلاقة بين نوع الأسرة والدعم الأسري	67
08	العلاقة بين سن الأولاد والمشاكل المتعلقة بتربية أبنائك	69
09	العلاقة بين التفوق الدراسي للأبناء وعدد ساعات العمل	70
10	العلاقة بين المستوى التعليمي للزوج ومساعدة الزوجة يساعدك في أداء الواجبات المنزلية	71
11	العلاقة بين تعدد الأدوار والتفكير بالاستقالة أو التقاعد النسبي	73
12	العلاقة بين مراعاة المؤسسة للمناسبات العائلية	75
13	العلاقة بين السن والتوافق بين الأدوار المهنية والأسرية	76
14	العلاقة بين الدعم الأسري وبين نظرة المجتمع لعمل المرأة	77
15	العلاقة بين عمل الزوج والرضى على خروجك للعمل	79
16	علاقة العمل مع مديرك وتقدير الجهد المبذول في العمل	81
17	العلاقة مع زملاء العمل بيئة العمل الإيجابية	82
18	العلاقة بين الثقة المتبادلة بين العمال والضغط السلبية في مكان العمل	84
19	العلاقة بين المناهج الجديدة وعبء العمل	85
20	العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومي وتلبية احتياجات الأسرية	87
21	العلاقة بين الدعم الإيجابي للمدير والدافعية للذهاب للعمل	88
22	الخلافات مع أولياء التلاميذ والرضايا على وضعك في العمل	90
23	العلاقة بين مرض أطفالك وتلقي توبيخ أو إنذار من مديرك بسبب الغياب	91
24	هل أنت راضية على وضعك في العمل وعلاقته هل يراودك التفكير بالاستقالة أو القاعد النسبي	92

صفحة	الشكل	لرقم
59	المهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية ثانية سيدي أعجاز	01
62	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سن العاملة	02
63	توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة	03
65	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	04
66	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوج	05

المقدمة

تعد قضية قرار عمل المرأة المتزوجة وخروجها من بيتها للإلتحاق بالوظيفة المناسبة لها من أبرز التحديات التي تواجهها، فبعض النظر عن التطور العلمي والتكنولوجي، وموجات التحضر التي مست المجتمع الجزائري، لازالت القيم التقليدية الراسخة في المجتمع تنسب وظيفة رعاية الأبناء والمنزل للزوجة فقط، وهذا مايشكل تحدي بالنسبة للمرأة العاملة المتزوجة، فهي مجبرة على تحمل مختلف الضغوط الناتجة عن قرارها في العمل، من خلال السعي إلى التوفيق بين العمل المنزلي دون الشعور بالتقصير أو الإهمال لدورها الرئيسي في الأسرة.

وهذا مايشكل ضغط كبير وعائقا إضافيا على كاهلها، بإعتبار أن تعدد الأدوار " زوجة، أم، ربت المنزل" يلزمها بتنفيذ جميع الإحتياجات الأسرية بما فيها تلبية احتياجات الزوج ورعاية الأبناء وتربيتهم وتعليمهم، والأعباء المنزلية المختلفة والمتنوعة من جهة، الذي تقضيه الأم المتزوجة خارج البيت، وعلاقات العامل السائدة داخل المؤسسة سواء بينها وبين زملاء العمل، أو بينها وبين مدير المؤسسة، وهذا ما يؤدي بها في نهاية المطاف إلى التقصير في أحد الجانبين " الأسري " المهني " ، مما يجعلها تبذل جهد فكري وعظلي كبير ومضعف، من أجل إنجاح جميع الأدوار المنسوبة إليها، وهذا بطبيعة الحال لا يتحقق إلا في إطار وجود ظروف داعمة ومسهلة من كلا الجانبين.

وهذا ما جعل المرأة العاملة المتزوجة تواجه بعض صعوبة التوفيق وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية ما ينتج عنه ما يسمى بصراع الأدوار فهي تواجه تحديات وضغوطات مهنية جعلتها تخلق تحديات داخلية. وهذا ما نسعى إلى التطرق إليه والخوض في تفاصيله من خلال هذه الدراسة المرسومة بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالضغط المهني .

وقد احتوت الدراسة على أربعة فصول ويعرض الفصل الأول منها الإطار المنهجي حيث تم تحديد الإشكالية وما تتضمنه في أسئلة فرعية وفرضيات الدراسة، ليتم بعدها تحديد أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه مرورا بتحديد المفاهيم والتعريفات الأساسية ومحاولة تحديد التقريب الإجرائي الذي يسمع باستخدامها في الأطر النظرية والتطبيقية، وفي الأخير تناولنا الدراسات السابقة حول موضوع البحث وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد تمحور حول صراع الأدوار لدى المعاملة حيث اعتمدت على مبحثين أما المبحث الأول فهو صراع الأدوار أنواعه وأسبابه ومصادره وأهم النظريات المفسرة له أما المبحث الثاني فقد كان حول المرأة العاملة عن أدوار المرأة العاملة ودوافع خروجها وأهم النظريات المفسرة للمرأة العاملة.

أما الفصل الثالث فقد تمحور حول الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة حيث تطرقت إلى أنواع الضغوط المهنية وكذلك نتائج وآثار الضغوط المهنية ومصادر الضغوط المهنية وأهم النظريات المفسرة للضغط المهني.

أما الفصل الرابع فقد تم فيه مناقشة الإجراءات الميدانية مرورا بتحديد منهج الدراسة وأدوات جمع بيانات الدراسة ومجالاتها ثم تحليل بيانات الدراسة واستنتاج النتائج التي توصلت إليها.

الجانِب النظري

الفصل الأول :
الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يتضمن الفصل الاول الإطار المنهجي لدراسة النظرية ، بدءا من اسباب اختيار الموضوع وأهميته و اهدافه إلى عرض الاشكالية و الفرضيات بالإضافة الى شرح وتحديد المفاهيم و الدراسات السابقة الخاصة بالموضوع.

أولاً: أسباب إختيار الموضوع:

ككل بحث اجتماعي لا ينطلق من الصدفة بقدر ما تكون هناك أسباب شخصية وأسباب موضوعية تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينهما.

1 - **اهتمامي الشخصي:** ينبع اهتمامي بهذا الموضوع من رغبتني في فهم واقع المرأة العاملة والتحديات التي تواجهها وكيفية مساعدتها على التغلب عليها.

2- **رغبتني في المساهمة في توضيح دورها :** أن فهم صراع الأدوار والضغط المهني التي تواجهه المرأة العاملة يعد خطوة أساسية لخلق بيئة داعمة تمكنها من تحقيق إمكانيتها الكاملة.

3 - **توعية المجتمع:** تساهم هذه المذكرة في توعية المجتمع بأهمية دعم المرأة العاملة وخلق بيئة العمل مناسبة لها تساعد على التوثيق بين مسؤولياتها المتعددة.

4- **دعم سياسة تمكين المرأة:** تهدف هذه الدراسة إلى عملية التخفيف من صراع الأدوار والضغط المهني لدى المرأة العاملة مما يساعدها على تحسين صحتها النفسية وعلاقتها الأسرية ويزيد من قدرتها على الإنتاجية والإنجاز وتعزيز دورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ثانياً: أهداف الدراسة :

1 - **فهم دوافع عمل المرأة:** تسعى الدراسة إلى فهم دوافع خروج المرأة للعمل في ظل التغيرات الاجتماعية المتسارعة التي يشهدها العالم ككل والمجتمع الجزائري خاصة.

2 - **تحليل أسباب صراع الأدوار:** تهدف الدراسة إلى البحث عن الأسباب الجذرية لصراع الأدوار التي تعاني منها المرأة العاملة متناولة العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تساهم في تفاقمه.

3 - **فهم تأثير عمل المرأة على العلاقات الأسرية:** تسلط الدراسة الضوء على ظاهرة عمل المرأة وتأثيرها على علاقتها بزوجها وأبنائها محددة التحديات التي قد تواجهها في هذا الصدد.

4 - تقييم قدرة المرأة على التوافق: تقييم الدراسة قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين دورها كعاملة ودورها كأم وزوجة وربة منزل محددة العوامل التي تساعد على تحقيق ذلك التوازن.

ثالثا: أهمية الدراسة:

1- تقديم تحليل لواقع المرأة العاملة: تقدم هذه الدراسة نموذجا تحليليا شاملا لوضع المرأة العاملة متناولة الظروف والتحديات التي تواجهها في حياتها المهنية والعائلية.

2- إيجاد حلول عملية لصراع الأدوار والضغط المهني للمرأة العاملة: تساهم نتائج البحث في تطوير برامج إرشادية فعالة تهدف إلى التخفيف من صراع الأدوار والضغط المهني الذي تعاني منه المرأة العاملة.

3- مرجع غني للباحثين والمهتمين: تشكل نتائج هذه الدراسة مرجعا قيما للدارسين والمهتمين بقطاع عمل المرأة بما تقدمه من معلومات هامة حول واقعها وتحدياتها

رابعا: إشكالية الدراسة:

من أكبر التحديات التي تواجهها المرأة العاملة المتزوجة هو مشكلة صراع الأدوار والتوفيق بين الإلتزامات الأسرية و الإلتزامات المهنية، وهذا ما يجعلها في صراع وشعور دائم بالتقصير في حق أبنائها وزوجها، وهذا في ظل ثقافة وقيم تقليدية تسند لها مسؤولية تربية الأبناء وتلبية الإحتياجات المنزلية وخدمة الزوج من جهة، وكذا عملها خارج البيت وما ينبثق عنه من إلتزامات عملية.

حيث المرأة العاملة المتزوجة نفسها خاضعة لدورين مختلفين كل من يتطلب وقت وجهد عضلي وفكري كبيرين، قد تختلف شدتهما باختلاف المجتمع الذي تنتمي إليه، والبيئة المحيطة بها، وقبول العاملة المتزوجة لهذا التحدي يجبرها على السعي لتحقيق الرضا الكافي لكلا طرفين، سواء من داخل الأسرة أي الزوج والأبناء، أو خارج الأسرة رئيس العمل أي المدير، وهذا قد ما يدخل المرأة العاملة المتزوجة في ضغوط مرهقة تؤثر عليها أولا و على أدوارها ثانيا، وتتجلى مظاهر ضغوط المرأة العاملة في الإرهاق النفسي والجسدي نتيجة لتعدد مسؤوليتها وأدوارها وأيضا التوتر العصبي فتعاني المرأة العاملة من نوبات وقلق بسبب شعورها بالضغط وقد يؤدي هذا صراع إلى عدم القدرة على التركيز والإنتاجية في عملها من جهة، وعلاقتها مع أبنائها وزوجها من جهة أخرى.

وعليه فإن المرأة العاملة المتزوجة تواجه صراع إزدواجية الدور، فتعدد أدوارها ما بين إلتزامات أسرية " زوجة، أم، ربة بيت" والالتزامات المهنية " علاقتها مع مدير المؤسسة، علاقتها مع العمال، الوقت المستغرق في العمل، وعبئ العمل "كلها عوامل من شأنها أن تزيد أو تخفف من صراع الأدوار الناتج عن الضغوط المهنية.

ومن هنا يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة المرأة المتزوجة العاملة بين لدى صراع الأدوار والضغط المهني ؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة بين الضغط المهني و دور الاسري (زوجة، أم، ربة منزل) ؟
- هل توجد علاقة بين الضغط المهني و طبيعة العمل ؟

خامسا: فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين صراع الأدوار والضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة

الفرضيات الجزئية:

- 1- توجد علاقة بين تعدد الأدوار (زوجة - أم - ربة منزل) والضغط المهني.
- 2- توجد علاقة بين بيئة العمل والضغط المهني.

سادسا: تحديد المفاهيم :

تعريفات صراع الأدوار:

أ)- مفهوم الصراع:

الصراع لغة: كما جاء في لسان العرب من الجذع اللغوي (ص.ر.ع) والصراع الصرع بالأرض وخصه في التهذيب بالإنسان. صارعه فصرعه بصرعه صرعا (...)، وصرع شديد الصرع وإن لم يكن معروفا بذلك وصرعه كثير الصرع لأقرنه يصرع الناس وصرعه يصرع كثيرا يطرد على هذين باب الحديث أنه صرع عن الدابة فجحش

شقه، أي سقط عن ظاهرها، وفي قاموس المحيط ورد الصراع على أنه من الصرع¹، وهو علة تمنع الأعضاء التنفسية من أفعالها منعا غير تام².

أما اصطلاحا: يمكن تعريف الصراع على أنه نتيجة حتمية عندما يحدث عدم الانسجام أو عدم التوافق في الأنشطة، فأى نشاط لا ينسجم مع غيره سيعوق أو يمنع أو يتدخل أو يتعدى على غيره من الأنشطة بالشكل الذي يجعلها من المحتمل أن تكون غير فاعلة. يمكن أن تكون تلك الأنشطة غير المنسجمة تتضمن شخصية أو أكثر كما يمكن أن توجد داخل الجماعات أو داخل الجماعات أو داخل المنظمات³.

الصراع هو عملية تفاعل اجتماعي بين طرفين أو أكثر تبدأ عندما يدرك أحد أطرافها أن الطرف الآخر يعيق أهدافه مما يخلق لديه الشعور بالإحباط يقوده إلى تفسير طبيعة الموقف ومقاصد الطرف الآخر بالتالي إلى القيام بسلوك معين قد ينهي الصراع أو يؤدي إلى تطورات أخرى واستمرار الصراع⁴.

الصراع هو تضاد بين قوتين أو أكثر يؤدي تعارك وشجار وتعارض في المصالح والمبادئ والمنهجية والآراء والتنافر في ممارسات الشعور وتداخل في الأحداث والأنشطة والبرامج الزمنية وكفاح ذهني ناجم عن متطلبات متعارضة أو مفاجئة تصادم والصراع قد يكون داخل الفرد أو بين الأفراد أو بين فرد وجماعة أو بين جماعات⁵.

(ب)- مفهوم الدور:

اصطلاحا: عرف "أحمد زكي بدوي" الدور في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الديناميكي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه

¹ ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثامن، نشر أدب الحوزة، إيران، 1984، ص 197.

² الفيروز الأبادي، قاموس المحيط، دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان، 1991، ص 56.

³ مصطفى يوسف كافي، إدارة الصراع والأزمات التنظيمية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 12.

⁴ إبراهيم علي رابعة، إدارة الصراع والنزاع، شبكة الألوكة، متاح على الرابط : <http://www.aluka.net>، 2015، ص 01.

⁵ فاتن سعدوني، ليطم ناجي، تحليل ومناقشة أهم أساليب تسيير ظاهرة الصراعات العمالية في المؤسسة الجزائرية، آفاق للعلوم، العدد 01، جامعة الحلفة، الجزائر، 2016، ص 301.

التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخريين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة¹.

ويعرف رالف "لينتون": أنه مجموعة النماذج الاجتماعية المرتبطة بمكانة معينة. وتحتوي على مواقف وقيم وسلوكيات محددة من طرف المجتمع لكل فرد يشغل مكانة اجتماعية. وعليه "لينتون" يركز على حقوق والواجبات².

ويعرفه "تالكوتبارسونز": يمثل الدور قطاعا من النسق التوجيهي الكامل للفرد ومكانته. فهو منظم حول التوقعات المرتبطة بالمستوى التفاعلي، ومندمج في مجموعة خاصة من المعايير والقيم التي تحكم التفاعل مع الدور أو عدة الأدوار، تشكل مجموعة التفاعلات والسلوكيات المتكاملة³.

ويذكر "محمد الجوهري" الدور على أنه السلوك والوظيفة اللذان يقوم بها الفرد ويتوقع الآخرون أن يقوم بهما. وهذا يعني أن الأدوار مرتبطة بالتقدير الاجتماعي، بمعنى أن المجتمع يتوقع أدوار الأفراد حسب نوعية ومستوى مراكزهم ومكانتهم الاجتماعية التي يشتغلونها في البناء الاجتماعي، فكل مركز اجتماعي يضمن أدوار سلوكية متوقعة⁴.

(ج)- مفهوم صراع الأدوار: يرى "هيجان" أن الصراع يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقا للتعليمات وتوجيهات المنظمة، وبعض المواقف أو المطالب الأخرى داخل المنظمة والتي تختلف عن عمله الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية. أي يعني به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف. أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر

¹ نوري عمار، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية المارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 24.

² حبيبة زلاقي، نظرية الدور بين الأصول الاجتماعية والتوظيف في التحليل السياسي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 17، جامعة الوادي، الجزائر، 2018، ص 714.

³ حبيبة زلاقي، المرجع السابق، ص 775.

⁴ ميؤوكه اشيتوي محمد عطية، التحولات الاجتماعية في المجتمع الليبي وانعكاساتها على أدوار المرأة، مجلة البحث العلمي في الأدب، المجلد 17، العدد 07، جامعة مصر، 2016، ص 04.

من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط، وهناك عدة صور من صراع الأدوار¹.

يرى هونت: أن صراع الأدوار عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار خلط والاختلاف والصراع.

يعرفه عبد المنعم الحنفي بأنه ذلك الصراع الناشئ عند التناقض بين الأدوار التي يتعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي.

ويعرفها كاترو كان 1966 صراع الدور بأنه عدم التوافق بين اثنين أو أكثر من التوقعات أو الطلبات فاتخاذ أحد منهم يجعل القبول أو أداء الآخر أكثر صعوبة إن لم يكن مستحيل.

في قاموس علم الاجتماع يعرف صراع الأدوار على أنه معركة داخلية يخوضها الفرد عندما يواجه توقعات متناقضة من أدواره الاجتماعية المختلفة، كأن تطالبك زوجتك لقضاء المزيد من الوقت مع العائلة بينما يطالبك رئيسك في العمل بزيادة ساعات العمل.

يمكن تعريف صراع الأدوار بأنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية والتي يكون بينها بعض الخلط والاختلاف والصراع، والذي قد يؤثر تأثيرا سلبيا على شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الاضطرابات النفسية².

صراع الأدوار إجرائيا:

هو صراع داخلي ناتج عن قيام الفرد بدورين أو أكثر (الدور المهني والأسري) تكون المطالب متناقضة كما تكون توقعات الفرد مناقضة لتوقعات الأفراد الذين يتفاعل معهم في المجتمع والمنظمة التي يعمل فيها.

¹ رمضان عمومن، عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013، ص 02.

² غياث حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة وهران، الجزائر، 2013، ص 98.

ومما سبق، يمكن القول أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة هو التناقضات بين أدوارها المتعددة أي دورها كأم ودورها كزوجة ودورها كموظفة، مما يخلق لديها حالة عدم توازن يؤثر عليها بدرجة أولا وعلى المحيط الذي تعيش وتتفاعل فيه مع أفرادها.

3- تعريف المرأة العاملة:

لغة: المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل وتصل إلى أجر مادي مقابل عملها والتي تقوم بدورين أساسيين أولهما : دور ربة البيت ودور الموظفة¹.

أما اصطلاحا: يعرفها آدم باعتبارها المرأة هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة. كما تعرف بأنها المرأة التي تزاو عملها ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت. وتعرف أيضا المرأة هي التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه حيث تقوم بتربية الأبناء ورعايتهم وتؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة في البيت، كما تعمل خارج البيت وتقف جنبا إلى جنب الرجل وتشاركه في عمليات الإنتاج.

تعريف العمل:

يعرفه أحمد زكي بدوي على أنه المجهود الإرادي والعقلي أو البدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد.

العمل هو ما يقوم به الشخص من مجهود إرادي واعى وهو ما يستهدف منه الإنسان السلع والخدمات لإشباع الحاجات التي تخصه والعمل هو المجهود الحركي وما يسمى بالعلاقة والجهد الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة².

المرأة العاملة:

حسب إحسان محمد الحسن أن المرأة العاملة وهي المرأة التي تعمل خارج المنزل من اجل ان تحصل على اجر مادي مقابل الجهد المبذول فيه ولايتنافى هذا الامر مع كونها امأ او زوجه او بنتاً ضمن

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 110.

² إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط 01، دار وائل للنشر، بيروت، بدون سنة.

العائلة عرفت الدكتورة كاميليا المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج البيت وتحصل على أجر مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة¹.

التعريف الإجرائي لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة:

هي تلك التصورات والتوقعات المتعارضة والتي تنتظر من الأم العاملة اتجاه أدائها لأدوارها كزوجة وأم عاملة نتيجة تعدد أدوارها مع الشعور بعدم الاستطاعة تحقيق هذه المطالب أو الاستجابة لمختلف التوقعات في آن واحد.

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:

تعرف بأنها المرأة التي تؤدي عملا منتظما خارج المنزل وتتقاضى أجرا وترتبط بمواعيد عمل محددة وتقوم بأدوار الزوجة والأم. تعرف أيضا أنها التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع².

المرأة العاملة هي المرأة بيني العشرين والأربعين أو ما حولها وتجمع بين العمل بين خارج المنزل ومسؤوليات الأسرة (أي أنها متعددة الأدوار وتعدى نشاطها خارج دائرة المنزل)³.

ومنه يمكن القول، أن المرأة العاملة هي امرأة تشتغل في مجال العمل المدفوع سواء كان ذلك بشكل كامل أو جزئي وتلقى عن ذلك أجرا مقابل الخدمات التي تقدمها. وبشكل عام فإن المرأة العاملة تتحمل المسؤولية المزدوجة لإدارة الحياة المنزلية والعمل في نفس الوقت.

¹ <http://ww.majtami.com>, 20/21/2012.

² هالة منصور عبد الرحمن محمد، العلاقة بين عوامل التماسك الأسري وارتفاع معدلات الطلاق لدى المرأة العاملة من منظور سوسولوجي، مجلة كلية الأدب، العدد 59، جامعة المنصورة، مصر، 2016، ص 757.

³ إبراهيم بن مبارك الجري، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، 1995، ص 17.

4- مفهوم الضغط المهني:

الضغط لغة: من ضغط يضغط ضغط الشيء بمعنى اعتصاره حتى تضائل حجمه وعليه فالضغط هو العصر.

أما اصطلاحاً: الضغط يعني الإكراه وقصر وجهد قوي وتوتر لدى الفرد أو أعضاء الجسم وقواه العقلية.

(أ)- **التعريف الإجرائي للضغط:** هي مجموعة من المثيرات السلبية تتواجد في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية تؤثر على سلوك الأفراد وحالتهم النفسية والجسمية وفي أدائهم لعملهم.

(ب)- **تعريف المهنة:** لغة هي من فعل المهن وهو حسن المهنة والمهنة وهي خرقاء لا تحسن المهنة وفلان في مهنة أهمله من سقى ورعى وغير ذلك وهو مهتهم وهو مهانه.

أما اصطلاحاً : هي الدور الاجتماعي الذي يؤديه الراشد في المجتمع والذي يحصل عن طريقه بشكل مباشر أو غير مباشر على نتائج اجتماعية ومالية والذي يشكل بؤرة اهتمامه الرئيسية في حياته.

(ج)- **تعريف المهنة إجرائياً:** هي عبارة عن نشاط يزاوله الفرد عن طريق تحديد الأدوار المهام الواجبات الصلاحيات مقابل أجر معين¹.

تناول الباحثون الضغوط المهنية من زوايا مختلفة والتعاريف الآتية تشير إلى بعضها:

• عرفها دايلي Dailey (1998) بأنها مطالب وظروف العمل غير المعتادة والتي تجعل الفرد ينحرف عن الأداء المعتادة في العمل وتختلف نوعاً من عدم التوازن بين إمكانيات وحاجات الفرد وبين طبيعة الوظيفة التي يقوم بها وحاجات الفرد وبين طبيعة الوظيفة التي يقوم بها وحاجات البيئة التي يعمل بها². وهكذا نجد دايلي قد اهتم أكثر بالظروف المحيطة بالعمل كمصدر للضغط.

• في حين عرفها محسن أحمد الخضيري (1991) باعتبارها كل ما له تأثير مادي أو معنوي ويأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذ القرار، ويعوق التوازن النفسي والعاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي وقلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد اتجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية³. وبذلك يتفق مع دايلي من حيث التركيز على عناصر البيئة التنظيمية كمصادر للضغوط وفقدان القدرة على التوازن.

¹ علي بن هادي وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1979، ص 588.

² عبد الرحمن أحمد بن محمد هيجان، ضغوط العمل، 1998، ص 22.

³ محسن أحمد الخضيري، الضغوط الإدارية، مكتبة مديبولي، القاهرة، 1991، ص 28.

يعرفها المعهد الوطني لدراسة الصحة والسلامة في صف العمال على أنه الأذى الجسدي والنفسي الذي يصيب الفرد عندما لا يتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته وحاجاته في العمل.

ويعرفها فرانش وكايلين (French & Kaplan) أنها رد فعل اتجاه خصائص بيئة العمل والتي تمثل تهديدا للفرد.

كوير ومارشال (March all & Cooper 1986) بأسلوب مباشر يعرفان الضغط المهني بأنه عوامل المحيط السلبية مثل أعباء العمل، غموض الوظيفة صراع الدور ظروف العمل السيئة المتعلقة بوظيفة أو عمل معين وعموما فإن المشتغلين بعلم النفس الصناعي والتنظيمي والمهتمين بالهندسة البشرية يتبنون هذا الطرح فخصائص عوامل محيط العمل وليست الآثار الانفعالية أو المعنوية هي التي تقرر وجود الضغط¹.

تعريف الضغوط المهنية إجرائيا:

هي ردود أفعال بدنية وسلوكية تصدر عن الفرد نتيجة تعرضه لمثيرات داخلية أو خارجية لبيئة عمله تؤدي إلى اضطرابات في سلوك العامل وعدم توازنه وتتجلى هذه الضغوط في التوتر - القلق - الغياب - انخفاض الروح المعنوية - العزلة - الاضطرابات والصراعات².

سابعاً: الدراسات السابقة

تشكل الدراسات السابقة ركيزة أساسية في أي بحث علمي فهي تمثل قاعدة المعرفة التي يبني عليها الباحث دراسته وتساعد على فهم موضوع البحث بشكل أعمق وتحديد الإطار نظريا واضحا يوحد مسار البحث بحيث توفر إطار نظري عين لتحديد منهج البحث وتحليل النتائج كما تساهم في إثراء البحث وتقديم مساهمة علمية في مجال المعرفة.

عنوان الدراسة: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية برقان ولاية أدرار). ل. الصادق عثمان.

¹ عمرو وصيفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل، عمان، الأردن، ط 01، 2005، ص 593.

² إبراهيم جابر السيد، قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البادية ناشرون وموزعون، عمان، 2013، ص 329.

؟

أهم النتائج:

- إن العاملات يجدن التشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل، فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف الأدوار التقليدية للمرأة واتجاههم أما الأسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.
- تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل.
- كما تشير الدراسة إلى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة أزواجهن دون التفكير في إحضار الخدمات لبيوتهن لما يعلمه الموروث الثقافي لفكرة عدم تقبله لامرأة غريبة في بيت الزوجة.
- إن المرأة بإمكانها ممارسة العديد من المهن دون حدوث أي اضطراب داخل أو خارج المنزل، كما نرى أن العمل لا يشكل أدنى مشكلة بالنسبة للأم العاملة.

دراسة نوال حمداش (2002) بعنوان: "الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات تعاملها معه"

أجريت هذه الدراسة بالمستشفى الجامعي بقسنطينة (2002-2003).

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مختلف المصادر التنظيمية التي تساهم في شعور الزوجة العاملة بالمستشفى بالإجهاد المهني، معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية (السن، المستوى التعليمي) في شعور الزوجة العاملة بالإجهاد المهني، معرفة هل توجد علاقة بين الإجهاد المهني وصراع الأدوار لدى الزوجة العاملة بالمستشفى، إبراز الاستراتيجيات التي تلجأ إليها الزوجة العاملة في مواجهة ما تعانيه من إجهاد مهني واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، عينة البحث كانت قصدية وتألقت من (504) عاملة متزوجة يعلمن في وظائف القطاع الصحي¹.

نتائج الدراسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة بالمستشفى الجامعي بقسنطينة.

¹ نوال حمداش، الإجهاد المهني في بعض المصادر التنظيمية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 100.

هناك مساهمة بمخلف المصادر المختلفة في شعور الزوجة العاملة بالمستشفى الجامعي بقسنطينة بالإجهاد المهني.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات صراع الأدوار الذي تعاني منه الزوجة العاملة بالمستشفى الجامعي بقسنطينة.

دراسة يوسف عبد الفتاح محمد سنة 1994: بعنوان دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة العاملة في دولة الإمارات (دراسة نفسية اجتماعية).

تهدف لمعرفة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بالتدريس في علاقتها بسمات شخصيتها، بالإضافة إلى معرفة الفروق الجوهرية في سمات الشخصية بين العاملات الأقل والأكثر معاناة من صراع الأدوار وذلك نظرا لما ترتب على خروج المرأة للعمل خارج المنزل وتعدد وتغير في هذه الأدوار وانعكاس ذلك على شخصيتها، وشملت العينة على 208 امرأة متزوجة عاملة بالتدريس، طبق عيّن استبيان صراع الأدوار الذي أعده الباحث واختبار الشخصية لبرن روية وذلك بعد التحقق من الشروط السيكو مترية اللازمة لاستخدامها¹.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- هناك علاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وبين سمات شخصيتها.
- توجد فروق لصالح العاملات الأكثر معاناة من صراع الأدوار في سمات الشخصية والصحة النفسية ولا سيما صراع العلاقة مع الزوج ورعاية الأبناء بحيث كن أكثر ميلا للعصابية والسيطرة.
- وجود فروق جوهرية في بعض سمات الشخصية والصحة النفسية بين من هن أقل صراعا ومن هن أكثر صراعا إزاء القدرة على التوفيق بين مطالب العمل ومطالب الأسرة، بحيث من هن أكثر صراعا كن أكثر ميلا للعصابية والمشاركة الاجتماعية في حين الأقل صراعا كن أكثر سيطرة وثقة بأنفسهن. توجد فروق في سمات الشخصية بن من هن أقل صراعا وأكثر صراعا إزاء الحاجات الشخصية بحيث من هن أقل صراعا أكثر اكتفاء بذواتهن وأكثر ثقة بأنفسهن أما الأكثر صراعا فتتسم شخصياتهن بالميل العصابي والانطواء والميل للمشاركة الاجتماعية.

¹ مجلة إبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، العدد 01، 2019، ص 92.

- توجد فروق بين من هن أقل صراعا اتجاه الأدوار ومن هن أكثر صراعا اتجاه نفس الأدوار على بعض متغيرات الشخصية والصحة النفسية وهي الميل العصبي والاكتفاء الذاتي والثقة بالنفس. بحيث الأكثر صراعا أكثر ميلا للعصائية أما الأقل صراعا فهن أكثر ميلا للصحة النفسية من خلال الاكتفاء الذاتي والثقة بالنفس¹.

دراسة آدم (1980):

دراسة بعنوان: "صراع الدور لدى المرأة العاملة، دراسة نفسية واجتماعية لتصوير المرأة العاملة لدورها الاجتماعي في ضوء بعض سمات الشخصية.

حيث قام آدم بدراسة نفسية اجتماعية لتصوير الأم لعالمة لدورها الاجتماعي في ضوء بعض سمات الشخصية وما يمكن أن تعانيه المرأة العاملة من صراع بين الأدوار المختلفة التي تقوم بها في المنزل والعمل.

أهم نتائج الدراسة:

يتأثر صراع الأدوار عند المرأة العاملة بمستوى التعليم حيث وجد أن الجامعيات والحاصلات على مؤهل عال يواجهن الصراع بشكل إيجابي بالمقارنة مع الحاصلات على شهادات متوسطة واللواتي يواجهن صراع الأدوار بشكل سلبي.

كذلك توصلت الدراسة إلى أن صراع الأدوار على ارتباط بعامل العمر، ويلاحظ أن السيدات الأكبر سنا يواجهن الصراع بصورة إيجابية عن صغيرات السن، كما توصلت الدراسة أن الأمهات الجامعيات يتميزن بمفهوم إيجابي عن ذواتهن وأكثر ثقة بأنفسهن، كما توجد علاقة إيجابية بين تقبل الذات وصراع الأدوار بمعنى إذا تقبلت المرأة ذاتها كان صراع الأدوار إيجابيا أي أنه يمكن مواجهة المشكلات وحل الصراع، بينما في حالة التقبل السلبي يصعب مواجهة المشكلات وحلها وتظهر مشاعر الذنب، كما أشارت الدراسة إلى ظهور عامل عام وهو ما أسماه الباحث عامل الصراع الوقت حيث كان عامل الوقت أهم مكون صراع الدور للمرأة العاملة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد اعتمدنا في بحثنا هذا المتمثل في صراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني على مجموعة من الدراسات التي تناولت معظم الجوانب الأساسية لهذه الدراسة، واستفدنا منها في بناء الإطار النظري وكذلك

¹ يوسف عبد الفتاح محمد، علاقة الضغوط النفسية للمعلمين وحاجاتهم الإرشادية، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 15، 1999، ص 39.

من حيث الصياغة وتحديد أسئلة بالاستمارة في الجانب الميداني ويعد عرض لهذه الدراسات لنا أن هناك أوجه اتفاق وأوجه اختلاف بينها وبينها دراساتي الحالية من حيث الموضوع والعينة والأهداف والنتائج.

حيث تناولت دراسة كل من (الصادق عثمان أو نوال حملاش) موضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على عمل المرأة خارج البيت واستراتيجيات التعامل معها، حيث أقيمت دراسة صادق في مستشفى بالمؤسسة العمومية برقان ولاية أدرار ونوال حمداش في مستشفى الجامعي بولاية قسنطينة فأوجه الاتفاق كانت من ناحية المتغير المستقل بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة حيث توصلت دراسة صادق إلى أن أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار التفاهم ويغلب عليها طابع الحوار لا الأمر، وبالتالي تراجع التقييم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجل وأعمال النساء.

تحدثت دراسة عن خروج المرأة للعمل فقط ولم يراعي تعدد أدوارها وكمية الضغط الذي تتعرض له في العمل، وهذا ما سنحاول عرضه في دراستي حول الضغوطات التي تتعرض لها المرأة العاملة داخل المنزل وخارجه، وصراع إزدواجية الدور وتختلف دراستي في البعد المكاني والزمني وكذلك العينة وأيضا في المتغير التابع مع اختلاف المتغيرات الاجتماعية .

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل بعد تطرقنا الى عدة تعاريف من حيث أفكار ومفاهيم مختلفة التي تعتبر بمثابة الإطار الذي تستلزم به طوال مراحل هذا الفصل، حاولنا أن نقدم نظرة عامة عن ما نريد ببحثه مع مراعاة الدقة في طرح الإشكالية، وتحديد المفاهيم والتوصل إلى تحديد إجرائيا من اجل دقة وفعالية الدراسة والهدف الأساسي في هذا الفصل هو تحديد المشكلة بحيث تصبح قابلة للدراسة والبحث بحيث تكون بمثابة دليل الذي يرشدنا في دراستنا.

الفصل الثاني :
الصراع الأدوار لدى
المرأة العاملة

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ويتكون الفصل من مبحثين المبحث الأول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ويتمثل في أنواعه وأسبابه ومصادره وأهم النظريات المفسرة له، أما المبحث الثاني يتمحور حول المرأة العاملة المتزوجة ويقدم تحليلاً حول أدوار المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل والنظريات المفسرة لخروج المرأة للعمل.

المبحث الأول: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

تمهيد:

يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف التي تتطلب منه اتخاذ قرارات صعبة خاصة عندما تتعارض احتياجاته ومسؤولياته ينتج عن هذا التعارض ما يعرف بصراع الأدوار حيث يجد الفرد نفسه مضطرا للعب دورين متناقضين في نفس الوقت يصبح قبول أحد هذين الدورين مانعا لقبول الآخر، مما يولد شعورا بالضغط والارتباك. وتزداد حدة صراع الأدوار كلما زاد تعارض المتطلبات بين الدورين .

المطلب الأول: أنواع صراع الأدوار

ينقسم صراع الأدوار إلى قسمين نوعين رئيسيين هما:

3- الصراع الداخلي:

ينشأ هذا النوع من الناقض بين مكونات وشخصية الفرد متطلبات الشخص ومتطلبات الدور الذي يؤديه طرف حل الصراع الداخلي.

- حل جزئي: يميز الفرد بعض جوانب سلوك الدور ويختار منها ما يتوافق مع اتجاهاته وميوله الشخصية.
- حل إيجابي: يدمج الفرد كل أدواره المتوقعة ليصبح جزءا من شخصية وذلك بتغيير أو حذف الاتجاهات الشخصية التي تتعارض مع متطلبات الدور.
- حل سلبي: يتجنب الفرد الأدوار التي تتعارض مع اتجاهاته ودوافعه.

4- الصراع الخارجي:

ينشأ هذا النوع من مطالبة الشخص بأداء دورين متعارضين في نفس الوقت.

¹ حامد عبد السلام زهران، دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط 01، عالم المكتب، القاهرة، 2003، ص 171.

² حميدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط 01، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 1999، ص 198

المطلب الثاني: أسباب صراع الأدوار

مسببات صراع الأدوار كثيرة نلخص بعضها منها فيمايلي:

- تعدد الأدوار: يواجه الفرد في حياته العديد من الأدوار الاجتماعية مثل دور الزوج - الزوجة - الأب - الأم - الابن - البنت - الصديق - الموظف.
 - غموض الأدوار: قد تكون توقعات كل دور غير واضحة أو غامضة مما يصعب على الفرد منهم ما هو مطلوب منه.
 - التناقض بين الأدوار: قد تناقض توقعات دور مع توقعات دور آخر مما يسبب صراعا داخليا لدى الفرد.
 - اختلاف القيم: قد تختلف القيم والمعتقدات الشخصية للفرد عن القيم والمعتقدات المتوقعة من قبل الآخرين في إطار دور معين.
 - العجز عن التعبير عن المشاعر: قد يواجه الفرد صعوبة في التعبير عن مشاعره وأفكاره في المواقف التي تتطلب ذلك مما يؤدي إلى تراكم المشاعر السلبية وتفاقم صراع الأدوار.
 - صراع دور الأم العاملة: تواجه الأم العاملة صراعا بين دورها كأم ومسؤوليتها في العمل¹.
- قد يكون صراع الأدوار كامنا في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر².

المطلب الثالث: مصادر صراع الأدوار وأثاره

اولا : مصادر صراع

- صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحدا، يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة عمله لضغوطات ونزاعات مع نفسه.
- صراع الدور الذي يكون مصدره شخصين أو أكثر هذا النوع يواجه فيها الفرد متطلبات متعارضة من قبل الأشخاص الآخرين.
- صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية وتحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة¹.

¹ حامد عبد السلام زهران، دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط 01، عالم المكتب، القاهرة، 2003، ص 171.

² حميدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط 01، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 1999، ص 198.

ثانيا : آثار صراع الأدوار:

يؤدي صراع الأدوار إلى العديد من الآثار السلبية على الفرد والمجتمع الآثار على الفرع:

- 1- التوتر والقلق: يعاني الفرد من التوتر والقلق بسبب عدم قدرته على تلبية جميع التوقعات المتضاربة.
- 2- الإحباط: قد يشعر الفرد بالإحباط بسبب عدم قدرته على تحقيق أهدافه في جميع المجالات.
- 3- الانسحاب من العلاقات الاجتماعية: قد ينسحب الفرد من العلاقات الاجتماعية بسبب شعوره العجز عن تلبية توقعات الآخرين.
- 4- مشاكل صحية: قد يؤدي صراع الأدوار إلى مشاكل صحية مثل الأرق والصداع والاكتئاب.

ثانيا: أثر عمل المرأة على الأسرة:

إن خروج المرأة للعمل أدى إلى تغير القيم السائدة في السراء فلم تعد قائمة على السلطة التقليدية للرجل كما كان من قبل بل أصبحت تقوم على أساس التفاهم والتعاون بين أفرادها. ومن آثار عمل المرأة أيضا ارتفاع نسبة الطلاق، ومظاهر التفكك العائلي نتيجة لعدم تكيف العلاقات الأسرية مع التغيرات التي طرأت على أدوار أعضائها، فالطلاق لم يعد عقبة أو مشكلة للمرأة فقد أصبحت المرأة لها استقلاليتها المادية الخاصة بها وتستطيع أن تلي حاجياتها وتستغني عن الرجل وتتخلص من التبعية له وتنتج عن خروجها للعمل اكتشاف قدراتها ومحاولتها إلى الوصول إلى أعلى المراتب مما أدى إلى تأخر سن الزواج لدى الطرف وخاصة المرأة لأن العمل أتاح لها فرصة تحقيق ذاتها والنضج الاجتماعي مما أدى إلى انكماش سلطة الرجل التقليدية².

ثالثا: أثر عمل المرأة على الأبناء:

تعتبر علاقة الأم بالأبناء من أقوى الروابط الأسرية وأكثرها حساسية، فالطفل بمجرد خروجه لهذا العالم يجد أمه التي تحمله وتغذيه وتسهر على راحته حتى يكبر، وفي المدرسة تقوم الأم باستذكار الدروس له ومتابعته من خلال النتائج الدراسية، ولما خرجت المرأة للعمل تغيرت وظائف الأسرة وظهرت مشكلة العناية بالأطفال بحيث

¹ دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASEP، جانفي 2018.

² نورة سليمان فيسة، المشكلات والمعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في تربية أبنائها وعلاقاتها الأسرية، مجلة سوسولوجيا، مجلد 7، العدد 1، 2023، ص 51

اتجهت معظم الأمهات العاملات إلى دور الحضانة لوضع أطفالهن بين أيدي المربيات طوال فترة الحمل لذلك أصبحت "رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم أقل نجاحا من ذي قبل"¹.

رابعا: الآثار عمل المرأة على المجتمع:

- انخفاض الإنتاجية قد يؤدي صراع الأدوار إلى انخفاض إنتاجية الفرد في العمل.
- زيادة معدلات التغيب عن العمل بسبب شعوره بالإرهاق أو القلق.
- تدهور العلاقات الاجتماعية قد يؤدي صراع الأدوار إلى تدهور العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.²
- إن تضارب الآراء والمواقف حول آثار عمل المرأة على المجتمع لتفسر أن ظاهرة خروج المرأة للعمل إنما هي خاضعة لمتغيرات وعوامل عديدة تحدد ذلك الأثر، ولاشك في دور النسق القيمي والثقافي في تحديد مدى مشاركة المرأة العاملة في عملية التنمية أو أنها تقف عائقا لها، "فالقيم الثقافية تمارس دورا فعالا في عملية التنمية داخل المجتمع، حيث تمثل القيم السلبية عائقا خطيرا أمام جهود التنمية"، وهنا تبرز الأبعاد الثقافية للتنمية في علاقتها بالقوة العاملة وخاصة النسوية، حيث إذا كانت القيم الثقافية للمجتمع تؤيد المرأة، فتعتبر عملها ذو إنتاجية، ومجهودها مقدر، أما إذا كانت تقف عائقا أمام عملها، فيصنف عمل المرأة ضمن غير المرغوب فيهم.³

خامسا : العلاقة بين المرأة العاملة واثره على الاسرة والمجتمع :

تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين المسؤولين والإدارة والزملاء، ومن الأسباب المسؤولة عن هذه العلاقة السيئة عديدة منها التغيب المستمر للمرأة العاملة بدون مبرر وعدم احترام أوقات الدوام بالتأخر المتكرر وأخذ العطل المرضية.

كما أن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والمسؤولين ترجع أحيانا إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها عن المسؤولين عن العمل وانخفاض الراتب والأجر وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة، وعدم تقييم المسؤولين لجهداتها وعدم مراعاة ظروفها والتزاماتها داخل العمل وخراجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية، هذا من الطرفين، المرأة العاملة والإدارة، معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما، إن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع، وعلى المسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية المتوازنة والجيدة بينهم

¹فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد8، 2012، ص 129

²راضي الوقفي، مقدمة في علم النفس، دار الشروق، عمان، 2003، ص 710.

³فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد8، 2012، ص 133

وبين المرأة العاملة ضمنا لسير الحسن داخل المؤسسة وضمنا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية والخدمائية، فتوافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية¹.

المطلب الرابع: النظريات المفسرة لصراع الأدوار

أولا: نظرية التناشز الإدراكي Cognitive Dissonance Theory

يعتقد 1957 Festinger بأن التناشز Dissonance حالة سلبية من حالات الدافعية تحدث للفرد حين يكون لديه معرفتان في وقت واحد (فكرتان، رأيان، اعتقادات)، الذي يستثير السلوك ويوجهه نحو خفضه بأن يجعل المدركات الفعلية والجوانب المعرفية في علاقات توازن وانسجام.

ويضيف Festinger أن التناشز هو علاقة غير ملائمة بين العاصر الإدراكية، ويعني بالعناصر (Eléments) تلك المعارف التي يملكها الفرد حول عالمها السيكلوجي أما المدركات (Cognitions) فتستعمل للإشارة إلى أي معرفة أو فكرة أو اعتقاد وإلى ما يعرفه الفرد عن محيطه أو بيئته أو عن سلوكه وانسجام العناصر الإدراكية أو تناسقها هو سيكلوجي (نفسى) أكثر مما هو منطقي فكل ما يبدو منسجما في ذهن الفرد يمثل انسجاما.

ويذكر ثلاثة مواقف تحدث منها حالة التناشز الإدراكي²:

- 1- عندما لا تتسق الجوانب المعرفية مع المعايير الاجتماعية.
- 2- عندما يتوقع الشخص شيئا معيناً ويقع شيئا آخر بديلا عنه.
- 3- عندما يقوم الأفراد بسلوك يخالف اتجاهاتهم العامة، ويرى 1968 Aronson أن عدم التطابق بين مدركات الفرد ومفهومه عن ذاته يعد مصدرا للتناشز.

والذي ينطبق على مفهوم صراع الدور، وافترض 1968 Bramel أن التناشز يحدث عندما تتعارض توقعات الرد مع الواقع الاجتماعي فيسلك بطريقه تخالف توقعاته، وعد 1954 Dreyer إدراك الفرد للاختلاف بينه وبين الجماعة من أسباب الصراع، ويذكر 1972 Likewise & Wicklund أن حالة وعي الذات الموضوعي تنتج من الإحساس بالاختلاف بين الفرد والمعايير الاجتماعية للسلوك إذ تؤدي إلى شعور سي.

¹ مادوي نجية، أشكالية توفيق المرأة الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والعمل الخارجي، مجلة أفق لعلم الاجتماع، ص 168
² عاشور موسى ألفت الزهري، وزارة التربية، صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسات معهد الفنون الجميلة، بغداد، 2014، ص 15

ثانيا: نظرية الدور Rôle Theory

تحاول نظرية الدور تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي تكون عليها، كون السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية ولهذا فإن العناصر الإدراكية الرئيسية للنظرية هي الدور Rôle يمثل وحدة الثقافة والموقع Position يمثل وحدة المجتمع والذات Self تمثل وحدة الشخصية.

وتقوم نظرية الدور على أساس مفهوم التفاعل بين الذات والدور من ناحية وبين الأشخاص مع بعضهم البعض من ناحية أخرى، ويتميز الدور بأنه ذو طبيعة معيارية (ملزمة) كما يتميز بأنه ذو طبيعة تنبؤية تمكن من التنبؤ بأنماط السلوك المتوقعة في إطار أدوار معينة، فالفرد يتنبأ عن سلوك متوقع فيعد نفسه لمواجهة بسلوك مناسب، وكثيرا ما تأخذ الأنماط السلوكية داخل حدود الدور شكلا رسميا يتناسب مع ما اتفقت عليه الجماعة سواء كان ذلك شعريا من خلال التنظيمات الرسمية أم لا شعوريا من خلال المعايير والقيم السائدة في المجتمع، ومن ثم فإن سلوكا لدور يمثل نمطا من دوافع الفرد يحاول بها مواجهة مطالب الجماعة، وحيث يؤدي الفرد دوره يخضع لتصوره عن الدور وهو ما تحكمه مجموعة من العوامل من بينها اتجاهاته وقيمه واستعداداته وغير ذلك التي تعد بمثابة موجّهات سلوك ولتوقعات الآخرين، وينظر Broner 1959 إلى سلوك الدور على أنه يمثل الفرد داخليا لأدواره الاجتماعية كما يدركها إذ يتسق سلوكه الفردي مع توقعات الآخرين ويتحدد هذا الاتساق بدرجة الدقة التي يدرك بها، لتشخصي دوره في الجماعة)¹.

وهكذا يبدو واضحا أن الدور يتضمن توقعات القائم بالدور (إدراك الفرد لمحتويات دوره ومتطلباته وهو ما يتوقف على شخصية القائم بالدور وخصائصها) توقعات الجماعة من الفرد الذي يؤدي الدور، السلوك الفعلي لفرد الذي يقوم بالدور، والواقع أن علاقة الفرد بالجماعة لا تملئها في كثير من الأحيان خصائصه الشخصية وسماته بقدر ما تملئها توقعاته عن الدور الذي يقوم به، وتوقعات الآخرين منه، ولهذا فهو ينتقل في تفاعله مع الجماعة حسب ما تملئها التوقعات الاجتماعية للدور، وقد يتم أداء هذه الأدوار بانسجام وقد يحدث الصراع عندما يجد نفسه مضطرا لأداء أدوار تتعارض كل منها مع الأخرى، ويفترض New comb 1965 وجود ثلاثة حالات تؤدي واحدة منها أو جميعها إلى حدوث الصراع.

1- غموض (عدم وضوح) التوقعات.

2- تعدد التوقعات وكثرتها.

¹ تهابي أنور إسماعيل السريح، صراع الأدوار والمسؤولية المجتمعية للمرأة العاملة، جامعة البصرة كلية التربية للعلوم الإنسانية. ص126.

3- التعارض بين التوقعات.

ويرى Merton 1957 أن غموض التوقعات حول السلوك المناسب لدور معين أو مكانة معينة يعدد سببا كافيا لحدوث الصراع.

ويشير مرعي وبلقيس 1984 إلى أن غموض التوقعات وعدم وضوحها أو الإجماع عليها يؤدي إلى التوتر، ومن ثم إلى الصراع.

ثالثا: نظرية الخوف من النجاح M. Horny. 1972

ترى Horny إن دافع الخوف من النجاح حالة انفعالية غير واعية متأصلة في شخصية المرأة مصدرها التنشئة الاجتماعية والتنميط الجنسي.

والخوف من النجاح هو ميل الشخصية لأن تكون قلقة بشأن إنجاز النجاح الذي يقترن بتوقع النتائج السلبية كالرفض الاجتماعي وانخفاض درجة الأنوثة.

وأشار Maccoby 1963 إلى النساء اللاتي يتمتعن بسمات الاستقلالية والكفاءة والتنافس يدفعن ثمن ذلك القلق والشعور بعدم القبول الاجتماعي لأنهن يظهرن سلوكا لا يتناسب مع مميزات وصفات الأنوثة، ومن ثم فإن حالات الإنجاز التي تدفع بالإناث إلى أن يكن مقيدات بروابط مزدوجة إذ أنهن لا يخفن الفشل بل النجاح أيضا المتضمن لهن الصورة المدركة السائدة في المجتمع عن المرأة.

رابعا: نظرية التحليل النفسي Psychoanalysis Theory

ترى نظرية التحليل النفسي عملية النمو تفاعلا ديناميكيا بين الحاجات والدوافع الفطرية عند الفرد من ناحية وبين القوى البيئية المتمثلة في المعايير الاجتماعية من ناحية أخرى، ومن خلال عملية التفاعل هذه يعبر الفرد عن دوافعه ويشبع حاجاته ويقوم بدور فاعل في هذا التفاعل، ومضمون هذه الأفكار ينصب على محتويات اللاشعور ومنها الدوافع والانفعالات والرغبات المكبوتة لوصفها رواسب تؤدي بالفرد إلى القيام بنشاط أحيانا دون أن يعي مصدر دوافعه، وأن الكبت الذي يحدث في الطفولة المبكرة عبارة عن تدابير دفاعية بواسطة أنا ضعيفة أو

غير ناضجة لا يؤثر في الجهاز النفسي فقط ولكن قد ينتج عنه تغييرات في وظيفة العضو إذ يتخذ طابع الدلالة المرضية الشديدة)¹.

المبحث الثاني: المرأة العاملة المتزوجة

المطلب الأول: أدوار المرأة العاملة

تلعب المرأة العاملة أدورا متعددة متشابكة في حياتها داخل المنزل وخارجه وتشمل هذه الأدوار بشكل أساسي دورها في الأسرة هي الأم الحاضنة والراعية لأطفالها فهي تقوم بدور المربي الأول للأطفال في إعداد جيلا صالحا للحياة وهي شريكة العمر لزوجها حيث تشارك معه مسؤوليات الحياة الأسرية.

دورها في التدريس فهي تقوم بمختلف مراحل التعليم من الحضانة إلى الثانوي فهي تساهم في التربية والحرص على تنشئة اجتماعية جيدة خصوصا في هذا السن الصعب. وأيضا دورها في حياتها العملية فهي أصبحت تعمل في مختلف المجالات المهنية معلمة طبية مهندسة...

إن الدولة الجزائرية قد اتخذت على عاتقها قطاع التربية والتعليم من أولوياتها، تبعا لسياسة التي انتهجتها القيادة السياسية للبلاد وحرصت على تطوير التعليم والتكوين. وبما أن في نظر المرأة الجزائرية أن التعليم هو الأنسب لها، فقد حققت قفزة نوعية وقد أصبحت نسبة النساء العاملات في قطاع التربية في تزايد مقارنة مع الرجال، لقد قامت هيئات مختلفة من المجتمع المدني بإعداد مشاريع ترمي إلى ترقية مكان المرأة، وبطبيعة الحال خصصت أغلب هذه المشاريع لتعليم وتكوين النساء في شتى المجالات، وتوعيتهن وتحسيسهن حول أهمية دور المرأة في الميدان التربوي بصفة خاصة وفي تنمية البلاد بصفة عامة².

فالمرأة العاملة تواجه عدة تحديات في التوفيق بين هذه الأدوار المختلفة من أهمها:

- ضيق الوقت: فالمرأة العاملة تواجه ضغطا كبيرا من أجل إنجاز جميع مسؤولياتها في وقت محدود.
- الإرهاق الجسدي والنفسي: فالمرأة العاملة تبذل جهدا كبيرا في العمل والمنزل، مما يؤدي إلى شعورها بالإرهاق الجسدي والنفسي.
- صعوبة الحصول على مساعدة: فقد لا تجد المرأة العاملة من يساعدها في أعمال المنزل ورعاية الأطفال.

¹ عاشور موس، الفقه الزهري وزارة التربية صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسات معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد. ص193.
² رمضان مائة، عمل المرأة بين الحاجات الاقتصادية والمكانة الاجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 8، العدد1، 2022، ص96.

- الشعور بالذنب: قد تشعر المرأة العاملة بالذنب لعدم تمكنها من قضاء وقت كاف مع أطفالها وعائلتها.

لكن المرأة العاملة تبقى شخصية قوية وصامدة بين تهمدد أدوارها المهنية والأسرية فهي موجودة في كل مجالات الحياة والعمل، واتخذت دورا قياديا في كثير من المؤسسات الإنتاجية والاجتماعية¹.

المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل

تتنوع دوافع خروج المرأة للعمل لتشمل مزيجا من العوامل الاقتصادية والشخصية والسياسية والاجتماعية وتختلف هذه الدوافع باختلاف الظروف الفردية والاجتماعية.

1- دوافع اقتصادية:

- الحاجة المادية: تأتي الحاجة المادية على رأس دوافع خروج المرأة للعمل خاصة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة حيث تساهم المرأة في توفير دخل إضافي للأسرة يساهم في تحسين معيشتها، فالظروف الاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة كانت سبب في دفعها للخروج للعمل ومساعدة زوجها وأفراد أسرتها في تلبية حاجياتها وحاجياتهم من مأكلا ودواء... الخ.

- الاستقلالية المالية: أيضا تسعى العديد من النساء للعمل لتحقيق الاستقلالية المالية مما يمنحهم حرية أكبر في اتخاذ القرارات الخاصة بحياتهن وتلبية احتياجاتهن الشخصية دون الاعتماد على طرف آخر.

2- دافع الشخصية:

- تحقيق الذات: تسعى بعض النساء للعمل لتحقيق الذات والشعور بالإنجاز حيث يوفر لهن العمل بيئة مناسبة لإظهار قدرتهن ومواهبهن وإثبات كفاءتهن.

- الشعور بالرضا: قد تجد بعض النساء شعورا بالرضا عن النفس من خلال العمل والإسهام في المجتمع حيث يمكن للعمل أن يضفي معنى على حياتهن ويعزز شعورهم بالقيمة.

- تطوير المهارات واكتساب الخبرات: يوفر العمل فرصة للمرأة على تطوير مهاراتها وإبداعها واكتساب خبرات جديدة ويفتح آفاقا واسعة في المستقبل.

¹ عبد الرحمن عيساوي، علم النفس العام، دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 304.

3- دوافع سياسية:

قد نصت الدساتير والقوانين، التي تنص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات فهي تساوي الرجل في الحقوق وانعقدت مؤتمرات دولية لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله الوصول إلى السلطة¹.

4- دافع اجتماعي:

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا هاما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل من بين ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل كما تنحصر بعض الوظائف إلى المساواة مع الرجل في العمل وكسر النمط التقليدي الذي يحصر دورها فقط في البيت.

وتسعى بعض النساء أيضا للعمل من أجل إحداث تغيير اجتماعي إيجابي في المجتمع حيث يمكن للمرأة من خلال عملها التأثير على القضايا التي تساهم في تحسين حياة الآخرين أيضا تحسين مستوى الإنتاج².

المطلب الثالث: النظريات المفسرة لعمل المرأة

النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة، داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها مايلي³:

(أ)- **الوظيفة المطلقة:** ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته فمثلا، وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم "باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء" كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية

¹ جهاد دياب الناقولا، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء، دمشق، 2010، ص 35.

² نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، 2012، ص 126-127.

³ إرفنجرالزن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة: محمود عودة، إبراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998، ص 27.

حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير.

(ب)- **الوظيفة النسبية:** يرى "روبرت ميرتون" أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدة فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة".

وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة، ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتسيير شؤون المنزل.

النظرية النسوية الماركسية¹:

لم يختلف تصور النسوية الماركسية لمعاصرة عن الطبيعة الإنسانية عن ما تضمنته الماركسية التقليدية وتركز تصورها في أن الطبيعة الإنسانية لها أساس بيولوجي وتكمن في قدرة الإنسان على الممارسة واستغلال الطبيعة، بوعي وبما يخدم غايات كل منهما وهذا ما يميز الإنسان على الحيوان فالطبيعة الإنسانية البيولوجية والفعل الإنساني في العلاقة الجدلية دياكتية على مر العصور ولا يمكن فهم النساء بمعزل عن فهم طبيعة المجتمع الذي تعيش فيه.

وإن مفهوم الطبقة هو محدد لطبيعة وخصائص وأدوار الجنسين الجندرية في النسوية الماركسية، فأعضاء الطبقة الواحدة يتشابهون في نشاطهم من خلال خبراتهم الاجتماعية، المتشابهة نسبيا التي يتعرضون لها مما يشكل خصائصهم الفيزيائية وسماتهم الشخصية، والتي بدورها تتشكل من خلال طرق الإنتاج السائد في المجتمع الذي تعيش فيه.

وقد فسر إنجاز "إنجلز" خضوع النساء في ظل النظام الرأسمالي بأنه شكل من أشكال الفعل الذي تمارسه الطبقة الرأسمالية لخدمة مصالحها ويرى "إنجلز" أن المرأة في المجتمعات البدائية لم تكن خاضعة للرجل بل بالعكس فقد كانت السيادة مناهة بها، ولكن تطور أساليب الزراعة واكتشاف المعادن واستخدام الحيوانات في الزراعة وتراكم الإنتاج وفائض القيمة قضت على سيادتها وأدت إلى تراكم الثروة لدى الرجل مما جعله يملك الأرض

¹دليلي ناجية، الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالضغط، أطروحة ماجستير، جامعة سطيف، 2013، ص 71.

وأصبحت مهمة النساء الرئيسية إنجاب الذرية للرجل والحفاظ على استمرارية اسمه ورعاية الأطفال والاهتمام بشؤون المنزل.

وإذا كانت الحاجة الاقتصادية التي فسرها كل من "إنجلر" و"ماركس" هي أدت إلى قبول سيطرة على المرأة فإن هناك أعداد كبيرة من النساء قبلن هذه السيطرة باعتبارها فريضة دينية مقدسة¹.

وقد ميز كل من "إنجلر" و"ماركس" وضع المرأة في الطبقة العاملة عن وضعها في الطبقة البرجوازية، فالمرأة في الطبقة البرجوازية تتمتع كزوجة، أما المرأة العاملة فتتقمع مع الرجال لصالح الطبقة الرأسمالية أي أنهن في هذه الطبقة متساويات مع الرجال.

ونتيجة لما سبق اعترض كل من "ماركس" و"إنجلر" على تقديم العمل، على أساس فقط في سوق العلم فمن وجهة نظرهما يعد هذا التقسيم الأساس المادي لخضوع النساء.

وقد رأى "ماركس" بأن قسمة العمل على أساس الجنس داخل الأسرة هي قسمة طبيعية بمعنى أن الأدوار الجنسانية التقليدية للجنسين كانت مقبولة لديه، حيث أنه آمن بأن الطبيعة البيولوجية للمرأة بما تتضمنه من ولادة وإرضاع ورعايتهم مختلفة عن الرجل ومن هنا اعتبر بأن المرأة يجب أن لا تعامل كالرجل في سوق العمل بسبب الاختلاف البيولوجي الذي يتطلب إبعاد المرأة عن مجال الأعمال الضارة لصحتها، وقد نادى بضرورة أن خصص لها استراحة أثناء العمل.

وقد رأت النسوية أن النساء يتم إعدادهن لتقمص الأدوار التي يطلبها منهن المجتمع وذلك حين يتحقق حين يتم تكليفهن مع الزواج التقليدي وفصلهن عن الذكور فصلا تاما.

ومن هنا تنادي النسوية الماركسية بضرورة النظر إلى طبيعة العمل الذي تؤديه النساء وعلاقتهم الاجتماعية التي تشكل أفكارهن وتحدد العينة وذلك حتى يتم فهم واكتشاف القمع الواقع عليهن، فالنساء في النظام الرأسمالي لا يشكل طبقة مقابل طبقة الرجال والصراع القائم بينهما ليس صراعا طبقيًا وإنما هو صراع ناتج عن وعي النساء بحقوقهن بسبب تطور خبراتهن حول ما يقمن به من أعمال مجهدّة وغير مدفوعة الأجر مثل أعمال المنزل ورعاية الأطفال.

¹ عصمت محمد حوسو، المنذر الأبعاد الاجتماعية، دار الشروق والتوزيع، عمان، 2008، ص 163.

ونتيجة لما سبق استخدمت النسوية الماركسية مفهوم الاغتراب للتعبير عن اغتراب المرأة عن إنتاجها فهي كآلة تنجب الأطفال وتخدم الزوج ولن ينتمي شعور الاغتراب عند المرأة إلا عندما تستطيع أن تحقق ذاتها من خلال قيامها بأعمال وفائدة للمجتمع ككل.

وإن أهم ما يميز النسوية الماركسية عن غيرها من النظريات النسوية هو أنها تعتبر بأن الاضطهاد الطبقي هو الاضطهاد الأساسي للجنسين فالاضطهاد الطبقي في ظل النظام الاقتصادي الرأسمالي يضع المرأة في موقعي عمل دونية وأجور ضئيلة ويعتبرها قوة عمل احتياطية يتم استخدامها واللجوء إليها عند الحاجة أو في حالة الأعمال المتدنية الأجر أي أن هذا النظام يتضمن العزل الجندري في العمل خارج المنزل من ناحية وداخل المنزل من ناحية أخرى.

والنسوية الماركسية تؤمن بأن قمع المرأة ناتج عن التقسيم الطبقي لا عن العلاقات بين الجنسين فالمرأة تبذل جهداً أو وقت كبير من مواصلة إنتاج القوة العاملة في الحياة الأسرية الخاصة ومن هذا يغدو التقسيم الطبقي هو المفتاح قمع المرأة فعلى الرغم مما وفر للمرأة من تعليم ورعاية صحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة إلا أن النظام القائم فيها بقي يعتمد اعتماداً كبيراً على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر لإنتاج قوة عاملة صحيحة الجسم والعقل.

النظرية النسوية (نظرية المساواة بين الجنسين)¹:

يستند التعريف العام للنسوية إلى الاعتقاد بأن المرأة لا تعامل على قدم المساواة لأي سبب سوى كونها إمرأة في المجتمع الذي ينظم شؤونه ويحدد أولوياته حسب رؤية الرجل واهتماماته، وتعتبر النسوية حركة متعددة الجوانب من الناحية الثقافية والتاريخية، وقد حظيت أهدافها بتأييد في شتى أنحاء العالم.

ويمكن تقييم مدى فعالية النسوية إذا ما نظرنا إلى الخطاب النسوي ومدى تفعيله في التفكير على مستوى الحياة اليومية. وقد كان من التحديات الصعبة التي واجهت الباحثات النسويات تعريف النسوية داخل الأسوار الأكاديمية وتحديد مفاهيمها المستخدمة..

تطرقت النظريات المفسرة لعلم المرأة والتي حاولت فيها النظرية الوظيفية تفسير العمل بين المرأة والرجل، بحيث يقتصر دور المرأة بعملها في البيت فقط وهو المكان الطبيعي لها، وأي نشاط آخر هو نشاط آخر هو تجاوز

¹ بن حسيني فاطمة، واقع عمل المرأة في النشاط الزراعي بالجزائر، أطروحة الماجستير، جامعة ورقلة، 2014، ص 43.

لمسؤولياتها وخروجها عن المعايير المعترف بها، في حين جاءت النظرية الماركسية تؤكد على وجوب المساواة بين الرجل والمرأة في العمل ساء في الحقوق أو الواجبات.

ومن جهة أخرى نرى نظرية المساواة بين الجنسين التي اهتمت بالتغيير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع، واقتزنت هذه النظرية بظهور عدة حركات هدفت إلى النظر في حقوق المرأة ومساواتها مع الرجل.

وفي الأخير نستخلص مما سبق ذكره أن العمل يعد ضرورة فطرية لا تستمر الحياة بدونها فهو الوسيلة لكسب الرزق وسد حاجات الإنسان وأي شخص لا يعمل يعتبر عالة على مجتمعه، إلا أننا لاحظنا في عصرنا الحالي تغيرات مست المجتمع بحيث استطاعت المرأة الخروج من ميدان العمل واقتحام عالم الشغل، ومما مكنها من تحقيق الوصول إلى طموحاتها وإثبات ذاتها وتحقيق شخصيتها، ولكن لا بد أن ينتج عن ذلك آثار تعود على نفسها وجسمها وكذا أطفالها وزوجها، وهذا يؤدي بدوره إلى خطر الطلاق والذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة، لذا جاءت معظم النظريات التي حاولت تفسير عمل المرأة، وأكدت على وجوب حصول المرأة على حقها ومساواتها مع الرجل في الحقوق أو الواجبات.

خلاصة الفصل:

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة هو نتيجة حتمية لدخولها العمل وتوليها دورا جديدا داخلهما يزيد من حدة الأعباء الملقاة على عاتقها لما له من مسؤوليات والتزامات محددة وأوقات عمل معينة ما يصعب عليها التوفيق بين أدوارها جميعا كأم وزوجة وربة بيت ودورها كعاملة، وهذا ما قد يُنشأ لديها الكثير من الصراعات التي تعود بالضرر وبسبب بصراع أدوارها والآثار المترتبة عنه فيمكن استخلاص القول أن المرأة العاملة تواجه تحديات وصعوبات جمة في التوفيق بين مسؤوليتها المتعددة كأم وزوجة ومهنية مما ينشئ صراعا داخليا يسمى صراع الأدوار فيسبب ازدواجية مسؤوليتها داخل وخارج البيت مما يولد لديها حالة صراع الادوار.

الفصل الثالث :
الضغوط المهنية لدى
المرأة العاملة

تمهيد:

تواجه المرأة العاملة تحديات اجتماعية ونفسية تثقل كاهلها بعبء المسؤوليات المتعددة، وحرصها على تلبية الإلتزامات المهنية على أحسن وجه ممكن، وفي الوقت المحدد والمطلوب، يجعلها تبذل جهد فكري وعظلي كبير من أجل تحقيق ذلك، وهذا ما يولد عنه زيادة الضغوط المهنية الملقاة على عاتقها.

سنعرض في هذا الفصل على مظاهر الضغط المهني وأهم أنواع الضغوط المهنية وأهم النتائج والآثار المتسببة للضغوط المهنية ومصادرها وأهم النظريات المفسرة للضغط المهني.

المبحث الأول: الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة:

تمهيد:

تشير العديد من الدراسات إلى أنه في كثير من الحالات، يتضافر ضغط الأسرة وضغط العمل، فيجعل حياة المرأة العاملة في غاية الصعوبة، ولاشك أن العلاقة بينهما وثيقة والتأثير بينها متبادل، باعتبار أن ضغط العمل، وضغط الأسرة يشكلان عائقا إضافيا على كاهل المرأة العاملة، قد يؤدي بها في النهاية إلى الاستسلام، وإهمال أحد الجانبين الأسرة أو العمل وفي هذه الحالة تحاول أغلب النساء التوفيق بينهما¹.

المطلب الأول: أنواع الضغوط المهنية

1- حسب الآثار المترتبة عليها:

حيث يصنف الضغوط إلى نوعين هما:

(أ)-**الضغط الإيجابي**: يعرف أيضا باسم "الإجهاد المفيد" وهو النوع الذي يحفز الفرد على الإبداع والتطور يشبه هذا الضغط الشعلة التي تحفز طاقتنا وتدفعنا نحن لتحقيق أفضل أداء.

(ب)-**الضغط السلبي**: يعرف أيضا بـ "الإجهاد المضر" فهو يؤدي إلى الاختلال الوظيفي في حالة الفرد الجسدية والنفسية فهو يعيق الحركة ويسبب الشعور بالإرهاق والتوتر الذي يؤدي إلى ضعف في الإنتاجية والأداء.

2- حسب معيار السبب:

(أ)-**الضغوط الأسرية**: التنافر الأسري - الانفصال - الوفاة - الفقر تؤثر هذه الضغوط على مشاعر الفرد وثقته بنفسه حيث يعيق على التفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي.

(ب)- **ضغوط النقص**: كنقص الممتلكات ونقص الأصدقاء حيث تشعر الفرد بالعجز وقلة القيمة وتؤثر على شعوره بالرضا عن حياته.

(ج)- **ضغوط العدوان**: مثل سوء المعاملة من العائلة ومن الآخرين تسبب مشاعر الخوف والقلق وتؤدي إلى صعوبات في تكوين العلاقات.

(د)- **ضغوط السيطرة**: التأديب والعقاب القاسي تعيق شعور الفرد بالاستقلالية وتؤدي إلى مشاعر الغضب والتمرد.

¹ أحمد مداس، إدارة ضغوط العمل المرأة العاملة - نموذجا، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعية، بغداد مجلد8، العدد2، 2021، ص 60.

3- حسب شدة الضغط:

أ)- ضغط ناتج من الصراعات الداخلية: مثل القلق والاكتئاب هذه الضغوط تعيق قدرة الفرد على التفكير بشكل سليم واتخاذ القرارات وتؤثر على صحته الجسدية والنفسية.

ب)- ضغط ذو أصل خارجي: أي صادر من بيئة الفرد كمواجهة العراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة تحفز هذه الضغوط الفرد على بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهدافه وتساعد على تطوير مهاراته وقدرات¹.

4- التصنيف من حيث الفترة الزمنية:

أ)- الضغوط البسيطة: وتستمر من ثوان معدودة إلى ساعات طويلة وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث عادية في الحياة عادة ما تكون هذه الضغوط قصيرة الأمد ولا تسبب ضررا كبيرا للفرد.

ب)- الضغوط المتوسطة: قد تكون من ساعات إلى أيام تنجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول تسبب هذه الضغوط بعض الإرهاق والتعب لكنها عادة ما تكون قابلة للتكيف.

ج)- الضغوط المضاعفة: وتستمر عادة لأسابيع أو أشهر تنجم عن أحداث كبيرة كالتحويل من العمل أو التوقف عن العمل أو وفاة شخص من الأسرة تسبب هذه الضغوط مشاكل صحية جسدية ونفسية صعبة².

5 - التصنيف حسب المصادر:

1- الضغوط الناتجة عن البنية المادية:

يتعرض لها الفرد داخل المؤسسة عند ممارسة مهامه في وظيفته وتتضمن في بنية العمل قد تكون غير مريحة الأدوات والمعدات غي ملائمة الضوضاء المفرطة.

2- الضغوط الناتجة عن البنية الاجتماعية:

¹ فائق فوزي عبد الخالق، ضغوط العمل الوظيفي، مجلة آفاق اقتصادي، إتحاد عرق التجارة والصناعة في دولة الإمارات، مجلد 07، العدد 67، 1996، ص 141.

² بن عبد السلام كريمة، الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة دراسة ميدانية بمستشفى التوليد والنساء ميموني الطاهر سوقر، جامعة ابن خلدون، تيارت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2021-2022. ص 236.

تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل كالعلاقات السلبية مع الزملاء أو المديرين التحرش أو التذمر في مكان العمل الشعور بالوحدة أو العزلة.

3- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد:

فهي تعود إلى الخصائص المكتسبة أو السعي الدائم إلى الكمال، الخوف من الفشل الشعور بعدم الرضا من الذات¹.

المطلب الثاني: مصادر الضغوط المهنية

تتضمن هذه المصادر العديد من العوامل:

عبء العمل:

من أهم المصادر التي تعيق أداء الفرد هي الضغط المهني تجعل الشخص ينطوي على كمية ونوعية معينة تلزمه بإنجاز العمل وانشغاله به².

أ- **عبء العمل الكمي:** حيث يسن للفرد مهام كثيرة عليه إنجازها في وقت محدد ففي الثقافة اليابانية وهي دولة معروفة بزيادة ساعات العمل التي يكلف بها العمال تجعلهم يعملون لساعات طويلة وأسابيع من العمل، يوجد مصطلح يطلق عليه موت الفرد من فرط العمل يعرف باسم كاروشي (Karoshi). يمكن أن يؤدي عبء العمل الكمي إلى الموت أحيانا ووفقا للقانون الياباني فإن للأسرة الحق في الحصول على التعويض إذا ما استطاعت أن تثبت أن عائلها مات بسبب العمل الزائد. وتترتب عبء العمل الكمي في زيادة الضغوط النفسية الإرهاق والتعب ارتفاع معدلات الأخطاء... الخ.

ب- **عبء العمل النوعي:** يعني أن يكون محتوى الوظيفة معقدا جدا أو أن استقبال المثيرات على اختلاف أنواعها ومصادرها مبالغا فيه، ويشمل ذلك عدم وجود فرصة للإبداع والابتكار انعدام الضبط والسيطرة على سرعة العمل ووسائله ذلك أنه كلما كان العمل معقدا عند مستوى ما استلزم جهدا معتبرا من المهارات والكفاءات العالية للقيام بالمهام بأفضل وجه³.

¹ علي عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003، ص 107.

² Armand.C Grazi Ani Purligi joel. S Jean.L (2005), *le stress émotions et stratégies d'adaptative*, Paris.

³ أحمد محمد عوض بن ني أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، ط 01، دار حامد، عمان، 2007، ص 35.

غموض الدور:

هو حالة عدم التأكد فيما يتعلق بماذا يعمل الفرد، ومتى وكيف، وينشأ غموض الدور لدى الفرد توترا سلبيا يتجسد مباشرة في تدهور رضاه عن العمل وزعزعة ثقته¹.

الدخل أو الأجر:

يعد الدخل أو الأجر من أهم مصادر الضغوط المهنية وذلك لعدة أسباب عدم ملائمة الدخل للاحتياجات الفرد الأساسية مثل الطعام والسكن والملبس بأنه يسبب له شعورا بالقلق والتوتر والحرمان يؤدي ذلك إلى صعوبة التركيز على العمل وإنجاز مهامه.

عدم تناسب الدخل مع الجهد المبذول يشعر الفرد أنه لا يحصل على أجر عاد مقابل مجهوده فإنه يصاب بالإحباط وفقدان الدافعية يؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات التغيب².

صراع الأدوار:

ينظر إلى الدور كونه مجموعة من المعايير والمصادر التي ينبغي أن يتصف بها الفرد أثناء قيامه بالدور الموكل به في المجموعة ولما كانت الأوار التي يقوم بها الفرد متعددة خاصة بالنسبة للموظفة المتزوجة قد تعاني الموظفة المتزوجة من صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتها في المنزل. يمكن أن يؤدي ذلك إلى شعورها بالذنب والإرهاق والتعب وتعاني أيضا في التوفيق بين رعاية أطفالها وبين متطلبات عملها³.

طبيعة العمل:

تتباين الوظائف والمهن من حيث المسؤوليات وطرائق العمل المتبعة، هذا الاختلاف في حد ذاته يؤدي إلى التضارب في مستوى الضغط المهني الخاص بكل وظيفة.

¹ بن زواشة فتحي وآخرون، تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص 273.

² زهير صباغ، مستويات ضغوط العمل بين الممرضين القانونيين، مجلة البصائر، جامعة البتراء، العدد 02، المجلد 03، دار المناهج، عمان، 1999، ص 12.

³ نوال حمداش، قراءة بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011، ص 31.

ظروف العمل:

يقصد بها الظروف المادية للعمل مثل طريقة تصميم المكتب، مستوى الإضاءة، درجة الحرارة والتهوية وغيرها من العوامل التي يكون لها تأثير مباشر على العاملين¹.

المطلب الثالث: نتائج وآثار الضغوط المهنية:

تعد الضغوط المهنية من أهم التحديات التي تواجهها الفئة العاملة في مختلف المجالات وهذا يولد آثار سلبية متعددة الفرد والمجتمع والتي بدورها أيضا تساهم في ظهور أعراض تنظيمية².

أولا: آثار الضغط المهني على المنظم :

أكدت الدراسات أن الآثار الناتجة عن الضغط المهني لا تقتصر على الفرد لنفسه فقط وإنما أيضا تنعكس على المؤسسة من حيث ارتفاع معدلات التغيب عن العمل، انخفاض الإنتاجية، زيادة معدلات دوران الموظفين، تدهور صورة المنظمة، ازدياد تكاليف الرعاية الصحية التسرب الوظيفي³.

ثانيا: آثار الضغط على الفرد:

1- أعراض فيزيولوجية:

تؤدي الضغوط المهنية إلى زيادة إفراز هرمونات التوتر مثل الكورتيزول والأدرينالين :

- ارتفاع ضغط الدم.
- تسارع ضربات القلب.
- ضغط الجهاز المناعي.
- الأرق وصعوبة النوم.
- الصداع وآلام العضلات واضطرابات الجهاز الهضمي.

وأیضا تؤدي هذه المشاكل التي تحدث بسبب الضغوط المهنية إلى أمراض خطيرة أمراض القلب، السكتة الدماغية، السكري... الخ¹.

¹ بن زواشة فتحي وآخرون، تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص 273.

² قليت فاروق وعبد المجيد السيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2005، ص 312.

³ حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر، عمان، ط 03، 2009، ص 342.

2- أعراض نفسية:

تترتب الضغوط المهنية للفرد للعديد من المشاكل النفسية بسبب تزايد ضغط العمل ويحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين من أهم الأعراض:

- القلق والتوتر.
- الاكتئاب.
- الغضب والانفعال.
- فقدان التركيز والإنتاجية.
- الشعور بالعجز وقلة الثقة بالنفس، الانسحاب من العلاقات الاجتماعية.
- التفكير السلبي.

وقد تؤدي هذه الحالات إلى اضطرابات نفسية خطيرة اضطراب الملح، اضطراب الوسواس القهري... الخ.

3- أعراض سلوكية:

تؤدي ضغوط العمل للعديد من عدد الأمراض السلوكية الخطيرة بسبب العلاقات المتوترة داخل العمل وهذا أيضا يسبب غلى تدهور العلاقات مع العائلة والأصدقاء بسبب قلة الوقت والجهد المتاح للتواصل معهم والإهمال في الواجبات المنزلية².

أما الأعراض السلوكية فتتمثل في:

- التدخين.
- مشاكل في الآداب.
- سلوك عدوان وانفعالي.
- الإفراط في تناول الطعام أو فقدان الشهية.
- التغيرات المزاجية.
- الإدمان على العقاقير أو المخدرات.

¹ ABROUS Dehbia 1989, *l'honneur face au travail féminin en Algérie* Ed, L'harmattan, Paris.P137.

² عبد القادر سعيد بنان، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منظمة قطاع غزة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال الموارد البشرية تحت إشراف يوسف عبد عطية بحرن كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص 24.

- الاستقالة من العمل.

رابع: آثار مترتبة على العمل:

- الشعور بالذنب والتقصير في العمل.
- الخوف من انتقام صاحب العمل.
- الشعور بالإحباط والغضب داخل موقع العمل.

خامسا: آثار مترتبة على العاملة:

- عدم الصبر اتجاه الأطفال.
- عدم كفاية الوقت المخصص للعائلة.
- فقدان نوعية الحياة الأسرية.
- غموض في الدور بالنسبة للآباء والأمهات.
- الشعور بالذنب اتجاه العائلة.

سادسا: آثار على الصحة النفسية والجسدية:

- الإجهاد - التعب - القلق.
- الشعور بعدم السيطرة على أي من المجالين.
- العدوان وعدم السيطرة على الذات والقلق على الأطفال.
- الإحراج الناتج عن طلب مساعدة من أفراد آخرين.

المطلب الرابع: النظريات المفسرة للضغط المهني:

3- النظرية السلوكية:

يركز أنصار المدرسة السلوكية التقليدية على عملية التعلم وهو المحور الرئيسي لتفسير السلوك الإنساني ودور البيئة في تشكيل شخصية الفرد، ومن واد هذه المدرسة لازاروس، باندورا، وسيكتر، ويرى سكينر أن الضغط هو أحد المكونات الطبيعية في حياة الفرد اليومية، وأنه ينتج عن تفاعل الفرد مع البيئة، أما لازاريس فيؤكد على جود متغيرات وسطية تتوسط العلاقة بين الفرد والبيئة، مشددا على العمليات المعرفية وهو ما يسميها التقييم الأولي والثانوي، أما باندورا فيوضح العلاقة بين السلوك والشخص والبيئة فالاستجابات السلوكية التي تصدر عن الفرد

حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد أيضا تتأثر بطريقة إدراكه للمواقف فالاستجابات السلوكية غير التوافقية الصادرة عن الفرد للموقف الضاغط تكون غي مفيدة في حل المشكلات والتغلب على المواقف، بل تؤدي إلى تكديس الضغوط لديه فسلوك الفرد يتأثر بالبيئة¹.

4- النظرية الاجتماعية:

نفترض هذه النظرية أن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، وأن وجود ضواغط في البيئة الاجتماعية من حوله قد تسبب له شعور بالضواغط والذي يؤدي إلى عدم التوافق الاجتماعي، أو الشعور بالاغتراب وعدم التكيف والشعور بالظلم².

وتعتمد إحدى النظريات الاجتماعية أن الفرد يسعى إلى تكوين هيكل علاقات اجتماعية قوية ومشرفة، وإن الاضطراب في هيكل العلاقات الاجتماعية يؤدي إلى توتر الفرد وشعوره بالضغط وفيمايلي شرح مبسط لهذه النظرية:

- (أ)- أن مقدار الضغوط التي يتعرض لها الفرد ترتبط عكسيا مع مدى استمرار وقوة العلاقات الاجتماعية.
- (ب)- أن مدى استقرار وقوة العلاقات الاجتماعية هو دليل على مدى إتباع مجموع الأفراد بالأنماط والمطالب التي يفرضها هيكل العلاقات الاجتماعية يرتبط عكسيا بما يتعرض له الفرد من تعارض أو غموض في الدور الذي يلعبه يكون ميالا لعدم إتباع الأنماط والمطالب التي يفرضها هيكل العلاقات الاجتماعية التي ينتمي إليها ويشارك فيها.
- (ج)- أن شعور الفرد بالتعارض والغموض ينشأ من احتلال الفرد لمركز أو شغله لوظيفة أو قيامه بالأنشطة غير متوافقة أو غير منسجمة توقعاتها مع الفرد.
- (د)- أن عدم التوافق والانسجام في توقعات المراكز والوظائف والأنشطة ينشأ من عدم قدرة الهيكل الاجتماعي على أحداث التكامل بين مجموع التوقعات³.
- هيكل القيم والحاجات.
 - أنماط التكيف والدفاع النفسي.

¹ ماجدة بقاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي مشكلاته وآثاره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 133.

² Didier T & Bunnot (2004), *épuisement professionnel*, 1^{er} édition, Dunod, Paris.

³ ممد الصيرفي، الضغط والقلق الإداري، ب.ط، مؤسسة الدولة الإسكندرية، 2007، ص 84.

- أحداث الحياة الشخصية.

انطلق ماسلو من خلال نظريته من أن هناك خمسة مجموعات من الحاجات لدى الأفراد بدءاً من الحاجات الدنيا (الأساسية) التي سماها بالحاجات الفيزيولوجية المتعلقة بالأبعاد، فهي ضرورية للبقاء على قيد الحياة، ويتم إشباع هذه الحاجات بالعقل، لأن العمل بالنسبة للفرد وسيلة من وسائل الوصول لتلبية كافة الحاجيات، فلا شك أن المنظمة كفيلة بإشباع الحاجة لتحقيق الذات والتي جعلها ماسلو في قمة الهرم، بحيث يكون الوصول إليها بعد إشباع كل الحاجات، حيث كلما كان المسار الوظيفي للعالم واضحاً بوظيفة ثابتة ومستقرة ومهام محددة تكفل له الثبات والاستقرار، وتخفي كل المظاهر السلبية التي يلجأ لها العامل في المنظمة كالضغوط والتغيب ودوران العمل، بالإضافة إلى فرص التكوين والترقية التي تسمح له بالتدرج الوظيفي، بعيداً عن المواقف المحيطة التي تحول دون إشباعه لأهم حاجاته، حيث أن الإنسان لا يستطيع أن يفكر بأي شيء إلا بعد أن يطمئن على الحاجات المتصلة ببقائه حياً.

أما المجموعة الثانية فوضعها في سياق حاجات الأمان التي تأتي كنتيجة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية، فالفرد يحاول من خلال الحاجة إلى الأمن البحث عن البيئة الملائمة البعيدة عن الضغط بتوفير الظروف الملائمة، الوظيفة الدائمة التأمينات والأجر الكافي وهذه العوامل تحقق التوافق مع الآخرين، وتحقيق الرغبات وتخفيف التوتر، لتظهر فيما بعد الحاجات الاجتماعية وتشبه بتنمية روح الفريق وتمثل في حاجة الفرد إلى الانتماء للآخرين ودعمهم له، ومثال ذلك الحاجة إلى الانتماء إلى جماعات غير رسمية والاتصال ونمط التسيير داخل المنظمة، كلها تسمح للأفراد من النفيس الانفعالي لكل المهارات والقدرات التي يحتزنها العامل، واستثمارها للشعور بالثقة بالنفس، كما أن تفاعل العامل مع جماعة عمل يمارس معها نشاطاته وتهتم بمشاكله العملية وتساعد على حلها، فالجماعة الغير رسمية تكون قريبة من الفرد وتعمل على رفع الروح المعنوية لديه ومن خلالها يتمكن الفرد من تحقيق وإثبات ذاته¹. فالفرد يسعى دائماً إلى تحقيق حاجاته، لأنها تلعب دوراً في إعادة التوازن والاستقرار النفسي لديه، لأن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب آلاماً نفسية، وهذا ما يؤدي بالفرد إلى القيام بالعديد من الحيل الدفاعية التي تمثل ردود فعال يحاول من خلالها أن يحمي نفسه. أما بالنسبة لحاجات التقدير فقد أدرجها ماسلو في حاجة الفرد إلى الثقة بالنفس وكسب تقدير الآخرين، ويمكن تحقيقها عن

¹ بوراس أسيا وآخرون، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة، مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، العدد 1، 2019، ص 256.

طريق الاعتراف بالإنجازات التي يقوم بها العامل، إشراك الأفراد في اتخاذ القرارات، تفويض السلطات، الترقية لتحقيق النمو الوظيفي وتنظيم برامج تدريبية لتحسين المستوى وتمكين الأفراد من رفع مهاراتهم.

أما بالنسبة لحاجات تحقيق الذات، فقد أدرجها ماسلو في تمكين العاملين من الاستفادة من البرامج التدريبية للحصول على المعلومات التي تساعدهم على استغلال مهاراتهم، وتشبع هذه الحاجة بترقية المنظمة للإبداع والابتكار وإسناد مهام للأفراد العاملين تمكنه من الاستفادة من هذه البرامج.

ويرى ماسلو أن إشباع الحاجات يكون على حسب الأهمية، حيث يشبع الفرد حاجاته بصفة نظامية ابتداء من الحاجات الأولية ثم ينتقل بالتدرج إلى إشباع الحاجات التي تعلوها في الأهمية، ويترتب عن إشباع مجموعة معينة من الحاجات إثارة الحاجات التي تلي، فإذا لم يتمكن الفرد من إشباع حاجاته أدى تلك إلى حالة من التوتر واللاتوازن الداخلي وبالتالي يلجأ الفرد إلى البحث عن وسيلة يسعى من خلالها إلى تحقيق الهدف وزوال الشعور بعد الارتياح.

ما يؤخذ على نظرية ماسلو افتراضه لترتيب أو هرمية هذه الحاجات وتدرج الانتقال فيها بالنسبة للإنسان من الحاجات القاعدية إلى الحاجات العليا، في الوقت الذي يختلف فيه الأفراد في ترتيب أولوياتهم وبالتالي حاجاتهم، فليس بالضرورة عدم إشباع حاجة معينة يؤدي إلى اضطراب، فالفرد يسير وفق أولويات فما يمثل أولوية بالنسبة لفرد ما لا يمثل أولوية بالنسبة للآخر، وما يشكل ضغط بالنسبة لشخص لا يمثل كذلك بالنسبة للآخر¹.

¹ Mario.B, marie L jean W (2008), **au-delà du stress du travail une sociologie de agent public au contrat des usages**, ères, Paris.

خلاصة الفصل:

من خلال ماسبق تقديمه بمشكل مفصل عن مصادر الضغط المهني ونتائجه يظهر بشكل واضح أثر الضغط المهني السلبي على صحة المرأة العاملة النفسية والجسدية مما يجعلها تفتقد إلى التركيز والإنتاجية في العمل، وكذلك صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية بسبب عبء العمل وازدواجية أدوارها.

الجانِب التطبيقي

**الفصل الرابع :
الاجراءات المنهجية
للدراسة**

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري من الدراسة وتحديد الإشكالية والهدف من الموضوع، وكذلك التطرق إلى فصول البحث المتمثلة في صراع الأدوار وضغوط العمل لدى المرأة العاملة، سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءا بتحديد الاطار الزماني والمكاني للدراسة، والمنهج المستخدم والعينة المستخدمة وأدوات جمع البيانات وصولا إلى تحليل النتائج وتفسيرها والإجابة على إشكالية الدراسة ومن تم استخلاص النتائج الجزئية والنتيجة العامة للدراسة.

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة:

المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والتنفيذ، يعتمد الباحث لإنجاز بحثه، لتنظيم أفكاره وتحليلها، وعرضها للوصول إلى حقائق حول الظاهرة، أو الحدث موضوع الدراسة، ويتم ذلك وفق مجموعة من الخطوات المتلازمة، التي تؤدي كل منها إلى الخطوة التالية¹.

وتقع هذه الدراسة في نطاق الدراسات الوصفية التي تصف الواقع الاجتماعي للظاهرة بمؤشرات الراهنة وتقارن بين مختلف جوانبها، وهذا ما فرض استخدام المنهج الوصفي الذي يعد أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته².

المنهج الوصفي التحليلي:

يعتبر المنهج الوصفي التحليلي مظلة واسعة ومرنة تتضمن عدداً من المناهج والأساليب الفرعية مثل المسوح الاجتماعية ودراسات الحالات التطورية والميدانية وغيرها، إذ أن المنهج الوصفي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها وما إلى ذلك من جوانب تدور حول سير أدوار مشكلة أو ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع. ويعتبر بعض الباحثين بأن المنهج الوصفي يشمل كافة المناهج الأخرى باستثناء المنهجين التاريخي والتحريبي، لأن عملية الوصف والتحليل للظواهر تكاد تكون مسألة مشتركة وموجودة في كافة أنواع البحوث العلمية. ويعتمد المنهج الوصفي على تفسير الوضع القائم (أي ماهو كائن) وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات. كما يتعدى المنهج الوصفي مجرد جمع بيانات وصفية حول الظاهرة إلى التحليل والربط والتفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياسها واستخلاص النتائج منها.

وتستند البحوث الوصفية إلى عدد من الأسس مثل التجرد والتعميم. كما تتخذ أشكالاً عديدة مثل المسح النظري أو الميداني وتحليل المضمون ودراسة الحالة ودراسة النمو (التتبع) وغيرها. ومهما اختلفت أشكال المنهج الوصفي إلا أنها جميعاً تقوم على أساس الوصف المنظم للحقائق والخصائص المتعلقة بظاهرة أو مشكلة محددة بشكل عملي ودقيق.

¹ كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016، ص 53.

² محمد محمد قاسم، المدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص 60.

وقد أشار العساف أن المنهج الوصفي هو كل منهج يرتبط بظاهرة معاصرة يقصد وصفها وتفسيرها، فهو إطار عام تقع تحته كل البحوث التي:

- تصف الظاهرة فقط (مسخي).
- توضح العلاقة ومقدارها (ارتباطي).
- اكتشاف الأسباب وراء سلوك معين (تحليل).

يتضح مما سبق أن المنهج الوصفي تحليلي هو طريقة من طرق التحليل والتفسير العلمي المنظم من أجل الوصول إلى نتائج محددة لمشكلة اجتماعية أو إنسانية.

تعريف المنهج الوصفي التحليلي:

ويعطي المشوخي تعريفا شاملا للمنهج الوصفي التحليلي فيقول: "يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كينيا أو كميًا. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى".

ومن خلال هذا البحث سيتم دراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالضغط المهني حيث يتم استخدام المنهج الوصفي في وصف التغيرات التي تؤثر على أدوار المرأة العاملة مما تخلق لديها صراع في الأدوار، وذلك من خلال معرفة الأسباب والآثار الناتجة عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة. فالمرأة العاملة المستهدفة في هذه الدراسة هي المرأة المتزوجة العاملة في قطاع التربية والتعليم¹.

2- أدوات جمع البيانات:

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها وجدولتها وهي ترجمة للكلمة الفرنسية (Technique) تستخدم في البحوث الاجتماعية الكثير من الوسائل للحصول على البيانات، كما يمكن استخدام العديد منها في البحث الواحد إذا اقتضت الضرورة لذلك أي حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة، وفي ضوء المنهج المتبع في هذه الدراسة فقد استخدمت لجمع البيانات الأدوات التالية:

¹ دليل كتابة الرسائل العلمية بجامعة الملك عبد العزيز، مركز النشر العلمي جدة. 2002، ص 187.

أ- الاستمارة: تعرف الاستمارة بأنها : نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف تنفيذ الاستمارة، إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد، وتستخدم الاستمارة لجمع البيانات الميدانية التي تعسر جمعها عن طريق أدوات جمع البيانات الأخرى.

ويجب أن تغطي أسئلة الاستمارة جميع محاور البحث، إذا كانت استخدمت كأداة بحث وحدها وقد تخصص لبعض محاور البحث، وبعض المحاور الأخرى تدرج في أدوات بحث أخرى كالمقابلة والملاحظة والوثائق والسجلات الإدارية. وتتميز الاستمارة بأنها حيادية، فإذا كانت أسئلتها مستقلة، تسمى بالاستمارة، وأما إذا أتت في المقابلة فتدعى استمارة الاستبيان، وإما إذا جاءت في الملاحظة فتدعى باستمارة الاستخبار¹.

وقد اعتمدنا في دراستنا على استمارة موزعة على ثلاثة محاور على النحو التالي:

- المحور الأول: يتضمن بيانات أولية خاصة بالمبحوثات.

- المحور الثاني: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة.

- المحور الثالث: الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة.

وقمنا بتوزيع الاستمارة ورقيا، وخلال فترة زمنية قدرها أسبوع تم الشروع في عملية تفرغ البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها.

ب)- الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الألفاظ التي يصعب تعريفها بدقة لأن أي تعريف لها يتضمن الكلمة نفسها أو كلمة أخرى مرادفة لها، إلا أنه يمكن الإشارة إلى معناها العام بالقول - بأنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه. وقد عرفها البعض بأنها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر. والملاحظة متعددة الأنواع، منها المباشرة وغير مباشرة والملاحظة البسيطة (Simple uncontrolled observation) أو العادية غير موجهة والتي تحدث تلقائيا في ظروف عادية وبدون إخضاع المتغيرات أو السلوك للضبط باستخدام أدوات القياس لدراسة الظاهرة موضوع البحث، النوع الآخر هي الملاحظة المنظمة والتي تتطلب من الباحث أن يضع خطة محددة قبل البدء بعملية

¹ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2016، ص 108-109.

الملاحظة يسير بموجبها، وتمتاز كذلك عن الملاحظة العادية بتوافر شرط الضبط فيها بالنسبة للفرد الذي يقوم بعملية الملاحظة وللأفراد الملاحظين، تحدد فيها كذلك ظروف الملاحظة من زمان ومكان وماهي المادة التي يراد تسجيلها ولعل أنواع الملاحظة شيوعا هي الملاحظة غير المشاركة والملاحظة بالمشاركة¹.

استخدمنا الملاحظة المباشرة أثناء عملية اختيار موضوع البحث، حيث انصب اختيارنا ضمن الملاحظات حول الأدوار المهنية والأسرية للمرأة العاملة والصراع الذي تعيشه لصعوبة التوفيق بينهما ومدى تأثيرها على أسرتها (الزوج والأبناء). أما في الجانب الميداني فقد استخدمنا هذه الأداة في ملاحظة الضغط المهني الذي تعيشه المرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم، وعليه فقد تم استخدامها ميدانيا ونظريا.

3- مجالات الدراسة:

يمكن حصر مجالات الدراسة الميدانية في ثلاثة مجالات أساسية هي:

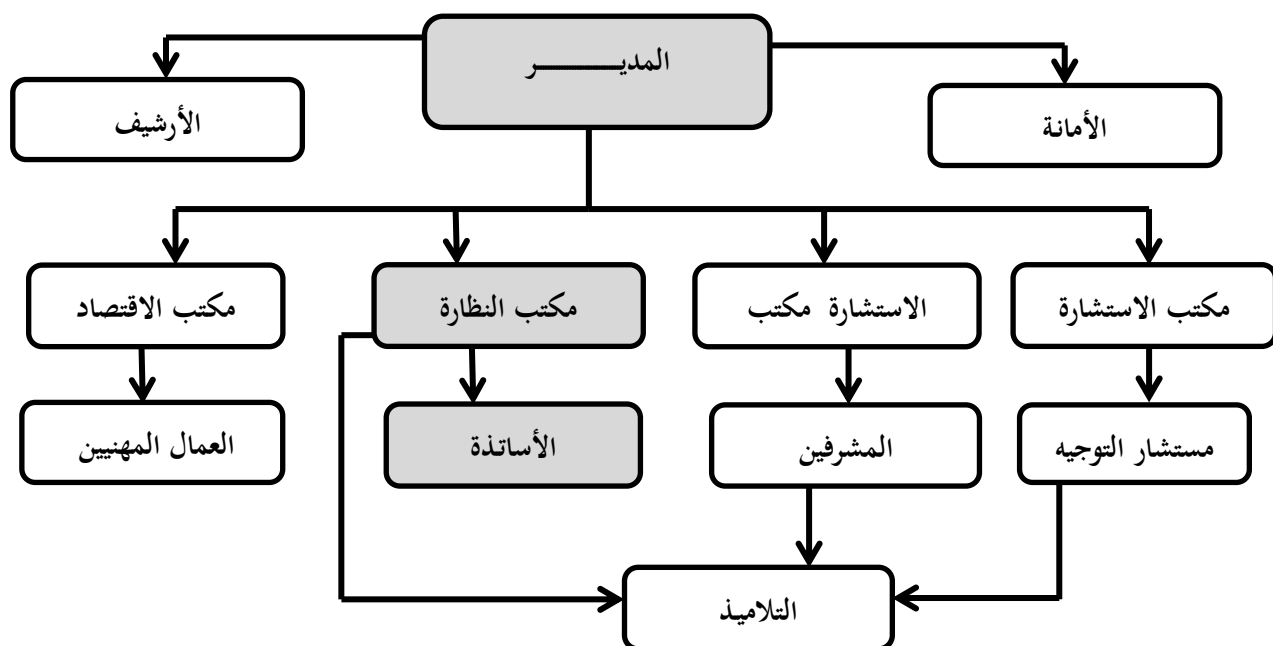
(أ)- المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية في المؤسسة التربوية لثانوية سيدي أعجاز ولاية غرداية.

ثانوية سيدي أعجاز	
800	النمط
800	طاقة الاستيعاب
2004	سنة البناء
2004	سنة الإنشاء
حضري	الوسط
نصف داخلي	النظام
25.000م^2	المساحة
2.000م^2	المساحة المبنية
78 منهم 44 أستاذة	عدد الأساتذة
1099 تلميذ منهم 439 إناث	عدد التلاميذ
02 شعبتين من السنوات الأولى 07 شعب في السنوات الثانية و 07 شعب في السنوات الثالثة	عدد الشعب

¹ عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط8، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2016، ص 81-82.

عدد العمال المهنيين	54 عمال
عدد العمال الإداريين	27 عاملات
عدد القاعات التدريس	24
عدد المخابر	06
المدرج	01
المكتبة	01
عدد المؤلفات	655
عدد الكتب	41.00 كتاب
عدد أجهزة الإعلام الآلي لقسم التربوي	32
طاقة نصف داخلي	200
المستقدمون من النصف الداخلي	138 منهم 70 إناث

جدول رقم (01): مكونات للمؤسسة التربوية (سيدي أعجاز).



الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية (سيدي أعجاز).

ب)- المجال البشري: يمثل المجال البشري لهذه الدراسة النساء المتزوجات العاملات في المؤسسة التربوية لثانوية سيدي أعجاز اخترنا عينة قصدية وذلك نظرا لتوفر صفات محددة في مفردات الفئة المستهدفة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث.

(ج)- المجال الزمني: لقد كانت البداية الأولى بتحديد الموضوع وضبط العنوان، واقتراح المجال المكاني للدراسة بداية من أواخر أكتوبر 2023، وبعدها تم جمع المادة العلمية والتراث النظري حول الموضوع من النظريات ودراسات سابقة إلى غاية شهر فيفري 2024.

ومع بداية شهر مارس قمت بدارسة استطلاعية إلى المؤسسة التربوية لثانوية سيدي أعجاز تحسس الصعوبات والإطلاع أكثر على المجال المكاني للدراسة والحصول على المعلومات التي تخدم الموضوع.

ليتم بعدها الشروع في التحضير للجانب الميداني مع بداية شهر أبريل 2024 بإعداد استمارة وتحكيمها ، وهذا بعد تعديل الأسئلة وإضافة أخرى وحذف البعض الآخر، وفي منتصف شهر أبريل 2024 تم توزيع الاستمارة على المبحوثات حيث تم الحصول على المعطيات الميدانية وبالتالي تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج العامة للدراسة.

4- عينة الدراسة:

يعتبر اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والدارسين، ومن شروط نجاح اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة¹.

ومن ذلك يمكن تعريف العينة على أنها مجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراستها عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الكلي، إذن هذه العينة تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع².

مما لاشك فيه أننا نسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف معينة لذلك فقد استلزم استعمال طريقة العينة القصدية أو العمدية وهي نوع من العينات غير العشوائية، التي كان اختيارنا فيها على أساس أن تكون المبحوثة يتوفر فيها شرط: أن تكون المرأة العاملة متزوجة ، لكي تتلاءم مع طبيعة بحثنا، ولتحقيق أهدافه المرجوة.

ومن هنا استعنا بعينة قصدية قوامها 40 مفردة من مجموع العدد الكلي لمجتمع البحث، حيث تمثلت العينة القصدية في مجموع النساء العاملات المتزوجات بمؤسسة ثانوية سيدي أعجاز اللواتي يعشن حالة صراع بين الأدوار الأسرية والمهنية

¹ سلطان حنان، لعبيدي غانم، أساسيات البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، الرياض دار العلوم للنشر والطباعة 1404هـ. ص175.

² بلقاسم سلطانية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية، 2017، ص 102-103.

البيانات الشخصية للمبحوثين:

1-توزيع أفراد العينة تبعا لسن العاملة: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سن العاملة

البيان	التكرار	النسبة %
ما بين 20-30	9	22,5%
ما بين 30-40	20	50%
ما بين 40-50	8	27,5%
المجموع	40	100%

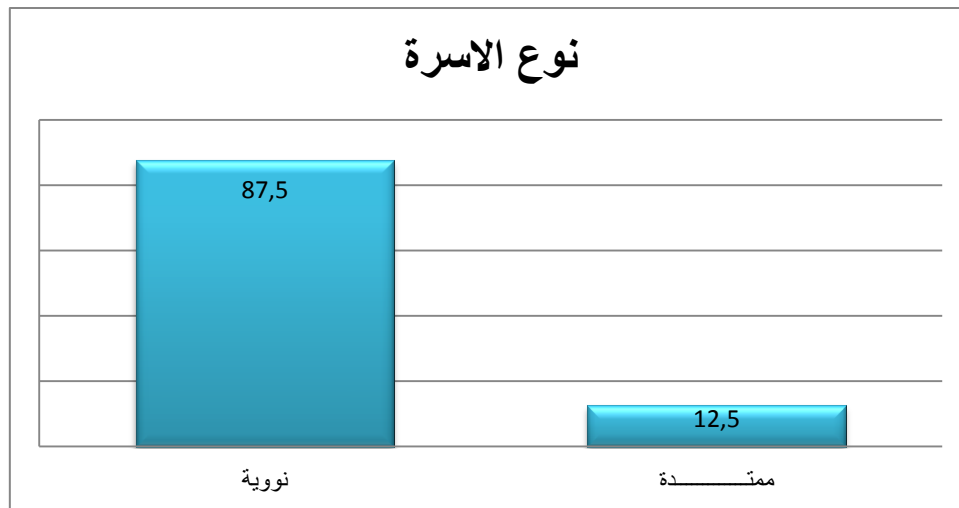
نلاحظ من خلال النسب الميينة في الجدول المتعلقة بسن العاملات من أفراد مؤسسة ثانوية سيدي عباز أن أعلى نسبة هي للعاملات في سن ما بين 30-40 قدرت بـ (50%) وهذا يرجع إلى استراتيجيات التوظيف المتبعة حديثا في قطاع التربية والتعليم ، تليها الفئة ما بين 40-50 سنة بنسبة (27.5%) وهي الفئة التي تضم الأستاذات اللواتي لهن أكثر من 15 سنة خبرة في هذا المجال و أما للفئة الأقل تمثل نسبة (22.5%) وهم الأستاذات ما بين 20-30 سنة وهم حديثات التوظيف وتم إدماجهم مؤخرا، أي عينة البحث تتكون من فئة شابة مبتدئة في بداية الطريق و فئة ذات خبرة ومشوار عملي طويل .

2-توزيع أفراد العينة تبعا لنوع الاسرة : وهي كما يوضحها الجدول التالي :

الجدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع الاسرة

البيان	التكرار	النسبة %
نووية	35	87.5%
ممتدة	5	12.5%
المجموع	40	100%

الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الاسرة



يتبين لنا حسب الجدول رقم (02) أن 35 عاملة من العينة المدروسة هم ذوي أسرة نووية أي الزوجين والأبناء الغير متزوجين فقط بنسبة بلغت (87.5%) ، ومن أهم مميزات الاسرة النووية الإنفرادية والإستقلالية، في حين أن نسبة العاملات الناشئات بالأسرة الممتدة بلغت (12.5%) فقط ، وقد صرحت هاته النسبة القليلة المبحوثات أنهن تفضلن السكن المستقل أو يطمحن لسكن مستقل، وأن التواجد مع العائلة الكبيرة ارتبط بظروف اضطرارية أبرزها الوضع المادي الغير كافي للحصول على مسكن خاص .

3- توزيع أفراد العينة تبعا عدد سنوات العمل: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (03-II) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل

النسبة %	التكرار	البيان
25%	10	أقل من 05 سنوات
25%	10	من 05 سنوات إلى 10 سنوات
50%	20	أكثر 10 سنوات
100%	40	المجموع

الشكل رقم (03-II): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (03-II) المتعلق بعدد سنوات العمل أن ما نسبته (50%) من العاملات محل البحث تتراوح خبرتهن في العمل بأكثر من 10 سنوات و يعود ذلك الى أن غالبية العاملات لديهم أقدمية في مجال عملهن مما يجعل المؤسسة تستفيد منهن أكثر من غيرهم، فخبرة

العمال تعتبر مكسبا مهما للمؤسسة خصوصا في المؤسسات التربوية، ونقطة قوة وجب إستغلالها في تقدم المؤسسة و تحقيق مكانة بين المؤسسات الاخرى، يليها نسبة (25%) لكل من خبرة 05 سنوات الى 10 سنوات وايضا بنفس النسبة خبرة أقل من 05 سنوات فهذا انما يدل على سياسية التوظيف في اليد العاملة التي تتبعها المؤسسة وإكساب جيل جديد الخبرات اللازمة لآفاق تربوية ناجحة.

4- توزيع أفراد العينة تبعا لعدد الأولاد: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (II-04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

النسبة %	العدد	البيان
10%	4	واحد طفل
22.5%	9	طفلين
22.5%	9	ثلاثة
37.5%	15	04 من أكثر
7.5%	3	دون أطفال
100%	40	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (04) نسب مختلفة في عدد الأولاد لدى عاملات مؤسسة ثانوية سيدي عباذ وأن أعلى نسبة عدد أولاد للعاملات لديها أكثر من 04 بنسبة (37.5%) فنلاحظ أنها نسبة مرتفعة مما يدل على أن العاملات هن ذوات مسؤولية كبيرة وربات بيوت لما تتطلبه من رعاية للأولاد وتربيتهم وتعليمهم والإهتمام بهم، ثم تليها نسب (22.5%) من ما لديهم بين طفلين و3 أطفال ثم نسبة (10%) لطفل واحد ونسبة (7.5%) بدون أولاد، وهذه النسب تحدد مسؤوليات العاملات بعلاقة طردية فكلما زاد عدد الأولاد زادت المسؤوليات والضغطات لدى المرأة العاملة وأيضا يعود الأمر لفكرة تحديد النسل التي يرينها طريقة ناجحة تساعد على سهولة التحكم في زمام الأمور تضمن من خلالها كل ما يتعلق بالبيت فبنقص عدد الأولاد تنقص المسؤوليات وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات في الإجابة على أسئلة الإستمارة إذ قلن : إن كثرة الأولاد يشكل عبئا كبيرا على المرأة العاملة، لأن الكثرة تعني المسؤوليات، المهام، الضغوط، التعب، الإرهاق... لذلك

تسعى جاهدة إلى التقليل من عملية الإنجاب، وتكتفي بولد أو ولدين لكي تجد راحتها في المنزل وفي العمل.

5- توزيع أفراد العينة تبعاً لمستوى التعليمي للزوج: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (II-05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للزوج

النسبة %	العدد	البيان
7.5%	3	أمي
15%	6	متوسط
22,5%	9	ثانوي
55%	22	جامعي
100%	40	المجموع

الشكل رقم (II-05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي لزوج

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية لجدول أعلاه المتعلق بالمستوى التعليمي للزوج أن أعلى نسبة هي المستوى الجامعي وبلغت (55%)، ونسبة (22.5%) هم من المستوى الثانوي ثم تليها بنسبة (15%) المستوى متوسط و(7.5%) بدون أي مستوى تعليمي أي أمي، وحسب مؤشرات المجتمع والآراء فإن التناسق الثقافي والفكري بين المرأة العاملة و زوجها الذي مستواه العلمي جيد يساهم في التقليل من الضغط والمسؤولية على المرأة ويساعدها من حيث أداء عملها بتوتر منخفض وصراع مهني أقل وذلك راجع لتفهم الزوج ووعيه بالمسؤوليات المشتركة بين الطرفين، فكلما كان المستوى التعليمي منخفض زاد من متاعب بعض العاملات ومن جهة أخرى نرى أن ما يمكن عكسه صحيح فقد لا يتوافق المستوى التعليمي للزوج مع ظروف المرأة العاملة وهنا قد يكون الجانب الفكري متغلب على الجانب التعليمي مما قد يمنح للمرأة قدر من التخفيف من ضغوطاتها سواء في بيتها أو عملها، وفي الأخير سواء كان للزوج مستوى تعليم عال ام لا فإن هذا لا يقتضي بالضرورة أن يكون واعيا بمسؤوليات والصراعات التي تتعرض لها العاملة من ناحية بيتها وعملها.

1- عرض الجداول الخاصة بالفرضية الأولى:

الفرضية تقول: توجد علاقة بين تعدد الأدوار (زوجة - أم - ربة منزل) والضغط المهني، وللإجابة على هذه الفرضية تم التركيز على المتغيرات المرتبطة بالالتزامات الأسرية.

جدول رقم 1) العلاقة بين نوع الاسرة والدعم الأسري

المجموع		لا		نعم		الدعم الأسري
ن	ت	ن	ت	ن	ت	نوع الأسرة
100%	35	%14.3	05	%85.7	30	نووية
100%	05	80%	4	20%	1	ممتدة
100%	40	%12.5	9	%87.5	31	المجموع

من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام تبين أن نسبة 87.5% من مجموع الباحثين صرحوا بأنهم يجدون دعم وتحفيز من عائلتهم تدعمها نسبة 85,7% يؤثر ذلك إيجابيا على أدائهم الوظيفي.

هذا مقارنة نسبة 12.5% من مجموع الباحثين صرحوا بأنهم لا يتلقون دعم وتحفيز من عائلتهم تدعمها نسبة 14.3% ويؤثر ذلك سلبا على أدائهم الوظيفي.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب الباحثين الذين يعيشون في أسر نووية صرحوا بأنهم يتلقون دعم وتحفيز من طرف عائلتهم مما أثر إيجابيا على أدائهم الوظيفي ، في حين أن نسبة قليلة الذين يعيشون في أسرة ممتدة لا يتلقون دعم وتحفيز من طرف عائلتهم وذلك يؤثر سلبا على أدائهم، وعليه يمكن القول أن الزوجة في الأسرة الممتدة لا تنتظر أو تتوقع أية مساعدة من زوجها تتعلق بالمساعدة في تنظيم شؤون البيت، على عكس الأسرة النووية فنجد الزوج عنده قابلية لمساعدة الزوجة والمساهمة في رعاية الأبناء، و من جهة أخرى مساهمة الزوجة في إعانة زوجها من خلال تسير الشؤون الاقتصادية في البيت أو مستلزماته ، فهذه العملية تبين كيفية توزيع

الأدوار بين الزوجين في الأسرة النواة، من حيث تقسيم العمل واتخاذ القرار وتربية وتوجيه الأبناء وغيرها من الأعمال، وعلى هذا الأساس أصبحت الأدوار بين الزوجين تتوزع على أساس التعاون والتفاهم القائم بينهما.

وبالتالي نستنتج أن نوع الأسرة التي تعيش فيه المرأة العاملة له علاقة بدرجة الدعم الإيجابي لها والذي ينعكس هو الآخر بشكل كبير على أدائها الوظيفي.

جدول رقم (02) العلاقة بين سن الأولاد و المشاكل المتعلقة بتربية أبنائك

المجموع		نعم		لا		مشاكل تتعلق بتربية أبنائك
ن	ت	ن	ت	ن	ت	سن الأولاد
100%	17	29.4%	5	70.6%	12	أقل من 5 سنوات
100%	10	80%	08	20%	02	6 - 12 سنة
100%	10	90%	9	10%	1	13-17 سنة
100%	03	33%	01	67%	02	أكثر من 18 سنة
100%	40	57.5%	23	42.5%	17	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 57,5% من مجموع الباحثين يجدون صعوبة ومشاكل في تربية أبنائهم تدعمها نسبة 90% لديهم صعوبة بالغة مع تربية أولادهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و 17 سنة.

هذا مقارنة نسبة 42,5% لا يجدون صعوبة ومشاكل في تربية أبنائهم تدعمها نسبة 70.6% لديهم أطفال أقل من 5 سنوات.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب الباحثين صرحوا أنهم يجدون صعوبة في تربية أبنائهم خاصة الذين سن أولادهم ما بين 13 و 17 سنة فهو بداية سن مرحلة المراهقة وهي المرحلة الصعبة في تربية الأبناء خاصة

في ظل التغيرات المعاصرة وجيل العولمة فهذه المرحلة حساسة جدا في تربية الأبناء، في حين أن نسبة قليلة من الموظفين لا يجدون صعوبة ومشاكل في تربية أبنائهم الذين لديهم أطفال أقل من 05 سنوات بحم أن في هذه المرحلة يمكن التحكم في تربية الطفل ، كما أن أغلب العاملات يتكون أولادهم في دور الحضانة فهذا يسهل عليهم التربية والرعاية يخفف عليهم عبئ رعاية أطفالها.

وعليه نستنتج أن أغلب الموظفات العاملات الذين عندهم أولاد يتراوح أعمارهم ما بين 13 و 17 سنة لديهم مشاكل في تربية أولادهم ويجدون صعوبة في تربيتهم وعلى عكس النساء العاملات الذين يتراوح أعمارهم أقل من 05 سنوات لا يجدون صعوبة في رعايتهم وتربيتهم.

وعليه يمكن القول أن عملية تربية الأبناء ورعايتهم عرفت تغيرا ملحوظا، فبعدما كان الطفل يتلقى التربية والتلقين من جميع أفراد العائلة الممتدة الذين يعيش معهم من أجداد وأعمام وعمات والآباء، أصبح الطفل في العائلة النووية يتلقى هذه العمليات من طرف الوالدين فقط بالإضافة إلى وسائل التنشئة الاجتماعية الحديثة من وسائل الاتصال ودور الحضانة وغيرها، وهذا ما كان له انعكاسات وسلوكيات جديدة أثرت على قيم الطفل وتوجهاته خاصة في فترة المراهقة، نظرا لانشغال الوالدين عن مراقبة أبنائهم.

جدول رقم (3) العلاقة بين التفوق الدراسي للأبناء وعدد الساعات العمل

المجموع		أكثر من 04 ساعات		04 ساعات		عدد الساعات العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	التفوق الدراسي
100%	03	67%	2	33%	1	لا
100%	37	75,7%	28	24,3%	9	نعم
100%	40	75%	30	25%	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 75% من مجموع الباحثين عندهم أكثر من 04 ساعات في العمل تدعمها نسبة 75,7% لديهم أولاد متفوقين في دراستهم.

هذا مقارنة نسبة 25% عندهم 04 ساعات في العمل تدعمها نسبة 33% أطفالهم ليسوا متفوقين في دراستهم.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح أن أغلب المبحوثين لديهم أكثر من 04 ساعات في العمل نجد أن أولادهم متفوقين في دراستهم برغم من انشغالهم خارج البيت إلا أن الأم العاملة تسعى إلى عدم إهمال أبنائها دراسيا في حين أن نسبة قليلة من الموظفين لديهم 04 ساعات عمل فقط في اليوم إلا أن تحصيل أولادهم في دراستهم ليس فالمستوى المطلوب.

أي أن أغلب الموظفات العاملات الذين عندهم أكثر من 04 ساعات في العمل عندهم أطفال متفوقين في دراستهم وبالرغم من ضغط العمل اليومي تسعى الأم العاملة دائما إلى تعويض الوقت التي تقضيه خارج البيت لمتابعة أولادها في تحضير دروسهم اليومية والاهتمام بهم على عكس النساء العاملات التي تعمل فقد 04 ساعات في اليوم فإن تحصيل أولادهم الدراسي متدني وغير متفوقين.

وعليه يمكن القول أن نوع المهنة ومدة العمل من شأنه أن يحدث فروق بين النساء العاملات في مختلف القطاعات، فالمرأة العاملة في قطاع اخر غير التعليم ليست كامرأة العاملة في قطاع التعليم، يعني أن الأم في هذه الحالة هي في الأصل معلمة، وبالتالي أنه مهما كانت الأم العاملة منشغلة جدا ولها ضغوط والتزامات مهنية، إلا أنها تسعى دائما إلى متابعة أبنائها دراسيا.

جدول رقم (4) العلاقة بين المستوى التعليمي للزوج ومساعدة الزوجة يساعدك في داء

الواجبات المنزلية

المجموع		لا		نعم		مساعدة الزوج
ن	ت	ن	ت	ن	ت	المستوى التعليمي للزوج
100%	3	67%	2	33%	1	أمي
100%	9	66,67%	6	33,33%	3	متوسط

100%	22	41%	09	59%	13	ثانوي
100%	6	17%	1	83%	5	جامعي
100%	40	%45	18	%55	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 55% من مجموع المبحوثين يساعدونهم أزواجهم في أعمالهم المنزلية ورعاية الأبناء تدعمها نسبة 83% مستوى التعليم لأزواجهم جامعيين.

هذا مقارنة نسبة 45% لا يساعدونهم أزواجهم في أمورهم المنزلية تدعمها نسبة 67% مستوى التعليمي لأزواجهم محدود أو معدوم.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للزوج زاد وعيه وثقافته بضرورة مساعدة زوجته العاملة في بعض الأمور المنزلية من رعاية الأطفال والتخفيف عنها من الأعباء التي تكون داخل المنزل أثناء غيابها، في حين أن نسبة قليلة.

وعليه نستنتج أن الدعم المعنوي للزوج يسمح للمرأة العاملة بالإنقاص من التوتر الداخلي وذلك من خلال الاعتناء بالأبناء أثناء غياب الزوجة العاملة

جدول رقم (5) العلاقة بين تعدد الأدوار و التفكير بالاستقالة أو التقاعد النسبي

المجموع		نعم		لا		التفكير بالاستقالة أو التقاعد النسبي
ن	ت	ن	ت	ن	ت	يتشتت ذهنك بتعدد أدوارك
100%	17	%58.8	10	%41.2	07	لا
100%	23	%78.3	18	%21.7	05	نعم
100%	40	%70	28	%30	12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 70% من مجموع المبحوثين يفكرون بالتقاعد النسبي، تدعمها نسبة 78.3% يتشتت ذهنهم بتعدد أدوارهم.

هذا مقارنة نسبة 30% لا يفكرون بالتقاعد النسبي تدعمها نسبة 41.2% يتشتت ذهنهم بتعدد أدوارهم.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثين صرحوا بأنهم يفكرون بالاستقالة أو التقاعد النسبي فجميع المسؤوليات تكون على عاتقهم أم، زوجة، ربة بيت، عاملة إرهاب في المنزل تؤدي إلى صعوبات في التركيز وانخفاض في الإنتاجية فمن الطبيعي بسبب كثرة المسؤوليات من توتر وضغط العمل ومسؤوليات الرعاية والمهام المنزلية يفكرون بالاستقالة أو التقاعد النسبي.

في حين نسبة قليلة من المبحوثين صرحوا أنهم لا يفكرون بالتقاعد النسبي أو الاستقالة في العمل ولا يشتت ذهنهم بتعدد أدوارهم.

ومنه نقول أغلب الموظفات العاملات المتزوجات يعانين من إزدواجية الدور، بسبب كثرة الضغوطات المنزلية والمسؤوليات التي على عاتقهم من تربية واهتمام، وضغوط عملية، على عكس ذلك توجد فئة لا يفكرون بالاستقالة أو التقاعد النسبي لأنهم لا يجدون مشكلة ولا يتشتت ذهنهم بتعدد أدوارهم في المنزل والعمل.

وعليه نستنتج أنه كلما تعدد أدوار المرأة العاملة تضاعفت المسؤوليات وتضاعفت ضغوط المهنة، وهذا يرتبط بمتغيرات أخرى فالمرأة العاملة التي ليس لها أولاد ليست كالمرأة التي لها أولاد، والأم العاملة التي لها طفل أو طفلين ليست كالأم التي لها أكثر من أربعة أطفال، والأم العاملة التي يتوقف دورها الأسري على رعاية الزوج والأبناء فقط ليست كالأم العاملة التي لها مسؤوليات أخرى، وهنا نتحدث عن المرأة التي تعيش في أسرة ممتدة، وعليه نقول كلما تعددت وظائف وأدوار المرأة داخل البيت كلما زادت الضغوط المهنية وبالتالي التفكير في التقاعد أو الإنسحاب.

جدول رقم (6) العلاقة بين مراعات المؤسسة للمناسبات العائلية, (وفات، مرض، مناسبة والإضطراب للغياب عن العمل

المجموع		لا		نعم		الانشغالات العائلية يضطرك للغياب عن العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	تراعي مؤسستك حضورك لمناسبات عائلية
100%	31	%58.1	18	%41.9	13	نعم
100%	09	%11.1	01	%88.9	08	لا
100%	40	%47.5	19	%52.5	21	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 58.1% من مجموع المبحوثين بسبب الانشغالات العائلية يضطرون للغياب عن العمل، تدعمها نسبة 11.1% لا تراعي مؤسستهم حضورهم للمناسبات العائلية.

هذا مقارنة نسبة 47.5% لا يضطرون للغياب عن العمل بسبب الانشغالات العائلية، تدعمها نسبة 58.1% تراعي مؤسستهم حضورهم للمناسبات العائلية.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يضطرون للغياب عن العمل بسبب المناسبات العائلية "وفاة، مرض، زواج أقارب" لا تراعي مؤسستهم حضورهم لهذه الانشغالات فيضطرون للغياب أو طلب إجازة أو عدم الحضور، كما نجد نسبة أقل لا يضطرون للغياب عن العمل بسبب الانشغالات العائلية لأن المدير متفهم ويراعي هذا الغياب، يعني نفس المدير لكن طريقة التعامل والعلاقة تختلف بين العاملات، وسوف نفصل في هذا الأمر في جداول الفرضية الثانية.

وبالتالي أغلب النساء الموظفات العاملات يضطرون للغياب وعمل إجازة مرضية ذلك بسبب أن مؤسستهم لا تراعي المناسبات العائلية كفرح أو مرض أو سفر أو وفاة لهذا يضطرون للغياب عن العمل، على عكس ذلك يوجد نساء تراعي مناسباتهم العائلية وبالتالي لا يضطرون إلى تبرير الغياب عن العمل أو أخذ إجازة.

وعليه يمكن القول أنه كلما كان هناك تفهم من قبل المرؤسين لبعض الظروف الخاصة والإستثنائية للعمال، وكان هناك تفاهم بالتراضي بخصوص تعويض اليوم أو الوقت المتؤخر عنه، كلما نقص الضغط على العاملة، وهذا ما يخلق ارتياح وتوازن للعاملة سواء من جانب الإلتزامات الأسرية أو الإلتزامات المهنية.

جدول رقم (7) العلاقة بين سن العاملة والتوافق بين الأدوار المهنية والأسرية

المجموع		مساعدتها من طرف الاهل		تنظيم الوقت		التوفيق بين الأدوار المهنية و الأسرية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	السن
100%	20	35%	07	65%	13	ما بين 20 – 30
100%	11	27%	3	73%	8	ما بين 30 – 40
100%	9	22%	2	78%	7	ما بين 40 – 50
100%	40	30%	12	70%	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 70% من مجموع المبحوثين يوفقون بين أدوارهم المهنية والأسرية عن طريق تنظيم الوقت، تدعمها نسبة 78% سنهن ما بين 40 و50 سنة هذا مقارنة نسبة 30% يوفقون بين أدوارهم المهنية والأسرية عن طريق المساعدة من طرف الأهل، تدعمها نسبة 35% سنهن ما بين 20 و30 سنة.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يوفقون بين أدوارهم المهنية والأسرية بسبب تنظيم الوقت فيقسمون الوقت إلى قسمين أدوار أسرية القيام بالمهام المنزلية رعاية الأطفال تربيتهم مساعدتهم في دراستهم فتكون في المنزل أم، ربة بيت، زوجة القيام بمسؤوليتها الكاملة مع زوجها وأولادها، وأيضا في وظيفتها تكون مهنية منضبطة تقوم بمهامها العملية على أتم وجه حيث أن سنهن ما بين 40 و50 سنة فبالتالي تكون موظفة ذات كفاءة وخبرة عالية.

و نجد نسبة قليلة هي أيضا توفيق بين أدوارها المهنية والأسرية ولكنها عن طريق المساعدة من طرف أهلها، بمساعدة زوجها، أمها، أختها، أم زوجها حيث يساعدونها في رعاية أطفالها ويساعدونها في القيام بمهامها المنزلية فبالتالي تكون مسؤوليتها أخف، وتكون في مهنتها مرتاحة وتوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية سنها يتراوح بين 20 و30 سنة.

وعليه أن أغلب الموظفات العاملات المتزوجات الذين سنهم يتراوح ما بين 40 و50 سنة في العمل يتكلمون على أنفسهم في أدوارهم الأسرية والمهنية ويعتمدون على تنظيم وقتهم بنفسهم وعلى عكس ذلك النساء العاملات اللاتي لديهن سن بين 20 و30 سنة بسبب قلة الخبرة في العمل والضغط الذي يوجد في بداية السنوات يضطرون إلى تلقي المساعدة من أهلهم لكي يوفقون بين الأدوار المهنية والأسرية.

وهذا ما أكدته نتائج الدراسة التي قامت بها الباحثة **حورية بن عياش (1994)** على أنه يقل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة كلما زاد سنها لأنها تكون أكثر خبرة في مواجهة صراع الأدوار، وذلك باعتبارها أكثر عقلانية وأكثر تنظيماً لوقتها مع أفراد أسرتها عكس العاملات اللواتي يكن سنهن أصغر فإنهن يكن أكثر عرضة لصراع الدور كونهن ليست لديهن الخبرة والقدرة على تنظيم وقتهم مع أفراد أسرتهن خاصة العاملات اللواتي منهن في بداية حياتهن الزوجية ولديهن أطفال، فهن تتعدد عليهن الأدوار وبالتالي لا تستطعن القيام بكل المطالب في آن واحد مما يؤدي إلى اضطراب علاقتهم مع الأسرة ككل.

جدول رقم (8) العلاقة بين الدعم الأسري ونظرة المجتمع لعمل المرأة

المجموع		نعم		لا		نظرة المجتمع لازالت سلبية لعمل المرأة
ن	ت	ن	ت	ن	ت	الدعم وتحفيز الأسري يؤثر إيجاباً على أدائك الوظيفي
100	9	44%	4	55%	05	لا
100	31	42%	13	58%	18	نعم
100	40	42.5%	17	57.5%	23	المجموع

نلاحظ من الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 57.5% من مجموع الباحثين أن نظرة المجتمع لعمل المرأة أصبحت إيجابية تدعمها نسبة 58% يتلقون الدعم والتحفيز الأسري وذلك يؤثر عليهم إيجابيا على أدائهم الوظيفي.

هذا مقارنة نسبة 42.5% صرحوا أن نظرة المجتمع لعمل المرأة لازالت سلبية تدعمها نسبة 42% يتلقون الدعم والتحفيزات من أسرهم وذلك يؤثر إيجابيا على أدائهم الوظيفي.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب الباحثين صرحوا أن نظرة المجتمع لعمل المرأة أصبحت إيجابية ، فالمجتمع مع التغيرات الاجتماعية الحاصلة في العالم ابتعد عند النظرة التقليدية لدور المرأة، حيث أصبحت المرأة تنافس الرجل في مختلف المجالات الاقتصادية السياسية والصحية والتعليمية وكذلك يوجد مهن لديها قبول عام ومتفق عليه من طرف المجتمع ومن بينها مهنة التعليم ، حيث أنها كذلك تتلقى الدعم من طرف عائلتها ويدعمونها معنويا وجسديا ونسبة قليلة من الباحثين صرحوا أن نظرة المجتمع لعمل المرأة لازالت سلبية وأن المرأة غير مضطرة للعمل خاصة إذا كان زوجها يوفر لها ولأبنائها كل الإحتياجات الضرورية.

وعليه أغلب الموظفات العاملات المتزوجات يرون أن المجتمع والأسرة يدعمان المرأة المشتغلة في قطاع التعليم وعلى عكس ذلك توجد فئة من النساء العاملات صرحوا أن المجتمع والأسرة غير داعمان .

وبالتالي نستنتج أن تعدد أدوار المرأة العاملة في الأسرة والمجتمع قد يسبب لها الكثير من الضغوط سواء على الجانب النفسي أو المهني، فصراع الأدوار بين تلبية الالتزامات الأسرية من التربية والأمور المنزلية يدخل المرأة العاملة في دوامة من القلق والإرهاق، وهذا ما يجعلها بأمس الحاجة للمساعدة من المحيطين بها للتخفيف من حدة هذه الضغوط والتقليل من الإحساس بالشعور والتقصير في تأدية واجباتها العائلية والاجتماعية وهذا ما ينعكس سلبا على أدائها الوظيفي، فكلما كانت نظرة المجتمع والأسرة داعمة ومشجعة كلما نقصت أعباء تعدد الأدوار.

جدول رقم (9) العلاقة بين عمل الزوج والراضا على خروجك للعمل

المجموع		نعم		لا		زوجك راض على خروجك للعمل
						عمل الزوج
ن	ت	ن	ت	ن	ت	

موظف	7	20.6%	27	79.4%	34	100%
بطل	1	16.7%	5	83.3 %	6	100%
المجموع	8	15%	32	85%	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 85% من مجموع المبحوثين أزواجهم موافقين عن خروجهم للعمل تدعمها نسبة 83.3% أزواجهم بطالين أو ذوي عمل يومي غير ثابت.

هذا مقارنة نسبة 15% أزواجهم ليسوا راضين عن عملهم، تدعمها نسبة 20.6% أزواجهم موظفين.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثات اللواتي أزواجهن يشغلون عمل يومي راضين عن خروجهم للعمل ، ففي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة فقد تصبح مساهمة الزوجة في الدخل ضرورية لتلبية احتياجات الأسرة فتصبح هي المعيلة الأساسية فبسبب الظروف المعيشية الصعبة يتقبل الزوج أن تعيل المرأة هي المنزل، حيث تؤثر بطالة الزوج على ديناميكيات القوة داخل العلاقة الزوجية.

ونسبة قليلة من المبحوثات اللواتي أزواجهن موظفين صرحن أنهم غير راضين عن عملهم ، وهذا بسبب أن التوقعات المتبادلة بين الزوجين تلعب دورا هاما في تحديد رضاهم عن عمل زوجته فقد يتقبل البعض فكرة أن المرأة تعيل في شؤون المنزل بينما قد شعر آخرون بمشاعر عدم الأمان أو الاستياء من خروج المرأة للعمل خاصة إذا لم يتم الاعتراف بمساهماته في المنزل أو شعر الزوج بعدم التقدير.

وعليه نستنتج أن أغلب الموظفات العاملات المتزوجات الذين أزواجهم راضين عن عملهم أزواجهن يمتنعون عمل مؤقت حيث يعد الوضع المالي أحد العوامل الرئيسية المؤثرة على موقف الزوج من عمل زوجته فتصبح مساهمة الزوجة في الدخل ضرورية لتلبية احتياجات الأسرة ما قد يخفف من أي معارضة لعملها، على عكس ذلك توجد فئة من النساء أزواجهم ليسوا راضين عن عملهم وأزواجهم موظفون، ومن هنا يمكن القول أنه ليس الإحتياج المادي هو العنصر الوحيد الذي يحدد موقف الرجل من عمل المرأة، فسواء كان الزوج موظف أو عمل يومي فإن موقفه يتحدد بمتغيرات أخرى كخلفية ثقافية أو دينية أو قناعة شخصية .

الإستنتاج الخاض بالفرضية الأولى:

- من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للجداول المتعلقة بالفرضية الأولى والتي تهدف إلى معرفة العلاقة بين تعدد الأدوار والضغط المهني للمرأة العاملة المتزوجة، ثم التوصل إلى النتائج الآتية:
- إن أغلب الموظفين في ثانوية سيدي أعجاز من النساء يعيشون في أسرة نووية يتلقون الدعم والتحفيز ويتلقون مساعدة من أزواجهم في مهامهم المنزلية على عكس الذين يعيشون في عائلة ممتدة.
 - إن أغلب المبحوثين الذين سن أولادهم في مرحلة المراهقة لديهم مشاكل أكثر في تربية أبنائهم عكس الفئة العمرية في سنوات التحضري و الإبتدائي.
 - أنه بالرغم من الوقت الكبير الذي تقضيه الأم العاملة خارج المنزل، وإزدواجية الأدوار، إلا أنها تسعى دائما إلى متابعة أبنائها دراسيا، وهذا مانعكس على المستوى التعليمي للأبناء، وأن أغلب أبنائهن متفوقين دراسيا.
 - أن أغلب الأزواج الذين مستواهم التعليمي من ثانوي الى مافوق، أكثر قابلية لمساعدة الزوجة وتلبية إحتياجات الأبناء أثناء غيابها.
 - كلما تضاعفت المسؤوليات داخل البيت وتعددت الأدوار، ونقص الدعم الأسري كلما تشتت ذهن العاملة، وزادت الضغوط المهنية والتفكير في التقاعد النسبي أو التوقف عن العمل.
 - أن نسبة كبيرة من المبحوثين من النساء صرحوا أن نظرة المجتمع والعائلة للمرأة العاملة في قطاع التربية والتعليم نظرة جيدة وداعمة .
 - أن نسبة قليلة من الموظفات العاملات صرحوا أن أزواجهم ليسوا راضين عن عملهم بسبب الخلفية الثقافية التقليدية، دينية وقناعات شخصية.
 - أن نسبة متوسطة من العاملات أنهم يستطيعون التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية الأسرية بسبب الخبرة التي تخطت 10 سنوات فجعلهم يعرفن كيف ينظمون وقتهم ويتكيفون مع الواقع والقيام بجميع المسؤوليات المقدمة لها، أن أن سن العاملة والخبرة المهنية لها دور كبير في مواجهة صراع الأدوار والضغوط المهنية.

2- عرض الجداول الخاصة بالفرضية الثانية:

الفرضية تقول: توجد علاقة بين بيئة العمل والضغط المهني. وللإجابة على هذه الفرضية تم التركيز على المتغيرات المرتبطة بالالتزامات المهنية.

جدول رقم (1) علاقة العمل مع مديرك و تقدير الجهد المبذول في العمل

المجموع		دائما		أحيانا		يتجاهل مديرك مجهوداتك
ن	ت	ن	ت	ن	ت	علاقة العمل مع المدير
100%	25	48%	12	52%	13	متوترة
100%	15	46.7%	7	53,3%	8	جيدة
100%	40	47.5%	19	52.5%	21	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 52.5% من مجموع الباحثين أحيانا يتجاهل مدير مؤسستهم مجهوداتهم في العمل تدعمها نسبة 53.3% علاقتهم جيدة في العمل مع مديرهم.

هذا مقارنة نسبة 47.5% دائما ما يتجاهل مدير مؤسستهم مجهوداتهم المبذولة في العمل تدعمها نسبة 48% علاقتهم متوترة مع مديرهم.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب الباحثين صرحوا أنهم أحيانا ما يتجاهل مدير مؤسستهم مجهوداتهم المبذولة في العمل وعلاقتهم من مديرهم جيدة، تقييم وتقدير جهود الموظفين تعد عامل مهم في دافعية العمل والأُنجاز، مما قد يقلل من أهمية الاعتراف الفردي بالجهود المبذولة.

قد تكون معايير التقييم المستخدمة في المؤسسة غير واضحة أو غير عادلة، مما قد يؤدي إلى تجاهل جهود بعض الموظفين، قد تكون توقعات الموظفين بشأن الاعتراف والتقدير مختلفة عن توقعات المدير، مما قد يؤدي إلى سوء فهم وتجاهل غير مقصود في نسبة قليلة صرحوا أنهم دائما ما يتجاهل مدير مؤسستهم مجهوداتهم في العمل وعلاقتهم متوترة مع مديرهم، وعليه يؤثر أسلوب الإدارة الذي يتبعه المدير على كيفية تفاعله مع موظفيه وتقديره

لجهودهم، فبعض المديرين قد يفضلون التركيز على النتائج دون الاهتمام بالتفاصيل مما قد يؤدي إلى تجاهل جهود بعض الموظفين وبالمقابل قد تكون توقعات الموظفين بشأن الاعتراف بجهودهم وتقديرها عالية مما قد يؤثر سلبا على إنتاجيتهم.

وعليه نستنتج أنه كلما كانت العلاقة بين العمال والمدير سيئة أو متوترة كلما أذى ذلك إلى عدم تقدير أو الإعراف بالجهود المبذولة في العمل.

جدول رقم (2) العلاقة مع زملاء العمل بيئة العمل الإيجابية

المجموع		نعم		لا		بيئة العمل مشجعة على التنافس الإيجابي
ن	ت	ن	ت	ن	ت	علاقات العمل مع زملائك
100%	18	11%	02	89 %	16	متوترة
100%	22	59%	13	41%	09	جيدة
100%	40	%37.5	15	%62.5	25	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 62.5% من مجموع الباحثين بيئة العمل ليست مشجعة على التنافس الإيجابي تدعمها نسبة 89% العلاقة مع الزملاء متوترة.

هذا مقدار نسبة 37.5% بيئة العمل مشجعة على التنافس الإيجابي، تدعمها نسبة 59% علاقات العمل مع الزملاء جيدة.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثات صرحن بأن بيئة العمل ليست مشجعة على التنافس الإيجابي، والعلاقة مع الزملاء متوترة، هذا ماينعكس سلبا على قدرتهم على التفاعل بشكل إيجابي مع و انخفاض رضا الموظفين وتحفيزهم، وبالمقابل أن علاقات العمل الجيدة بين الزملاء تعد بيئة مصدر محفزة على التنافس الإيجابي و زيادة الإنتاجية والإبداع و الرضا الوظيفي .

وعليه ن أن أغلب الموظفات العاملات المتزوجات صرحوا بأن بيئة العمل ليست مشجعة على التنافس الإيجابي والعلاقة مع الزملاء متوترة قد تؤكد ثقافة العمل على المنافسة الفردية والنفعية مما قد يؤدي إلى شعور

الموظفين بالتهديد من زملائهم على عكس ذلك فئة من النساء الموظفات العاملات صرحوا أن بيئة العمل مشجعة على التنافس الإيجابي وعلاقتهم بزملائهم جيدة، فالعلاقات الجيدة بين الزملاء تؤدي إلى زيادة الثقة بينهم وبين الإدارة مما قد يسهل التواصل والتعاون بين الموظفين والمشاعر الإيجابية مثل السعادة والرضا عن العمل .

ومنه نستنتج أن العلاقات الجيدة بين العمال تعد من أهم مظاهر توافق المهني التي تشعر العامل بالأمان والاستقرار في العمل، والتحفيز الإيجابي في تقديم أحسن ما يملك من مهارات وقدرات وهذا عكس ما نجده تماما عندما تكون علاقات العمل مع زملاء العمل متوترة ويسودها خلاف ومناوشات، حيث تختفي قيم التعاون، وتبادل الخبرات، والتنافس الإيجابي بين العاملات.

جدول رقم (3) العلاقة بين الثقة المتبادلة بين العمال و الضغوط السلبية في مكان العمل

المجموع		نعم		لا		الضغوط السلبية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	يفتقر محيط العمل إلى الثقة
100%	19	68.4%	13	31.6%	6	لا
100%	21	81%	17	19%	04	نعم
100%	40	75%	30	25%	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 75% من مجموع المبحوثات صرحن بأن جو العمل تسوده الطاقة السلبية والضغوط تدعمها نسبة 81% يفتقر محيط العمل إلى الثقة.

هذا مقارنة نسبة 25% أن جو العمل لا تسوده الطاقة السلبية والضغوط تدعمها نسبة 31.6% لا يفتقر محيط العمل إلى الثقة.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثات صرحن بأن جو العمل تسوده الطاقة السلبية والضغوط ويفتقر محيط العمل إلى الثقة، ومن هنا يمكن القول بأن ضغوط العمل السلبية والمفرطة تؤدي إلى شعور الموظفين بالتوتر والقلق مما يؤثر سلبا على قدرتهم على أداء وظائفهم بشكل فعال، ويخلق بيئة عمل سلبية مليئة بشعور عدم الارتياح والإحباط، وينهي مظاهر التعاون وتبادل الخبرات بين العاملات. في حين نسبة قليلة صرحن

أن حول العمل لا تسوده الطاقة السلبية والضغط ولا يفتقر محيط العمل إلى الثقة، فوجود الثقة المتبادلة بين العاملات يساعد على تحسين الإنتاجية والتعاون وارتفاع مهارات التواصل الفعالة .

وعليه نستنتج أنه كلما انعدم أو قل شعور الثقة المتبادل بين العاملات أو بين العاملات والمدير، كلما سادت الضغوط السلبية بين العاملات، وكثرت المناوشات والخلافات في مكان العمل، ولا يتوقف الأمر عن هذا فقط، فالأمر يزداد حدة عندما ينتقل هذا الجو السليبي من مكان عملها إلى بيتها، وهذا ما قد ينعكس على سلوك وتعامل العاملة مع زوجها وأبنائها، وهنا يبدأ صراع اضطراب وتعدد الأدوار في ظهور بشكل واضح، سواء على نفسية وصحة العاملة في حد ذاتها . أو في علاقاتها مع أبنائها وزوجها، فجو الثقة المتبادل ونوع الضغوط السائدة في العمل يعد عامل هام في التخفيف أو زيادة صراع الدور والضغط المهني.

جدول رقم (4) العلاقة بين المناهج الجديدة وعبئ العمل

المجموع		نعم		لا		يتبعك التحضير اليومي لدروس
ن	ت	ن	ت	ن	ت	المناهج الجديدة ساهمت في زيادة الضغط المهني على الأستاذ
100%	03	%33.3	1	%66.7	02	لا
100%	37	%64.9	24	%35.1	13	نعم
100%	40	%62.5	25	%37.5	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 62.5% من مجموع الباحثين يتبعهم التحضير اليومي للدروس تدعمها نسبة 64.9% المناهج الجديدة ساهمت في زيادة الضغط المهني على الأستاذ.

هذا مقارنة نسبة 37.5% لا يتبعهم التحضير اليومي لدروس تدعمها نسبة 66.7% المناهج الجديدة لم تساهم في زيادة الضغط المهني على الأستاذ.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أغلب الباحثين صرحوا أن التحضير اليومي للدروس يتبعهم والمناهج الجديدة ساهمت في زيادة الضغط المهني على الأستاذ، فالتحضير اليومي للدروس يتطلب قضاء ساعات طويلة في التخطيط وتصميم الأنشطة التعليمية وجمع الموارد وتقييم الطلاب مما يشكل عبئا كبيرا على وقتهم وطاقتهم و

المناهج الجديدة في المنظومة التربوية زادت من عبء العمل على المعلمين خاصة إذا لم يتم توفير التدريب والدعم الكافين لمساعدتهم على تطبيقها بشكل فعال، كما أنه قد تؤدي قلة عدد المعلمين أو ارتفاع عدد التلاميذ في القسم الواحد في بعض المدارس إلى زيادة عبء العمل على الأساتذة الموجودين مما يؤثر على أداء واجباتهم بشكل فعال، بالإضافة إلى حضور الاجتماعات إعداد التقارير والتقييم الدائم للتلميذ ، في حين نسبة قليلة صرحوا أنهم لا يتعبهم التحضير اليومي للدروس والمناهج الجديدة لم تساهم في زيادة الضغط المهني على الأستاذ، ونفسر هذا بإمكانية تمتع بعض الأساتذة بمهارات عالية في تنظيم الوقت مما يساعدهم على إدارة عبء العمل بشكل فعال وتجنب الشعور بالتعب.

وعليه نستنتج أن أغلب الأساتذة العاملات المتزوجات صرحوا أنهم يتعبهم التحضير اليومي للدروس والمناهج الجديدة تساهم في زيادة الضغط المهني، فيعاني العديد من الأساتذة من شعور متزايد بالتعب والإرهاق نتيجة لزيادة عبء العمل خاصة مع التحضير اليومي للدروس وتطبيق المناهج الجديدة على عكس ذلك فئة من الأساتذة العاملات صرحوا أنهم لا يتعبهم التحضير اليومي للدروس والمناهج الجديدة، وهنا يظهر دور العوامل المساعدة على ذلك كالخبرة المهنية والدعم الأسري.

جدول رقم (5) العلاقة بين عدد ساعات العمل اليومي و تلبية الإحتياجات الأسرية

المجموع		نعم		لا		زوجك وأبنائك راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ماهو عدد الساعات التي تعملين فيها في اليوم
100%	10	%100	10	%0.00	0	04 ساعات
100%	30	%93.3	28	%6.7	02	أكثر من 04 ساعات
100%	40	%95	38	%05	02	المجموع

وحسب الاتجاه العام أن نسبة 95% أزواجهم وأبنائهم راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية تدعمها نسبة 100% عدد الساعات التي يعملون فيها في اليوم 04 ساعات.

هذا مقارنة نسبة 05% أزواجهم وأبنائهم ليسوا راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية تدعمها نسبة 6.7% عدد الساعات التي يعملون فيها أكثر من 04 ساعات.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن جل المبحوثات صرحن أن أزواجهم وأبنائهم راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية وعدد الساعات التي يعملون فيها 04 ساعات في اليوم، فبعض الأسر قد تتوزع الأدوار بشكل غير تقليدي حيث يتشارك الزوجان في مسؤوليات العمل ورعاية الأطفال والمنزل في هذه الحالة يكون أزواج الأستاذات وأبنائهم أكثر تفهما ودعما، في حين نسبة قليلة صرحوا أن أزواجهم وأبنائهم ليسوا راضين عن تلبية احتياجاتهم ، وهنا تربطها بعوامل أخرى كنوع الأسرة غذا كانت ممتدة أو نووية وعدد الأطفال وسنهم ، فكلما زادت المهام المنزلية وتعددت الأدوار ونقص الدعم الأسري تعجز الأم العاملة عن تلبية كل الاحتياجات المتعلقة بالزوج والأبناء.

وعليه نستنتج أن جل الموظفات من النساء العاملات صرحوا أن أزواجهم وأبنائهم راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية. وهذا يعد أمرا هاما لفهم ديناميكيات العلاقات الأسرية للأمهات العاملات فالعوامل المؤثرة على رضى أفراد الأسرة هو عدد ساعات العمل التي تقضيها العاملة خارج البيت، مما يرغم الزوجات على خلق توازن وتنظيم دقيق للوقت داخل المنزل ووضع خطة عمل أسبوعية لتوزيع مختلف الالتزامات الأسرية، على عكس ذلك فئة قليلة من النساء العاملات صرحن أن أزواجهم وأبنائهم غير راضين عن تلبية احتياجاتهم بسبب العمل أكثر من 04 ساعات في اليوم، و يعانون من ضغوطات العمل بسبب ساعات العمل الكثيرة ولا يكون لديهم دعم كاف أو مساعدة من طرف الزوج .

جدول رقم (6) العلاقة بين الدعم الإيجابي للمدير و الدافعية للذهاب العمل

المجموع		لا		نعم		تشعرين بنقص الدافعية للذهاب العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	الدعم الايجابي للمدير
100%	17	%41.1	07	%58.9	10	احيانا
100%	23	%78.2	18	%21.8	05	دائما

المجموع	15	37.5%	25	62.5%	40	100%
---------	----	-------	----	-------	----	------

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 62.5% لا يشعرون بنقص الدافعية للذهاب للعمل تدعمها نسبة 78.2% دائما يتلقون الدعم الإيجابي للمدير، هذا مقارنة نسبة 37.5% يشعرون بنقص الدافعية للذهاب للعمل تدعمها نسبة 58.9% أحيانا ما يتلقون الدعم الإيجابي للمدير.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثات لا يشعرون بقصص الدافعية للذهاب للعمل ودائما ما يتلقون الدعم الإيجابي من المدير، يساهم الدعم الإيجابي من المدير في تحسين دافعية الأستاذات للذهاب للعمل من خلال خلق شعور بالثقة والتقدير لديهم، توفير فرص لهم للتطوير المهني حل مشكلاتهم بشكل فعال، تشجيعهم على مشاركة أفكارهم ومبادراتهم، خلق بنية عمل يسودها الطاقة الإيجابية والتحفيز، في حين نسبة صرحوا أنهم يشعرون بنقص الدافعية للذهاب للعمل وأحيانا ما يتلقون الدعم الإيجابي للمدي، فعدم تقدير المدير لهم وتجاهل مجهوداتهم أو آرائهم يقلل من دافعتهم للعمل.

وعليه نستنتج أن أغلب الموظفات من النساء العاملات صرحوا أنهم لا يشعرون بنقص الدافعية للذهاب للعمل ودائما يتلقون الدعم الإيجابي من المدير، ويشعرون بالإنجاز عند تحقيق نتائج إيجابية لتلاميذهم فهذا يشعروهم بدافعية مما يحفزهم على الاستمرار في عملهم والشغف بالتدريس والعلاقة الجيدة مع المدير والزملاء والتقدير والعمل الجماعي والتعاون والاحترام عكس ذلك فئة من الأستاذة صرحوا أنهم يشعرون بنقص الدافعية للذهاب للعمل وأحيانا ما يتلقون الدعم من المدير بيئة العمل التي تسودها الطاقة السلبية تؤثر على نقص الدافعية للعمل.

ومن هنا نستنتج أن الحوافز تعد من العوامل الخارجية التي تساهم بدفع كفاءة العمل والأداء للعامل، حتى ولو كان تحفيز معنوي فقط. فالدعم من طرف المرؤوسين يساهم بشكل إيجابي في خلق بيئة العمل جيدة وجو محفزا للعمل من أجل تقديم الأفضل بعكس العلاقات السيئة مع المدير الناتجة عن عوامل مختلفة نذكر منها: المحاببات وعدم المساواة في تقدير أداء العاملين سواء في الضغط والتحفيز كالدعم والترقية أو طرق التعامل وإلقاء المهام فكلما كان هناك دعم إيجابي من طرف المدير كلما زادت دافعية العمل والإنجاز.

جدول رقم (7) الخلافات مع أولياء التلاميذ و راضية على وضعك في العمل

المجموع		نعم		لا		راضية على وضعك في العمل
ن	ت	ن	ت	ن	ت	الخلافات مع أولياء التلاميذ
100%	09	%77.8	07	%22.2	02	لا
100%	31	%61.3	19	%38.7	12	نعم
100%	40	%65	26	%35	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 65% من مجموع المبحوثين راضون عن وضعهم في العمل تدعمها نسبة 77.8% لا يوجد خلافات مع أولياء التلاميذ.

هذا مقارنة نسبة 35% ليسوا راضين عن وضعهم في العمل تدعمها نسبة 22.2% لا يوجد خلافات مع أولياء التلاميذ.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم راضين عن وضعهم في عملهم ولا يوجد خلافات مع أولياء أمور التلاميذ. إن رضا الأساتذة في العمل وعدم وجود مشاكل مع أولياء الأمور يشعرون بالإيجابية، وتقدير عملهم من طرف الأولياء ومن طرف المدير والزملاء وعدم كثرة الضغوط يجعلهم راضون عن عملهم.

في حين نسبة قليلة صرحوا أنهم ليسوا راضين عن وضعهم في العمل ولا يوجد خلافات مع أولياء الأمور بسبب قلة التقدير من طرف الإدارة أو حتى بسبب بعد المسافة بين المؤسسة والمنزل لهذا ليسوا راضون عن وضعهم للعمل.

وعليه نستنتج أن أغلب الموظفين من النساء العاملات راضين عن وضعهم في العمل ولا يوجد عندهم خلافات مع أولياء الأمور، إن رضا الأساتذة في العمل وانعدام الخلافات مع أولياء التلاميذ يعد أمراً إيجابياً يؤثر على جودة التعليم ويساهم في خلق بيئة تعليمية فعالة.

جدول رقم (8) العلاقة بين مرض أطفالك و تلقي توبيخ أو إنذار من مديرك بسبب الغياب

المجموع		لا		نعم		تلقيت توبيخ أو إنذار من مديرك بسبب الغياب
ن	ت	ن	ت	ن	ت	مرض طفلك أجبرك على الغياب
100%	08	%37.5	03	%62.5	05	لا
100%	32	%28,1	09	%71.9	23	نعم
100%	40	%30	12	%70	28	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 70% يتلقون توبيخ أو إنذار من مديرهم بسبب الغياب تدعمها نسبة 71.9% يضطرون للغياب بسبب مرض أحد أطفالهم، هذا مقارنة نسبة 30% لا يتلقون توبيخ أو إنذار من مديرهم بسبب الغياب تدعمها نسبة 37.5% لا يضطرون للغياب بسبب مرض أحد أطفالهم.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلب المبحوثات صرحن أنهم يضطرون للغياب بسبب مرض أحد أطفالهم، وأنهم يتلقون توبيخ أو إنذار من مديرهم بسبب ذلك الغياب، قد لا تؤخذ بعين الاعتبار الظروف الشخصية للأساتذة في بيئة العمل مما قد يؤدي إلى شعورهم بعدم التقدير والارتياح عند تلقي توبيخ أو إنذار من طرف المدير وبالتالي تدهور العلاقات بينهم وبين مديرهم ، فيؤدي إلى زيادة الضغط المهني، في حين نسبة قليلة صرحوا أنهم لا يتلقون توبيخ أو إنذار من مديرهم وهذا ما يجعلهم لا يضطرون للغياب وهذا في حالة ما كان الطفل المريض بحاجة إلى الرعاية الزوجية، أو دور الحضانة، أو أحد من أفراد العائلة.

وعليه نستنتج أن الضغوط التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة في حياتها الشخصية تنعكس على أدائها الوظيفي فمن الصعب على الأم العاملة أن تتجاهل بعض الظروف الاستثنائية التي قد تطرأ فجأة على عائلتها وأطفالها كمرض أحد الأبناء أو الزوج مما يجبرها على الغياب أو التأخر في العمل وتزداد حدة هذا الأمر عند يكون المدير صارم لا يعترف بهذه الاستثناءات أو يتغاضى عنها قليلا، هذا ما يؤدي إلى نشوب خلاف مع المدير وتلقي التوبيخ والإنذار.

الإستنتاج الخاص بالفرضية الثانية:

- من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للجدول المتعلقة بالفرضية الثانية والتي تهدف معرفة تأثير علاقة بيئة العمل بالضغط المهني، تم التوصل إلى النتائج التالية:
- أن كلما كانت العلاقة بين العمال والمدير سيئة أو متوترة كلما أذى ذلك إلى عدم تقدير أو الإعتراف بالجهود المبذولة في العمل.
 - أن النساء العاملات المتزوجات صرحن أن بيئة العمل ليست مشجعة على التنافس الإيجابي وعلاقة العمال فيما بينهم متوترة.
 - أن الموظفات العاملات من الأساتذة في ثانوية سيدي أعباز بلدية بنورة أن جو العمل تسوده الطاقة السلبية والضغط ويفتقر محيط العمل إلى الثقة.
 - أن نسبة كبيرة من الموظفات أزواجهن وأبنائهم راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية بالرغم من عدد أيام وأوقات العمل اليومية.
 - أن نسبة متوسطة صرحوا أن التحضير اليومي للدروس والمناهج الجديدة ساهمت كثيرا في زيادة الضغط على الأساتذة.
 - أن نسبة قليلة صرحوا أن الدعم الإيجابي للمدير يزيد من دافعية العمل، وأن بيئة العمل السلبية والضاغطة تؤثر على نقص الدافعية للعمل.
 - قلة الخلافات مع أولياء التلاميذ تساهم في الرضا عن الأداء الوظيفي وزيادة دافعية العمل .
 - اضطراب الأم العاملة على الغياب أو التأخر بسبب مرض الأبناء وتلقي التوبيخ من المدير بسبب الغياب يدخل العاملة في صراع أو مشاكل سواء مع المدير أو زملاء العمل، ويولد ضغط مهني قوي .

الإستنتاج العام للدراسة:

من خلال تحليل الجداول للفرضيتين المتعلقتين بدراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني فقد توصلت النتائج إلى مايلي .

يعد الدعم الأسري هو العامل الرئيسي الأول في تحقيق التوازن بين مختلف الأدوار المسندة للأم العاملة، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة بأن أغلب الزوجات العاملات اللواتي يعشن في مسكن مستقل أي أسرة نووية متكونة من الزوجين والأبناء فقط هن أكثر مايتلقين دعم ومساندة من طرف الزوج في تلبية احتياجات الأبناء والمساعدة في أمور المنزل، وترتبط هذه النسبة أيضا بالمستوى التعليمي للزوج، فالزوج الذي يعيش في أسرة نووية وله مستوى تعليمي من ثانوي فما فوق هو أكثر قابلية لمساعدة الزوجة، بعكس من له مستوى محدود، وهذا راجع إلى الخلفية الثقافية للزوج، كما أن عدد الأبناء وأعمارهم يشكل تحدي ثاني للمرأة العاملة، فيما يخص عملية التربية والتنشئة الاجتماعية، إذ نجد أن أكثر فئة تجد الأمهات صعوبة في تعامل معهم وتربيتهم هم فئة المراهقين، وبما أن المرأة العاملة تقصي أغلب وقتها خارج البيت قد يتعرض أبنائها لتأثير الوسائط التكنولوجية الحديثة، على عكس الأطفال ذوي الفئة العمرية الصغرى فأمهاتهم مطمئنات طالما أن طفلها في رعاية دور الحضانة، أو عند الأهل، كما نجد أن الأمهات العاملات بالرغم من كثرة انشغالهن بالمسؤوليات المنزلية والمهنية إلا أنهن حريصات على تفوق ونجاح أبنائهن دراسيا، وعليه يمكن القول أن نظرة المجتمع الإيجابية حول مهنة التعليم والدعم الأسري من طرف الزوج يلعب دورا كبيرا وفعلا في مدى التخفيف من حدة صراع الأدوار للمرأة العاملة المتزوجة. ومع زيادة الخبرة المهنية للزوجة تزداد فرص التوفيق بين مختلف الأدوار والتقليل من الضغط المهني.

تلعب بيئة العمل دورا حاسما في صراع الأدوار الذي تعاني منه المرأة المتزوجة العاملة، وهذا ما أكدته الدراسة فنجد أن علاقات العمل التي يسودها التوتر والتجاوزات سواء علاقات العمل بين العاملات أو علاقات العمل بين مدير المؤسسة والعاملات، تؤدي إلى خلق بيئة عمل سامة سلبية غير فعالة، مليئة بالإحباط والقلق والتعب الذهني والنفسي، وهذا في ظل إنعدام الثقة بين العمال وكثرة الضغوط السلبية، مما يغيب فرص التعاون والتنافس الإيجابي والجو الملائم للإطمئنان والعمل الجدي، كما أن المناهج التعليمية الجديدة ساهمت في حدة زيادة أعباء العمل للمرأة المتزوجة العاملة، فبالإضافة إلى الوقت الفعلي الذي تقضيه في المؤسسة أثناء فترات العمل، تضطر إلى أخذ جزئ من وقتها في المنزل لإتمام وإكمال عملها على أحسن وجه، وعليه يمكن القول أن بيئة العمل الجيدة والمشجعة على روح التنافس الايجابي والإنجاز، تزيد من دافعية العمل ، لذلك فإن الرضا الوظيفي يرتبط بكل

العوامل المشجعة على الإرتياح والإنجاز، كتقبل بعض الظروف الاستثنائية والقهرية التي تأتي دون سابق انذار، كمرض الأبناء مما يجبرها على الغياب أو التأخر في العمل وتزداد حدة هذا الأمر عند يكون المدير صارم لا يعترف بهذه الاستثناءات أو يتغاضى عنها قليلا، هذا ما يؤدي إلى نشوب خلاف مع المدير وتلقي التوبيخ والإنذار.

الخاتمة

خاتمة :

تعد المرأة العاملة المتزوجة ظاهرة اجتماعية حديثة نسبيا حملت معها العديد من التحديات والتغيرات، لاسيما على مستوى الأدوار والوظائف ، ففي ظل متطلبات الحياة العصرية باتت المرأة تواجه صراعا داخليا بين رغبتها في تحقيق طموحاتها المهنية وبين مسؤوليتها تجاه أسرتها.

فالمرأة العاملة المتزوجة الجزائرية كغيرها من النساء العاملات في مختلف العالم واجهت تحديا وضغوطات في حياتها المهنية بسبب ازدواجية أدوارها المتعددة حيث هي الأم وربة البيت والزوجة والمرأة المهنية فتعدد الأدوار وصراعها بين المرأة العاملة والأم الراحية والزوجة المثالية يسبب لها تحديات كبيرة، ما بين تلبية الإلتزامات الأسرية والإلتزامات المهنية، دون التقصير في أي منهما.

وعليه فإن الدعم الأسري من طرف الزوج والعائلة يساهم في خلق التوازن بين مختلف الأدوار المسندة للأم العاملة، ويلعب دورا كبيرا وفعالا في التخفيف من حدة صراع الأدوار للمرأة العاملة المتزوجة، وبيئة العمل الجيدة والمشجعة على روح التنافس الايجابي والإنجاز، مع علاقات عمل حسنة مع العمال والمدير من شأنها أن تخلق حالة ارتياح ودعم للمرأة العاملة المتزوجة، خاصة إذا كانت بيئة العمل تراعي بعض الظروف الإستثنائية التي تعاني منها الأم العاملة، وعليه يمكن القول أن تعدد الأدوار وبيئة العمل لهما علاقة بالضغط المهني الذي تعاني منه المرأة العاملة المتزوجة بثانوية سيدي أعجاز، ولاية غرداية.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب :

- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- أحمد تيفزة، قضايا تربوية معاصرة، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2005.
- أحمد محمد عوض بن نبي أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، ط1، دار حامد، عمان، 2007.
- بشير بن طاهر، استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة العامة على ضوء متغير نمط الشخصية بالدعم الجماعي، أطروحة دكتوراه دولة في علم النفس، جامعة السانبا، وهران، 2005.
- بلقاسم سلطانية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية، 2017.
- بوبكر عائشة، العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- بيري الوحيشي، الأسرة والزواج، مقدمة في علم الاجتماع العائلي، ج8، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1998.
- حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر عمان، ط03، 2009.
- حسين أحمد حشمت، مصطفى حسين باهي، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2006.
- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999.
- حنان عبد الرحيم الأحدي، مصادر ضغوط لدى الأطباء، معهد الإدارة العامة السعودية الأنجلو المصرية، القاهرة، 2002.
- ربيع محمد شحاتة، أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار الغرب، 2006.
- رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2016.
- زهير صباغ، مستويات ضغوط العمل بين الممرضين القانونيين، مجلة البصائر، جامعة البتراء، العدد 03، دار المناهج، عمان، 1999.

قائمة المصادر و المراجع

- حنان سلطان ، العبيدي غانم، أساسيات البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، الرياض، دار العلوم للنشر والطباعة، 1404هـ.
- شيلي تايلور، علم النفس الصحي، ترجمة وسام جرويش بريك، فوزي شاعر داود طعمية، ط1، دار حامد، عمان، 2008.
- طارق كمال، الصحة النفسية للأسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
- عبد الرحمان أحمد بن محمد الهيجان، ضغوط العمل، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.
- عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجية النساء، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.
- عبد القادر أحمد دواليبي عبد المحسن، عمر وصيفي العقيلي، اختبار أثر التغيرات التنظيمية في تشكيل ضغط العمل، مجلة بحوث جامعة حلب، سوريا، 2008.
- عبد المجيد أونيس، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2013.
- عبيدات، ذوقان، البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه، عمان، دار مجدلاوي، 1982م.
- العساف صالح حمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط 04، الرياض، العبيكان، 2006م.
- علي عسكري، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003.
- علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
- عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط8، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2016.
- عمر عبد الرحيم نصر الله، أساسيات مناهج البحث العملي وتطبيقاتها، دار وائل للنشر، الأردن، 2016.
- عمرو وصيفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل، عمان، الأردن، 2005.
- إبراهيم عميرة ، حتى نفهم البحث التربوي، القاهرة، دار المعارف، 1981م.
- عبد الكريم الغريب ، البحث العلمي التصميم المنهج الإجراءات، ط 02، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1982م.
- يوسف مصطفى القاضي ، مناهج البحوث وكتابتها، الرياض، دار المريخ، 1979م.
- فاروق قنبل وعبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2005.

- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، ط2، دار الفكر، الأردن، 2004.
- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
- كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016.
- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي مشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- صلاح طه المهدي مجدي ، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
- محسن أحمد الخضري، الضغوط الإدارية، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1991.
- محمد الصيرفي، الضغط والقلق الإداري، ط 01، مؤسسة الدولة الاسكندرية، 2007.
- محمد محمد قاسم، المدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1999.
- حمد سليمان المشوخي ، تقنيات ومناهج البحث العلمي، ط 01، القاهرة، دار الفكر العربي، 2002م.

المذكرات :

- جهاد دياب نقولة، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية إلى العمل دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء، دمشق، 2010.
- أنور تھاني إسماعيل السريح، صراع الأدوار والمسؤولية المجتمعية للمرأة العاملة، جامعة البصرة، كلية التربية والعلوم الإنسانية، (د.س).
- بن عبد السلام كريمة، الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة دراسة ميدانية بمستشفى التوليد والنساء ميموني الطاهر سوقر، جامعة ابن خلدون، تيارت، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علوم الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2021-2022.
- حنان عبد الرحيم الأحدي، مصادر ضغوط لدى الأطباء، 2002.
- عثمان الصادق ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

- نعيمة علواني، مصادر ضغوط العمل عند الممرضين، رسالة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة السانبا، وهران، 2010.
- عبد القادر سعيد بنان، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منظمة قطاع غزة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال موارد بشرية تحت إشراف يوسف عبد عطية بجر، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.
- ياسين عبد الرحمن، الضغوط المهنية التعليمية أشكالها وعلاقتها بالجوانب الانفعالية والتوافقية لدى معلمي التعليم الأساسي بولاية وهران، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، جامعة السانبا، وهران، 1999.

المجلات ومقالات :

- أحمد مداس، إدارة ضغوط العمل المرأة العاملة . نموذجا، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والإجتماعية، مجلد 8، العدد 2، 2021.
- فتحي بن زواشة وأخرون، تأثير ضغوط العمل المهنية على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الصحية، مجلة المقريري للدراسات الإقتصادية والمالية، المجلد 7، العدد 2023، 2.
- سعد الأمانة، الضغوط النفسية، مجلة النبأ، العدد 04-05 شباط 1421هـ، 2001.
- سمية بن عمارة، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 03، جامعة ورقلة، الجزائر.
- فوزي عبد الخالق فائق ، ضغوط العمل الوظيفي، مجلة الآفاق الاقتصادية اتحاد عرق التجارة والصناعة في دولة الإمارات، مجلد 07، العدد 67، 1996.
- نادية فرحات ، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012.
- محمد حمزة الزيودي، مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد 02، 2007.
- محمد محمود محمد حسني، حسن عبد المالك محمود، ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بنمط السلوك القيادي لناظر المدرسة، مجلة الأبحاث التربوية، العدد 34، جامعة الأزهر، 1994.

قائمة المصادر و المراجع

- مصطفى عوفي، خروج المرأة لميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 19، 2000.
- نادية فرحات، عمل المرأة وأثرها على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، العدد 02، 2012.
- نوال حمداش، قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية، 2011
- نورة سليمان فيسة، المشكلات والمعوقات التي تواجهها المرأة العاملة في تربية أبنائها وعلاقتها الأسرية، مجلة سوسولوجيا، مجلد 7، العدد 1، 2023.
- يوسف عبد الفتاح محمد، دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة في الإمارات، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 05، جامعة قطر، 1994.
- يوسف عبد الفتاح محمد، علاقة الضغوط النفسية للمعلمين وحاجاتهم الإرشادية، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 15، 1999.
- رمضان ماية، عمل المرأة بين الحاجات الإقتصادية والمكانة الاجتماعية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد 8، العدد 1، 2022.

القواميس :

- إبراهيم جابر السيد، قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البادية ناشرون وموزعون، عمان، 2013.
- علي بن هادي وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1979.

موقع الكتروني :

- <http://www.majtamai.com>, 20-21/2012.

المراجع الأجنبية :

- ABROUS Dehbia 1989, **l'honneur face au travail féminin en Algérie** Ed, L'harmattan, Paris.
- Armand.C Grazi Ani Purligi joel. S Jean.L (2005), **le stress émotions et stratégies d'adaptative**, Paris.
- Didier T & Bunnot (2004), **épuisement professionnel**, 1^{er} édition, Dunod, Paris.
- Mario.B, marie L jean W (2008), **au-delà du stress du travail une sociologie de agent public au contrat des usages**, ères, Paris.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة البحث حول

صراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة وعلاقته بالضغط المهني

دراسة ميدانية في ثانوية سيدي أعزاز عينة الدراسة حول المرأة المتزوجة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم عمل

أختي الكريمة، السلام عليكم... وبعد

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة في ظل التغيرات الاجتماعية.

لذا يرجى الإجابة بصراحة وصدق على هذه الأسئلة لما فيه من خير للعلم والمجتمع، مع العلم أن هاته التي تدلين بها تستخدم إلا في غرض العلم والمعرفة والبحث العلمي.

مع شكري وتقديري إليكن على تعاونكن يوم سعيد.

الموسم الجامعي : 2023م – 2024م

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- السن ما بين 20-30 ما بين 30-40 ما بين 40-50 أكثر من 50
- 2- عدد الأولاد طفل واحد طفلين ثلاثة أكثر من 04 لا يوجد
- 3- سن الأولاد ما بين سنة و 05 سنوات 06 سنوات 12 سنة 13 سنة 19 سنة أكثر من 19 سنة
- 4- المستوى التعليمي للزوج أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي معهد
- 5- نوع الأسرة : نووية ممتدة
- 6- مكان الإقامة : حضري شبه حضري ريفي
- 7- عدد سنوات العمل: أقل من 05 سنوات من 05 سنوات إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 8- عمل الزوج موظف عامل يومي بطال

المحور الثاني : صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة

- 9- هل عمل المرأة أصبح ضرورة حتمية في الوقت الحالي ؟
 لا نعم
 إذا كانت الإجابة بنعم، ماهو السبب
- 10- هل عندك مشاكل تتعلق بتربية أبنائك ؟
 لا نعم
 إذا كانت الإجابة بنعم ماهي هذه المشكلات ؟
- 11- عندما تذهبين إلى عملك تتركين أطفالك عند أهلك جيران حضانة
 أخرى نذكر
- 12- هل أبنائك متفوقين في دراستهم :
 لا نعم
- 13- هل خروجك للعمل أثر على دورك في تربية أطفالك ؟
 لا نعم
- 14- هل الفترة التي تقضيها خارج البيت تؤثر على أبنائك من الجانب :
 العاطفي المستوى التعليمي الصحي
- 15- هل تعتقدين أن نظرة المجتمع لازالت سلبية لعمل المرأة ؟
 لا نعم
 إذا كانت الإجابة بنعم لماذا ؟
- 16- هل تجدين صعوبة في التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات المنزل ؟
 لا نعم أحيانا
 إذا كانت الإجابة بنعم لماذا ؟

17- في رأيك الشخصي كيف يمكن للمرأة العاملة المتزوجة أن توفق بين أدوارها المهنية وأدوارها الأسرية ؟

18- هل زوجك راض على خروجك للعمل ؟ نعم لا

إذا كانت لا لماذا ؟

19- هل زوجك يساعدك في داء الواجبات المنزلية ؟ نعم لا

20- هل يساعدك في زوجك في رعاية الأبناء وتلبية احتياجاتهم ؟ نعم لا

21- هل واجب زيارة الأقارب يضطرك للغياب عن العمل ؟ نعم لا أحيانا

22- هل زوجك وأبنائك راضين عن تلبية احتياجاتهم اليومية ؟ نعم لا

23- هل تجددين دعم وتحفيز من عائلتك يؤثر إيجابا على أدائك الوظيفي ؟ نعم لا

المحور الثالث : الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

24- ماهو عدد الأيام التي تعملين فيها في الأسبوع ؟

يوم يومين 03 أيام أكثر من 03 أيام

25- ماهو عدد الساعات التي تعملين فيها في اليوم ؟

04 ساعات أكثر من 04 ساعات

26- هل تشعرين بأن عملك يأخذ وقتا كثيرا على حسب أسرتك ؟ نعم لا

27- هل الجهد الذي تبذله المرأة المتزوجة في عملها له تأثير على استقرارها الأسري ؟ نعم لا

28- هل يوجد مسافة كبيرة بين مقر سكانك ومقر عملك ؟ نعم لا

29- كيف هي علاقات العمل مع زملائك جيدة متوترة

30- كيف هي علاقة العمل مع مديرك جيدة متوترة

31- هل يتجاهل مديرك مجهوداتك ؟ دائما أحيانا

32- هل يقدر مديرك مجهوداتك المبذولة ويدعمها ؟ نعم لا

33- هل تقلقك زيارة المدير المفتش ؟ نعم لا أحيانا

أخرى إن وجدت :

34- هل يتشتت ذهنك بتعدد أدوارك ؟ نعم لا

35- هل يفتقر محيط العمل إلى الثقة وعدم الارتياح ؟ نعم لا

36- هل يتبعك التحضير اليومي لدروس ؟ نعم لا

37- هل جو العمل تسوده الطاقة السلبية والضغوط ؟ نعم لا

38- هل بيئة العمل مشجعة على التنافس الإيجابي وحل العمل؟ نعم لا

39- هل تشعرين بنقص الدافعية للذهاب للعمل؟ نعم لا

40- هل أنت راضية على وضعك في العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا ضغط العمل؟

سبب آخر ماهو.....

41- هل واجهتي مشاكل مع أولياء التلاميذ أثرت على طريقتك في العمل مع التلاميذ؟ نعم لا

42- هل لاحظتم فرق سلبي في سلوك التلاميذ ما بين السنوات الماضية والفترة الحالية؟ نعم لا

43- هل لاحظتم فرق سلبي في اهتمام التلاميذ بالدراسة ما بين السنوات الماضية والفترة الحالية؟ نعم لا

44- هل المناهج الجديدة ساهمت في زيادة الضغط المهني على الأستاذ؟ نعم لا

45- هل يضطرك مرض أحد أطفالك للتغيب عن العمل؟ نعم لا

46- هل تلبية متطلبات أبنائك سبب في تأخرك عن العمل؟ نعم لا

47- هل سبق لك وأن غيرتي مؤسسة العمل؟ نعم لا

إذا كانت نعم لماذا؟

48- هل تلقيت توبيخ أو إنذار من مديرك؟ نعم لا

إذا كانت نعم هذا سبب؟

عدم إتقان العمل التأخر عن مواعيد العمل الغياب

49- هل تراعي مؤسستك حضورك لمناسبات عائلية ي أوقات العمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا ماهو الإجراء الذي تتخذه؟

تطلبين إذن بالغياب تطلبين إجازة تتغيبين بدون مبرر

إجراء آخر ماهو؟

50- هل يراودك التفكير بالاستقالة أو التقاعد النسبي؟ نعم لا

ما رأيك في الظروف الاجتماعية التي تم بها المرأة طيلة مسارها الوظيفي؟

51- برأيك هل تعدد الأدوار للمرأة هو الذي يولد الضغط المهني، أم أن بيئة العمل هي التي تؤثر على الأدوار

الأسرية؟