

الرقم التسلسلي:...../2018

رقم التسجيل:.....

الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة
المتزوجة

دراسة ميدانية على عينة من الملمات في التعليم الابتدائي بولاية المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في:

تخصص: عمل وتنظيم

شعبة: علم النفس

إشراف الأستاذة:

- بليل حفاف

إعداد الطالبة:

- عريوة دلال

كلمة شكر

قال تعالى: { رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ }
سورة النمل الآية 19.

عن أبي هريرة رضي الله عنه مرفوعاً { لا يشكر الله من لا يشكر الناس } إسناده صحيح
رواه أحمد وأبو داود والترمذي

في البداية الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع
وتوجه بعظيم الشكر والامتنان والعرفان والتقدير للأستاذ الفاضل

سرحان عبد الحليم

لما أولاه لنا من اهتمام عظيم وما تفضل به علينا من نصح وإرشاد وتوجيه
كما أتقدم بالشكر إلى الأستاذ الفاضل

لخضر بو لطيف

لما بذله من جهد كبير، لإنجاز هذا البحث على هذا الوجه، فجزاه الله خير الجزاء وجعل ذلك في
ميزان حسناته يوم القيامة.

ونتقدم بالشكر الجزيل للملائم في الدراسة وجميع الأساتذة الذين كانت آرائهم وتوجيهاتهم دور في إتمام
هذه المذكرة على أحسن وجه.

شكر خاص لكل أساتذة قسم التاريخ الذين أشرفوا على تدريسنا كلباسمه
كما لا يفوتنا شكر مدير الكلية وجميع العاملين والقائمين على إدارة الكلية
و إلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة.

حنيفة

إهداء

إلى رفيق نجاحي

إلى من قاسمني ساعات أفراحي وأحزاني وشدائدي....

إلى من دفع بي إلى دوحة العلم الغناء

إليك أيها الزوج المخلص وإلى قرّة عيني إبني إسحاق عبد الصبور

وإلى محبتي والدي الكريمين

إخواني وإخوتي وبنات أختي أريج وأروة ووالدهم الكريم وإلى والدي زوجي

وإلى إبنة خالتي الفاضلة والوحيدة

إلى كل عائلة عربية وإلى كل زميلاتي وصديقاتي.

إليكم جميعا يا نبض فؤادي ومنبع أملتي

ولك يا بلد الشهداء...ياعزة الأباء

أهدي جهدي المتواضع لعله يكون أثرا نافعا لكل مسلم

إليكم جميعا اهدي هذا العمل

الفصل الثاني الضغوط المهنية

تمهيد

- 1 - تعريف الضغوط المهنية .
- 2 - أنواع الضغوط المهنية.
- 3 - أ الضغوط المهنية.
- 4 - مسار الضغوط المهنية.
- 5 - آثار الضغوط المهنية.
- 6 - الضغوط المهنية للمرأة العاملة.
- 7 - إستراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية.
- 8 - النظريات المفسرة للضغوط المهنية.

خلاصة



مقدمة

يشهد عصرنا تطورا تكنولوجيا متسارعا، ونحو حضاريا هائلا مما نتج عنه تغيرا اجتماعيا والذي أجهد الإنسان عموما بمتطلباته التي لا تنتهي، فبات هذا العصر يتسم بكثرة الضغوط و القلق، خاصة للمرأة العاملة وذلك بسبب تعدد الأدوار وتداخلها فهي الأم المرية و المرأة الموظفة، والراعية لبيتها وتربية أطفالها مما ينتج عنها الكثير من الضغوط المتشابكة خاصة في بيئة العمل، فتجدها تتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة بما تحتويه من ضغوط نفسية وإما بسبب المشاكل المنجرة عن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل أو سوء الوضعية الفيزيائية للعمل، ضف إلى ذلك طبيعة العمل ذاته بما يحمله من متاعب تنقل كاهل المرأة، خاصة المتزوجة، فتجدها في الكثير من الأحيان تعاني من مشاكل صحية كالإجهاد والتعب و التوعكات الصحية المختلفة، ناهيك عن المعانات النفسية كالقلق والتوتر والإحباط كل هذه الآثار السلبية التي تخلقها الضغوطات المهنية للمرأة العاملة، فتجدها تحمل كل هذه الأعباء و المشاكل إلى بيتها، لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث في موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم والتربية وتحديدًا معالم الطور الابتدائي.

وقد قسمت الدراسة إلى قسمين:

الجانب النظري وضح ثلاث فصول، تناولنا في الفصل الأول إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهمية الدراسة وأهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة. أما الفصل الثاني فتناولنا فيه الضغوط المهنية بتعاريفها وذكر أنواعها وعناصرها ومصادرها وآثارها، وكذا التركيز على الضغوط المهنية للمرأة العاملة وأهم استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية والنظريات المفسرة لها.

أما الفصل الثالث فتعرض للاستقرار الأسري للمرأة العاملة وقد قسم إلى جزئين،
فتناول الجزء الأول الاستقرار الأسري وذلك من مفهوم وأسس وخصائص و العوامل المؤثرة
وأثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري.

أما الجزء الثاني فتناول المرأة العاملة تعريفها وموقف الإسلام من عمل المرأة والمرأة
العاملة هي الدولة الجزائرية وأسباب خروجها للعمل وكذا التشريعات الدولية والجزائرية لحماية
المرأة العاملة.

أما الجانب الثاني (التطبيقي) فتعلق بالدراسة الميدانية وقد تجزء إلى فصلين
خصص الفصل الرابع الأول لمنهجية الدراسة وإجرائاتها وتضمن منهج الدراسة ومجتمع
الدراسة وعينة الدراسة ومجالات الدراسة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة
في الدراسة، أما الفصل الخامس فقد خصص لعرض ومناقشة نتائج الدراسة وتحليلها على
ضوء الفرضيات حيث تم عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة، وعرض ومناقشة
وتحليل نتائج الفرضية الأولى، عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية، عرض
ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثالثة .



الفصل الأول

1 - إشكالية الدراسة :

يعد العمل ضرورة من ضروريات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية وذلك لتمييزه ببعض فوائد في حياة الأفراد و المجتمعات وذلك لطبيعة الأساسية فهو شكل حلقة الوصل بين الفرد و المجتمع.

وفي الآونة الأخيرة تزايدت نسبة النساء العاملات تماشياً مع متطلبات العصر وبالتالي حظي موضوع خروج المرأة للعمل بقسط وافر من الاهتمام بحيث أصبح خروجها إلى ميدان العمل وممارستها لمختلف الوظائف و المهن أمراً عادياً تطور مع الأيام فاقتحمت بذلك ميادين شتى ومجالات عديدة كانت منذ وقت قريب حكراً على الرجل فقط. ولقد عزز التعليم هذه المكانة بحيث يعتبر من أبرز المكاسب التي حملت عليها وخطت بذلك خطوات جريئة ومهمة نحو احتلال مكانة أفضل في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية، فعمل المرأة أدى بها إلى ممارسة عدة أدوار في حياتها ما قد يسبب لها مشاكل قد تؤثر على مهمتها الأساسية ألا وهي تربية الأطفال وإدارة البيت. ف اتسام عمل المرأة بالازدواجية مسؤولية تجعل مسألة خروجها للعمل موقع شك وتحفظ من قبل المجتمع عامة و المحيطين بها خاصة.

وبذلك تبقى المرأة العاملة سجينه الصراع القائم بين دورين لا يقل أحدهما أهمية عن الآخر.

فالمرأة العاملة مجموعة من الضغوط لأنها تقوم بأدوار عديدة فهي تعمل في هيئة أو مؤسسة وتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة.

فتولد لديها ضغوطات وتوترات وبالتالي يعتبر موضوع ضغوط العمل من المواضيع الهامة التي نالت اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في شتى العلوم بصفة عامة وبصفة اخص في الإدارة و السلوك التنظيمي وهذا راجع إلى أهميته وما للضغوط من انعكاسات سلبية على الفرد و المنظمة وهذا ما يطلق عليه في علم النفس بـضغوط العمل.

فمهنة التعل يج تعد من المهن المتعبة و الشاقة بالنسبة للمرأة فعمل المرأة في قطاع التربية تحمل الضغوط التي تتعرض لها معها للبيت تاركة وراءها الأثر الواضح في الزوج و الأبناء لأن كل جانب يثر على الجانب الآخر.

فالاستقرار الأسري هو من أساسيات الحياة عند المرأة لأن لديها اهتمام حول مدى نجاحها في عملها وأدوارها الأخرى ويرجع ذلك إلى الضغوطات وبالإضافة إلى تركيبة المرأة الخاصة ومدى كفاءتها في أداء أدوارها المتعددة بما يخدم استقرارها الأسري و يحيه. فالمرأة هي الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في بناء الأسرة واستقرارها إذ بات لزاما إعطائها الأهمية الكبيرة بالدراسة في ظل المتغيرات الكثيرة التي تعيشها و الضغوط التي تتعرض لها على مستوى الأسرة و العمل وهذا الأخير يحمل في طياته مفاهيم السعادة و الرضا و التحرر من الصراع و النجاح في تحقيق الاستقرار الأسري.

كل هذه المتغيرات تمثل هدف كل امرأة تبحث عن الاستقرار الأسري وحماية صحتها من الضغوط التي تتعرض لها في العمل وسلامة كل أفراد أسرتها، لأن كثرة الأعباء وتحدد المسؤوليات في العمل و البيت هذا ما ينهكها صحيا ونفسيا.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث عن موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم مترجمة في تساؤل مفاده:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الاستقرار الأسري لدى المعلمات في الطور الابتدائي؟

التساؤلات الجزئية:

- 1) هل توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل و الاستقرار الأسري؟
- 2) ها توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل و الاستقرار الأسري؟
- 3) هل توجد علاقة ارتباطية بين تعدد الأدوار و الاستقرار الأسري؟

2 - فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية و الاستقرار الأسري لدى المعلمات في الطور الابتدائي.

الفرضيات الجزئية:

(1) توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الأسري.

(2) توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الأسري.

(3) توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري.

3 أهمية الدراسة:

قد يتساءل الكثير عن مدى المنفعة الناجمة عن خوض مثل هذه المواضيع و التي قد تشكل مشكلة كبيرة للبعض كغيرها من المشكلات التي يعيشها أي مجتمع، ولكن مع التغير والتطور التكنولوجي الذي فتح آفاق جديدة نحو إزالة الفوارق الاجتماعية بين الجنسين وفتح المجال للمرأة كي تتعلم وتعمل وتشارك في العملية التنموية وهذه المسؤولية وبالتالي يتولد لديها ضغوط عمل وهذه الضغوط تأخذنا مباشرة للحديث عن الاستقرار الأسري وما تثيره من مشاكل جادة على مستوى الأسرة و المنظمة.

حيث أن الاستقرار الأسري يتأثر قبل أي شيء آخر بضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة وذلك لممارستها لعدة أدوار ومن هنا تبرز أهمية البحث حول علاقة ضغوط العمل بالاستقرار الأسري.

4 -أسباب اختيار الموضوع:

(1) الرغبة الذاتية والميول الشخصي بأهمية موضوع ضغوط العمل وانعكاساته على

الاستقرار الأسري.

(2) قلة الدراسات و الأبحاث حول العلاقة التي تربط بين ضغوط العمل و الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة.

(3) مقارنة ما تمت دراسته نظريا وما يقابله على أرض الواقع

(4) الكشف عن ضغوط العمل الحقيقية وعلاقتها بالاستقرار الأسري

5 - أهداف الدراسة:

(1) التعرف على الضغوط المهنية و علاقتها بالاستقرار الأسري

(2) التعرف على العلاقة الموجودة بين تعدد الأدوار و الاستقرار الأسري.

(3) معرفة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل و الاستقرار الأسري.

(4) معرفة العلاقة الموجودة بين طبيعة العمل و الاستقرار الأسري.

6 - تحديد مفاهيم الدراسة:

(1) ضغوط العمل:

هي الصعوبات التي تواجه الفرد داخل بيئة عمله حيث تترك له آثار نفسية

جسدية، سلوكية كعبء العمل، صراع الدور، غموض الدور.

(2) الاستقرار الأسري:

هي عبارة عن علاقة أسرية تقوم على التفاعل الدائم بين أفراد الأسرة جميعا وذلك من

خلال إشباع احتياجاتهم الاجتماعية و الثقافية و الدينية وذلك بالتعاون بين أفراد

الأسرة في إدارة شؤونهم الأسرية وهذا لتحقيق التماسك والتقارب داخل الأسرة.

(3) المرأة العاملة:

هي المرأة التي تمارس عملا حكوميا او خاصا وتحصل على أجر مادي مقابل

عملها.

7 - الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات خاصة بضغط العمل:

1) دراسة (خليل حجاج 2007) بعنوان تأثير ضغوط العمل على كل من الانتماء و الرضا الوظيفي أجريت الدراسة على عينة من الممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، تدور مشكلة البحث حول علاقة ضغط العمل على كل من الانتماء الوظيفي و الرضا الوظيفي، وهل هناك فروق بين ضغوط العمل ومتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية خلال قيام الممرضين بأعمالهم في مستشفى الشفاء بقطاع غزة وكذلك الكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء الوظيفي و الرضا الوظيفي، اما عن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي المسحي الميداني أما عن عينة البحث تتكون من 100 ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أما عن الأدوات المستخدمة هي الاستبيان أما عن النتائج المتوصل إليها أن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى مرتفع بلغ 79،88.

-وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل و الرضا الوظيفي.

-وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل و الانتماء الوظيفي.

وكذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط

العمل تعزى لمغير (الجنس، العمر، الحال، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة)

2) دراسة غسان حسن الحلو (2003) بعنوان " مصادر الضغوط المهنية التي تواجه على

المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين "

قام الباحث غسان حسن الطو سنة 2003 بدراسة استهدفت الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مدارس الثانوية الحكومية في فلسطين في ضوء متغيرات الجنس وسنوات الخبرة و الشهادات التعليمية و الدخل الشهري ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (538) معلما ومعلمة وهي عينة تعادل ما نسبته (5،7) من مجتمع الدراسة واستخدام الباحث في دراسته المنهج الوصفي بأحد صورته التحليلية للحصول على المعلومات اللازمة في تحليل النتائج، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس خاص بالضغوط المهنية التي تواجه معلم المرحلة الثانوية الذي تم تصميمه من طرف الباحث وتوصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في:

دلت نتائج الدراسة على أن هناك ضغوطا مهنية يعاني منها معلمو المدارس الثانوية أكثر من غيرها وهي على التوالي:

- الحوافز المالية (4،67) فالحوافز المعنوية (4،40) فحجم العمل (3،12) ثم بيئة العمل (3،47) وأخيرا صراع الدور (3،13) أما مجال العلاقة مع الزملاء فقد كان تأثيره ضعيفا وبدرجة تقل عن المتوسط (2،21)

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0،05) في مجال الحوافز المادية بين المعلمين والمعلمات ولصالح المعلمين وفي مجال حجم العمل لصالح المعلمات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0،05) في مختلف مجالات الضغوط المهنية بين جملة الباكالوريوس، وجملة الماجستير ولصالح حملة الماجستير.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0،05) بين المعلمين أصحاب الدخل أقل من (3000 دينار) والمعلمين أصحاب الدخل الذي يزيد عن (3000 دينار) في معظم مجالات الضغوط المهنية التي تناولها الدراسة (نبيل شواقفة، 2004، ص 281).

(3) دراسة (السلوم، 2002) بعنوان: عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل الرئيسية لضغوط العمل

التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي و التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي في كل من مدن، الرياض، وجدة والدمام كما يراها أفراد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى ان نوعية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية تعد من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات كما يعد خوض الدور الذي تتعرض له المشرفة احد عوامل ضغوط العمل التنظيمية. كما يعتبر التطور و النمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية.

(4) دراسة جولير (goeller 1993) دراسة هدفت إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وكيفية مواجهتها لدى مديرة المدارس في ولاية أنديانا الأمريكية على عينة بلغت (365) مديرا - أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمدى إدراك مديري المدارس لمصادر ضغوط العمل المهنية ومن جهة نظر مديري المدارس تبعا لاختلاف مستوى المدرسة ولمصالح مديري المدارس الثانوية المتوسطة كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن من أهم الوسائل لمواجهة الضغوط الشائعة هي مهارة الدعم الاجتماعي و المهارة الاجتماعية. دراسات سابقة حول الاستقرار الأسري وعدم الاستقرار الأسري

(1) دراسة نورة الزهراني (2008) بعنوان الاستقرار الأسري وعلاقته بدرجة مشاركة الزوجة لزوجها في اتخاذ القرارات الأسرية بمحافظة جدة، بهدف الكشف عن درجة مشاركة الزوجة لزوجها في اتخاذ القرارات الأسرية.

واشتملت العينة على (260) ربة أسرة عاملة وغير عاملة مناصفة ومدة الزواج على الأقل خمسة سنوات، وكانت أدوات البحث عبارة عن استمارة البيانات العامة عن الأسرة، استبيان لقياس الاستقرار الأسري، استبيان لقياس مشاركة الزوجة لزوجها في اتخاذ القرارات الأسرية.

وظهرت نتائج الدراسة عن وجود تباين دال إحصائيا في أساليب اتخاذ القرارات الأسرية بين الزوجين في مجموعة العاملات وغير عاملات، كذلك وجود علاقة ارتباطية

موجبة بين الاستقرار الأسري وأساليب مشاركة الزوجة لزوجها في القرارات الأسرية، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين الاستقرار الأسري ودرجة مشاركة الزوجة لزوجها في اتخاذ القرارات الأسرية، أيضا وجود تباين دال إحصائيا في الاستقرار لعينة الدراسة تبعا للمتغيرات الديمغرافية (دخل الأسرة، المستوى التعليمي للزوجين، حجم الأسرة، مهنة الزوج، مدة الزواج، عمر الزوجة).

(2) دراسة نجلاء سعد (2000) بعنوان الاستقرار الأسري وعلاقته بمستوى طموح الأبناء دراسة ميدانية على عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة القليوبية بهدف التعرف على العلاقة بين الاستقرار الأسري ومستوى الطموح لدى الأبناء في المرحلة المراهقة وتأثير المستوى الاجتماعي و الاقتصادي على كل من الاستقرار الأسري ومستوى الطموح.

وتكونت العينة من (218) طالب وطالبة من المدارس الثانوية (111 ذكور - 107 إناث) تتراوح أعمارهم (15،18) سنة وينتمون إلى أسر حضرية وريفية متكاملة (أب- أم- إخوة- أخوات) من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة. وتمثلت أدوات البحث في: دليل تقديم الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة المصرية، استبيان الاستقرار الأسري ، استبيان مستوى الطموح، استبيان لجميع البيانات الأولية.

وأُسفرت النتائج عن وجود فروق بين كل من أبناء الأسرة الحضرية، وأبناء الأسرة الريفية في الاستقرار الأسري بصفة عامة وذلك لصالح أبناء الأسرة الحضرية، وجود فروق بين أبناء الأسرة المستقرة وأبناء الأسرة غير المستقرة في مستوى الطموح بصفة عامة وذلك لصالح أبناء الأسر المستقرة، وجدت علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد مستوى الطموح وأبعاد الاستقرار الأسري وبين متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي لدى الأبناء المراهقين.

(3) دراسة هادي رضا (1997) بعنوان " عدم الاستقرار الأسري" دراسة ميدانية مقارنة بين الزوجات المتفرغات (ربات البيوت) والعاملات في المجتمع الكويتي.

بهدف توضيح العلاقة بين عدم الاستقرار الأسري وعمل المرأة، توضيح العلاقة بين عدم الاستقرار الأسري و التفرغ لأمر البيت.

معرفة تأثير المتغيرات المستقلة الاجتماعية و الديمغرافية في عدم الاستقرار السري عند الزوجة العاملة و الزوجة المتفرغة والفرق بينهما.

وبلغ أفراد العينة الكلية (1414) زوجة واختبرت من عينة العاملات قوامها (468) اختبارا عشوائيا أما ربات البيوت المتفرغات فعددهن (946) ربة بيت متزوجة اختيرت بشكل عشوائي، وتم استخدام المقابلات الشخصية لجمع البيانات عن طريق استبانته. وتوصلت النتائج إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوج (زوج العاملة) ي ودي إلى احتمالات أقل لعد الاستقرار الأسري، كما ان زيادة عدد الأبناء يؤدي إلى احتمالات أكبر لعدم الاستقرار الأسري وعدم وجود تأثير لدخل الزوجة الشهري على عدم الاستقرار الأسري وأن عمر الزوجة العاملة لم يكن له تأثير في عدم الاستقرار الأسري وأن عدد سنوات الزواج لم يكن له تأثير في عدم الاستقرار الأسري.

4) دراسة نادية أبو سكيينة (1992) بعنوان عدم الاستقرار الأسري وأثرها على السلوك الاجتماعي و الاقتصادي لأطفال المدرسة الابتدائية بهدف تحديد عوامل عدم الاستقرار الأسري لدى عينة مسحية من الأسر المفككة بمحافظة القاهرة، وتحديد العوامل الأكثر تأثيرا على تفكك الأسرة في المستويات الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة لمحافظة القاهرة، وكذلك توضيح أوجه الاختلاف في أداء كل من الزوجة و الزوج لأدوارهم الرئيسية في الحياة الأسرية تبعا لاختلاف درجة الاستقرار الأسري و المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة. وأجرى البحث على عينة عشوائية تمثل حالات التفكك الأسري وبلغ عددها (406) بين المستويات المختلفة، عينة الدراسة الميدانية وهي عينة طبقة مستهدفة من الأمهات في أسر مفككة وأمهات من أسر متنازعة و أمهات من أسر مستقرة ومن مستويات اقتصادية واجتماعية عددهم (150) عينة طبقية مستهدفة من الأطفال (150) وشملت أطفال من أسر مستقرة متنازعة ومفككة وأطفال من الإيواء و الأحداث التعليمية وبلغ العدد الكلي (182)

طفل، وتمثلت أدوات البحث في استمارة دراسة الحالة الأسرية، دليل تقدير الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للأسرة، عبد السلام عبد الغفار (1997)، استبيان أداء الأدوار في الحياة الأسرية (أ.ب) استبيان السلوك الاجتماعي للأطفال (فاروق عبد السلام، محمد جميل محمد منصور)، استبيان السلوك الاقتصادي للأطفال وأوضحت النتائج تأثر السلوك الاجتماعي السليم للأطفال سلبا بانخفاض الاستقرار الأسري وإن الفروق تكون أكثر دلالة في جميع الأبعاد بين أطفال الأسرة المستقرة وأطفال الأسرة المفككة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والتي تمثلت في الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة فغنه يمكننا من استخلاص النقاط التالية:

- ✓ لا توجد في البيئة الجزائرية في حدود علم الباحثة اي دراسة تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية أو الاستقرار الأسري لدى الملمات المتزوجات في المرحلة الابتدائية.
- ✓ هناك اختلاف في الربط بين متغيرات الدراسة حيث هناك بعض الدراسات ربطت بين متغير الضغوط المهنية والأداء الوظيفي وأخرى بالتماسك الأسري ، واخرى بالتوافق الزوجي ، بينما الدراسة الحالية ربطت الضغوط المهنية بالاستقرار الأسري.
- ✓ اتفقت أغلبية الدراسات السابقة على أنه هناك علاقة سلبية بين متغير الضغوط المهنية والمتغير الثاني للدراسة، وهذا ما يتوافق ودراستنا الحالية.
- 1) مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:
- ✓ استفادة الباحث من الدراسات السابقة في جمع المادة العلمية النظرية وبناء خطة البحث.
- ✓ استفدنا منها في بناء أدوات الدراسة.
- ✓ استفدنا منها في معرفة خصائص مجتمع البحث.

✓ استفدنا منها في الإطار المنهجي في اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية وطريقة تحليل البيانات.

الفصل الثاني



تمهيد:

تعد الضغوط ردود فعل من المتغيرات السريعة التي شهدها العصر الحالي ومظهر من مظاهر الحياة المعاصرة حيث أصبح يطلق على هذا العصر بعصر الضغوط فالدراسات التي أجريت كانت تهدف إلى الكشف عن نتائجه المرتبطة بمحيط العمل وتحديد تأثيرات الأنشطة المهنية المختلفة على العامل من جهة والكشف عن نتائجه على مستوى الفرد والتنظيم من جهة أخرى.

وهذا الفصل يوضح الجوانب الرئيسية لهذا الموضوع من مفهوم وأنواع، عناصر مصادر.... الخ .

وفي الأخير التوصل إلى إستراتيجيات التعامل مع هذه الضغوط.

1 - مفهوم الضغوط المهنية :

- **تعريف ضغط العمل :** هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص الدور (**محمود العميان ، 2005 ، ص 159**)
- ويعتبر **كوبر (COOPER)** : الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل البيئية ، عبء العمل ، العلاقات الشخصية في العمل تسبب الإجهاد الفسيولوجي للفرد . (**شعبان علي حسين السيسي 2002 ، ص 356**).

- كما عرف بأنه جزء من العمل المادية والنفسية وهو أحد المصادر التي تسبب في حوادث وأمراض عمل متنوعة منها جسدي ومنها ما هو نفسي تنعكس أثارها سلبا على الفرد وعلى المنظمة . (**مؤيد عبد الكريم وشاكر ، 2012 ، ص10**).
- ضغط العمل هو استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي يتبع ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة. (**خليل حجاج ، 2007 ، ص4**).
- ويعرفها محمود فتحي عكاشة أن الضغوط تعكس جميع حالات الفرد الناتجة عن عدم التوازن بين مطالب الموقف.
- هي تجربة ذاتية تحدث اختلاف نفسي أو عضوي لدى الفرد وينتج عنه عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه . (**عويد المشعان ، بدون سنة ، ص303**).

2 -أنواع الضغوط المهنية :

- تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبني عليه بقية الضغوط الأخرى وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط مثل الضغوط الاجتماعية، ضغوط عمل

(المهنية) ، الضغوط الاقتصادية، الضغوط الأسرية ، الضغوط الدراسية، الضغوط العاطفية.(سعد الإمارة، 2001، ص 3).

2-1- الضغوط الفيزيائية :

إن الإرهاق الفيزيقي للعامل هو حصيلة ظروف بيئية كالضوضاء، ودرجة الحرارة، والتلوث... الخ كما أن الإرهاق الفيزيقي البدني للعامل هو النتيجة الطبيعية للحراك الجغرافي للعمل، والذي يتضمن مشكلات منها ، البعد عم مكان العمل ، التغيب عن العمل ، الإرهاق الاقتصادي ، الوقت المستغرق يوميا في التنقل للعمل (محمد بو مخلوف، 2001 ، ص167).

إضافة إلى الغازات السامة، المخاطر الطبيعية، الحرارة والبرودة و الرطوبة والضوء والضوضاء (عبد الرحمن العيسوي بدون سنة ، ص 69)

لقد كان سيلبي 1979 من أوائل الباحثين وجهوا الانتباه إلى معيار الضغوط المتعلقة ببيئة العمل حيث أشار إلى أن أكثر من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للأفراد وتتضمن هذه الظروف الضوضاء ، الضوء ، واختلاف درجات الحرارة و الصوت الناتج عن البيئة الداخلية للعمل والآلات الموجودة فيه، على الرغم من أن الموظفين مختلفون فيما بينهم من حيث درجة التعرض لهذه المصادر فقد يتعرضون على اختلاف وظائفهم واحدة أو أكثر من هذه المسببات كما أن بعضهم يتحتم عليه طبيعة عمله العمل في ظل هذه الظروف والتعرض لمخاطرها أكثر من الموظفين الآخرين ، (عبد الرحمان بن أحمد هيجان ، 1998 ، ص 198) .

2-2- الضغوط النفسية الاجتماعية:

يعتبر مفهوم الأحداث الفاعلة مرادفا لمفهوم الضغوط النفسية الاجتماعية ويعتبر هولمز روهي HOLMSSROHIE من الأوائل الذين قدموا هذا المفهوم إلى الحياة

العلمية بعد العمل الرائد لكانون CONNON وسيلي SELYE في مجال الضغوط بصفة عامة وعلاقتها بمدى واسع من الأمراض الجسمية والنفسية وقد تبين من دراسة بينجوان أن أحداث الحياة الضاغطة تسبب الاكتئاب وخاصة في غياب الدعم الاجتماعي المناسب ، وتبين أيضا أن الضغوط المتعلقة بالفقد هي مؤثر للتنبؤ بالاكتئاب ، وقد تبين أن النساء اللاتي عولجت من الاكتئاب أصيبت بانتكاسة صبرت أحداثا حياتية غير مرغوبة أكثر من اللواتي لم ينتكسن ، وخاصة في الشهر السابق على الانتكاس (جمعة السيد يوسف ، 2001 ، ص 153).

وهناك من يقسم الضغوط بحسب أثرها إلى ضغوط سلبية وضغوط إيجابية .

أ - ضغوط إيجابية :

وهي الضغوط النافعة والمقيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها الفرد وننسم بأنها ضغوط له تثير الحافز والدافع للنجاح والإنجاز، وتعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة و السرور وتؤدي الضغوط المهنية الإيجابية إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية معا وتساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل بالمستقبل وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية الدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة (فاروق عبده فلية ، السيد محمد عبد المجيد ، 2005 ، ص 25)

ب - الضغوط السلبية:

أو الضيق فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية ، وتؤثر هذه الضغوطات سلبا على الحالة الجسمية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي ، كالصراع والام المعدة والظهر والتشنجات

العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم والسكري ، (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، 2008 ، ص 25) .

والواضح أن الضغوط السلبية والإيجابية يختلفان في الأثر والنتائج المترتبة عنها .
والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (01) المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
1 - تسبب انخفاض في الروح المعنوية.	1 - تمنع دائما العمل .
2 - تولد ارتباكا.	2 - تساعد على التفكير.
3 - تدعو للتفكير في الجهد المبذول .	3 - تحافظ على التركيز على النتائج .
4 - تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل .	4 - تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد.
5 - تشعر الفرد بأن بكل شيء ممكن أن يقاطعه ويشوش عليه .	5 - تحافظ على التركيز على العمل .
6 - الشعور بالأرق.	6 - النوم الجيد .
7 - ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها .	7 - القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
8 - الإحساس بالقلق .	8 - تمنع الإحساس بالمتعة .
9 - يؤدي إلى الشعور بالفشل .	9 - تمنع الشعور بالإنجاز .
10 - تسبب للفرد الضعف .	10 - تمد الفرد بالقوة والثقة.
11 - التشاؤم من المستقبل .	11 - التفاؤل بالمستقبل .
12 - عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة .	12 - القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة .

سارة .	
--------	--

(عبد الرحمان هيجان ، 1998 ، ص 30) .

ويميل بعض العلماء مثل جينز (JAINS) لتقسيم الضغوط إلى ثلاث أنواع .

1 - الضغوط البسيطة:

وهي التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية.

2 - الضغوط المتوسطة:

وهي التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية أو زيادة شخص غير مرغوب فيه أو آلام صادرة عن مرض في المعدة أو الأمعاء.

3 - الضغوط الشديدة:

وتستمر عادة من أسابيع إلى أشهر بل سنوات مثل غياب شخص عزيز من عائلة السفر أو الموت ومثل النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب. (فاروق عبده فلية ، السيد محمد عبد المجيد ، 2005 ص 307)

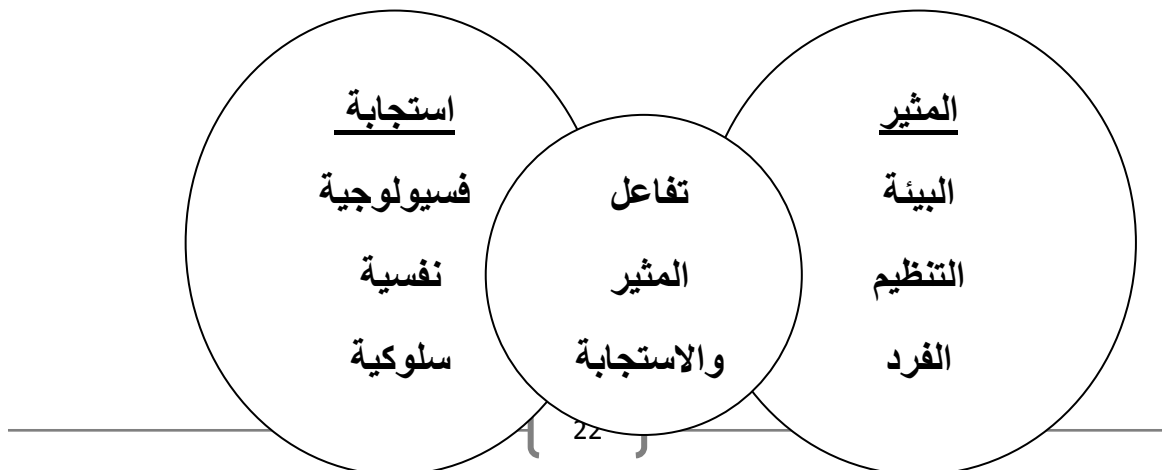
3 عناصر الضغوط المهنية :

تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسة وهي :

1 - **عنصر المثير** : وهو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري و التي تولد شعورا بالضغط.

2 - **عنصر الاستجابة** : وهو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية الفسيولوجية والسلوكية التي يبدئها المورد البشري والتي تولد شعورا بالضغط.

3 - **عنصر التفاعل** : وهو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المتغيرات والاستجابات، أي أن الضغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذا العوامل المرتبطة بالموارد البشري. (أندوري سيزلاقي وماك جي وألاس ، دون سنة ، ص 180)



الشكل رقم (01) عناصر ضغوط العمل وتداخلها

وهناك من يضيف عنصر بيت آخرين لضغوط العمل هما الإدراك و عنصر الفروق الفردية.

يمكن توضيحها كما يلي :

1 - عنصر الإدراك : ويتمثل الإدراك في المثيرات وتفسيرها وترجمتها إلى سلوك محير ، فمن خلال عملة الإدراك يستطيع الفرد أن يحدد وضعيته (محسن علي الكتبي ، 2005 ، ص 309).

2 - عنصر الفروق الفردية : تتمثل الفروق الفردية في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد ، كالسن ، الجنس ، الخبرة ... الخ

ولقد أثبتت بعض الدراسات أن للفروق الفردية تأثير كبير في درجة اختلاف استجابات الفرد لضغوط العمل وفي التعامل معها والسيطرة عليها (فاروق عبده فلية ، محمود عبد المجيد السيد ، 2005 ص 306) .

4 مصادر الضغوط المهنية

4 - 1 - المصادر الفردية :

هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تسبب شعور الأفراد بالضغوط من عدمه ومن أهم هذه العوامل

أ - اختلاف شخصية الفرد لمسبب الشعور بضغوط العمل : قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط دون شخص آخر. (أحمد محمود خالد الحلبي ، 2011 ، ص 18 - 19) .

ويمكن تصنيف نمطين من أنماط الشخصية : أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد ممكن من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته ، وكأنه يسابق الزمن ويعرف بالنمط (أ). أما الثاني فيكون عكس النمط الأول يعرف باسم النمط (ب) الذي يتميز بالهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها (علي حمود ، 2000 ، ص 173) .

ولقد حاول لوثناس 1985 lathons أن يعرف بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) من خلال وصفة سلوكيات كل منهما وذلك كما في الجدول ، (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان ، 1998 ، ص 106) .

جدول رقم (02) يوضح الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب).

نمط الشخصية (أ)	نمط الشخصية (ب)
-----------------	-----------------

<ul style="list-style-type: none"> - ليس في عجلة من أمره دائما - متأن في مشية - يستمتع بوقته دون الإحساس بالذنب - صبور ولا يؤنب نفسه كثيرا على ضياع الوقت - ليس لديه مواعيد نهائية لإنجاز العمل - يلعب من أجل المتعة وليس من أجل الكسب - ذو أسلوب لطيف بالحياة - لا يهتم بالوقت 	<ul style="list-style-type: none"> - مستعجل دائما - يمشي بسرعة - غير صبور بسبب ضياع الوقت - يعمل شيئين في آن واحد - لا يستمتع بوقت الفراغ - مشغول بالأرقام - يقيس النجاح بكمية - شديد وعنيف - منافس - يشعر دائما أنه تحت ضغط الوقت
---	--

ب - اختلاف قدرات الفرد : تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر ويلعب ذلك دورا في تفاوت الشعور بضغوط العمل ومن هذه القدرات .:

- القدرة على تحمل الأعباء والمهام الصعبة
- القدرة على تحمل المسؤولية وقد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين و المسؤولية على أشياء مادية للأفراد.
- القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط : فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل ، ومع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد (علي محمود ، 2000 ، ص 173).

ج - مركز التحكم في الأحداث (داخلي و خارجي) :

توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به وبين الشعور بضغوط ، فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يعتقد بأنه يستطيع التحكم والسيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة في أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل وقوى خارجية عن تحكمه وسيطرته مثل الحظ والفرصة (أحمد محمود خالد الحلبي ، 2011 ، ص 19).

4 - 2 - المصادر التنظيمية:

ومن أهم مصادر ضغوط العمل التي ي تعرض لها العاملين في المنظمات والأكثر شيوعا تتمثل في الآتي .:

أ - **العبء الوظيفي:** ويتمثل هذا العبء في الزيادة أو الانخفاض فزيادة عبء الدوار الوظيفي تعني قيام الفرد في مهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد. (جيرالد جرينبرج و روبرت بارون ، دون سنه ، ص 259).

ب - **غموض الدور:** ويعتبر غموض الدور من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات ويعني عدم وضوح عناصر العمل وعدم تأكد الفرد من اختصاصاته وعدم معرفة بما يجب أن يؤديه ، وعدم تأكده من توقعات الآخرين منه وكذلك افتقار إلى المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته وسياسات وقواعد المنظمة وطرق تقييم الأداء وغيرها مما يترتب عليه ارتباك الفرد في عمله وشعوره بالضغظ النفسي وعدم الرضا عن العمل والجبيل لتركة (محمد إسماعيل بلال ، 2008 ، ص 65)

ج - **عدم المشاركة في اتخاذ قرارات:** يلاحظ أن معظم الأفراد يشعرون بأنهم يعرفون كثيرا عن وظائفهم ويعتقدون بأنه يجب استشارتهم في صنع القرارات التي لها علاقة بهم ، فإذا لم يستشاروا فإن الرضا الوظيفي وربما الإنتاجية ستتناقص.

ويمكن اعتبار عدم مشاركة الفرد المرؤوسين في اتخاذ القرار مصدر لضغوط العمل.

د - ظروف العمل المادية: أي البيئة المادية (الفزيولوجية) تلعب دورا كبيرا في صنع

الضغوط في منظمات العمل في عصرنا الحاضر والعوامل المادية التي تحبط بالعاملين في المنظمات مثل التكيف والإضاءة والأثاث والأصوات والهيكل المعياري للمكتب والتهوية.

إن اختلاف ظروف العمل المادية يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل وظروفه يؤدي

هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر و الضغوط النفسية. (نايف بن فهد التويم ، 2005

، ص 40) .

5 آثار الضغوط المهنية :

5 - 1 - الآثار الإيجابية:

- تحفز على العمل - تجعل الفرد يركز في العمل
- يزداد تركيز الفرد على العمل - القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
- الشعور بالمتعة والإنجاز - تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة
- النظر للمستقبل بتفاؤل

(محمود عميان ، 2005 ، ص 165) .

5 - 2 - الآثار السلبية :

❖ آثار الضغوط على الفرد:

أ - آثار سلوكية: سعيا وراء تحقيق لراحة مؤقتة من الضغط يتح الكثير من الناس إلى الإسراف في الأكل ، و التدخين ، إلا أن من الممكن أن تحول المدخن العرضي إلى مدخن مدمن ، لربما لا يدرك هؤلاء الأفراد أنهم تعدوا مرحلة الإسراف.

ب - آثار نفسية اجتماعية:

وتشمل التدخين الانحراف السلوكي وفقدان الالتزام بالقوانين وغياب الوازع الأخلاقي وقد يؤدي الضغط إلى عواقب نفسية وقد يتضمن ذلك القلق والإحباط والفتور والعدوان والاكنتاب.

ج - آثار صحية: - الحزن والكآبة - صعوبة التركيز في العمل ، وسرعة التغيير في الأفكار - عدم الاتزان الانفعالي - الميل للإصابة والوقوع في حوادث صناعية - عدم القدرة في تحمل الإجهاد - الشعور العام في الخوف - الصعوبة في التحدث والتعبير - الأرق وعدم القدرة على النوم - العرق بغزارة - فقدان الشهية أو الإفراط في الأكل - آلام في عضلات الرقبة وأسفل الظهر.

- عسر الهضم (أحمد ماهر ، 2003 ص 388 - 389) .

❖ آثار الضغوط على المنظمة :

- زيادة التكاليف المالية (تكاليف التأخر عن العمل، الغياب التوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين ، عطل الآلات وإصلاحها تكلفة الفاقد من الموارد)
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته
- صعوبة التركيز في العمل و الوقوع في حوادث صناعية.
- ارتفاع معدل الشكاوي و التظلمات و عدم الرضا الوظيفي.
- عدم الثقة في اتخاذ قرارات.
- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة وسوء الاتصال بسبب غموض الدور.

(خضير فريحات وموسى النوري وأنعام شهباني ، 2008 ، ص 181) .

6 -الضغوط المهنية للمرأة العاملة :

6 - 1 - الضغط النفسي للمرأة العاملة:

يرى فونتانا أن مسببات الضغط النفسي لدى امرأة قد تكون ناتجة عن الأهمية غير الواضحة التي يعطيها لها المجتمع نتيجة القيم الاجتماعية المرتبطة بالأنثى وعدم سماح المجتمع بتخطي المرأة لهذه الحدود. (صالح محمد حسين أبو حطب ، 2003 ، ص 27). وترتبط الضغوط التي تتعرض لها المرأة بطبيعة التكوين النفسي الفيزيولوجي الذي تتضمن به وطبيعة المرحلة العمرية. فالمرأة فاعلة في أي مجتمع بمختلف أبنيته منذ بداية التاريخ.

إن المرأة العاملة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين وأشكال مثل هذين الدورين الاجتماعيين في آن واحد قد يعرضها إلى مشكلات جسمانية ونفسية واجتماعية ليس من السهولة إمكان حلها و القضاء عليها خصوصا إذا لم تبادر الأسرة والدولة والمجتمع إلى مساعدة المرأة إلى أشكال أدوارها المتعددة وتشارك في حل المشكلات التي تتعرض لها داخل الأسرة والعمل في ظروف فذة لتشجيع المرأة على التنبؤ العمل الوظيفي خارج البيت خصوصا إذا كانت متزوجة كما أن إنتاجيتها تتعرض للهبوط والتردي وتضطرب كفاءتها وتقل درجة تحملها الأعباء و المسؤوليات (إحسان محمد الحسن ، 2005 ، ص 214).

وكثيرا ما تعاني الزوجات من إحباطات عديدة إذ أنها بالرغم من المجهود الضخم الذي تقوم به فإنها تكون عرضة للنقد على أقل تقصير منها ويكون مصدر النقد بالطبع هو الزوج وفي بعض الأحيان يقوم الأطفال بنقد الأم هم أيضا كما أن المرأة في معظم المجتمعات المتقدمة تعمل مثلها مثل الرجل تماما دون تقدير للضغط الزائد على المرأة في هذه الحالات إذ أن الضغط يكون بالغ الشدة عندما تتقلد المرأة وظيفة مرموقة التوتر الذي

يصيبها ينعكس على الزوج و الأسرة و لكن مع ضغوط العمل أصبح المرض مشكلة الرجال والنساء يصبين بالتوتر نتيجة انفعالهن المستمر أثناء العمل ويمكن القول بأن المرأة قد حققت معظم ما كانت تطمح إليه و لكن على حساب صحتها أحيانا ، وعلى حساب تفكك الأسرة أحيانا أخرى وهناك العديد من أسباب التوتر عند المرأة العاملة وقد يحدث التوتر نتيجة مسؤوليات للعمل أو هموم للبيت أ، نتيجة تكوين المرأة نفسها وقد تظهر أعراض التوتر في صورة القلق المستمر والنوبات العصبية وكثرة التدخين وكثرة شرب المنبهات... الخ (طارق كمال، 2005، ص 216 ، 217).

6 - 2 - أسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة:

6 - 2 - 1 - متطلبات الأدوار الزوجية للمرأة:

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

إن المرأة العاملة ربما تصبح محبطة من جراء الضغط الناتج عن كونها مسئولة المادية و كذلك مسئولة عن كل شؤون البيت في بعض الأحيان (أحمد محمد مبارك ، 1992 ، ص 92). وبعد الإنجاب بالنسبة للمرأة ضرورة لتحقيق الذات النسائية و لكن له شروط وهو ضرورة للمرأة بالقانون النفسي الفيزيولوجي و البيولوجي و كذلك على مستوى العادي أكثر منه للرجل حيث يقال أن المرأة لا تحقق ذاتها إلا إذا أصبحت أم ، و لكن المرأة تعاني الكثير من ألوان الإحباط و الانهيار و المآسي بسبب تحولها من امرأة فتاة إلى امرأة أم. معانات الأمومة و عذابها هي الوجه الآخر لعطاء الأمومة وعذوبتها و تحصل المعاناة لأسباب نفسية بيولوجية حية بسبب الفوضى أو الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية

التي ترافق أحيانا عملية الانتقال من وضعية الأنتى إلى وضعية الأم و التي تأخذ أيضا طابعا قانونيا مدنيا وغير مدني (قصر الرابي ، 1995 ، ص 198). و الرعاية الصحية والعاطفية للطفل تأخذ وقتا وجهدا كبيرين بالنسبة للمرأة حيث يؤكد العالم الفرنسي هربت مونت هينز على أهمية لطف الأم وحنانها مع طفلها إذ يقول " لقد لاحظت أن الأطفال الذين يتمتعون بروح قيادية هم في معظم الحالات أطفال من أسر متفاهمة تسودها روح الحب تقوم الأم دائما بمخاطبة طفلها و التحدث معه بلطف وحنان وهي في ذلك لا يهملها إن كان طفلها يفهم أم لا فهي تستخدم كتفها ووجهها وابتسامتها و صدرها وكل جسمها لتؤكد له شيئا واحد وهو أنها تحبه . إنها قريبة منه .

6 - 2 - 2 - صراع الأدوار:

نظرا لتعدد أدوار المرأة ونظرا لعدم ارتياح الرجل لأي تخفيف من جانب المرأة من حيث مسؤولياتها كامرأة وزوجة فإن التعب الملقى على الزوجة في هذه الحالة أصبح عبأ مضاعفاً لكثير من الزوجات ، الإرهاق و الإحساس الدائم بالتعب ومع صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة أصبحت المرأة العاملة منتظرة إلى أن تجمع بين الأمومة المتمثلة في احتضان الأطفال وتربيتهم وبين العمل الذي يدر دخلا إضافيا و أساسيا أحيانا لكل أسرة فازدادت وضعيتها تأزما وتعرضت للإرهاق الشديد حيث أصبحت مجندة للقيام بأدوار متعددة في نفس الوقت بينما يظل الرجل يقوم بعمل واحد وخروج الأم لميدان العمل وتركها لأطفالها دون رعايتها واهتمامها وجبها وحنانها يؤدي لدى أغلب الأمهات العاملات إلى الشعور بالذنب لأنها تدرك مدى ضرورة تواجدها مع أطفالها كما أنها تعي تأثير غيابها على تربية أولادها وخطورة إهمالها لهم (محمود أيوب شحيمي ، 1997 ، ص 63).

وعموما يمكن أن تقسم ضغوط المرأة العاملة إلى مصدرين كما يلي .:

أ - مصادر منزلية :

- ضغوط مصدرها الشريك / شريك الحياة (الزوج).
- ضغوط مصدرها أمور عائلية.
- ضغوط مصدرها الأطفال والتعليم.
- ضغوط مصدرها خارجي منعكسة على الأسرة.

(حمدي علي الغوامي ورضا عبد الله ، بدون سنة ، ص 78).

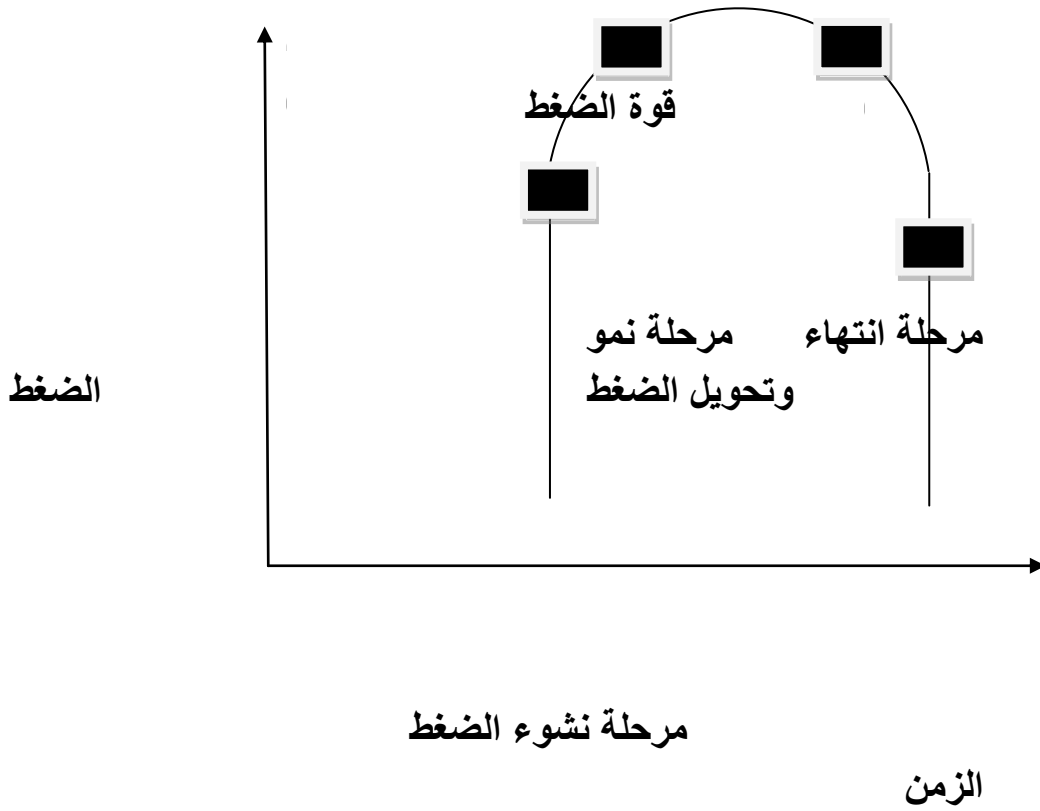
ب - المصادر البيئية:

حينما يمر الاقتصاد بحالة الانكماش فإن ذلك يؤدي لتزايد شعور الأفراد بالقلق فيما يتعلق بأمنهم الوظيفي كما أن عدم الاستقرار السياسي يؤدي إلى الشعور بالضغط ، ويتفق خبراء الاقتصاد على أن مصطلح الانكماش الاقتصادي يشير إلى حالة من الانخفاض المتواصل في أسعار السلع.

ويذكر محمد شمال حسن أن التغيرات التي تحدث في الأنساق القومية للمجتمعات نتيجة تحولات أو صعوبات اقتصادية تمر بها يؤدي إلى تبدل معيار الحكم الخلفي للأفراد ويتسبب بذلك في زيادة ضغوط الحياة والإجهاد لدى الفرد وتنشأ أيضا ضغوطات تتعلق ب :

- تأثير تغيير الحياة ما يتعرض له الفرد من أحداث شخصية.
- تعقيدات الحياة العصرية.
- التغيرات الاجتماعية النفسية.
- الانتقال المستمر من وظيفة إلى آخر ومن بلد إلى آخر و الذي كثيرا ما يؤدي إلى مشكلات عائلية. (المنظمة العربية للتنمية ، دون سنة ، ص 11).

الشكل التالي يوضح دورة حياة الضغط المهني.



الشكل رقم (02) يوضح دورة حياة ضغوط العمل

6 - 3 - مصادر ضغوط عمل المرأة العاملة في التعليم:

- حجم العمل - بيئة العمل - العلاقة مع الزملاء - علاقة المعلمة بالتلميذ - العلاقة مع المدير - اكتظاظ الأقسام.

7 استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية:

7 - 1 - استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد:

يستطيع الإنسان تجنب ضغوط العمل وعلاجها بوسائل وطرق عديدة ومن أهمها :

- أ - **التمارين الرياضية:** أثبتت الدراسات والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي و الركض و السباحة وركوب الدراجات، وغيرها هم أقل عرضة للتوتر و الضغوط و غيرها.
- ب - **شعبة العلاقات:** وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقة العلاقات بينه وبين زملائه في العمل و غيرهم خارج العمل فيما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له.
- ج - **الاسترخاء:** إن جلوس الفرد مستريحاً وهادئاً يؤدي إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية وتوفير الفرصة كي يوقف أنشطته اليومية حيث أن استرخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم ويهني هذا أن ينتبه الفرد إلى أن الراحة العقلية هي شيء يترتب على راحة الجسم.

7 - 2 - إستراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة:

- تقوم المنظمات المختلفة بتقديم العديد من الحوافز التي تقلل من التوتر و الضغوط في العمل فبجانب ما يتم تقديمه تحت عنوان الحوافز الإنسانية بصورها ومجالاتها المختلفة هناك أيضا الحوافز المادية المباشرة ومن أجل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة يمكن اللجوء إلى الأساليب التالية : (عبد القادر سعيد بنات، 2009 ، ص 24 - 25).
- أ - **تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها:** بحيث يعي ويدرك كل فرد ويوضح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو ومن غير هو ربما يساعده على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار. (حسين حريم ، 2009 ، ص 342).
- ب - **نظم وقنوات الاتصال:** إن توافر نظم الاتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمنظمة وبتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل و يشعر العاملين بالمنظمة أن

شكاويهم تصل إلى أعلى مستوى وأن دورهم في المشاركة في عمل صنع القرار هي حقيقة ملموسة.

ج - الموازنة الاجتماعية: من خلال توفير علاقات اجتماعية وإيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملاءه ورئيسه يساعده في حل مشكلاته ويشركونه في أنشطتهم ، ومما يبعد شعور الفرد بالعزلة والاعتزاب. (سحراء أنور حسين ، 2013 ، ص 36).

8 - النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ضغوط العمل أهمها:

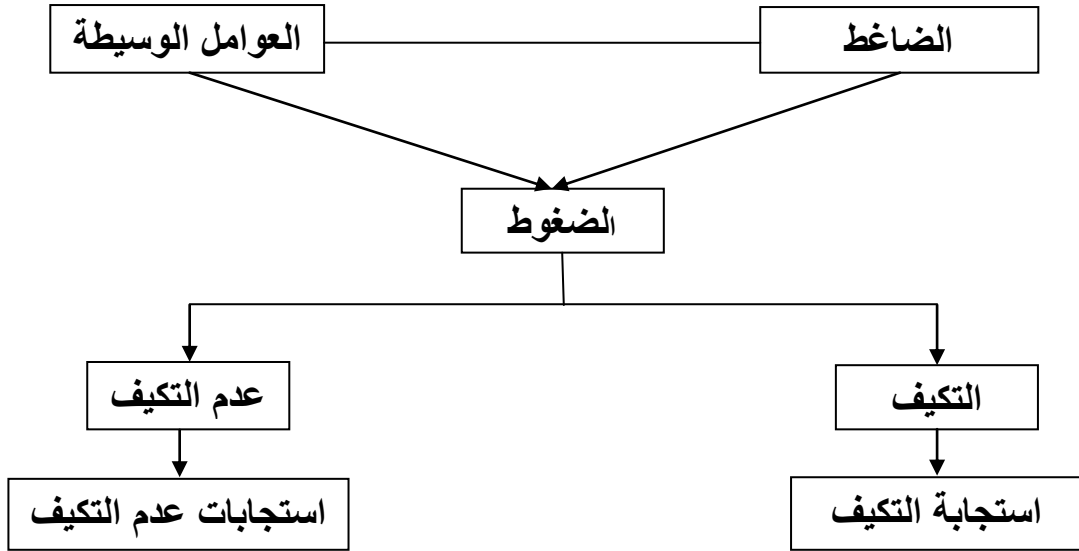
8 - 1 - نظرية سيلبي : قيم هانز سيلبي نظرية لتفسير ضغوط العمل عام 1936

وأطلق عليها اسم زملة التوافق العام تنطلق هذه النظرية من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل ، وأنها هو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابة للبيئة الضاغطة فإن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج ويعتبر سيلبي أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالية و هدفها المحافظة على الكيان و الحياة و حدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط ويرى أن المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

أ - الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات تتميز بها درجة التعرض المبني للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم و قد تحدث الوفاة عندما تتهاور مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديداً.

ب - المقاومة: وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف فتتخفف التغيرات التي تظهر على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

ج - الإجهاد: مرحلة تلي المقاومة ويكون الجسم فيها قد تكيف ، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت و إذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف (فاروق السيد عثمان ، 2001 ، ص 98).



الشكل (03) يوضح مخطط عام لنظرية هانز سيلبي

8 - 2 - نظرية التحليل النفسي: على مراحل النمو في تفسير الاضطرابات السيكوسوماتية حيث يرى الكسندر (Alexander. 1950).

إن التوترات والشدائد في نظام واحد لها نتائج وعواقب مرضية تتعكس على النظم و الأجهزة الأخرى من الجسم كما يرى بأن الخوف والقلق يحدثان بسبب وجود صراعات حادة في حياة الإنسان يغير عنها بمشاعر ذاتية بعدم الراحة وأيضاً عن طريق حدوث تغيرات في العمليات الفسيولوجية فعندما تكون استجابات الجسم لمصادر الضغط غير مناسبة تختل العمليات فصارت العوامل الانفعالية وراء الاضطرابات (دليلة عيطور ، 1997 ، ص 88).

وحسب وجهة نظر فرويد (الهو) يسعى نحو إشباع الغرائز ولكن دفاعات (الأنا) تسد الطريق ولا تسمح للرغبات الصادرة بالإشباع ما دام لا يتمشى مع قيم ومعايير المجتمع ، ويتم ذلك عندما تكون الأنا قوية ، أم عندما تكون الأنا ضعيفة وكمية الطاقة المستثمرة لدينا منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات

والتهديدات من ثم لا تستطيع الأنا القيام بوظائفها ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب ومحفزات الهو ومتطلبات الواقع الخارجي ، وعلى هذا ينتج الضغط (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، 2008 ، ص 133).

وميز سبيرجر بين حالات القلق الناتجة عن طبيعة الفروق البيئية المحيطة، والتي تكون ضاغطة ، ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة ، فالفرد في هذا المدد يقدر الظروف الضاغطة التي أثارت حالة القلق لديه ثم يستخدم الميكانزمات الدفاعية المناسبة لتحقيق الضغط (كبت ، إنكار ، إسقاط) أو ما يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهروب من الموقف الضاغط (هارون توفيق الرشيد ، 1999 ، ص 54).

8 - 3 - نظرية موداي: يعتبر موداي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ، ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعرف إلى جهود الفرد للوصول إلى هدف معين ويميز موداي بين نوعين من الضغوط هما : (فاروق السيد عثمان ، 2001 ، ص 100).

- **ضغط بيتا:** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يذكرها الفرد.

- **ضغط ألفا:** ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هو.

ويوضح مودان أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة معينة ، ويطلق على ذلك مفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (فاروق السيد عثمان ، 2001 ، ص 100).

الخلاصة:

من خلال عرضي هذا يتضح أن ضغوط العمل هي مثيرات تتواجد في بيئة الأفراد مما ينتج عنه ردود أفعال تنعكس على سلوكهم نفسيا وجسديا وفي أدائهم لأعمالهم ولها أنواع مختلفة باختلاف المعايير و تتكون من ثلاث عناصر وهي المثير و الاستجابة والتفاعل و هناك من يضيف عنصر وهما بالإدراك و الفروق الفردية وتمر بمراحل رئيسية وهي (الإنذار - المقاومة - الإنهاك) كما تصدر الضغوط من مصادر عدة تأتي إلى تواجها في بيئة العمل من بينها مصادر فردية و أخرى تنظيمية و ينجم عنها آثار سلبية تعود بالسلب على الفرد والمنظمة التي تعمل بها، ولهذا تلجأ المنظمات إلى وضع استراتيجيات للحد منها .

الفصل الثالث

تمهيد:

إن حلم أي أسرة أن تتعم بالاستقرار و الطمأنينة خاصة المرأة بحكم أنها مسؤولة بالدرجة الأولى عن تأسيس هذه الأسرة واستمرارها وبالخصوص إذا كانت عاملة فهي تقوم بدورين أساسيين لهما علاقة ببعضهما البعض والعمل والأسرة ولذلك تطرقنا في هذا الفصل على الاستقرار الأسري للمرأة العاملة وتناولنا فيه مفهوم وأسس وخصائص الاستقرار الأسري والعوامل المؤثرة وأثرهما على المرأة العاملة ومن جانب آخر تطرقنا إلى تعريف المرأة العاملة وموقف الإسلام من عملها والمرأة العاملة في الدولة الجزائرية وكذا أسباب خروجها للعمل والتشريعات الدولية و الجزائرية التي جاءت لحماية المرأة العاملة، كل هذا سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1 - مفهوم الاستقرار الأسري:

الاستقرار الأسري هو العلاقة الزوجية السليمة التي تحضى بقدر عال من التخطيط الواعي الذي تراعى فيه الفردية والتكامل في أداء الأدوار لتحديد كيفية تحمل المسؤوليات والواجبات ومدى القدرة على مواجهتها مع اعتبار ديمقراطية التعامل في الأسرة كي تستطيع الصمود أمام الأزمات وتحقيق المرونة والتكيف مع المتغيرات (نادية أبو سكيينة 1992، ص 27)

الاستقرار الأسري هو الشعور الداخلي بالرضا والإحساس بأن الطرف الآخر يبذل كل شيء عن طيب خاطر في سبيل تحقيق أهدافها المشتركة. (سميحة توفيق 1992، ص 39).

الاستقرار الأسري هو مفهوم سوسيولوجي نسبي بالنسبة لعوامل التغير وسرعة التغير في الأسرة ومدى الارتباط الوظيفي و القدرة النسبية للأسرة على التكيف و الاستجابة لعوامل التغير.

الاستقرار الأسري هو العلاقة الزوجية التي تحظى بقدر عالي من التخطيط ويراعى فيه الفردية وتحمل المسؤولية وتوقع التغيرات و القدرة على مواجهتها مع مراعاة البعد عن العاطفة القوية أو الرومنسية في مواجهة المشكلات الأسرية. (نادية أبو سكيينة 1992، ص 28)

الاستقرار الأسري هو اتفاق الزوجين على مختلف الموضوعات في علاقتهما الزوجية وهو محصلة لطبيعة التفاعلات المتبادلة بين الزوجين في جوانب متنوعة منها التعبير على المشاعر الوجدانية للطرف الآخر واحترامه هو وأسرته والثقة فيه وإبداء الحرص على استمرار العلاقة معه فضلا عن مقدار التشابه بينهما في القيم و الأفكار والعادات ومدى الاتفاق حول أساليب تنشأ الأطفال وأوجه الإنفاق في ميزانية الأسرة. (سناء سليمان 2000، ص 58)

الاستقرار الأسري هو العلاقة القائمة على ديمقراطية التعامل ووضوح الأدوار وتأكيد قيم التعامل المشاركة واكتساب الزوجين صفة التكيف والملائمة في علاقتهما مع بعضهما البعض و تحمل كل منهما للآخر وقت الشدة أو عند التعرض للصعاب أو المشكلات بالإضافة إلى التفاعل والتكيف مع المؤثرات الخارجية بما يمهد لحياة أسرية مستقرة. (نورة الزهراني 2008، ص100)

كما تعرفه ماجدة إمام بأنه التفاعل الإيجابي بين الزوجين المبني على المحبة و المودة وإشباع الحاجات الأساسية و تحقيق مقاصد الزواج بما يحقق أكبر قدر من السعادة والتماسك و الرغبة في دوام العشرة و الحياة الأسرية. (ماجدة امام 2008، ص45)

الاستقرار السري هو استمرار العلاقة بين الزوجية وقدرتهم على الصمود أمام المشكلات والمعوقات التي تواجههم وتحمل كل منهما للآخر و القدرة النسبية للأسرة على التكيف و الاستجابة لعوامل التغيير. (دالية مؤمن 1996، ص80)

ومنه فالاستقرار الأسري عبارة عن علاقة أسرية تقوم على التفاعل الدائم بين أفراد الأسرة جميعا والتي ته يء للأبناء الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والدينية اللازمة لإشباع احتياجاتهم في مراحل النمو المختلفة وتتسم هذه العلاقة بسيادة المحبة والديمقراطية والتعاون بين أفراد الأسرة في إدارة شؤونهم الأسرية، مما يدعم العلاقات الإنسانية ويحقق أكبر قدر من التماسك والتقارب داخل الأسرة.

2 أسس الاستقرار الأسري:

- أ. الملائمة: يقصد بها اكتساب الزوجين بصفة التكيف بعد زواجهما فقط وإلى مكانية تكوين علاقة شخصية سهلة بين الزوجين وهذا يعطي الفرصة ويمهد إلى حياة مستقرة.
- ب. القدرة و المهارة: تعتمد على إمكانية الزوجين على ترجمة ومظاهر الملائمة إلى أفعال ملموسة في علاقته مع الآخرين، خاصة في المواقف التي تحتاج إلى حسم الصراع وحل المشاكل التي تعترض الأسرة في حياتها.

ج. الجهد: يقصد به القدرة على تحمل الآخرين وقت الشدة والمرض أو عند الصعاب التي تواجهه.

د. الإعالة: إن الأسرة لا تعيش بمعزل عن المثيرات الخارجية لذلك فإن المساعدات والتطعيمات الخارجية تسهم في استقرار حياة الأسرة والأقارب والأصدقاء والمؤسسات الخارجية تلعب دورا هاما في حياة الأسرة (كلا من الزوجين) وفي تدعيم دورهما في الاستقرار الأسري.

وعليه لكي يتسنى للأسرة القيام بوظائفها وتؤدي دورها كمؤسسة اجتماعية ولكي تحقق الاستقرار بين أفرادها لابد أن تتوفر لها مجموعة من الأسس التي لا غنى عنها من توأم بين الزوجين من حيث نواحي الشخصية والقدرة على مواجهة الصراع وحل المشكلات التي تعترضها وتحمل الطرف الآخر بكل إيجابيات وسلبياته وأن نجاح الأسرة أو فشلها مرتبط بمدى تكامل وترابط هذه الأسس.

3 - خصائص الاستقرار الأسري:

إن من خصائص الاستقرار الأسري ما يلي:

- أ. اكتساب الأسرة درجة من المرونة تسمح لها بالتكيف مع المتغيرات التي تحدث لها في المجتمع الخارجي ويكون لها وطأ على الأسرة باعتبارها جزء من المجتمع.
 - ب. الفردية والتكامل في أداء الأدوار لتحديد كيفية تحمل المسؤوليات والواجبات ومدى القدرة على مواجهتها مع اعتبار ديمقراطية التعامل للأسرة كي نستطيع الصمود أمام الأزمات وتحقق المرونة و التكيف مع المتغيرات.
 - ج. تؤدي واجبات حيوية لأفرادها حيث تمدهم بالمأوى المريح والغذاء السليم دون أن يعرضهم هذا للخطر أو يجلب لهم أي قلق.
 - د. تساعد أطفالها على أن ينمو نموا صحيحا وتغرس فيها حب الخير والكرامة الاجتماعية.)
- شادية التل 2002، ص50)

وعليه فالحياة الزوجية يصبغها التع اون وتسودها روح المسؤولية والتضحية وإدراك للأدوار الأسري الواجب عليهم القيام بها، أما في حالة ته اون الزوجين للقيام بها فإن ذلك يؤدي إلى اضطراب في العلاقة الزوجية مما يؤدي إلى عدم الاستقرار الأسري.

4 -العوامل المؤثرة سلبا على الاستقرار الأسري:

1. عوامل اقتصادية:

تتمثل العوامل الاقتصادية في الحالات التي تقل فيها الموارد الاقتصادية بحيث لا تكون ملائمة لمواجهة جوانب الإنفاق المختلفة وعدم التوافق بين الزوجين على أسلوب الإنفاق وتحديد المسؤول من متصرف في موارد الأسرة، كأن يكون الزوج هو المسؤول عن الإنفاق في المنزل ويكون مسرف أو بخيل في الإنفاق وتصبح المشكلة معقدة عندما ينعدم الدخل بسبب مرض رب الأسرة. (زينب جقي 2000، ص 29)

ونلخص تلك العوامل فيهاييلي:

أ. الانتقال من الريف إلى المدينة:

قد تبدأ المشكلة في ظهور عند الانتقال من الريف إلى المدينة، وغالبا ما تكون هذه المشاكل لها علاقة بالاختلاط وقد يتوقع الآباء من الأبناء التمسك بنفس القيم التي تنشأ عليها، وتبدأ المشاكل عندما يجد الآباء أن الأبناء قد غيروا من نمط حياتهم التي نشؤوا عليها.

ب. المشكلات الاقتصادية:

المشاكل الاقتصادية للأسرة عادة ما يكون لها تأثير مباشر على حياة كل فرد من أفرادها فقد يسبب داخل الأسرة حدوث فوارق وفجوات بين طبقات المجتمع كما قد تحدث مشاكل إذا أنفقت الزوجة أو الزوج مرتبتها كليتا أو جزء منه على أهلها أو أهله، أو بسبب الدخل المنخفض بحيث يفقد الزوج احترامه لنفسه مما يؤدي إلى مشاكل وشجار مستمر وعدم التفاهم بين الزوجين. (أحمد يحي 1992، ص 120)

ج. استقلال المرأة ماديا:

إن استقلال المرأة ماديا يجعلها تشعر بعدم حاجتها المادية إلى زوجها وعندما تحدث خلافات قد تؤدي إلى الانفصال، فعمل المرأة من المشكلات الأساسية التي تهدد استقرار الأسرة لأن في ذلك إقصاء لها عن أدوارها الأساسية وهي الأمومة، فمن العسير أن تتمكن من القيام بمسؤوليتها الطبيعية كزوجة وكأم لأبنائها وفي الوقت ذاته تؤدي عملها في الخارج. (احمد الكندي 1992، ص78)

2. عوامل شخصية:

تختلف الناس في شخصياتهم وخصائصهم و أنماط سلوكهم وانفعالاتهم وكل ما يميزهم كأشخاص وتمثل فيما يلي:

أ. محاولة أي طرف طمس معالم وسمات شخصية الطرف الآخر:

إن الزواج هو تكامل بين شخصيتين هما الزوج و الزوجة ولكن البعض يظن ان الزواج لن ينجح غلا بسيطرة إحدى الشخصيتين، وهذه السيطرة لن تتم إلا بمحور معالم وسمات الشخصية الأخرى. (سميحة توفيق 1996، ص321)

ب. تصادم المواقف داخل الأسرة وتعارض الاتجاهات:

بين عناصرها وتعرضها لبعض المشاكل فتتقلب سعادة الأسرة إلى سقاء ويضطرب نظامها وتتفتت وحدتها ويصعب بعد ذلك غادتها إلى ما كانت عليه الوحدة والتوحد والتضامن والانتظام. (مصطفى الخشاب 1980، ص29)

ج. إهمال الزوجين مبدأ المشاركة:

أحيانا يتصور الزوجان أو احدهما دوره و دور الطرف الآخر في الحياة الزوجية ويحاول أن يفرض تصوره هذا على شريكه ويتوقع من خلال هذا التصور أن شريكه عليه أن يؤدي دوره كما يراه هو، ومن سمات الزواج الأساسية المشاركة في اتخاذ القرارات و المشاركة في تحمل المسؤولية والاهتمامات، ففي حالة عدم استعداد الزوجين أو احدهما لمبدأ المشاركة

فهذا يعني فتح الباب لمشكلات الانعزالية أو الوحدة من ناحية و الدكتاتوربة من ناحية أخرى. (سميحة توفيق 1992، ص80)

د. استبعاد احد الزوجين أو كلاهما لقبول مبدأ التنازل:

إن التنازل لا يعني الضعف بل هو منتهى القوة ولكن للأسف عادة ما يفه الأزواج والزوجات أن من يتنازل عن فكرته أو حقه في سلوك معين أنه الأضعف وأنه انهزم في إحدى معاركه وينسى أثناء ذلك أن الزواج ليس مجموعة معارك عليه أن ينتصر فيها طرف على طرف آخر بل لا بد أن يدرك مبدأ التنازل لاستمرار استقرار زواجهما.

3. عوامل اجتماعية:

تتمثل مشكلات الأسرة الاجتماعية في النزاعات في العلاقات الزوجية أو الاضطراب في العلاقات بين الوالدين والأبناء.

أ. عدم الجدية في النظر لأهمية الحياة الزوجية:

قد ينظر احد الزوجان للحياة الزوجية على أنها مرحلة يمر بها الإنسان وليس حياة كاملة تبدأ بالزواج وتنتهي بانتهاء عمر الفرد. (المرجع نفسه، ص90)

ب. مشكلات أسرية:

وهي المشكلات التي تحدث بين الشريكين أو بين الآباء والأبناء وخاصة عندما يكونون في سن الشباب. (شادية التل 2003، ص200)

ج. انعدام التفاهم و توقف التفاعل بين الزوجين:

خاصة في المسائل المتعلقة بالسلطة وتحمل المسؤولية من الناحية الاقتصادية والمبادئ العامة في تربية الأطفال واعتراف الرجل بدور المرأة أساسا في القيام بالأعمال المنزلية و المحافظة على الأبناء و رعايتهم وإذا انعدم هذا الاعتراف المتبادل لدور كل من الزوجين يؤدي إلى إحداث الفجوة مما يصعب إيجاد قنوات اتصالية لمواجهة المشكلة.

د. التبادل الفكري والثقافي والاجتماعي بين الزوجين:

لا شك أن الحياة الزوجية مملوءة بالمواقف التي تحتاج إلى تبادل الرأي واتخاذ قرارات في أمور عديدة وقد يساعد التقارب بين المستوى التعليمي و الثقافي و البيئي على تقليل الاحتكاكات بين الزوجين بينما يزيد التباعد بينهما من حدة المناقشات حول بعض الأمور الحياتية وتنشأ الخلافات بين الزوجين نتيجة اختلاف خلفياتهما الثقافية أو لكونهما من طبقتين مختلفتين ثقافياً. (سميحة توفيق 1992، ص95)

هـ. التدين:

قد يلعب التدين دوراً مهماً في نشأة هذه الخلافات ففي بعض الأحيان يكون الزوج متديناً بينما تكون الزوجة غير ذلك أو العكس وأيضاً يكون الزوج واسع المعرفة بحكم تعاليمه أو ذكائه بينما الزوجة ليست كذلك، هذا قد يؤدي إلى حدوث نزاعات داخل الأسرة بين الزوجين.

و. فرق في السن بين الزوجين:

يكون الفرق في السن بين الزوجين كبيراً مما قد يؤدي إلى حدوث نزاعات عنيفة بين الأسرة.

ز. غياب الأب بسبب العمل أو الهجرة الخارجية:

غياب الأب عن المنزل بسبب العمل أو الهجرة من أجل تحسين الأحوال المعيشية للأسرة بسبب مشاكل أسرية جمة. (حصة المالك 2006، ص29)

ح. تعدد الزوجات:

إن تعدد الزوجات وما يتسم به من مشكلات تؤدي إلى التوتر في محيط الأسرة مثل عدم العدالة في المعاملة للزوجات أو العطف مع ولد دون الآخر وعدم الوفاء بمطالب الأسرة.

4. عوامل نفسية:

إن الشعور بعدم الراحة النفسية كالتعرض لحالة من الاكتئاب أو القلق أو الوسواس تجعل الفرد في حالة ضيق وتظهر هذه العوامل في:

أ. اعتراض الأسرة بعض الصعوبات:

التي تعوق التفاهم و تؤدي إلى أنواع من الصراعات والخلافات تعيقها فترات من التوتر مما يؤثر على وحدة الأسرة وتماسكها ويؤدي إلى حدوث أزمات تؤدي إلى تصدع الكيان الأسري. (نادية أبو سكينه 2009، ص89)

ب. صراع الزوجين:

عندما يعاني كل من الزوجين من الشعور بالكراهية للطرف الآخر يبدأ الصراع بينهما ونتيجة لذلك تنمو مشاعر اليأس و الإحباط بين أفراد الأسرة وكذلك السلبية و اللامبالاة هي شعور أحد الزوجين أو كلاهما اتجاه أسرته.

ج. مشكلات نفسية:

وهي المشكلات التي تحدث نتيجة لإصابة أحد أفراد الأسرة بمرض أو مشكلة نفسية وكذا تكرار الخلافات يتصاعد الشعور بالتوتر و القلق مما يؤدي إلى ظهور اضطرابات سلوكية ونفسية ترجع أسبابها إلى الضغوط النفسية. (محمد القرني 2004، ص60)

5. عوامل صحية:

وقد تتمثل العوامل الصحية في خصائص جسمية موروثية أو التي طرأت بسبب إصابة بيئية أو ضعف البيئة أو فقدان إحدى الحواس أو وجود العاهات التي تعوق التواصل الحسي أو الأمراض التي تقلل من فرص التوافق السوي وتظهر هذه العوامل في:

أ. مشكلات صحية:

يرتبط الزواج بصحة الزوج والزوجة، فالصحة الجيدة لدى الزوج تساعد على تحقيق السعادة إلى أن بعض الأمراض التي تظهر قد تؤدي إلى عدم الاستقرار داخل الأسرة كظهور مرض مزمن لأحد الزوجين أو العقم أو العجز الجنسي. (عصام نمر 1990، ص38)

ب. مشكلة عدم الإنجاب:

إن للعقم آثار ظاهرة على الحياة الأسرية فقد يؤدي عدم إنجاب الأطفال إلى انفصال الرابطة الزوجية، فإن المرأة العاقر مثلا قد تصاب بالقلق و الاكتئاب والريبة.

5 أثر عمل المرأة على استقرار الأسرة:

إن التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية التي تعرض لها المجتمع كان لها انعكاس كبير على الحياة العائلية بصفة عامة، فأقبال الزوجة الأم على العمل خارج البيت أحدث عدة تغيرات على محيط الأسرة حيث لم تعد الأم تلك الزوجة الولادة التي تسعى إلى الحصول على مكانة داخل أسرة زوجها بإنجاب عدد كبير من الأبناء بل أصبحت تعزز مكانتها الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها لممارسة العمل الخارجي الذي يأخذ معظم وقتها ولا يترك لها المجال الواسع لتربية أبنائها ورعايتهم وحفظهم، وبالتالي أصبح استحالة على المرأة التوفيق بين العمل و الأبناء والزوج مما يهدد كيان واستقرار الأسرة حيث أن المرأة العاملة تتعرض إلى الإرهاق الجسدي والنفساني وصعوبة في التوفيق بين التزاماتها الفنية وحياتها الأسرية جعل هذه المرأة تتخبط في جملة مشاكل، فغياب الأم الطويل بالنهار وابتعادها عن أبنائها يؤدي إلى التقصير في إشباع حاجات الحب والرعاية لديهم وخاصة في فترة الطفولة الأولى من حياتهم يعتبر من أول أسباب الشخصية الجانحة، كما أن خروج المرأة للعمل يولد فراغا داخل البيت وهذا يؤثر على استقرار الأسرة وتعتبر من أسباب الخلاف بين الزوجين ويؤثر تأثيرا على العلاقات داخل الأسرة سواء بين الأم وأبنائها أو الزوجة مع زوجها، وكذا يؤثر على نفسياتها وطاقتها البدنية . (محمود حسين، 1967)

إن التحاق المرأة بالعمل من شأنه أن يعرض الأسرة للانحيار وكثرة المشاكل وخاصة من ناحية إهمال مسؤولياتها اتجاه أطفالها وعدم وجود الوقت الكافي لرعايتهم، كما أن غيابها عن البيت سبب لها خلافات زوجية نظرا لإخلال الزوجة بمتطلبات زوجها وتدني الاهتمام به، وكذا تعرضها هي بذاتها على مجموعة من التوترات و الاضطرابات والاكتئاب نتيجة تصدع أدوارها وصعوبة التوفيق بين العمل و البيت.

إلا أن هذا لا ينفى وجود نساء عاملات أتيتهن وجودهن بالتحدي ووقفن بين استقرار بيوتهن وبين عملهن.

إن استقرار ونجاح الأسرة وتكاملها يتوقف على مدى التكيف و الانسجام الذي يحدث بين أفرادها إلى أن هناك عوامل دون ذلك فمنها العوامل الاقتصادية والتي تعتبر العامل المهم في عدم استقرار الأسرة وخاصة إذا كان اختلال الزوجين عن الطريقة التي بها تسير الأسرة ماديا وأن يكون الأب مسرف أو بخيل أو كثرة الديون التي تتخبط فيها الأسرة أو انتقال الأسرة من الريف إلى المدينة وتصادم القيم واختلاف نمط الحياة وكذا العوامل الشخصية كان يح اول طرف طمس شخصية الطرف الثاني وفرض رأيه واختلافات في الاتجاهات وتعارض وجهات النظر وتجاهل الزوجين قيمة الحياة الزوجية وعدم المشاركة مما يخلق الصراعات والمشاكل، أم من ناحية العوامل الاجتماعية فكثرة النزاعات وانعدام التفاهم وقلة التفاعل واتساع الهوة بين الزوجين من حيث النواحي الفكرية والثقافية والاجتماعية واختلاف القيم الدينية تؤثر على استقرار الأسرة و الاختلافات الشاسعة في السن وغياب الأب أو هجرته بسبب العمل يسبب مشاكل أسرية جمّة، أما من حيث النواحي النفسية فالاضطرابات النفسية لأحد الزوجين من شأنه أن يولد صراعات وتوتر وتصدع الكيان الأسري، أما صحيا فالأمراض التي يتعرض لها كلا الزوجين أو أحدهما تشكل العنصر الأهم لعدم الاستقرار ويعوق التواصل الحسي بين الزوجين مما يخلق جو من عدم التوافق الذي هو بدوره يؤدي إلى عدم الاستقرار الأسري

6 تعريف المرأة العاملة:

هي المرأة التي تمارس نشاطا مكافأ وتتقاضى مقابله مبلغا ماليا باختلاف العمل

المنزلي الغير مأجور (هيلين قار قليدر وآخرون، 1983، ص26)

وتعرف كذلك على أنها المرأة التي تعمل خارج نطاق الأسرة سواء في مؤسسات القطاع الحكومي أو الخاص والتي تتيح لها العمل في مقابل أجر مادي (علي عبد العزيز عبد القادر، 1995، ص115)

وحسب إحسان محمد حسن أن المرأة العاملة لا نعني بها المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة التي تعمل بالمزارع بل نعني بها التي تعمل خارج البيت مهما كان عملها يدويا أو مهنيا أو إداريا أو علميا، إن المرأة العاملة تشتغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو المواطنة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت (إحسان محمد الحسن، 2008، ص75)

والتعريف المتبادل للمرأة العاملة هو أن المرأة العاملة هي تخرج خارج البيت للعمل في منصب شغل، و العمل للمرأة شيء مهم في حياتها فالعمل يقضي على روتين الحياة، ويجعل المرأة شخصية منفردة، ويزيد من ثققتها بنفسها، يعرفها طرق التعامل مع الآخرين فتصير أنها مفيدة وتحقيق ذاتها من خلال عملها وأيضا لا ننسى الجانب المادي المستقل فهي تشعر أنها سيدها نفسها.

(<http://www.rewity.com/vdl/f38124/2/2018 h15.09>)

7 موقف الإسلام من عمل المرأة:

إن الإسلام لم يفرض على الأم العاملة أن تباشر الأعمال مثل الرجل تماما لتعول نفسها أو تشارك في إعالة أولادها، وكذلك لم يحرم الإسلام على المرأة أن تباشر الأعمال مطلقا تقاديا لبعض الحالات التي فيها ضرورة، أن تباشر المرأة الأعمال لتعول نفسها، كأن يكون الزوج به مرض أقعده عن القيام بالعمل الذي يفي بحاجات الأسرة وفي حالة إذا مات الزوج ولم يترك لأولاده ما يكفي لإعانتهم حتى يصلوا إلى سن النضج.

فالإسلام سمح للمرأة أن تباشر العمل في حالة الضرورة على أن تلتزم المنهج الإسلامي الذي يحدد لها مظهرها وأسلوب عملها على الرجال، وأن تتجنب عدم الاختلاط

المطلق بالرجال ما أمكنها ذلك وما لها من ابني شعيب قدوة حسنة. (عبد الباري محمد داوود، 2003، ص28)

فالشريعة الإسلامية لم تكن شديدة الحكم على المرأة بل كانت مرنة أشد المرونة وهذا نموذجا في العديد من آياته الكريمة، قال تعالى: " لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ " سورة آل عمران، الآية 195. وقوله تعالى: " مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ " (سورة النساء، الآية 124) وقوله أيضا " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ " (سورة النحل، الآية 97).

وهكذا كان الإسلام طيبا فطريا حيث قرر مبدأ المساواة المشتركة بين الذكر والأنثى في معنى الإنسانية المشتركة في حق كل واحد منهما التمتع بمقتضيات حياته في ظل المساواة واحترام الكرامة.

فالإسلام لا يمنع المرأة من العمل ولكن يجب أن يتم ذلك وفق مبادئ صحيحة فبفضله تحسنت مكانة المرأة عما كانت عليه في الماضي، حيث أبرز قيمتها ودورها الفعال في المجتمع، بمشاركة في مختلف مجالات الحياة وهذا دليل على قدرتها وكفاءتها. (محمد السيد الزعبلوي، 1985، ص145)

8 المرأة العاملة في الدولة الجزائرية

مر المجتمع الجزائري بمرحلتين هامتين غيرته تغيير جذري و المرحلتين هما:
أ. قبل الاستقلال:

عاش المجتمع الجزائري أثناء الاستعمار أوضاع سيئة للغاية، فكان تفشي البطالة و الجهل و الأمية والفقر نصيب المرأة الجزائرية أسوأ وأكبر من نصيب الرجل، وتحت تأثير هذه الظروف خرجت المرأة الجزائرية للبحث عن العمل، وصارت جزء لا يتجزأ من الطبقة

الشغيلة في الريف و المدينة، خاضعة لنفس الظروف التي يخضع لها الرجل من سيطرة وقهر حيث القضاء على الصناعات الحرفية التقليدية سلب من المرأة حقها في العمل الذي كانت تقوم به حيث اضطرت إلى الالتحاق بالمؤسسات الصناعية التابعة للحكم الفرنسي، وكان العمل يخضع لظروف صعبة، ويؤدي العامل يوم عمل طويل مقابل أجر زهيد، وكانت نسبة المشاركات في الصناعة ضئيلة إذ لم تتح الفرصة الكاملة للمرأة الجزائرية لمزاولة الأنشطة الاقتصادية (مسعودة كتونة، 1987، ص75-80)

مع اندلاع الثورة التحريرية في أول نوفمبر 1954 شاركت المرأة في الكفاح المسلح مما أدى إلى خروجها إلى ميدان العمل للبحث عن لقمة العيش نتيجة تغير وضعيتها في المجتمع، فخرجها إلى ميدان العمل للبحث عن لقمة العيش، نتيجة تغيير وضعيتها في المجتمع، فخرجها للعمل يعتبر في حد ذاته تحديا للقيود في ظل ظروف السيطرة الفرنسية فازدادت نسبة مشاركتها نتيجة التحاق الرجل بالتجنيد وإلقاء مسؤولية البيت وإعالة أفراد الأسرة عاتقها، بالتالي تغيرت تشكيلة العمل وتزايد عدد النساء العاملات مما أدى إلى تغير القواعد و الإجراءات المساندة في غير صالح المرأة العاملة (عائشة بورغدي، دون سنة، ص82)

إضافة إلى الوعي الذي اكتسبته و الشعور بقيمتها وأهمية مركزها ودورها في الحياة الاجتماعية.

ب. بعد الاستقلال:

بعد أن نال المجتمع الجزائري الاستقلال عام 1962، طرحت المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية التي مر بها الاقتصاد الوطني والتي خلفها الاستعمار وكان على الجزائر أن تستكمل المضمون الاقتصادي و الاجتماعي لهذا الاستقلال، وذلك بإعادة بناء كل ما خلفه الحرب خاصة الاقتصاد الوطني، قامت بإصدار المخططات الإنمائية بغية الإسراع في تنمية المجتمع الجزائري، وعملت على تطوير الاقتصاد الذي يركز أساسا في القطاع الصناعي حيث تطلب هذه الأخيرة اشتراك أكبر عدد ممكن في الموارد البشرية في

جو التنمية، وحرصا على ضرورة إنهاؤها عملت الجزائر على تأمين الحد الأدنى للعيش لأفرادها عن طريق فتح مناصب عمل جديدة حيث وصلت النسبة (المناصب) بين فترة (1966-1978) بـ 64,5% في القطاع الصناعي لكلا الجنسين.

ولقد طغى الطابع الصناعي على الطابع الزراعي نتيجة ظهور سياسة التصنيع السريع، ورغم إحداثها تغييرات في مركزها ومكانتها في عملها إلا أن ذلك لا يعني أنها حققت نفس المكانة التي يحلها الرجل، حيث أن الأحكام الاجتماعية المسبقة لا زالت تلح وتظهر باستمرار ذلك أن المعطيات المتحصل عليها عام 1966 تشير إلى تقلص وضعف ماركة المرأة في العمل حيث تقدر نسبة المشتغلات بـ 3% من مجموع العاملين الذي وصل نفس النسبة إلى 1710000 عامل بالإضافة إلى ذلك يتبين من خلال المخطط الثلاثي الأول وفر 330 ألف منصب عمل في القطاع الصناعي هذه المناصب أعطيت أغلبها للرجال ولم تخصص إلا نسبة ضعيفة للنساء و 800 منصب عمل ويعني ذلك ضعف مساهمة المرأة خلال هذه الفترة ليعود استيقاظ الأفكار السابقة حول هل المرأة باعتبارها ربة بيت ومجالها الوحيد هو الاعتناء بالمنزل، وهكذا نمكن المرأة الجزائرية من تج اوز بعض للعقات تدريجيا واقتحمت ميادين العمل نتيجة التغييرات الحاصلة على المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي و السياسي للبلاد (مسعود كنون، 1987، ص85)

9 أسباب خروج المرأة للعمل:

أ. أسباب اقتصادية:

أثبتت كثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية و المقصود بالحاجة الاقتصادية هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها، أو أسرته لدخلها و الاعتماد عليه في معيشتها، ولقد تبين من استفتاء بيدمون 1952 في الولايات المتحدة الأمريكية الذي أجراه على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة ولا شك أن الدوافع الاقتصادية مرتبطة بالأساس الطبقي، ذلك

أنها أكثر إحصاءا لدى الطبقات الدنيا وبعض من الطبقات المتوسطة، فمعظم النساء العاملات يصرفن مرتبهن على مصارفهن الشخصية و الباقي يضع عوضا من عدم وجودهن بالمنزل كاستعمال الوجبات الجاهزة، المرض الأطفال، و الدروس الخصوصية. وهناك طبعا بعض القطاعات تعمل بها المرأة لأن دخلها يعتبر الدخل الأساسي للأسرة، فهو عماد الأسرة في الإنفاق، فهناك فئة أخرى نتطلع إلى إعفائها رسميا من مهامها مع صرف نصف الراتب لها على أن توفر مكانتها لغيرها من منتظر في التعيين. وقد تحتاج المرأة لتحقيق متطلبات طفلها وأن يحظى بمستوى معيشي أفضل، فتغيبها هذه المصلحة و لرفع المستوى الاقتصادي للأسرة حتى يعود لهذا الطفل فرصة في أن يحيا حياة على مستوى أفضل وينشأ نشأة سليمة ومتكاملة. أو أن تعمل من أجل القيام بغرض الكفاية، فيما يتعلق بأمور النساء، التي لا ينهض أو لا ينبغي أن ينهض بها سوى النساء، لتعليم بنات جنسها وتطبيبهن وتمريضهن.

ب. أسباب نفسية:

بالإضافة إلى السبب الاقتصادي نجد السبب الذي يحتم المرأة الخروج إلى العمل فحب الظهور و الحاجة إلى الانتماء وتحقيق الذات هي من دوافع المرأة بالإضافة إلى حب التملك و التسلط الذي يشبع غرورها فتبذل جهدا مضاعفا من اجل الظهور وإثبات الذات، كما أثبتت فريدينيا ندرج فيج " أن المرأة تخرج للعمل تحت إحصاء الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، إما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعادة الأسرة، أما الأخريات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالرضا عن العمل و اتفاق العمل مع ميولهن.

ج. أسباب اجتماعية:

يعتبر السبب الاجتماعي لخروج المرأة للعمل وسيلة لتأكيد الشخصية واكتساب المكانة فالعمل بأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة وأهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات،

ويفسر ذلك سلوك عاملات مصنع كان يحيل عاملات إلى المعاش في سن 55 معطيا إياهن معاشا عائليا سخيا (كاسليا عبد الفتاح، 1984، ص 86-87)

10 - التشريعات الدولية و الجزائرية لحماية المرأة العاملة:

أ. التشريعات الدولية:

أول ما نادت به ونصت عليه الإعلانات العالمية و المواثيق الدولية إعلانها لحقوق الإنسان الأساسية الواجب رعايتها في المجتمع الدولي وهذا ما جاء في الفقرة من المادة 55: من ميثاق الأمم المتحدة عندما نصت على أنها تستعمل " احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للمجتمع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا فرق بين الرجال و النساء ومراعاة لتلك الحقوق فعلا".

إضافة إلى ذلك دونت الحقوق الأساسية للإنسان بوثيقة الإعلان العام لحقوق الإنسان الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

1948: ومن بين تلك الحقوق الحق في العمل، وهذا ما أكدته بشكل واضح وصريح ودون تمييز بين الرجل و المرأة، كما نجد المادة (23) من الإعلان العالمي قررت أن: لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة.

والمرأة معنية كذلك بهذه المادة وبالتالي لها الحق في العمل والخدمات الاجتماعية و

التأمينات الاجتماعية، و العطل والحق في التغيب، وهذا ما تبينه الاتفاقية التالية:

اتفاقية رقم 103: التي تعطي ضمانات أكبر للمرأة العاملة أثناء إجازة الوضع وأثناء

فترة العمل ونصت الاتفاقية رقم 114 من عام 1960 على عدم تعريض النساء الحوامل إلى مخاطر الإشاعات حفاظا على سلامة الجنين، وقد أولت اتفاقية العمل الدولية اهتماما خاصا

بالمرأة العاملة أخذت بعين الاعتبار تكوين المرأة الفيزيولوجية و الالتزامات الملقاة على

عائقها، كما جاء في الاتفاقية رقم 89 بشأن استخدام النساء ليلا لعام 1948 التي تعني

توفير الضمانات للمرأة العاملة كما جاءت في الاتفاقية التي تن اولت وضع المرأة ومسؤوليتها

اتجاه بيتها ومن أجل المحافظة عن المرأة وعدم تعرضها للحوادث أثناء الليل، منعت الاتفاقية تشغيل النساء بغض النظر عن أعمارهن ليلا في أي مؤسسة صناعية عامة أو خاصة.

ومنظمة العمل العربية كغيرها من المنظمات الأخرى أولت اهتماما واسعا لقضايا المرأة العاملة وتتجلى مظاهر الاهتمام العربي من خلال المحاولات الإصلاحية التي قام بها دعاة الإصلاح، نصت الاتفاقية العربية رقم (01) عام 1966 التي تتعلق بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي والتأمين الصحي كما خصصت مواد منها للمرأة العاملة ورعايتها أثناء الحمل والولادة وبعدها.

ب. التشريعات و القوانين الجزائرية:

لقد كانت القوانين و التشريعات الخاصة بالعمل فرنسية أثناء الاحتلال، وبعد أن نالت الجزائر استقلالها، وتماشيا مع تأمين كل شيء كان الانطلاق من إصدار القوانين نجد ميثاق الجزائر 1964 والذي نص على المساواة بين الرجل والمرأة ويجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب و المنظمات التوصية و النهوض بمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي، بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل.

حيث نصت المادة (08) من القانون الأساسي: أن العمال يستفيدون من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم وعمرهم عندما يشغلون نفس المناصب في العمل، ونفس التأهيل والمردودية ويتقاضون نفس المرتبات و الامتيازات عند أداء نفس العمل.

كما نصت المادة (60) من نفس القانون: أن المرأة تستفيد في العمل من الحقوق الخاصة المنصوص عليها في إطار الإجراءات التشريعية و التنظيمية المصادق عليها لاسيما تلك المتعلقة بالظروف العامة للعمل وبالوقاية من الأخطار المهنية إضافة إلى

القوانين الخاصة بالمرأة هناك إجراءات أخرى اتخذت لفائدة المرأة العاملة من النصوص التطبيقية للقانون الأساسي العام للعامل منها:

تحديد فتره أو عطلة الأمومة من 8 أسابيع إلى 14 أسبوع في جميع القطاعات وذلك ابتداء من (1 يناير 1948) من التكفل بالمصاريف الطبية و النفقات الاستشفاء مدفوعة بنسبة 100%.

ساعة الرضاعة حيث تستفيد الأمهات اللاتي يرضعن أولادهن من ساعتين عطلة كل يوم في ستة أشهر الأولى، ومن ساعة عطلة كل يوم في ستة أشهر الموالية.

تقدم سن التقاعد بالنسبة للنساء بخمس سنوات على الرجال أي 55 سنة بلا منة هي سنة بالنسبة للرجاء، شريطة أن يكون قد أدين 15 سنة خدمة غير أن النساء اللاتي مارسن 15 سنة عملا ولهن ثلاث أولاد يمكنهن الاستفادة من تخفيض قدره سنة واحدة في حدود ثلاث سنوات. (مصطفى عوفي، 1993، ص16-46-48-49-51-111)

خلاصة:

شكل استقرار العلاقات الأسرية وديمومتها مطلب وغاية للجميع وقد تصل هذه العلاقات إلى نقطة الاستقرار فإنها بحاجة لإيجاد نوع من الموائمة و التقارب بين توقعات وأهداف ومتطلبات أفرادها وأن يؤدي كل منهم ما عليه من واجبات، فإذا أدى الآباء ما عليهم من مسؤولية في تربية الأبناء ومراعاة الزوجان وأدت الأمهات ما عليهن من مسؤولية رعاية الأبناء وكذا الزوج وأدى الأبناء ما عليهم من واجب الطاعة والاحترام فإن الأسرة ستتعمر بالاستقرار و الاستمرار.



الفصل الرابع

1 منهج الدراسة: غن صدق النتائج ومدى مطابقتها للواقع المدروس يرتبط ارتباطاً

وثيقاً بالمنهج الذي يتبعه الباحث في دراسة مشكلة البحث.

ويعرف المنهج عموماً على أنه " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم

بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة (برو محد، 2014، ص48).

واختيار منهج الدراسة يتم وفق طبيعة المشكلة ونوعية الدراسة لذا فقد تم استخدام

المنهج الوصفي في بحثنا، لملائمة الموضوع وأغراض الدراسة.

فالمنهج الوصفي هو الذي يعتمد على دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، وكذلك

معرفة اتجاه العلاقة هل هي علاقة ايجابية أم سلبية (من احمد الأزهرى، مصطفى حسين باهى، 1999، ص27).

ويعرف أيضاً بأنه " وصف ما هو كائن. وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي

توجد بين الوقائع، وأيضاً تحديد الممارسات السائدة، والتعرف على المعتقدات و الاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور (برو محمد، 2010، ص43).

2 مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع الدراسة العنصر الأساسي الذي تقوم عليه الدراسة الميدانية ولذا فقد

كان من الضروري التدقيق في مجتمع الدراسة، فالتحديد الواقعي له أمر ضروري لانه يساعد

في تحديد الأسلوب العلمي الأمثل لدراسة هذا المجتمع الأصلي، ولقد تمثل في دراستنا

الحالية جميع المعلومات المتزوجات في بعض المدارس الابتدائية بولاية المسيلة والتي تحمل

الأسماء التالية:

مدرسة الشهيد بن يونس الهاشمي - مدرسة الشهيد عمرو المختار 322 - مدرسة

الشهيدة حضر باش السعدية.

العتبة (معلمات متزوجات)	عدد المعلمين		عدد التلاميذ	سنة النشأة	المدينة
	ذكور	إناث			
17	02	18	506	1991م وتم الافتتاح سنة 1992	1- الشهيد عمرون المختار - حي 322 مسكن
12	02	12	447	1961 وتم الافتتاح سنة 1962م	2- الشهيد بن يونس الهاشمي، بلدية أولاد منصور
15	01	17	/	/	3- حضر باش السعدية
44	05	47	/	/	المجموع

1- جدول رقم (03): يوضح مجتمع الدراسة

3 عينة الدراسة:

بعد اختيار المنهج الملائم للدراسة والتعرف على المجتمع الأصلي لها، كذلك تم اختيار العينة الملائمة للدراسة الميدانية وتعرف العينة بأنها " جزء من المجتمع وتتوافر في هذا الجزء على نفس خصائص المجتمع الأصلي (الرشيد ، بشير صالح، 2000، ص27)

كما يعتبر اختيار العينة أمراً ضرورياً في مجال البحث، وبما أن موضوع البحث يتمحور حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي، فقد كان اختيارنا لعينة الدراسة قصدياً أي المعلمات المتزوجات فقط العاملات في المدارس الابتدائية السابقة الذكر.

وتعرف العينة القصدية على أنها: " هي ذلك النوع الذي يعتمد أو يقصد الباحث اختيار مفردات معينة، يعتقد بخبرته السابقة أنها تمثل المجتمع الأصلي للبحث تمثيلاً سليماً ويستخدم هذا النوع كثيراً في بحوث الرأي العام و البحوث التربوية والاجتماعية، شريطة أن يكون الباحث جيد الحكم، حسن التقدير و إلا لا يمكن التعميم من نتائج البحث على المجتمع الأصلي (برو محمد، 2014، ص162)

بلغ عدد المعلمات في ميدان الدراسة... وتم اختيار كل المعلمات المتزوجات قصدياً، واللاتي بلغ عددهن... وهي عتبة الدراسة.

المدرسة	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
- عمرون المختار	17	38,63%
- بن يونس الهاشمي	12	27,27%
- حضر باش السعدية	15	34,09%
المجموع	44	100%

الجدول رقم (04): يوضح النسب المئوية لعينة الدراسة

4 مجالات الدراسة:

أولاً: المجال المكاني: تتحد هذه الدراسة ببعض المدارس الابتدائية بولاية المسيلة.
ثانياً: المجال البشري: تتمثل في المعلمات المتزوجات ببعض ابتدائيات ولاية المسيلة.
ثالثاً: تتحد هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2017-2018م.

5 أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

أ. استبيان الضغوط المهنية:

وهو استبيان من تصميم الباحثة تكون من (32) عبارة موزعة على ثلاثة محاور أساسية، المحور الأول معنون ب: الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، والمحور الثاني معنون ب: الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار.

وهذا التقسيم ناتج عن تصور الباحثة حول المعلومات المراد جمعها من خلال

الاستبانة الخاصة بالضغوط المهنية للمرأة وهي تشكل أبعاد البحث.

ب. استبيان الاستقرار الأسري:

وهو استبيان من تصميم الباحثة بمساعدة الأستاذة المشرفة يتكون من (27) عبارة.

6 الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على بعض الأساليب الإحصائية تمثلت " في برنامج الحزمة الإحصائية

spss للعلوم الاجتماعية"، وهو عبارة عن حزمة حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات

وتحليلها، ويستخدم هذا البرنامج عادة في جميع البحوث العلمية التي تتمثل في العديد

من البيانات الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتحليلها، والتي تتمثل في العديد من البيانات

الرقمية، وقد نشأ خصيصا لتحليل بيانات البحوث الاجتماعية، لكنه لا يقتصر عليها

فقط، بل يشتمل على معظم الاختبارات الإحصائية تقريبا، ولهذا يرى الباحثون أنه أداة

فعالة لتحليل شتى البحوث بجميع أنواعها ([hph.www.mypotail.com](http://www.mypotail.com))

.R10 :45 (03 /06/2018

معامل الارتباط: هناك عدة تقنيات لحساب معامل الارتباط بين متغير وآخر وقد

استخدمنا عامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين متغيري الدراسة وتم حسابه

بالمعادلة التالية: $\frac{ن \times مج}{ن}$

7 الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية في الدراسة الحالية:

1-الصدق: تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي بطريقتين:

1-1- حساب معامل ارتباط عبارات البعد الأول مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه:

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي.

أولاً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل

مع الدرجة الكلية للمحور:

الجدول رقم (05) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل مع الدرجة الكلية للمحور.

الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور		
745**	معامل الارتباط	7	864**	1 معامل الارتباط
000	مستوى الدلالة		000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة
529**	معامل الارتباط	8	872**	2 معامل الارتباط
003	مستوى الدلالة		000	مستوى الدلالة

30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,576**	معامل الارتباط	9	,869**	معامل الارتباط	3
,001	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,894**	معامل الارتباط	10	,381*	معامل الارتباط	4
,000	مستوى الدلالة		,038	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,876**	معامل الارتباط	11	,851**	معامل الارتباط	5
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
* الارتباط دال عند (0.05) ** الارتباط دال عند (0.01)			,737**	معامل الارتباط	6
			,000	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,52) و (0,89)، ما عدى العبارة رقم (4) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,38)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل

ثانياً: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الضغوط الناتجة عن بيئة العمل مع الدرجة الكلية للمحور

الجدول رقم (06) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الضغوط الناتجة عن بيئة العمل مع الدرجة الكلية للمحور					
عبارة	الدرجة الكلية المحور		الدرجة الكلية المحور	الدرجة الكلية المحور	
12	معامل الارتباط	18	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
	مستوى الدلالة		مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
	حجم العينة		حجم العينة	حجم العينة	حجم العينة
13	معامل الارتباط	19	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
	مستوى الدلالة		مستوى الدلالة	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة

30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,579**	معامل الارتباط	20	,627**	معامل الارتباط	14
,001	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,427*	معامل الارتباط	21	,758**	معامل الارتباط	15
,019	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,555**	معامل الارتباط	22	,703**	معامل الارتباط	16
,001	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
,693**	حجم العينة		30	حجم العينة	
,000	معامل الارتباط	23	,705**	معامل الارتباط	17
30	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	

حجم العينة	30	حجم العينة	**484,
* الارتباط دال عند (0.05)			
** الارتباط دال عند (0.01)			

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (الضغوط الناتجة عن بيئة العمل) والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,48) و (0,71)، ما عدى العبارة رقم (21) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,42)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغوط الناتجة عن بيئة العمل.

أولاً : حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار مع الدرجة الكلية للمحور

الجدول رقم (07) مصفوفة ارتباطات عبارات محور الضغوط الناتجة عن تعدد الادوار مع الدرجة الكلية للمحور						
الدرجة الكلية المحور			الدرجة الكلية المحور			
,849**	معامل الارتباط	29	,631**	معامل الارتباط	24	
					مستوى الدلالة	,000
					حجم العينة	30
,691**	معامل الارتباط	30	,729**	معامل الارتباط	25	
					مستوى الدلالة	,000
					حجم العينة	30
,407*	معامل الارتباط	31	,653**	معامل الارتباط	26	
					مستوى الدلالة	,026

	الدلالة				
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,601**	معامل الارتباط	32	,810**	معامل الارتباط	27
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة	
* الارتباط دال عند (0.05)			,391*	معامل الارتباط	28
** الارتباط دال عند (0.01)			,033	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور (الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار) والدرجة الكلية للمحور جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,60) و (0,84)، ما عدى العبارتين رقم (31/28) كانت دالة عند (0,05) حيث قدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,31/0,39)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار.

1 ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس: والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية:

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية.

أبعاد مقياس الضغوط المهنية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل	,902**	0,01
الضغوط الناتجة عن بيئة العمل	,876**	0,01
الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار	,876**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الضغوط المهنية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، حيث بلغت قيمها على التوالي ($0,90 / 0,87 / 0,87$) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغوط المهنية.

2- ثبات المقياس: تم التأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية بطريقة:

1- معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي:

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (09): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية.

أبعاد المقياس	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل	0,774	11
الضغوط الناتجة عن بيئة العمل	0,754	12
الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار	0,758	9
الاستبيان ككل	0,855	32

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية كانت مرتفعة حيث تراوحت على التوالي (0,77 / 0,75 / 0,77) بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية ككل (0,82) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2 صدق وثبات مقياس الاستقرار الاسري:

الصدق: قمنا بقياسه وتحصلنا على النتائج التالية:

1- تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للمقياس بطريقة:

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) مصفوفة ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية لمقياس الاستقرار الأسري							
الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	
,730**	معامل الارتباط	ع21	,699**	معامل الارتباط	ع11	,762**	معامل الارتباط
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
,589**	معامل الارتباط	ع22	,637**	معامل الارتباط	ع12	,917**	معامل الارتباط
,001	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة
,699**	معامل الارتباط	ع23	,509**	معامل الارتباط	ع13	,637**	معامل الارتباط
,000	مستوى الدلالة		,004	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة

30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
,768**	معامل الارتباط	24ع	,695**	معامل الارتباط	14ع	,533**	معامل الارتباط	4ع
,000	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة		,002	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		,699**	حجم العينة		30	حجم العينة	
,863**	معامل الارتباط	25ع	,000	معامل الارتباط	15ع	,585**	معامل الارتباط	5ع
,000	مستوى الدلالة		30	مستوى الدلالة		,001	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		,637**	حجم العينة		30	حجم العينة	
,753**	معامل الارتباط	26ع	,000	معامل الارتباط	16ع	,762**	معامل الارتباط	6ع
,000	مستوى الدلالة		30	مستوى الدلالة		,000	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		,509**	حجم العينة		30	حجم العينة	
,842**	معامل الارتباط	27ع	,004	معامل الارتباط	17ع	,917**	معامل الارتباط	7ع

تشير البيانات الموضحة في الجدول رقم (10) إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات مقياس (الاستقرار الاسري) والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,50) و (0,91)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الاستقرار الاسري.

2-الثبات:

تم التأكد من ثبات المقياس بطريقة:

-معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاستقرار الاسري	
عدد العبارات	ألفا كرونباخ
27	0,758

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (0,75) وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الأداة، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعلها صالحة للتطبيق في الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس

1 عرض وتحليل نتائج الدراسة:

قبل البدء باستعراض نتائج الدراسة وجب التذكير بالفرضيات:

-الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة.

الفرضيات الجزئية:

توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة.

توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة.

توجد علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

-تنص الفرضية على : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط

المهنية والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة وللكشف عن العلاقة

الارتباطية بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري. تم استخدام معامل

الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

-جدول رقم (15) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضغوط المهنية

والاستقرار الاسري لدى عينة الدراسة.

الاستقرار الاسري	متغيري الدراسة	
-0,184	معامل الارتباط	الضغوط المهنية
0,330	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	

-دال عند مستوى الدلالة 0,01. * دال عند مستوى الدلالة 0,05. **

ويتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية الضغوط المهنية والاستقرار الأسري والتي بلغت (-0,184)، وهي قيمة ضعيفة وعكسية أي كلما انخفضت درجة الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى الاستقرار الاسري ، الا أن الارتباط غير دال إحصائياً وعليه تم رفض الفرضية البحثية وقبول فرضية الصفرية.

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن الفرضية العامة لم تتحقق أي انه لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الضغوط المهنية والاستقرار لدى المعلمات المتزوجات في الطور الابتدائي مما يؤكد ان المتعلمة تستطيع التوفيق بين واجباتها المهنية وواجباتها الأسرية كما تأكد لنا نتائج الفرضية العامة إحصائياً بنسبة (0.184) وهذا ما يتفق مع النتائج التي توصل إليها الباحث (خليل حجاج 2007) في دراسته المسماة تأثير ضغوط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي والتي توصلت إلى انه هناك علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل

والانتماء الوظيفي وكذلك توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية والخبرة).

- وأخيرا يمكن القول انه لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي وهذا راجع لأن المرأة الجزائرية تتميز بطابع المرونة في أداء أدوارها المختلفة حيث تسعى لكي تتميز وتحسن من نوع الأداء سواء في العمل أو المنزل.

وتوصلت الدراسة إلى نتيجة وتمثلت في ما يلي :

- هناك ضغوط مهنية يعاني منها معلمو المدارس الثانوية أكثر من غيرها وهي الحوافز المادية والمعنوية وحجم العمل وبيئة العمل وصراع الدور.

أما مجال العلاقة مع الزملاء فقد كان تأثيره ضعيفا وبدرجة تقل عن الوسط.

- بمعنى لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية العامة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

-تنص الفرضية على : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الأسري. تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (12) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضغوط الناتجة عن طبيعة

العمل والاستقرار الاسري لدى عينة الدراسة.

الاستقرار الاسري	متغيري الدراسة	
-,120	معامل الارتباط	الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل
,529	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة 0,01 * دال عند مستوى الدلالة 0,05 **

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الاسري والتي بلغت (-0,120)، وهي قيمة ضعيفة وعكسية أي كلما انخفضت درجة الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى الاستقرار الاسري، الا أن الارتباط غير دال إحصائياً وعليه تم رفض الفرضية البحثية وقبول فرضية الصفرية.

من خلال النتائج المتحصل عليها نرفض الفرضية القائلة توجد علاقة

ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي وتؤكد نتائج الفرضية الجزئية الأولى كما لم نفترضها وهذا ما توصلت نتائج العلاقة التي أكدت معلمات التعليم الابتدائي بنسبة (0.120).

نتائج دراستنا مع دراسة جوليير 1993 والتي هدفت إلى معرفة مصادر

الضغوط المهنية وكيفية مواجهتها لدى مديرية المدارس.

توصلت الباحثة إلى نتيجة عامة وهي وجود علاقة ذات دلالة احصائية لدى

إدراك مديري المدارس لمصادر ضغوط العمل المهنية.

بمعنى لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة أي نستنتج عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- تنص الفرضية على : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الاسري. تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (13) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الاسري لدى عينة الدراسة.

الاستقرار الاسري	متغيري الدراسة	
-0,068	معامل الارتباط	الضغوط الناتجة عن بيئة العمل
0,720	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة

دال عند مستوى الدلالة *0,01

** 0,05

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الاسري والتي بلغت (-0,068)، وهي قيمة ضعيفة وعكسية أي كلما انخفضت درجة الضغوط الناتجة عن بيئة العمل لدى

أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى الاستقرار الاسري، الا أن الارتباط غير دال إحصائياً وعليه تم رفض الفرضية البحثية وقبول فرضية الصفرية.

من خلال النتائج المتحصل عليها نرفض الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي وتؤكد نتائج الفرضية الجزئية الثانية كما لم نفترضها وهذا ما توصلت نتائج العلاقة التي أكدتها معلمات التعليم الابتدائي بنسبة (0.068).

واختلفت نتائج دراستنا مع دراسة غسان حسان الحلو (2003) والتي هدفت إلى كشف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مدارس الثانوية الحكومية.

بمعنى لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة أي نستنتج عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الاسري لدى المرأة العاملة وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الاسري. تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول رقم (14) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري لدى عينة الدراسة.

الاستقرار الأسري	متغيري الدراسة	
-0,259	معامل الارتباط	الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار
0,167	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة	

دال عند مستوى الدلالة 0,01* دال عند مستوى الدلالة 0,05**

ويتبين من خلال الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري والتي بلغت (-0,259)، وهي قيمة ضعيفة وعكسية أي كلما انخفضت درجة الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل لدى أفراد عينة الدراسة كلما ارتفع مستوى الاستقرار الأسري، الا أن الارتباط غير دال إحصائياً وعليه تم رفض الفرضية البحثية وقبول فرضية الصفرية. بمعنى لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة أي نستنتج عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة.

2 - مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

توصلت نتائج دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي (المتزوجات) إلى :

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي .

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم لابتدائي .
- نرجع أسباب عدم تحقق فرضيات الدراسة إلى مجموعة من العوامل والأسباب نذكر منها :
- لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الاستقرار الاسري لدى معلمات التعليم الابتدائي.
- العينة التي اخترناها أغلبهن ذوات خبرة في الميدان مما يعكس تغلبهن على الضغوط المهنية وذلك بتنظيم وقتهن والتعود على بيئة العمل وتعدد الأدوار وهذا ما اكتشفناه خلال مقابلاتهن عند توزيع استمارة الاستبيان .
- أغلبهن متزوجات برجال متقنين يقدرون عمل المرأة وذلك بمساعدتهن بتربية الأبناء وكذا يقدرون جهودهن .
- المرأة الجزائرية لديها غريزة الحفاظ على أسرتهما حتى ولو كان على حساب نفسها .
- شعورهن بأنهن عنصر فعال في المجتمع وبالتالي تغاضي على الكثير من المشكلات التي يتعرضن له.
- نظرة كل امرأة حول الأساليب المناسبة لتحقيق استقرارها الأسري وتحقيق السعادة .



الختمة

إن الحياة التي نعيشها مليئة بالمتاعب والضغوط ليست فقط الناتجة عن العمل بل الضغوط التي تتعرض لها في الحياة عموماً وهذه الدراسة كشفت على أنه للضغط المهني علاقة بالاستقرار الأسري للمرأة العاملة، لأنها إنسانة تحس وتشعر جراء ما تحتويه بيئة العمل من مشاكل وكذا الضغوط المترتبة عن قيامها بأدوار عديدة هذا كل ينعكس سلباً على حياتها الأسرية واستقرارها فالمرأة العاملة تحمل قدراً كبيراً من الضغوط المهنية إلى بيتها تاركة الأثر الواضح على نفسية المرأة وصحتها وعلى الجانب الآخر والذي يمس علاقتها بزوجها و أبناءها ، ويبقى عامل الاستقرار الأسري رغبة كل امرأة عاملة أو غير عاملة .

الاقتراحات:

- من خلال إجراء هذه الدراسة نقترح ما يلي:
تسليط الضوء على مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة والمعلمات المتزوجات اللاتي يعملن في طور الابتدائي، وذلك بإجراء مزيد من الدراسات حول هذه المتغيرات مثلاً:
- إجراء مزيد من الدراسات لاستكمال الجهد الذي بدأته الدراسة الحالية، ومن البحوث المقترحة ما يلي :
برامج إرشادية للتخفيف من حدة التأثير من الضغوط المهنية على المرأة العاملة خاصة في قطاع التربية والتعليم .
إجراء دراسات للمتغيرات الأخرى لها علاقة بالبيئة المدرسية.



قائمة المصادر والمراجع

سور قرآنية:

سورة آل عمران، الآية 125.

سورة النساء، الآية 124.

سورة النحل، الآية 97.

الكتب:

- 1 - إحسان الآغا، البحث التربوي وعناصره ومناهجه وادواته، ط 4، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002.
- 2 - احسان محمد الحسن، علم الإجتماع الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
- 3 - احسان محمد الحسن، علم الإجتماع الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 4 - احمد الكندي، القياس النفسي، دار الفكر العربي، الأردن، ط2، 1992.
- 5 - احمد ماهر ، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003.
- 6 - احمد محمد مبارك الكندي، علم النفس الأسري، ط 2، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت 1990.
- 7 - احمد يحيى، الأسرة والبيئة، المكتب الجامعي، مصر، ط2، 1998.
- 8 - اندرويديسيزلافيوماكجي ولاس، السلوك التنظيمي وتقييم الأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، السعودية، معهد الإدارة العامة، 1992.
- 9 - برو محمد، الموجه في منهجية العلوم الإجتماعية، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

- 10 -جمعة السيد يوسف، النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، دار غريب للنشر، القاهرة، 2001.
- 11 -جيرالد جرين برج وروبيرت باون، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، السعودية، الرياض.
- 12 - حسين حريم، السلوك التنظيمي، ط 3، دار الحامد للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 13 -حصّة الملك، القضايا التربوية والأسرية، دار المعرفة الجامعية، جدة، ط 1، 2006.
- 14 - حمدي علي العوافي، ورضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصفا للنشر و الطباعة والتوزيع، عمان، دون سنة.
- 15 -خفير فريحات وموسى النوري وإنعام شهياني، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، ط1، إثراء للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، 2008.
- 16 -دالية مؤمن، الطفل وحاجته الأسرية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط 1، 2008.
- 17 -الرشيد بشير صالح، مناهج البحث التربوي، رؤيا مبسطة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2000.
- 18 - زينب حقي، مدخل إلى الاقتصاد، دار المعرفة الجامعية، جدة، ط1، 2000.
- 19 -سميحة توفيق، سيكولوجية المشكلات الأسرية، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 1992.
- 20 - سناء سليمان، سيكولوجية الأسرة ، د.ت، الكويت، ط2، 2002.
- 21 - شادية التل، سيكولوجية التوافق الأسري والاستقراري، علم الكتب، القاهرة، ط 2، 2002.

- 22 - شعبان علي حسن السيبي، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2002.
- 23 - طارق كمال، الصحة النفسية للأسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2005.
- 24 - عبد الرحمان العيساوي، سيكولوجيا النساء، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، د.س.
- 25 - عبد الرحمان بن احمد محمد هبجان، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.
- 26 - عصام النمر، الاستقرار الزوجي، دراسة في علم النفس، دار الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.
- 27 - علي عبد العزيز القادر، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 2008.
- 28 - علي محمود، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، ط 2، المكتبة الجامعية، مصر، 2000.
- 29 - عويد المشعان، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت، د.س.
- 30 - فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
- 31 - فاروق عبدة فليح، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسر وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 32 - قصر الرابي، الدائرة الأنثوية الصامتة، لبنان، 1995.
- 33 - كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، ط 1، بيروت، 1984.

- 34 - ماجد بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي مشكلته وأثره، على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 35 - ماجدة بهاء الدين، السيد عبيد، الضغط النفسي وأثره على الصحة النفسية، ط 1، دار الصفاء للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، 2008.
- 36 - محسن علي الكتيبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، د.ط، المكتبة الأكاديمية الإسماعيلية، مصر، 2005.
- 37 - محمد اسماعيل، السلوك التنظيمي، منشورات كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، مصر، د.س.
- 38 - محمد السيد عبد الرحمان، رواية حسن دسوقي، التنبؤ بالتوافق الزوجي، بحوث المؤتمر الرابع لعلم النفس، مصر سنة 1988.
- 39 - محمد القرني، سهير عبد الحفيظ، العلاقات الأسرية، مكتبة الرشيد، الرياض، ط1، 2004.
- 40 - محمد بومخلوف، التنظيم الصناعي والبيئة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، 2005.
- 41 - محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل، عمان، 2005.
- 42 - محمود العمياني، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل، عمان، 2005.
- 43 - محمود ايوب الشحمي، الإرشاد النفسي والتربوي والإجتماعي لدى الأطفال، دار الحيفة اللبنانية، لبنان 97.
- 44 - محمود حسن، النشأة الأسرية والابناء الصغار، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط1، 1967.

- 45 -مصطفى الخشاب ، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية للطباعة، مصر، ط2، 1985.
- 46 -مقدم عبد الحفيظ، الاحصاء و القياس النفسي والتربوي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 47 -منى احمد الأزهري، مصطفى حسن باهي، أصول البحث العلمي في البحوث التربوية و النفسية والإجتماعية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997.
- 48 -نادية أبو سكينه، العلاقة الأسرية، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2009.
- 49 -نايف بن فهد التويم، مستويات العمل وسبل مواجهتها في الاجهزة الأمنية، دراسة تطبيقية على ضباط جوازات، الرياض، 2005.
- 50 -نورة الزهراني، العلاقة الاسرية بين النظرية والتطبيق، مكتب عين الشمس، القاهرة، ط1، 2008.

الرسائل الجامعية:

- 1 -دايلة عيطور، الضغط النفسي الإجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1997.
- 2 -صالح محمد حسن ابو حطب، الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها كما تدركها المرأة الفلسطينية في محافظة غزة، رسالة ماجستير في الآداب وعلم النفس، كلية البنات، قسم علم النفس، جامعة الأقصى، غزة، 2003.
- 3 -عبد القادر سعيد يينات، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.

- 4 - مسعودة كتونة، وضع المرأة العاملة في التنظيم الإجتماعي للمصنع، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، قسنطينة 1987.
- 5 - مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة قسنطينة، العدد 19، جوان 2003.

المجلات:

- 1 - خليل حجاج، جامعة الأزهر، العدد2، المجلة 09، 2007.
- 2 سحرء أنور حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء لدى الموظفين، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد 36، 2013.
- 3 مؤيد عبد الكريم، العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد09، المجلة 04، 2012.

المواقع الالكترونية :

- 1- http://www.rwity.com/vb/f381_24/2/2018_h.15
- 2- http://www.my.portail.com_03/06/2018_r_10_45



الملاحق

الآثار السلبية لضغوط العمل

بيئية	اجتماعية	جسمية	نفسية
-------	----------	-------	-------

العوامل

المتسببة

في الضغط

استجابة غير صحيحة - نقص قدرات

قلق ، اكتئاب ، أرق ، عدم التركيز ، توتر	نفسية
ارتفاع ضغط الدم ، زيادة ضربات القلب ، تقلص العضلات	جسمية
مشاجرات مع الآخرين ، توتر العلاقات الاجتماعية	اجتماعية

الآثار

طويلة

المدى

قلق ، اكتئاب ، أرق ، عدم التركيز ، توتر	نفسية
صداع مزمن ارتفاع ضغط الدم ، السمنة ، أمراض القلب	جسمية
مشاجرات مع الآخرين ، توتر العلاقات الاجتماعية	اجتماعية

المهارات



نقص الإحساس بالإشباع وعدم الرضا



عدم الإنجاز ونقص الإنتاجية في العمل

الفوائد

شكل رقم (1) يوضح الآثار السلبية للضغوطات

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى المعلمات في طور الابتدائي في ولاية المسيلة، وقد تكونت عينة الدراسة من المعلمات والمتزوجات اختيروا بطريقة قصدية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لأغراض الدراسة وتأتي هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى المعلمات لولاية المسيلة؟
وتنجم عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة لطبيعة العمل و الاستقرار الأسري؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل و الاستقرار الأسري؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والاستقرار الأسري؟
- ولتحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة بتطبيق مقياس الضغوط المهنية والاستقرار الأسري،
واستخدمت الباحثة نظام spss كأسلوب إحصائي لمعالجة البيانات و تم إختبار الأساليب الاحصائية التالية:

الإرتباط بيرسون.

وقد تلخصت الدراسة غلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الاستقرار الاسري لدى معلمات بولاية المسيلة
- توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والاستقرار الأسري
- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل و الاستقرار الأسري.
- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار و الاستقرار الأسري.

Summary :

The aim of this study is to identify the relationship between occupational pressure and family stability in the primary-stage female teachers , and the study sample of female and male teachers was chosen in a short way and the researcher used the descriptive curriculum for his study and comes Study to answer the following main question:

Is there a correlation between professional pressures and family stability in the parameters of a liquefied state?

It creates the following partial questions:

Is there a correlation between the pressures resulting from the nature of work and family stability?

Is there a correlation between the pressures resulting from the working environment and family stability?

Is there a correlation between the pressures resulting from multiple roles and family stability?

In order to achieve the objectives of the study, the researcher applied a measure of occupational pressure and family stability, and the researcher used the SPSS system as a statistical method of processing the data and then tested the following statistical methods:

Duplicates, percentages, arithmetic averages, standard deviations, Pearson correlation coefficient.

The study summarized the following results:

-there is a correlation between the pressures resulting from the nature of work and family stability

-there is a correlation between the pressures resulting from the working environment and family stability.

-there is a correlation between the pressures resulting from multiple roles and family stability

جدول يوضح أسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية
1	عبد الوهاب معاذ	د. محاضر وأستاذ - أ-
2	جلاب مصباح	أستاذ محاضر - ب-
3	تقبيل بوجهة	دكتور
4	خطوط رمضان	أستاذ محاضر - أ-
5	واضح لعمرى	أستاذ محاضر - أ-