

دراسة تحليلية للضغوط الوظيفية بمراكز البحث العلمي، بالتطبيق على العاملات بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر البرناوي - بسكرة-

د.ضيف أحمد موفق سهام

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

جامعة الحلفة جامعة بسكرة

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية بأبعادها المختلفة (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) لدى موظفات مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر البرناوي)- بسكرة-. وقد طبقت الدراسة على جميع موظفات المركز، البالغ عددهن 56 موظفة، وزعت عليهن استمارة البحث عبر عدد من الزيارات الميدانية، استردت كاملة، حيث بلغت نسبة الإجابات القابلة للتحليل 100%. كما أسفرت الدراسة على وجود مستوى منخفض لمختلف مصادر الضغوط الوظيفية لموظفات مركز البحث العلمي، كما لم تكشف الدراسة عن وجود أية فروق في إجابات الموظفات لصالح أي متغير من المتغيرات الشخصية والوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين.

Abstract :

La présente étude vise à déterminer le niveau de pressions fonctionnelles par différentes dimensions (conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, le fardeau du rôle, le plafond de verre, de la discrimination dans la configuration) des employées de centre de la recherche scientifique et technique pour des régions arides (Omar Albornaoua) - Biskra- L'étude est appliquée à tous les employées de centre ; 56 employées, et les a distribués un formulaire de recherche à travers un certain nombre de visites sur le terrain, où le pourcentage de réponses viables à l'analyse est 100%.

L'étude a également abouti à la présence d'un niveau faible des différentes sources de stress de travail pour les employées de centre de recherche scientifique, aussi l'étude n'a pas révélé l'existence de différences dans les réponses des employées pour le bénéfice de n'importe variable des variables personnelles et fonctionnelles.

Mots clés: pressions fonctionnelles des femmes qui travaillent, l'ambiguïté de rôle, le rôle d'un conflit, le fardeau du rôle, le plafond de verre, de la discrimination dans la configuration.

مقدمة:

يقول بيتر هانسون "إن الضغوط وليدة بيئتها يحكمها قانون المكان والزمان، وما يدور في إطارها من تطور ونشاط ونظم وقيم وعادات وتقاليد وتحديات، فهي تصحبك تبعاً للمكان الذي تعيش فيه، وتلازمك حسب العمل الذي تقوم به"، فالضغوط بكل أنواعها ناتجة عن التقدم الحضاري المتسارع الذي يميز الحياة اليومية التي يعيشها الإنسان المعاصر، حتى أصبح يطلق على هذا العصر، عصر السرعة، كما وقد اعتبر الكثيرون أن ضغوط العمل من أمراض القرن الحادي والعشرون.

هذا المرض أصبح يعاني منه الإناث والذكور على حد سواء، إلا أن درجة تأثر الإناث أكبر من الذكور، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على طبيعة الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة في مجال يعد من أبرز المجالات التي تستقطب النساء، إلا وهو مجال البحث العلمي، وبناء على ما سبق حاولنا معالجة الإشكالية التالية: ما هو مستوى مصادر الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بمركز البحث العلمي والتفتي للمناطق الجافة عمر البرناوي- بسكرة-؟
فرضيات الدراسة:

- 1- يوجد مستوى منخفض مختلف مصادر الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بمركز البحث العلمي والتفتي للمناطق الجافة عمر البرناوي- بسكرة- من: (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين).
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مفردات الدراسة تعزى للمتغيرات التالية: (السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الشهادات المتحصل عليها، طبيعة المنصب، الأقدمية).

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

- 1- أنها تعالج موضوعا هاما يعد من التحديات التي تواجه معظم المؤسسات، بما فيها المؤسسة محل الدراسة؛
- 2- توجيه أنظار متخذي القرار بالمؤسسة محل الدراسة للتعامل مع الضغوط الوظيفية وعلاجها ومحاولة التغلب عنها لزيادة فاعلية الخدمة التي تؤديها الموظفات؛
- 3- غياب دراسات رسمية في الجزائر عن ظاهرة " الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة"، وما قد يتصل بها من اضطرابات وما ينتج عنها من إفرازات اقتصادية، يوحي دون شك إلى أهمية الموضوع.

أهداف الدراسة: تهدف من خلال إجراء هذه الدراسة إلى تحقيق الأتي:

- 1- التعرف على طبيعة الضغوط التي تتعرض لها العاملات بمركز البحث العلمي، واهم المصادر المسببة لها؛
- 2- التعرف على مدى التباين- إن وجد- بين أفراد عينة الدراسة حول مصادر الضغوط المختلفة بناء على اختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية.

حدود الدراسة: تتجلى حدود الدراسة في العناصر التالية:

- ✓ بشريا: يمثل المجال البشري للدراسة في جميع موظفات مركز البحث العلمي للمناطق الجافة -بسكرة- والبالغ عددهن 56 موظفة،
- ✓ زمنيا: تم إجراء الدراسة الميدانية لموضوع دراستنا خلال الفترة الممتدة ما بين ديسمبر 2014 وماي 2015.
- ✓ جغرافيا: تمت الدراسة بولاية بسكرة، وبشكل أدق بمركز البحث العلمي والتفتي للمناطق الجافة- بسكرة-.

أولا: الإطار النظري:

1- مفهوم ضغوط العمل:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع " الضغوط" وانتشار المصطلح في وقتنا الحاضر، وكذا تعدد الدراسات التي تناولت الموضوع على اختلاف تعريفها له، وتحديدها لمصادره وطرق مواجهته والسيطرة عليه، إلا أن التطرق لتاريخ نشأته وتطور مفهومه حتمية يفرضها اختلاف مفهومه من شخص لآخر تبعاً لتخصصه ومجال عمله.

كلمة ضغط STRESS مشتقة من الكلمة اللاتينية Stringere وتعني الضيق والسحب بشدة To Draw Tight ، ومن هذه الكلمة اشتقت الكلمة Désstress في اللغة الفرنسية، والتي لم يستعمل فيها المصطلح قبل القرن العشرين، إلا أنه كان مستعملاً بمفاهيم أخرى في الكتب الإنجليزية¹ مثل: stress, stresse, strest أما فيما يتعلق بمفهوم الضغط فيري (مارك جراث 1970 M. Grath) أن الضغط هو "إدراك الفرد لعدم قدرته على رد فعل مناسب للمواقف، مما يصاحبه مظاهر سلبية تكون مؤشراً لهذا الضغط"².
أما ميكائيل أرجيل (M. Argyle, 1989) فيرى أن الضغط هو "رد فعل ناتج عن نقص التوافق بين الأفراد ومحيطهم"³

في حين عرفت ضغوط العمل بأنها "عدم الموازنة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله"⁴.

إلى جانب ذلك عرفت ضغوط العمل بأنها: "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسدية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل بين الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط"⁵.
وعليه يمكن القول بأن ضغوط العمل هي عبارة عن "حالة تصيب الفرد نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل، إثر تعرضه لمثيرات ذاتية أو بيئية تفوق طاقته في التعامل والتكيف مع هذه المثيرات، وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والفسولوجية والسلوكية".

2- أهمية دراسة ضغوط العمل.

تكمن أهمية دراسة ضغوط العمل في النقاط التالية:⁶

- ✓ توفير المناخ الملائم في بيئة العمل، بالشكل الذي يمكن متخذ القرار من اتخاذ قراراته وممارسة سلطاته ومهامه الإدارية بشكل أفضل؛
- ✓ تحقيق أهداف المؤسسة بالشكل السليم وتعظيم أرباحها وفقاً لما هو مخطط وموضوع بالبرامج التنفيذية؛
- ✓ رفع دافعية الأفراد وكذا متخذي القرار في المؤسسة عن طريق رفع وتحسين قدراتهم على مواجهة ضغوط العمل والمواقف الصعبة التي يواجهونها، مما ينعكس إيجاباً على زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية؛
- ✓ تنمية مهارات التجاوب السريع والتعامل الفعال مع الضغوط الماخلية والخارجية التي تواجه الأفراد ومتخذي القرار في المؤسسة، وبالتالي تنمية مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة في ظل سيادة جو من الضغوط على متخذي القرار والأفراد العاملين؛

1- J.ben jamin stora « **Le stress** » que sais- je ed :Dahleb. Paris. 1993. P : 31

2- Stephen Rebbin .David decenzo, **Mangement :L'essentiel des concept et des pratique**, ed :

Pearson, 4^{ème} ed France, 1999, P : 202.

3- London. 1989. P :199. . M.Argyle , **The social psychology of work** , ed : PEN GUIN .2ed³

4 - محمود سلمان العميان، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، (الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2002)، ص 108.

5 - معن محمود عياصرة، **إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل**، (الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2008)، ص 160.

6 - قاسم نايف علوان، نجوى رمضان أحمد، **إدارة الوقت مفاهيم، عمليات، تطبيقات**، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009)، ص ص 127-128.

✓ خلق روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الرؤساء والمرؤوسين وزيادة التفاهم والمشاركة الإيجابية البناءة، بما يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضر ومستقبل المؤسسة؛ إلى جانب زيادة العمر الإنتاجي للفرد العامل، وبالتالي تعظيم عوائد الاستثمار الناتجة عن تدريب وإعداد وزيادة خبرات ومهارات الأفراد خلال عمرهم الوظيفي.

3- مصادر ضغوط العمل: تساهم العديد من المصادر في ظهور ضغوط العمل، إلا أننا سنكتفي بالتطرق لأهم المصادر التي تم اعتمادها كأبعاد للضغوط الوظيفية، وفيما يلي شرح لأهم هذه المصادر:

- ✓ غموض الدور: ويقصد به " نقص معرفة الفرد بالواجبات والالتزامات المطلوبة منه، لكي يقوم بأداء عمله".⁷
- ✓ صراع الدور: يظهر صراع الدور عند قيام الفرد بعمل لا يرغب فيه، أو خارج عن إرادته، أو عندما يطلب منه القيام بعدد من الأعمال غير المتجانسة، ويعبر عن هذا الصراع بمشاعره وتصرفاته أثناء عمله".⁸
- ✓ عبء الدور: من الشائع الاعتقاد أن ضغوط العمل عادة ما تنشأ عن كثرة العمل وتحميل الفرد أكثر من إمكانياته، لكن في الواقع هناك نوعين من العبء: (عبء الدور الزائد: " قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، وأن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يمتلكها الفرد"⁹، عبء الدور الناقص: يقصد به أن "الفرد لديه عمل قليل، وأن عمله غير كافٍ لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته وهذا ما يؤدي بالفرد للشعور بالملل والرتابة في العمل، وبالتالي يفترق الفرد إلى الشعور بالأهمية والتحدي والإثارة في عمله"¹⁰).

د- السقف الزجاجي: ويعرف على أنه "حاجز غير مرئي يجد من التقدم الوظيفي للمرأة أو الأقليات في منظمات الأعمال ويمنعهم من الوصول إلى المناصب العليا، ويحرم المنظمة من الاستفادة من خبراتهم وطاقاتهم التي تكون متميزة في أحيان كثيرة"¹¹، كما ينظر إليه على أنه "حدود عليا لإمكانيات ترقى المرأة للوظائف العليا في المؤسسة"¹².

هـ- التمييز في العمل: وهو كل إجراء تتخذه المؤسسة من شأنه حرمان أو إقصاء جزء من عالها من حقوقهم الوظيفية، ويأخذ أشكالاً مختلفة من أها:

✓ التمييز في الاختيار: ويحدث إذا "حجبت فرصة الاختيار للتوظيف عن متقدمة لها نفس الخصائص التي تتطلبها الوظيفة وتسمح الاعتبارات الدينية والاجتماعية بعملها بها وأتيح نفس الفرصة لمتقدم رجل له نفس الخصائص أو أقل"¹³.

✓ التمييز في التعيين: ويحدث بسبب الاضطرابات المسبقة لدى بعض الرؤساء والتقييم غير الموضوعي واتجاه البعض لتصنيف الوظائف بحسب كونها رجالية أو نسائية، وتأثير الثقافة الاجتماعية على اتجاهات

7 - محمد حسن محمد حماد، القيادة التربوية في القرن الجديد، (الأردن، دار حامد، 2006)، ص 174.

8- محمد أحمد الحضيري، إدارة التوتر، (مصر، اترك للطباعة والنشر، 2009)، ص 111.

9 - محمد حسن حماد، مرجع سابق، ص 96.

10 - عبد الغفار حفي وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، (مصر، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 2002)، ص 199.

11 - دافيد ويلسون، ترجمة تحية عمارة، إستراتيجية التغيير، مفاهيم و مناظرات في إدارة التغيير، (مصر، دار الفجر للنشر و التوزيع، 1999، ط2)، ص 101.

12 - المرجع نفسه، ص 102.

13 - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، (مصر، الناشر المؤلف، 2004، دون ذكر الطبعة)، ص 184-186.

ومواقف هؤلاء الرؤساء، كل هذه الأسباب تؤدي إلى اتجاه بعض الرؤساء لتعيين الموظفين في إطار ما يعتبرونه وظائف نسائية¹⁴.

✓ التمييز في التكوين: ويقصد به "أن الفرص التكوينية التي تتاح للموظفات بشكل عام تعد متواضعة إذا ما قورنت بالفرص التي تتاح للموظفين الرجال، حتى مع اعتبار الكثافة العددية النسبية لكل جنس ضمن هيكل العالة، وتعد هذه الظاهرة أكثر وضوحاً في قلة ما يتاح للموظفات في الكثير من المؤسسات من فرص التكوين على متطلبات الوظائف الإشرافية والرئاسية عموماً¹⁵.

✓ ثانياً: الجوانب التطبيقي:

1- منهجية الدراسة.

يتناول هذا الجزء منهجية الدراسة، موضحاً به مجتمع الدراسة وطريقة اختيار عينة الدراسة وإجراءات وخطوات بناء أدوات الدراسة، ووصفاً للإجراءات التي أتبع لتأكيد من دلالات الصدق والثبات في أدوات الدراسة، وكيفية تطبيقها على مفردات الدراسة، والوسائل الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

1-1 مجتمع وعينة الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع موظفات مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة والبالغ عددهن 56 موظفة وفقاً لإحصائيات سنة 2013-2014، والمنتمين إلى المركز الرئيسي ومحطتي تقرت ولوطاية .

ولقد تم استخدام طريقة الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة البالغ حجم مفرداتها 56 مفردة ، حيث تم توزيع 56 استمارة على موظفات المركز عبر العديد من الزيارات الميدانية، استردت كاملة، أي بنسبة استرداد 100% ، وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة.

1-2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة: فيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.
الجدول رقم (1): الوصف الإحصائي لعينة الدراسة.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
السن	اقل من 30 سنة	12	21.4
	من 30-40 سنة	37	66.1
	من 41-50 سنة	6	10.7
	أكثر من 50 سنة	1	1.8
الحالة العائلية	عازبة	23	41.1
	متزوجة	32	57.1
	مطلقة	1	1.8
المستوى التعليمي	أرملة	0	0
	تكوين مهني	2	3.6
	جامعي	54	96.4

14 - المرجع نفسه، ص 186.

15 - أحمد سيد مصطفي، إدارة البشر، الأصول و المهارات، (مصر، الناشر المؤلف أحمد سيد مصطفي ، 2005، دون ذكر الطبعة)، ص ص 277-278.

10.7	6	تقني سامي	الشهادات المتحصل عليها
8.9	5	لبسانس	
14.30	8	مهندس	
60.7	34	ماستر/ماجستير	
5.4	3	دكتوراه	
0	0	أستاذ	
57.1	32	أكاديمي	طبيعة المنصب
42.9	24	إداري	
64.3	36	اقل من 5 سنوات	الأقدمية
32.2	13	من 5-9 سنوات	
5.4	3	من 10-14 سنة	
3.6	2	من 15-19 سنة	
3.6	2	20 سنة فأكثر	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21.

يظهر من الجدول أعلاه أن اغلب موظفات مركز البحث العلمي هن من الفئة العمرية 30 - 40 سنة بنسبة تقدر بـ 66.1%، كما أن اغلبهن متزوجات بنسبة 57.1%، إضافة إلى أن الغالبية العظمى منهن هن جامعات بنسبة 96.4%، كما أن أغلبتهن حاملات لشهادة ماستر/ماجستير وبنسبة تقدر بـ 60.7%، أما فيما يتعلق بطبيعة المناصب التي يشغلنها فـ 57.1% منهن يشغلن مناصب أكاديمية، كما أن اقدميتهن تقل عن 5 سنوات بنسبة تقدر بـ 64.3%.

2- أدوات الدراسة: من اجل الإلمام بجانب الدراسة النظري وكذا التطبيقي تم الاستعانة بالأدوات التالية: الكتب والمراجع باللغة العربية وباللغة الأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكون الدراسة تمت على أساس الحصر الشامل، فقد تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض تضمنت 22 عبارة ناهيك عن البيانات الشخصية والوظيفية المتعلقة بمخائص مفردات الدراسة.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS.V21)، كما تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية منها ما خصص لوصف متغيرات الدراسة، ومنها ما استخدم في تحليل متغيرات الدراسة، وتمثلت هذه الأدوات فيما يلي: (مقاييس الإحصاء الوصفي، تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، اختبار t للعينات المستقلة (Independent-Simples T- test)، اختبار معامل الالتواء (Skewness)، اختبار معامل التفاضل (Kurtosis)، اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، اختبار Tukey HSD البعدي).

4- صدق وثبات أداة الدراسة.

4-1 صدق أداة الدراسة: لاختبار صدق المقياس هناك طرق متعددة تم الاعتماد على قسم منها هي:

4-1-1 الصدق الظاهري: صدق المحكمين: وقد تم تحقيقه من خلال عرض عبارات الاستشارة على مجموعة من الخبراء المختصين في الموضوع، ولقد تمت الاستجابة لأراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستشارة في صورتها النهائية بحيث تضمنت 22 عبارة.
4-1-2 صدق المقياس.

الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي للاستشارة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستشارة و الدرجة الكلية للمحور نفسه.
الجدول رقم(2): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور "الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة" والدرجة الكلية للمحور.

العبارة	معامل الارتباط	الاحتمال
1 أعاني من قلة المعلومات الخاصة بأداء عملي.	0,783	0.000
2 تفتقر وظيفتي إلى وضوح الأهداف التي ينبغي تحقيقها.	0,864	0.000
3 مسؤوليتي وصلاحياتي غير محددة بدقة .	0,713	0.000
4 لا أعرف جيداً الطريقة السليمة لأداء ما أنا مكلفة به من مهام وواجبات .	0,814	0.000
5 أتلقى أوامر وتعليمات متعارضة من أكثر من طرف.	0,775	0.000
6 أشعر بتعارض بين كيفية إنجازي للأعمال المطلوبة مني وأرائي الخاصة .	0,808	0.000
7 كثيراً ما أقوم بتأدية أعمال لا أعتبرها جزءاً من عملي.	0,915	0.000
8 أعاني من صراع الأدوار بين عملي وواجباتي العائلية .	0,617	0.000
9 وقت العمل اليومي لا يسمح بأداء كل ما هو مطلوب مني.	0,793	0.000
10 وظيفتي تتطلب مهارات وقدرات أكبر مما أمتلك.	0,747	0.000
11 أعتبر أنّ الأعمال المطلوبة مني صعبة وبعض الأحيان معقدة.	0,759	0.000
12 أتحمل مسؤولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض.	0,600	0.000
13 أدوارتي العائلية تمنعني من تقاد المناصب القيادية.	0,691	0.000
14 اعتقاد رؤسائي بعدم امتلاكي للمهارات والقدرات التي تؤهني لتحمل مسؤوليات المناصب القيادية يمنعني من الوصول إليها.	0,744	0.000
15 عادات وتقاليد المجتمع تمنعني من تقاد المناصب القيادية.	0,745	0.000
16 عدم تقبل زملائي من الرجال لفكرة ترأسهم من قبل امرأة يمنعني من الوصول إلى المناصب القيادية.	0,729	0.000
17 قلة نماذج لنساء قياديات داخل المؤسسة يمنعني من الوصول إلى المناصب القيادية.	0,669	0.000
18 سياسة التكوين في المؤسسة يتم وضعها وفقاً لمعايير وأسس غير علمية سليمة.	0,695	0.000
19 تمنح المؤسسة الفرصة للذكور فقط للانحاق بالبرامج التكوينية.	0,853	0.000
20 تسير عملية التكوين بعموض داخل المؤسسة.	0,870	0.000

0.000	0,800	يلتزم القائمون على عملية التكوين بمعايير وإجراءات غير ما تنص عليه قوانين وإجراءات التكوين.	21
0.000	0,784	يمارس القائمون على عملية التكوين عملهم بتحيز.	22

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21. يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور "الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة" والدرجة الكلية للمحور، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

2-4 ثبات أداة الدراسة.

للتحقق من ثبات أداة الدراسة بهذا الأسلوب طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) على درجات أفراد عينة الثبات وكانت النتائج كما مبينة في الجدول التالي.
الجدول رقم (3): نتائج قياس معامل الثبات ألفا كرونباخ.

الرقم	البعء	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	الصدق
1	غموض الدور.	4	0,801	0.894
2	صراع الدور .	4	0,768	0.876
3	عبء الدور.	4	0,701	0.837
4	السقف الزجاجي.	5	0,757	0.870
5	التمييز في التكوين.	5	0,848	0.920
	الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة.	22	0,954	0.976

الصدق = الجذر التربيعي للموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21. يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة حيث تراوحت قيمته بين (0.751-0.942) بالنسبة لمختلف مصادر الضغوط الوظيفية، في حين بلغت قيمته بالنسبة للضغوط الوظيفية بشكل عام 0.954، كما يوضح الجدول أعلاه أن قيمة الصدق كانت مرتفعة، حيث تراوحت قيمته بين (0.837-0.920) بالنسبة لمختلف مصادر الضغوط الوظيفية، كما كانت قيمة الصدق مرتفعة بالنسبة للضغوط الوظيفية بشكل عام، حيث بلغت 0.976.

5- تحليل نتائج الدراسة.

1-5 اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات الدراسية.

تم استخدام كلاً من معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث ترى بعض الدراسات الإحصائية أن "معامل الالتواء" يجب أن يكون محصور بين 3 و-3، و"معامل التفلطح" يجب أن يكون محصور بين 7 و-16، إضافة إلى ذلك أن أحد الشروط الهامة التي تعتمد عليها أغلب الاختبارات المعلمية أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ونتائج الاختبارين موضحة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (4): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.

الرقم	البعـد	معامل الالتواء Skewness	معامل التفلطح kurtosis
1	غموض الدور.	2,547	6,101
2	صراع الدور.	2,515	6,434
3	عبء الدور.	1,707	3,108
4	السقف الزجاجي.	1,997	4,529
5	التمييز في التكوين.	1,965	3,999
	الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة.	2,294	5,940

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21. من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يمكن القول أن جميع متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تراوحت قيم معامل الالتواء Skewness بين (1,707، 2,547) بالنسبة لمختلف مصادر الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، في حين بلغت قيمة معامل الالتواء بالنسبة للضغوط الوظيفية مجتمعة 2,294، أما بالنسبة لقيم معامل التفلطح Kurtosis، فقد تراوحت بالنسبة لمختلف مصادر الضغوط الوظيفية بين (3,108، 6,434)، في حين بلغت قيمته بالنسبة للضغوط الوظيفية مجتمعة 5,940.

2-5 اختبار فرضيات الدراسة:

1- 2-5 اختبار الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على أنه: "يوجد مستوى منخفض لمختلف مصادر الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بمركز البحث العلمي والتفتي للمناطق الجافة عمر البرناوي - بسكرة - من: (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين)".
لاختبار هاذي الفرضية قمنا باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
الجدول رقم (5) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات موظفات مركز البحث العلمي على عبارات محور "الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة".

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	التعليق
1	أعاني من قلة المعلومات الخاصة بأداء عملي.	1,21	5,940	4	منخفض
2	تفتقر وظيفتي إلى وضوح الأهداف التي ينبغي تحقيقها.	1,23	6,030	3	منخفض
3	مسؤوليتي وصلاحياتي غير محددة بدقة.	1,29	6,530	1	منخفض
4	لا أعرف جيداً الطريقة السليمة لأداء ما أنا مكلف به من مهام وواجبات.	1,27	6,180	2	منخفض
	غموض الدور.	1,250	4,880	5	منخفض
5	أثقتي أوامر وتعليقات متعارضة من أكثر من طرف.	1,32	6,900	1	منخفض

6	أشعر بتعارض بين كيفية إنجازي للأعمال المطلوبة مني وأرائي الخاصة.	1,21	5,300	3	منخفض
7	كثيراً ما أقوم بتأدية أعمال لا أعتبرها جزءاً من عملي.	1,20	5,530	4	منخفض
8	أعاني من صراع الأدوار بين عملي وواجباتي العائلية.	1,27	6,460	2	منخفض
	صراع الدور.	1,250	4,670	4	منخفض
9	وقت العمل اليومي لا يسمح بأداء كل ما هو مطلوب مني.	31,4	5,730	1	منخفض
10	وظيفتي تتطلب مهارات وقدرات أكبر مما أمتلك.	291,	594,0	4	منخفض
11	أعتبر أن الأعمال المطلوبة مني صعبة وبعض الأحيان معقدة.	1,30	6,010	3	منخفض
12	أتحمل مسؤولية عدة أعمال وواجبات منفصلة عن بعضها البعض.	411,	733,0	2	منخفض
	عبء الدور.	1,357	4,850	1	منخفض
13	أدوار العائلية تمنعني من تقلد المناصب القيادية.	1,36	7,240	2	منخفض
14	اعتقاد رؤسائي بعدم امتلاكي للمهارات والقدرات التي تؤهلي لتحمل مسؤوليات المناصب القيادية يمنعني من الوصول إليها.	1,29	6,240	3	منخفض
15	عادات وتقاليد المجتمع تمنعني من تقلد المناصب القيادية.	1,27	5,870	5	منخفض
16	عدم تقبل زملائي من الرجال لفكرة ترأسهم من قبل امرأة يمنعني من الوصول إلى المناصب القيادية.	1,39	7,050	1	منخفض
17	قلة نماذج لنساء قيادات داخل المؤسسة يمنعني من الوصول إلى المناصب القيادية.	1,29	6,240	3	منخفض
	السقف الزجاجي.	1,317	4,660	2	منخفض
18	سياسة التكوين في المؤسسة يتم وضعها وفقاً لمعايير وأسس غير علمية سليمة.	1,32	6,900	2	منخفض
19	تمتع المؤسسة الفرصة للذكور للالتحاق بالبرامج التكوينية.	1,29	5,630	3	منخفض
20	تسيير عملية التكوين بغموض داخل المؤسسة.	1,27	5,220	5	منخفض
21	يلتزم القائمون على عملية التكوين بمعايير وإجراءات غير ما تنص عليه قوانين وإجراءات التكوين.	1,29	5,630	3	منخفض
22	يمارس القائمون على عملية التكوين عملهم بتحيز.	1,36	6,990	1	منخفض
	التمييز في التكوين.	1,303	4,820	3	منخفض
	نتيجة المحور	1,297	4,520	/	منخفض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21.

أبدت موظفات مركز البحث العلمي والتميز للمناطق الجافة، آرائهن حول محور "الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة"، الذي خصصت لقياسه 22 عبارة وزعت على خمسة أبعاد هي كالآتي: (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين)، كما هو موضح في الجدول أعلاه، جسدها قيم المتوسط الحسابي، إذ تراوحت قيمه بين (1.20-1.43)، فيما تراوحت قيم انحرافه المعياري بين (0.522، 0.735)، فيما سجل الوسط الحسابي العام لمجموع عبارات المحور ككل قيمة (1,297)، بانحراف معياري قدره (0,452)، وهذا ما يشير إلى أن الضغوط الوظيفية لموظفات مركز البحث العلمي هي بمستوى منخفض، وفيما يلي نتائج كل بعد على حدى حسب الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفات المركز

✓ عبء الدور: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لأراء موظفات مركز البحث العلمي حول العبارات الأربعة (4) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، أن بعد عبء الدور جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفات مركز البحث العلمي، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته (2,357)، وانحراف معياري قدره (0,485)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول منخفضة، كما تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تواجد عبء الدور في أوساط موظفات مركز البحث العلمي هو مستوى منخفض، كما نلاحظ من متوسط إجابات موظفات مركز البحث العلمي على عبارات بعد عبء الدور أنها تشكل قبولاً منخفضاً، حيث سجلت نتائج المتوسط الحسابي قيماً تراوحت بين (1,29-1,43)، أما قيم الانحراف المعيارية لعبارات هذا البعد فقد تراوحت بين (0,594-0,735).

✓ السقف الزجاجي: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لأراء موظفات مركز البحث العلمي على العبارات الخمس (5) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، أن بعد السقف الزجاجي جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفات مركز البحث العلمي، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته (1,317)، وانحراف معياري قدره (0,466)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول منخفضة، كما تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تواجد ظاهرة السقف الزجاجي في أوساط موظفات مركز البحث العلمي هو بمستوى منخفض، كما نلاحظ من متوسط إجابات موظفات مركز البحث على عبارات بعد السقف الزجاجي أنها تشكل قبولاً منخفضاً، حيث سجلت نتائج المتوسط الحسابي لعباراته قيماً تراوحت بين (1,29-1,39)، فيما تراوحت قيم الانحراف المعياري لعبارات هذا البعد بين (0,587-0,724).

✓ التمييز في التكوين: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لأراء موظفات مركز البحث العلمي على العبارات الخمس (5) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، أن بعد التمييز في التكوين جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفات مركز البحث العلمي، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته (1,303)، وانحراف معياري قدره (0,482)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول منخفضة، كما تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تواجد ظاهرة التمييز في التكوين بين أوساط موظفات مركز البحث العلمي هو مستوى منخفض، كما نلاحظ من متوسط إجابات موظفات مركز البحث على عبارات بعد التمييز في التكوين أنها تشكل قبولاً منخفضاً، حيث سجلت نتائج المتوسط الحسابي لعباراته قيماً تراوحت بين (1,27-1,36)، أما فيما يتعلق بقيم الانحراف المعياري لهذا البعد، فقد تراوحت بين (0,616-0,778).

✓ صراع الدور: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لأراء موظفات مركز البحث العلمي على العبارات الأربعة (4) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، أن بعد صراع الدور جاء بالترتيب الرابع من حيث

الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفات مركز البحث العلمي، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته (1.250)، وانحراف معياري قدره (0.467)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول منخفضة، كما تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تواجد صراع الأدوار في أوساط موظفات مركز البحث العلمي هو مستوى منخفض، كما نلاحظ من متوسط إجابات موظفات مركز البحث على عبارات بعد صراع الدور أنها تشكل قبولاً منخفضاً، حيث سجلت نتائج المتوسط الحسابي لعبارته قيماً تراوحت بين (1.32-1.21)، فيما تراوحت قيم الانحراف المعياري لهذا البعد بين (0.530-0.690).

✓ غموض الدور: أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لأراء موظفات مركز البحث العلمي على العبارات الأربعة (4) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، أن بعد غموض الدور جاء بالترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفات مركز البحث العلمي، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته (1.250)، وانحراف معياري قدره (0.488)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول منخفضة، كما تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى تواجد غموض الدور في أوساط موظفات مركز البحث العلمي هو مستوى منخفض، كما نلاحظ من متوسط إجابات موظفات مركز البحث العلمي على عبارات بعد غموض الدور أنها تشكل قبولاً منخفضاً، حيث سجلت نتائج المتوسط الحسابي لعبارته قيماً تراوحت بين (1.29-1.21)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات هذا البعد بين (0.594-0.653).

2-2-5 اختبار الفرضية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تعزى للمتغيرات التالية: (السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الشهادات المتحصل عليها، طبيعة المنصب، الأقدمية)".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T-test) لاختبار الفروق التي تعزى لـ: (المستوى التعليمي، طبيعة المنصب)، كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى لـ: (السن، الحالة العائلية، الشهادات المتحصل عليها، الأقدمية) للموظفات.

2-2-5-1 اختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً للسن.

الجدول رقم (6): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي حسب متغير السن.

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة F	الاحتمال
الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة	1.00	3	0.333	1.687	0.181
	10.269	52	0.197		
	11.268	55			
غموض الدور	1.157	3	0.386	1.657	0.184
	11.968	52	0.230		
	13.125	55			
صراع الدور	1.599	3	0.533	2.664	0.057
	10.401	52	0.200		
	12.000	55			
عبء الدور	0.877	3	0.292	1.255	0.299
	12.106	52	0.233		
	12.982	55			
السقف الزجاجي	0.928	3	0.309	1.455	0.238
	11.054	52	0.213		

			55	11.982	المجموع	
0.313	1.217	0.280	3	0.840	بين المجموعات	التميز في التكوين
		0.230	52	11.960	داخل المجموعات	
			55	12.799	المجموع	

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بالنسبة للضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بشكل عام ، وكذلك بالنسبة إلى (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) على نحو مستقل ، حيث أنّ جميع موظفات مركز البحث العلمي وعلى اختلاف أعمارهن ، يتفقن في وجهة نظرهن حول مختلف مصادر الضغوط الوظيفية، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير السن في رؤية موظفات مركز البحث العلمي لمختلف مصادر ضغوطهن الوظيفية.
2-2-2-5 اختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً للحالة العائلية.
الجدول رقم(8): نتائج تحليل التباين الأحادي(ANOVA) لاختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي حسب متغير الحالة العائلية.

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة F	الاحتمال sig
الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة	0.116	2	0.058	0.276	0.760
	11.152	53	0.210		
	11.268	55			
غموض الدور	0.095	2	0.047	0.193	0.825
	13.030	53	0.246		
	13.125	55			
صراع الدور	0.091	2	0.045	0.202	0.817
	11.909	53	0.225		
	12.000	55			
عبء الدور	0.223	2	0.111	0.462	0.632
	12.760	53	0.241		
	12.982	55			
السقف الزجاجي	0.118	2	0.059	0.263	0.770
	11.865	53	0.224		
	11.982	55			
التمييز في التكوين	0.222	2	0.111	0.468	0.629
	12.577	53	0.237		
	12.799	55			

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بالنسبة للضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بشكل عام ، وكذلك بالنسبة إلى (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) على نحو مستقل ، حيث أن جميع موظفات مركز البحث العلمي وعلى اختلاف حالاتهن العائلية، يتفقن في وجهة نظرهن حول مختلف مصادر الضغوط الوظيفية، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير الحالة العائلية في رؤية موظفات مركز البحث العلمي لمختلف مصادر ضغوطهن الوظيفية.

2-2-3 اختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً للمستوى التعليمي.

الجدول رقم (9): نتائج اختبار (T-test) للفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي حسب متغير المستوى التعليمي.

المتغير	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	متوسط العينة الأولى	متوسط العينة الثانية	الاحتمال sig
الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة	-0.944	54	1.00	1.30	0.349
غموض الدور	-0.734	54	1.00	1.25	0.466
صراع الدور	-0.768	54	1.00	1.25	0.446
عبء الدور	-1.060	54	1.00	1.37	0.294
السقف الزجاجي	-0.980	54	1.00	1.32	0.331
التمييز في التكوين	-0.905	54	1.00	1.31	0.370

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بالنسبة للضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بشكل عام ، وكذلك بالنسبة إلى (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) على نحو مستقل ، حيث أن جميع موظفات مركز البحث العلمي وعلى اختلاف مستوياتهن العلمية في وجهة نظرهن حول مختلف مصادر الضغوط الوظيفية، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير المستوى التعليمي في رؤية موظفات مركز البحث العلمي لمختلف مصادر ضغوطهن الوظيفية.

2-2-4 اختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً للشهادات المتحصل عليها.

الجدول رقم (10): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي حسب متغير الشهادات المتحصل عليها.

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة F	احتمال sig
الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة	0.845	4	0.211	1.034	0.399
	10.423	51	0.204		
	11.268	55			
غموض الدور	0.808	4	0.202	0.837	0.508
	12.317	51	0.242		
	13.125	55			
صراع الدور	0.787	4	0.197	0.895	0.474
	11.213	51	0.220		
	12.000	55			
عبء الدور	1.171	4	0.293	1.264	0.296
	11.811	51	0.232		
	12.982	55			
السقف الزجاجي	0.852	4	0.213	0.976	0.429
	11.130	51	0.218		
	11.982	55			
التمييز في التكوين	1.032	4	0.258	1.118	0.358
	11.768	51	0.231		
	12.799	55			

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21.

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بالنسبة للضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بشكل عام، وكذلك بالنسبة إلى (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) على نحو مستقل، حيث أنّ جميع موظفات مركز البحث العلمي وعلى اختلاف شهادتهن العلمية، يتفقن في وجهة نظرهن حول مختلف مصادر الضغوط الوظيفية، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير طبيعة المنصب في رؤية موظفات مركز البحث العلمي لمختلف مصادر ضغوطهن الوظيفية.

5-2-2-5 اختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً لطبيعة المنصب.

الجدول رقم(11): نتائج اختبار (T-test) للفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي حسب متغير طبيعة المنصب.

الاحتمال	متوسط العينة		درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	المتغير
	الأولى	الثانية			
0.272	1.35	2.21	54	1.110	الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة
0.495	1.28	1.19	54	0.688	تكوين مهني جامعي
0.475	1.28	1.19	54	0.719	تكوين مهني جامعي
0.316	1.41	1.28	54	1.013	تكوين مهني جامعي
0.130	1.40	1.20	54	1.540	تكوين مهني جامعي
0.247	1.36	1.21	54	1.171	تكوين مهني جامعي

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V:21.

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بالنسبة للضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بشكل عام، وكذلك بالنسبة إلى (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) على نحو مستقل، حيث أنّ جميع موظفات مركز البحث العلمي وعلى اختلاف مناصهن، يتفقن في وجهة نظرهن حول مختلف مصادر الضغوط الوظيفية، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير طبيعة المنصب في رؤية موظفات مركز البحث العلمي لمختلف مصادر ضغوطهن الوظيفية.

5-2-2-6 اختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً للأقدمية.

لاختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي تبعاً لمتغير الأقدمية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والنتائج موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (12): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في إجابات موظفات مركز البحث العلمي حسب متغير للأقدمية.

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة F	الاحتمال
الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة	0.695	4	0.174	0.838	0.508
	10.574	51	0.207		
	11.268	55			
غموض الدور	1.409	4	0.352	1.534	0.206
	11.716	51	0.230		
	13.125	55			
صراع الدور	1.100	4	0.275	1.287	0.287
	10.900	51	0.214		
	12.000	55			
عبء الدور	0.463	4	0.116	0.471	0.757
	12.519	51	0.245		
	12.982	55			
السقف الزجاجي	0.684	4	0.171	0.771	0.549
	11.299	51	0.222		
	11.982	55			
التمييز في التكوين	0.450	4	0.113	0.465	0.761
	12.349	51	0.242		
	12.799	55			

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V: 21.

تبين النتائج الواردة في الجدول أعلاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بالنسبة للضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بشكل عام، وكذلك بالنسبة إلى (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين) على نحو مستقل، حيث أنّ جميع موظفات مركز البحث العلمي وعلى اختلاف أقدميتهن، يتفقن في وجهة نظرهن حول مختلف مصادر الضغوط الوظيفية، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير الاقدمية في رؤية موظفات مركز البحث العلمي لمختلف مصادر ضغوطهن الوظيفية.

6- تفسير نتائج الدراسة .

1-6 تفسير نتائج اختبار الفرضية الأولى:

تؤكد إجابات موظفات مركز البحث العلمي على عبارات الضغوط الوظيفية أنّ مستوى ما تتعرض له الموظفات من ضغوط هو مستوى منخفض، ويرجع ذلك في اعتقادنا إلى ما يلي:

➤ انخفاض غموض الدور لموظفات مركز البحث العلمي يعود من وجهة نظرنا إلى:

✓ وجود وصف وظيفي لوظائف المركز، سواءً ما تعلق بوظائف الباحثات، من حيث تدفق المعلومات أو من حيث الأهداف الوظيفية، وكذا بالنسبة لوظائف الإداريات؛

✓ تتمتع موظفات المركز بالمهارات الكافية التي تؤهلن للقيام بأداء وظائفهن بالشكل الصحيح، نظراً للفرص التكوينية المتاحة على مستوى المركز، والتي تهدف إلى زيادة الرصيد المعرفي والمهاري للموظفات فيما يتعلق بمجال عملهن؛

✓ التركيبة التي تتميز بها موظفات المركز التي تجمع بين عملي الخبرة والمستوى التعليمي، حيث أنّ الغالبية العظمى منهن جامعات، كما أنّ 60.7%، منهن حاملات لشهادة ماجستير، و5.4% منهن حاملات لشهادة دكتوراه، إلى جانب أنّ 96.5%، منهن تتراوح أقدميتهن بين (السنة و9 سنوات)، وهذا ما يجعل من غموض الدور أمر نادر الحدوث في أوساط موظفات المركز؛

➤ في حين نغزو انخفاض صراع الدور لموظفات المركز إلى الأسباب التالية:

✓ تتمتع موظفات المركز بالمهارات والمعارف والخبرات الكافية لأداء مهامهن بالشكل الصحيح، دون الحاجة إلى العودة لاستشارة المشرف المباشر؛

✓ وضوح الإجراءات والقوانين التي تضبط العمل الأكاديمي (البحثي)، والإداري داخل المركز؛

✓ كما نغزو الانخفاض في صراع الدور الناتج عن عدم القدرة على التوفيق بين الواجبات العائلية والوظيفية لموظفات المركز، إلى أنهنّ يلقين الدعم والمساندة من قبل أسرهنّ وأزواجهنّ، وهذا ما يجعلهنّ قادرات على التوفيق بين العمل والبيت؛

➤ بينما نرجع انخفاض كلاً من السقف الزجاجي والتميز في التكوين إلى ما يلي:

✓ منح المركز للفرص المتكافئة لجميع الموظفات للالتحاق بالدورات التكوينية، بناءً على إنجازهنّ داخل المركز، وذلك من خلال الالتزام بالإجراءات والقوانين التي ينص عليها القانون؛

✓ تتمتع الموظفات بالمهارات المطلوبة التي تؤهلن للوصول للمناصب القيادية، بالإضافة إلى وجود نموذج ناجح للمرأة قيادية ممثلة بمديرة المركز، يجعل من تعرض موظفات المركز لظاهرة السقف الزجاجي أمر نادر الحدوث.

➤ بينما نرجع انخفاض عبء الدور لموظفات المركز إلى ما يلي:

✓ تتمتع موظفات المركز بالمعارف والمهارات الكافية للقيام بالأعمال المطلوبة منهنّ بكفاءة،

✓ تناسب عدد الموظفات سواءً الإداريات أو الباحثات مع حجم وكمية العمل المطلوب منهنّ لإنجازه؛

✓ تتمتع موظفات مركز البحث العلمي بالخبرات الكافية التي تسمح لهنّ بتجاوز أي عبء عمل يكثف وظائفهنّ، حيث أنّ 96.5%، تتراوح أقدميتهنّ بين (السنة و9 سنوات)، مما يدل على الكثير من الأعباء الوظيفية؛

✓ عمر الفئة المستهدفة، حيث 66.1% من موظفات الجامعة تتراوح أعمارهنّ بين (40-30 سنة)، و21.4% منهنّ تقل أعمارهنّ عن 30 سنة، وتعتبر هذه النسب مؤشراً جيداً، حيث أنّ هذه الفترة من العمر تتميز بالعطاء والنشاط والقدرة على التحمل.

2-6 تفسير نتائج اختبار الفرضية الثانية:

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بمركز البحث العلمي والتقى للمناطق الجافة، بأبعادها المختلفة (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، السقف الزجاجي، التمييز في التكوين)، تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية للموظفات، مما يدل أنّ جميع الموظفين وعلى اختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية لا يعانون من ضغوط العمل داخل مركز البحث العلمي.

كما نغزو هذه النتيجة إلى تماثل الظروف التي تعيشها موظفات مركز البحث العلمي، على اختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، حيث صرحن بانخفاض مستويات الضغوط التي يتعرضن لها داخل المركز، لذلك لم تستطع النتائج أن تكشف عن أي فروق لصالح متغير من المتغيرات الشخصية أو الوظيفية للموظفات.

الخاتمة:

مع نهاية هذه الدراسة، وبعد بناء الإشكالية ووضع الفروض الملائمة وإتباع المنهج المناسب واستخدام الطرق الإحصائية المنسجمة مع الفرضيات، وكذا تحليل النتائج وتفسيرها، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- وجود مستوى منخفض للضغوط الوظيفية بأبعادها المختلفة لموظفات مركز البحث العلمي والتقى للمناطق الجافة - بسكرة-
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفات مركز البحث العلمي والتقى للمناطق الجافة - بسكرة- تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية.

قائمة المراجع:

أ/ المراجع الأجنبية:

- 1-Cao.Q and Dowlatshahi.S, "The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment", Journal of Operations Management, No : 23, 2005 .
- 2-J.ben jamin stora « Le stress » que sais- je ed :Dahleb. Paris. 1993.
- London. 1989.. 3-M.Argule , The social psychology of work , ed : PEN GUIN .2ed
- 4-Stephen Rebbin .David decenzo, Mangement :L'essentiel des concept et des pratique, ed : Pearson, 4^{eme} ed France, 1999.

ب/ المراجع العربية:

- 1-أحمد سيد مصطفى، إدارة البشر، الأصول و المهارات، (مصر، الناشر المؤلف أحمد سيد مصطفى ، 2005، دون ذكر الطبعة).
- 2-أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، (مصر، الناشر المؤلف ،2004، دون ذكر الطبعة).
- 3-أحمد سيد مصطفى، المدير ومعارفه السلوكية، (الاتصال والتفاوض، الشخصية الضغوط)، (مصر، الناشر المؤلف أحمد سيد مصطفى ، 2005، دون ذكر الطبعة).
- 4-دافيد ويلسون، ترجمة تحية عمارة، إستراتيجية التغيير، مفاهيم و مناظرات في إدارة التغيير، (مصر ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، 1999، ط2).
- 5-صالح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، (مصر ،الدار الجامعية ، 2004).
- 6-عبد الغفار حفي وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، (مصر، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، 2002).

7-فاسم نايف علوان، نجوى رمضان أحمد، إدارة الوقت مفاهيم، عمليات، تطبيقات، (الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009).

8-محمد أحمد الحضيبي، إدارة التوتر، (مصر، اترك للطباعة والنشر، 2009).

9-محمد حسن محمد حادات، القيادة التربوية في القرن الجديد، (الأردن، دار حامد، 2006).

10-محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، (الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2002).

11-معن محمود عياصرة، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، (الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2008).

12-نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الوقت، (الأردن، دار مجدلاوي، 2002، الطبعة الثانية).

13-وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، (الأردن، دار وائل للنشر، 2005).