

مصادر الضغط المهني لدى المرأة الإطار

- دراسة ميدانية بولاية تيزي_وزو-

د/ بوروي رجاح فريدة

- أستاذة محاضرة - "أ"

- جامعة مولود معمري-تيزي وزو-

الملخص:

يعتبر الضغط المهني من المواضيع التي كانت ومازالت تستقطب اهتمام الكثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي أو السلوك في مجال العمل. ويستخدم مصطلح الضغط المهني حسب الباحثين للدلالة إما على ردود الفعل الداخلية أو الشعور غير السار(مفزع)، أو للدلالة على مسببات الضغط المهني والتي تعرف بضغوط البيئة، وكذلك بمصادر الضغط المهني. وتعد أهمية تناول العلاقة بين الضغوط والعمل إلى الحيوية وضرورة العمل في حياة الفرد. ومن هنا تظهر العلاقة بين الضغط ومهنة الفرد، فالشخص الذي يعيش ضغطا مزمنا والذي تظهر عليه عدة أعراض يؤدي به الحال إلى التغيب عن العمل وإلى انخفاض مستوى أدائه وتنقله إلى عمل آخر وربما انقطاعه عن العمل نهائيا. إلا أن الدراسات أكدت أن المرأة أكثر عرضة للضغط المهني، لهذا أثار موضوع مصادر واستراتيجيات التعامل مع الضغط المهني لدى المرأة الإطار اهتمامنا حيث حاولنا دراسته في ولاية تيزي_وزو.

Résumé :

Selon les chercheurs et les spécialistes on peut utiliser Le concept du stress pour désigner soit les réactions intérieures ou le sentiment de malaise ou soit les causes du stress.

Et on utilise le terme du stress professionnel pour faire la différence entre deux cas : le premier désigne les facteurs extérieurs (conditions matériels et sociales dans le milieu de travail) qui peut causer a l'individu des perturbations et des tensions. le deuxième cas désigne les sentiments de malaise chez le travailleur qui est causées par les facteurs précédents.

Il est important d'étudier le stress dans le milieu de travail parce que le travail est vital dans la vie de l'individu.

Pour cela un stress professionnel chronique peut pousser l'individu a s'absenter de son travail et démunie son niveau de rendement ou il le pousse à changer ou abandonner définitivement son travail.

Mais la plupart des études ont prouvé que la femme est la plus exposer au stress professionnel, ce qui ma attirer à faire une étude sur les sources du stress professionnel et le coping chez la femme cadre dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

Summary:

According to researchers and specialists the concept of stress can be used to designate either the internal reactions or the feeling of uneasiness or the causes of stress.

And have used the term professional stress to distinguish between two cases: the first refers to external factors (material and social conditions in the workplace) that can cause disturbances and tensions to the individual. the second case refers to feelings of unease in the worker that is caused by the above factors.

It is important to study stress in the workplace because work is vital in the life of the individual.

For this reason, a chronic occupational stress can cause the individual to be absent from work and to have a low level of performance, or to change or abandon their work.

. من الصعب إعطاء تعريف عام للإطارات نظرا لتعدد الوظائف المتعلقة بها حسب الفروع.

. إستحالة وجود معايير تسمح لنا بوضع تعريف كاف ومحدد، وحتى إن وجدت هذه المعايير تبقى غير مفسرة فيما يتعلق بالحقيقة المحلية على مستوى كل مجتمع.

. وجود بعض الصعوبات المتعلقة بالمصطلحات والتغيرات التي تعرفها هذه المصطلحات في ميدان التطبيق.

. بإعتبار مفهوم الإطار لا يرجع إلى المهنة ولكن إلى وضعيته في التصنيف السلمي في أي مهنة يشغلها داخل المؤسسة أو مكتب أو ديوان خاص كان أو عام.

1-3-1- المهام التي يقوم بها الإطار:

يمكن تصنيف المهام التي يقوم بها الإطار إلى أنواع ومستويات والتي تتمثل فيما يلي: (صبيغ مريم، 2006 : 51-52)

❖ المهام التقنية: إن التطور الذي عرفته المؤسسة الصناعية من حيث الحجم والعدد ومن حيث تنظيم العمل، أدى إلى توسيع وتطوير المهام التقنية والعلمية والعملية، ولهذا فإن التقنيات الحديثة ليست كيميائية أو ميكانيكية فقط، كما كانت في السابق ولكنها تتعدى ذلك كالتجارية منها والقضائية.

❖ المهام الإدارية: كما أن الكفاءة التقنية ليس لها معنى بدون الذكاء الإداري، ويمكن القول أن فن إستعمال التقنيات والتقنين وتنسيق

جهود ومراقبتهم، أي أن المهام الإدارية أهم من المهام التقنية، بحيث أن التنبؤ والتنسيق والمراقبة هي الخصائص الأساسية للمسؤول الإداري.

❖ المهام الإجتماعية: لا يمكن للمؤسسة أن تسير سيرا حسنا، إلا إذا كانت هناك إدارة لها القدرة على التعاون الحر والكلي بين أعضائها من أجل المصلحة العامة، ولهذا يجب إعلامهم والحصول على موافقتهم واختيار لكل منصب الرجل المناسب له، مما يدل على ضرورة تحليل الوظائف والمناصب، كما يجب تكوين المستخدمين تكوينا مهنيا وثقافيا وإيديولوجيا.

1-3-2- مستويات الإطار:

صنف (جران فيش) السلم الهرمي الإداري (La hiérarchie) إلى أربعة فئات هي: (نقلا عن: صبيغ مريم، 2006 : 52-53)

• **المستوى الأول:** مديري الإدارة العليا: نجد في المنظمات الكبرى عددا صغيرا من الأفراد المميزين في قمة الهيكل التنظيمي يطلق عليهم المدير أو القمة أو الإدارة العليا، وتختلف سلطاتهم والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم عن باقي المديرين في المستويات التالية، فهم يمارسون الرقابة على تنفيذ السياسة العامة إعدادها مع توجيه المنظمة للتفاعل مع البيئة. وتشمل هذه الفئة رئيس مجلس الإدارة ونوابه وكبار الإداريين التنفيذيين. وهو على صلة وثيقة مع مستوى الإدارة الوسطى من الاجتماعات واللقاءات وإعداد السياسات.

• **المستوى الثاني:** مديري العموم: يشرف مير العموم على أكثر من وحدة إدارية، وقد يشرف على فرع الشركة لذلك فهو مسؤول على جميع

الأنشطة الواقعة تحت نطاق سلطته وهي متنوعة وقد تكون إنتاجية وتسويقية وتمويلية.

• **المستوى الثالث: الإدارة الوسطى:** يشمل هذا المستوى عدة أنواع من الإطارات كمدير الإدارات الرئيسية ورؤساء الأقسام. وفي هذا المستوى يوجد نوعين من السلطات هما السلطة التنفيذية والسلطة التشغيلية.

• **المستوى الرابع: الإدارة الدنيا (ملاحظوا ومشرفوا العمل):** تشرف هذه الفئة على العمال ولا تقوم بإتخاذ القرارات ذات أثر طويل الأجل كما في الإدارة العليا. ويعتمدون على قواعد وإجراءات العمل لحل المشاكل اليومية التي يغلب عليه الطابع الروتيني المتكرر.

1-3-3 مفهوم الإطار في الجزائر:

حسب الباحث حاج حسان أنه يمكن تمييز بين نوعين من الإطارات في الجزائر هي: إطارات جامعية تخرجت من الجامعة هدفها إشغال مركز عمل هام يمكنها من ممارسة السلطة، هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد إطارات لا تحمل شهادات جامعية ولكن منزلتهم في السلم الإجتماعي والمهني ماهي إلا نتيجة لأقدميتهم أو نتيجة لمشاركتهم في حرب التحرير الوطني وهذا ما ذهب إليه الباحث إبراهيم موسى حيث يشير أنه على المستوى الإداري هناك إطارات تقوم بمهام مركزة في عمل التأطير (الإشراف، القيادة) في مؤسسة صناعية أو إدارية، وهذا على أساس حيازة شهادة في التعليم العالي. وهناك إطارات أخرى تقوم بنفس المهام والوظائف ولكن على أساس ترقية داخلية دون الحصول على شهادة في التعليم الجامعي (نقلا عن: صبيغ مريم، 2006: 51).

1-4.3 المرأة الإطار:

تعتبر المرأة عنصرا أساسيا في بناء واستمرار المجتمع، وهي التي تقع عليها أساسا مهمة تربية النشء، حيث ظلت بعيدة عن ميدان العمل والإنتاج، إلا أنه في الوقت الحالي استطاعت أن تقتحم مجال العمل حيث شيئا فشيئا أصبحت تحتل مراكز عديدة في عدة مجالات كالتعليم، الصناعة... حتى صارت تحتل مراكز عليا فأصبحت إدارات. والمرأة الإطار هي المرأة التي تعمل خارج البيت في مراكز عليا تحصل على أجر مادي مقابل عملها.

يقصد بمفهوم المرأة الإطار في هذه الدراسة هي المرأة التي تحتل مراكز عليا (مديرات، قاضيات...) وتعمل بعدة منظمات بولاية تيزي وزو هي: مؤسسة الصناعات الكهرومنزلية ENIEM، مؤسسة سونطراك، مؤسسة سونغاز، شركة التأمينات (SAA CAT)، مصلحة تأمين المياه، مديرية التربية لتيزي- وزو، محكمة تيزي- وزو، محكمة الأربعاء ناث إيراثن".

ثانيا- الإطار العملي للدراسة:

1- منهج الدراسة:

قد اعتمد في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، وهو المنهج الأكثر استخداما في الدراسات النفسية والاجتماعية والتربوية، وكون هذه الدراسة ذات طابع نفسي اجتماعي، تبين أنه من المناسب استخدام هذا المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، والوصول إلى نتائج دقيقة والتمكن من تفسيرها وتأويلها.

2- الدراسة الإستطلاعية:

كان الهدف من الدراسة الإستطلاعية ما يلي:

■ استخراج عينة الدراسة المتمثلة في النساء الإطارات اللواتي يعانين من الضغط.

■ بناء مقياس يقيس مصادر الضغط المهني.

. بلغ حجم عينة الدراسة الإستطلاعية 200 امرأة إطار (من قبلن إجراء الدراسة). وقد إستخدمت في الدراسة الإستطلاعية عدة أدوات منها: المقابلة ومقياس إدراك الضغط لـ LeVenstein (للفنستاين). ومرت الدراسة الإستطلاعية بأربع مراحل:

- تم في المرحلة الأولى تطبيق مقياس إدراك الضغط لـ LeVenstein (للفنستاين) على 200 امرأة إطار وذلك لإستخراج عينة الدراسة الأساسية (أي النساء الإطارات اللواتي يعانين من الضغط).

- تم في المرحلة الثانية مقابلة 80 امرأة إطار تعاني من الضغط المهني، حيث دارت معهن مقابلات نصف موجهة حول مصادر الضغط التي تعاني منها، بهدف بناء مقياس مصادر الضغط المهني.

- تم في المرحلة الثالثة بناء مقياس مصادر الضغط المهني وذلك من خلال نتائج المرحلة السابقة والإطلاع على الثرات النظري فيما يخص الضغط المهني ومصادره، ثم قدم هذا المقياس إلى مجموعة المحكمين وهم 10 أساتذة من قسم علم النفس بجامعة مولود معمري. تيزي وزو.

- تم في المرحلة الرابعة تطبيق مقياس مصادر الضغط المهني الذي تم تعديله حسب ملاحظات المحكمين على نفس عينة المرحلة الثانية، الهدف من هذه المرحلة إستخراج الشروط السيكومترية لهذا المقياس.

أما نتائج الدراسة الإستطلاعية فتتمثل في:

- تم إيجاد من خلال مقياس إدراك الضغط لـ LeVenstein (للفنستين)، أن هناك 145 إطار تعاني من الضغط، حيث أن 80 منها هي عينة الدراسة الإستطلاعية، و 65 منها هي عينة الدراسة.

- تم بناء مقياس مصادر الضغط المهني

3- عينة الدراسة وخصائصها:

تم بفضل الدراسة الإستطلاعية إستخراج عينة الدراسة حيث بلغ حجمها 65 امرأة إطار 30 يتراوح سنهن ما بين 35 سنة إلى 59 سنة، منهن 30 متزوجات و 35 منهن عازبات. اختيرت العينة بطريقة قصدية (تعتبر هذه الطريقة من المعاينات غير الاحتمالية، ويقصد بها سحب عينة من مجتمع البحث بانتقاء العناصر المفياة طبقا لنسبتهم في هذا المجتمع). مع العلم أن هذه الإطارات يعملن بعدة منظمات بولاية تيزي وزو هي: مؤسسة الصناعات الكهرومنزلية ENIEM، مؤسسة سونطراك، مؤسسة سونلغاز، شركة التأمينات (SAA, CAT)، مصلحة تأميم المياه، مديرية التربية لتيزي- وزو، محكمة تيزي- وزو، محكمة الأربعاء ناث إيراثن.

4- أدوات الدراسة:

تم استخدام أداتين لجمع المعلومات و المتمثلة في مقياس مصادر الضغط المهني و مقياس إستراتيجيات التعامل مع الضغط.

1.4 مقياس مصادر الضغط المهني:

تم البحث عن أداة لقياس مصادر الضغط المهني لدى المرأة الإطار فتعذر ذلك مما دفعنا إلى بناء مقياس خاص بذلك، من خلال الاستعانة بالدراسة الإستطلاعية والتراث النظري حول الضغط المهني.

- وصف مقياس مصادر الضغط المهني:

يتكون من 60 بند تقيس أربعة (5) أبعاد هي:

✓ البعد الأول: مصادر متعلقة بالمنظمة: ويقصد بها ثقافة وسياسية المنظمة، عبء العمل، المسؤولية عن الآخرين، ساعات العمل... تشمل 15 بند، وهي 1، 4، 9، 5، 10، 11، 18، 19، 24، 26، 28، 29، 33، 34، 35.

✓ البعد الثاني: مصادر متعلقة بخصائص الدور: يعني بصراع وغموض الدور. ويتكون هذا البعد من 15 بند وهي: 2، 6، 8، 12، 14، 15، 16، 20، 22، 23، 30، 31، 32، 45، 47.

✓ البعد الثالث: مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية في العمل: وتشمل الاضاءة غير كافية أو الضوضاء الشديدة أو درجات الحرارة الشديدة الارتفاع أو الشديدة الانخفاض هذا إلى جانب زيادة نسبة الرطوبة، ويتكون هذا البعد من 15 بنود، هي: 3، 25، 39، 40، 41، 48، 46، 42، 49، 51، 50، 54، 56، 58.

✓ البعد الرابع: مصادر متعلقة بخصائص الفرد: يشمل خصائص الشخصية ويتكون هذا البعد من 15 بنود، وهي: 7، 13، 17، 21، 27، 36، 37، 38، 43، 44، 52، 57، 55، 59، 60.

- الدراسة السيكومترية لمقياس مصادر الضغط المهني:

✓ صدق مقياس مصادر الضغط المهني:

تم اتباع عدة إجراءات للتحقق من صدق مصادر الضغط المهني تتمثل في:

• صدق المحكمين:

فيما يتعلق بصدق المحكمين تم الإعتماد على آراء عدد من المحكمين إحدى عشر (10) من أساتذة علم النفس بتخصصاته بجامعة مولود معمري تيزي- وزو. حيث أن أغلب البنود سجلت نسبة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على أنها فعلا تقيس ما وضعت لقياسه، ماعدا بعض البنود التي خضعت للتغيير أو إعادة الصياغة أو التعديل طبقا لآراء المحكمين، حيث تم تعديل البنود التالية: 2، 4، 5، 6، 8، 12، 14، 19، 21، 24، 25، 27، 28، 29، 39، 40، 41.

• الصدق الذاتي:

وعليه جاءت قيم صدق مقياس مصادر الضغط المهني كما يلي:

- الصدق الذاتي لمقياس مصادر الضغط المهني ككل قدر بـ 0.88.

- الصدق الذاتي لبعده مصادر متعلقة بالمنظمة: قدر بـ 0.94.

- الصدق الذاتي لبعده مصادر متعلقة بخصائص الدور قدر بـ 0.84.

- الصدق الذاتي لبعده مصادر متعلقة بالظروف الفيزيقية في العمل

قدر بـ 0.92.

- الصدق الذاتي لبعده مصادر متعلقة بخصائص الفرد: قدر بـ 0.82.

وكلها دالة إحصائيا.

• الصدق الاتساق الداخلي:

جاءت قيم معاملات الارتباط لمقياس مصادر الضغط المهني بأبعاده مصادر متعلقة بالمنظمة ثم مصادر متعلقة بخصائص الدور، ثم مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية، وفي الأخير مصادر متعلقة بخصائص الفرد) تتراوح ما بين 0.82 و0.94 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

✓ ثبات مقياس مصادر الضغط المهني:

تم حساب ثبات أبعاد مقياس مصادر الضغط المهني كما يلي :

➤ ثبات بعد مصادر متعلقة بالمنظمة: استخدمت معادلة ألفا كرونباخ:

حيث قدرت قيمة معامل الثبات بـ 0.90 وهي دالة إحصائياً.

➤ ثبات بعد مصادر متعلقة بخصائص الدور: استخدمت معادلة ألفا

كرونباخ: حيث قدرت قيمة معامل الثبات بـ 0.71 وهي دالة إحصائياً.

➤ ثبات بعد مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية في العمل: استخدمت

معادلة ألفا كرونباخ: حيث قدرت قيمة معامل الثبات بـ 0.86 وهي دالة إحصائياً.

➤ ثبات بعد مصادر متعلقة بخصائص الفرد: استخدمت معادلة ألفا

كرونباخ: حيث قدرت قيمة معامل الثبات بـ 0.68 وهي دالة إحصائياً.

. كيفية تطبيق مقياس مصادر الضغط المهني:

يطبق هذا المقياس بصفة فردية أو جماعية، حيث يطلب من المفحوص

أن يضع علامة (X) أمام الاختيار الذي ينطبق عليه، مع العلم أنه لا توجد

إجابة صحيحة أو خاطئة.

. طريقة تصحيح مقياس مصادر الضغط المهني:

وضع لمقياس مصادر الضغط المهني: تعليمات بسيطة تتضمن أن يجيب
المفحوص على كل بند من بنود المقياس تبعاً لـ 05 بدائل هم:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
1	2	3	4	5

تفسير مقياس مصادر الضغط المهني:

يستخدم الجمع الجبري في حساب الدرجة الكلية لمقياس مصادر
الضغط المهني بحيث كلما ارتفعت الدرجة كلما كان في محيط العمل
مصادر للضغط المهني، في حين كلما انخفضت الدرجة دل على أن ليس في
محيط العمل مصادر للضغط، وهكذا بالنسبة لكل أبعاد المقياس.

5. الأساليب الإحصائية المستعملة:

بعد جمع المعطيات تم فرزها وتفريغها في جداول قصد معالجتها
إحصائياً باستعمال برنامج الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS
20، ويتضمن هذا البرنامج العديد من الإجراءات الإحصائية الشائعة التي
تتيح للباحث معالجة معطياته ومنها: معامل المتوسط الحسابي،
والانحراف المعياري، واختبار "T" لدراسة الفروق لعينتين مستقلتين
ومتجانستين.

6- عرض نتائج الدراسة:

6-1 عرض نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية: "لا تتعرض النساء الإطارات بولاية تيزي وزو اللواتي
يعانين من الضغط المهني لمصادر هذا الأخير بالترتيب التالي: مصادر

متعلقة بالمنظمة ثم مصادر متعلقة بخصائص الدور، ثم مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية، وفي الأخير مصادر متعلقة بخصائص الفرد".

فرضية البحث: "تتعرض النساء للإطارات بولاية تيزي وزو اللواتي يعانين من الضغط المهني لمصادر هذا الأخير بالترتيب التالي: مصادر متعلقة بالمنظمة ثم مصادر متعلقة بخصائص الدور، ثم مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية، وفي الأخير مصادر متعلقة بخصائص الفرد".

الجدول رقم (01): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمصادر

الضغط المهني لدى النساء الإطارات بولاية تيزي وزو.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات الإحصائية المتغيرات
1	11.365	36.17	مصادر متعلقة بخصائص الدور
2	11.095	35.57	مصادر متعلقة بالمنظمة
3	10.215	34.58	مصادر متعلقة بخصائص الفرد
4	10.107	34.22	مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية

يتبين من الجدول رقم (01) أن النساء الإطارات اللواتي يعانين من الضغط المهني يتعرضن لمصادر هذا الضغط على الترتيب التالي: مصادر متعلقة بخصائص الدور بمتوسط حسابي قدره 36.17 وانحراف معياري قدره 11.365، ثم مصادر متعلقة بالمنظمة بمتوسط حسابي قدره 35.57 وانحراف معياري قدره 11.095، ثم مصادر متعلقة بخصائص الفرد بمتوسط حسابي قدره 34.58 وانحراف معياري قدره 10.215 وفي الأخير

مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية بمتوسط حسابي قدره 34.22 وانحراف معياري قدره 10.107.

وعليه لم تتحقق الفرضية الأولى.

2.6 عرض نتائج الفرضية الثانية:

الفرضية الصفريّة: " لا توجد فروق بين الإطارات المتزوجات والإطارات العازيات بولاية تيزي وزو اللواتي يعانين من الضغط المهني فيما يخص مصادر هذا الأخير (مصادر متعلقة بالمنظمة، مصادر متعلقة بخصائص الدور، مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية، مصادر متعلقة بخصائص الفرد)".

فرضية البحث: " توجد فروق بين الإطارات المتزوجات والإطارات العازيات بولاية تيزي وزو اللواتي يعانين من الضغط المهني فيما يخص مصادر هذا الأخير (مصادر متعلقة بالمنظمة، مصادر متعلقة بخصائص الدور، مصادر متعلقة بالظروف الفيزيائية، مصادر متعلقة بخصائص الفرد)".

نُج اختبار "T" للفروق بين الإطارات المتزوجات والإطارات
 زو اللواتي يعانين من الضغط المهني فيما يخص مصادر
 علاقة بالمنظمة، مصادر متعلقة بخصائص الدور، مصادر
 ف الفيزيقية، مصادر متعلقة بخصائص الفرد).

الدالة	مستوى الدلالة الاعتماد	قيمة الدلالة المحصوبة "T Sig"	قيمة "T"	الفرق بين متوسطين	الإعتراف المعياري	المتوسط الحسابي
دالة	0.05	0.012	2.60 -5	6.58 -9	9.58 3	30.5 9
					9.82 5	37.1 8
دالة	0.05	0.041	1.88 -4	5.07 -1	9.96 3	32.7 8
					10.6 95	37.8 5
غير دالة	0.05	0.127	0.26 6	0.31 -0	8.91 6	31.1 1
					9.36 1	31.4 2
دالة	0.05	0.042	2.07 -7	5.96 -0	10.8 64	32.8 9
					11.2 14	38.8 5

يتبين من الجدول رقم (02):

■ فيما يخص مصادر الضغط المهني المتعلقة بالمنظمة والمتعلقة
بخصائص الدور والمتعلقة بخصائص الفرد:

فإن قيم المتوسطات الحسابية للإطارات العازيات اللواتي يعانون من
الضغط المهني قدرت على التوالي:
ب) $(30.59=X^- , 32.78=X^- , 32.89=X^-)$ بينما قدرت قيم المتوسطات
الحسابية للإطارات المتزوجات اللواتي يعانون من الضغط المهني على التوالي
ب: $(37.18=X^- , 37.85=X^- , 38.85=X^-)$ ، أي بفروق قدرت على التوالي ب:
-06.589 ، -05.071 ، -05.960 ، فبمراجعة الدلالة الإحصائية
لهذه الفروق نجد أنها دالة لأن قيم T قدرت على التوالي ب: $(-02.605 = T$
 $-01.884 = T$ ، $-02.077 = T$) جاءت كلها دالة إحصائياً؛ لأن قيم
الدلالة المحسوبة تساوي $(0.012 = \text{Sig}$ ، $0.041 = \text{Sig}$ ، $0.042 = \text{Sig}$)
أصغر من مستوى الدلالة المعتمدة لدينا $(\alpha = 0.05)$ ؛ وهذا يعني أنه هناك
فروق دالة إحصائياً بين الإطارات العازيات والإطارات المتزوجات فيما يخص
مصادر الضغط المهني المتعلقة بالمنظمة والمتعلقة بخصائص الدور والمتعلقاً
بخصائص الفرد ، وذلك لصالح الإطارات المتزوجات.

أي أن الإطارات المتزوجات هن أكثر معاناة من الإطارات العازيات، حيث
أنهن أكثر عرضة لمصادر الضغط المهني المتمثلة في مصادر متعلقة بالمنظمة
ومصادر متعلقة بخصائص الدور ومصادر متعلقة بخصائص الفرد.

■ فيما يخص مصادر الضغط المهني المتعلقة بالظروف الفيزيائية:

فإن قيمة المتوسط الحسابي للإطارات العازيات اللواتي يعانون من الضغط
المهني قدرت ب $31.11=X^-$ بينما قدرت قيمة المتوسط الحسابي للإطارات

المتزوجات اللواتي يعانين من الضغط المهني على التوالي بـ $\bar{X}=31.42$ ، أي بفرق قدر بـ -0.310 ، فبمراجعة الدلالة الإحصائية لهذا الفرق نجد أنه غير دال لأن قيمة T قدرت بـ $T=0.266$ جاءت غير دالة إحصائياً؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة تساوي $Sig=0.127$ أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة لدينا ($\alpha=0.05$)؛ وهذا يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الإطارات العازيات والإطارات المتزوجات فيما يخص مصادر الضغط المهني المتعلقة بالظروف الفيزيائية.

أي أن الإطارات العازيات والإطارات المتزوجات اللواتي يعانين من الضغط المهني يتعرضن بنفس الدرجة إلى مصادر الضغط المهني المتعلقة بالظروف الفيزيائية.

7- مناقشة النتائج:

1-7 مناقشة النتائج الفرضية الأولى:

تبين من الجدول رقم (01) أن نتائج متوسطات الحسابية لمصادر الضغط المهني أن النساء الإطارات بولاية تيزي وزو اللواتي يعانين من الضغط المهني يتعرضن أكثر لضغوط مضادها متعلقة بخصائص الدور، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الوظائف التي يقوم بها الإطارات كقاضيات، رؤساء أقسام مديرات... تتطلب مسؤوليات ومراقبة فهي قد تكون سبباً رئيساً من أسباب الضغط المهني لديهن خاصة أن هذه الوظائف قد تؤدي إلى ما يعرف بصراع الدور الذي يقصد به وجود تعارض في متطلبات العمل التي ينبغي للفرد القيام بها، أو وجود أكثر من مطلب

على الفرد، والإستجابة لأحدهما تصعب عليه الإستجابة للآخر(مرشدي الشريف،2008: 32).

ويلاحظ أيضا أن مصادر الضغط المهني المتعلقة بالمنظمة جاءت في المرتبة الثانية لأن الكثير من الدراسات بينت أن في المنظمة نجد عوامل كثيرة مسببة للضغط المهني منها: طبيعة الوظيفة حيث أن المهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات وطريقة الأداء، والنتائج المترتبة على ما يقوم به الفرد، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه، وقد وجد أن الأعمال التالية يمكن تصنيفها من حيث درجة الضغوط إلى الأعلى والأقل، حيث يتضمن التصنيف الأول أعمال مثل: الجراح، مراقب جوي، مدير مكتب، عامل منجم... ويتضمن التصنيف الثاني أعمال مثل: حريف، خدمة منزلية، موظف بورصة، أستاذ جامعي... (على عسكر، 2003: 107- 108). إضافة إلى بعد مكان العمل عن مكان الإقامة الذي يعتبر من مصادر الضغط المتعلقة بالمنظمة ونجد هذا المصدر تعاني منه الإطارات خاصة القاضيات، حيث أن دائما يوظفن بعيد عن مساكنهن. كذلك عبء العمل قد يكون مصدرا للضغط المهني، خاصة حمل العمل الزائد فهذه الفئة مسؤوليتها تتطلب منها قضاء وقت أكثر في العمل وهذا ما أكدته دراسة (شولتز) أن حما العمل الزائد مصدر تآزم نفسي شديد لأن ذلك معناه إستهلاك الطاقة الجسمية والنفسية للفرد، كما يربط الحمل الزائد بالأمراض القلبية، ومن ذلك أن دراسة أجريت على الأفراد الذين تصيبهم النوبات القلبية وهم في سن الرشد) وهي سن مبكرة نسبيا بالنسبة لهذه النوبات)، تبين أن 70% منهم يعملون أكثر من 60 ساعة أسبوعيا(محمد شحاتة ربيع، 2006: 295).

وقد جاءت مصادر الضغط المهني المتعلقة بخصائص الفرد في الرتبة الثالثة وهذا يعني ان الخصائص الفردية تلعب دورا هاما في تحديد نوعية الإستجابة وردود الفعل نحو مسببات الضغط وكذا مستوى المعاناة، ففي الغلب تعتبر شخصية الفرد عاملا وسيطا أو مت دخلا تخفف أو تزيد من وطأة الموقف السلبي للضغط على الفرد، وفي ضوء إختلاف شخصيات الأفراد، فإنهم يختلفون في رد فعل للمواقف الضاغطة، ويقول الطبيب Osler (أوسلر): " أن صفات المريض (شخصيته) وليس نوع المرض هو التعامل الحاسم في التعامل عند الإصابة بأحد الأمراض" (نقلا عن: فاروق السيد عثمان، 2001: 128). وأشار كذلك الباحث عبد الباسط إبراهيم (1994) في دراسته حول الضغوط أنه توجد علاقة إرتباطية دالة بين القدرة على تحمل الضغوط النفسية وبين متغيرات الشخصية (الثقة بالنفس، العصابية، تقدير الذات) (نقلا عن: زينب محمود شقير، 2002: 184). إضافة إلى نمط الشخصية فإن القلق يعتبر سببا من أسباب الضغط المهني، حيث تكون الشخصيات القلقة أكثر حساسية في بيئة العمل من الرؤوساء أو الزملاء، وتظهر حساسيتهم بدرجة كبير عند الإنتقادات، حيث ينظرون إليها من جانب مصدر تهديد لوضعهم الوظيفي مما يضاعف درجة القلق لديهم، وبالتالي زيادة الضغط عليهم (عبد الستار إبراهيم، 1989: 89).

وجاءت في الأخير المصادر المتعلقة بالبيئة الفيزيقية والمادية لأنه يمكن أن يكون للظروف الفيزيقية للعمل من أسباب الشعور بالإنضغاط والمشقة.

2-7 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يتبين من الجدول (02) أن الفروق بين الإطارات المتزوجات والعازيات كانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 في مصادر الضغط المهني التالية: مصادر متعلقة بالمنظمة، مصادر متعلقة بخصائص الدور، مصادر متعلقة بخصائص الفرد وكلها لصالح الإطارات المتزوجات، ويعني هذا أن الإطارات المتزوجات أكثر معاناة من العازيات في كل مصادر الضغط المهني التي يتعرضن لهن، ويمكن تفسير هذه النتائج المتوصل إليها على أن الإطارات المتزوجات لديهن مسؤوليات أكثر من العازيات، حيث أنهن يتحملن مسؤوليات مهنية خاصة أنهن إطارات ساميات، إضافة إلى تحملهن مسؤوليات عائلية خاصة أن أغلبهن لديهن أطفال صغار يتطلبون رعاية خاصة. لهذا فالإطارات المتزوجات تعشن ما يعرف بصراع الأدوار، حيث يصعب عليهن التوفيق بين دور الزوجة والعاملة والأم وربة البيت، وهذا ما أكدته الباحثة حسن مصطفى عبد المعطي حيث يقول: "من الأسباب التي تزيد معاناة المرأة العاملة بدرجة أكبر صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل وبين الأعباء الأسرية والمبالغة في أهدافها وطموحاتها ورغبتها في تحقيق الذات والإنجاز في العمل" (حسن مصطفى عبد المعطي، 2006: 349).

وأكدت أيضاً دراسة Barach (براش) وآخرون (1987) على أن عمل المرأة كزوجة وأم يؤدي إلى صراع الأدوار الذي يعرض المرأة إلى الكثير من الإضطرابات النفسية. وكذلك أشارت دراسة Dohrenwend & shrou (1985) إلى أن نسبة كبيرة من المتزوجات حديثاً قد أصبن بإضطرابات صحية ترجع إلى المسؤوليات الجديدة والمواقف المشحونة إنفعاليا المتعلقة

بالعمل الروتيني المنزلي(نقلا عن: أمل سليمان تركي العنزي، 2006: 132).

والمرأة الجزائرية المتزوجة حتى ولو كانت إطارا ساميا عليها القيام بعدة أدوار على أكمل وجه سواء دورها كعاملة أو دورها كزوجة التي عليها بالدرجة الأولى إشباع رغبات الزوج الجنسية، لهذا أعطت العائلة الجزائرية التقليدية للجنس والجنس الأنثوي قيمة معتبرة، وأي مس به ينعكس مباشرة على التنظيم الاجتماعي والثقافي للجماعة المنزلة (Medhar, 1992 :55- 56).

إضافة إلى قيامها بدور الأم الذي يتمثل في العائلة الجزائرية في القيام بالوظيفة البيولوجية التي تكمل أنوثتها وتعيد لها اعتبارها ومكانتها في المجتمع، لأن مجد المرأة يكمن في إنجاب الأطفال (La Coste du jardin, 83 : 1985) ولا تكتسب المرأة الجزائرية أدوارها الاجتماعية إلا عند اكتمال شخصيتها بالزواج أولا وبنجاب الأطفال ثانيا (: 1979 , Khodja 125) ويؤمن دور الأم عمليتين تكامليتين وهي: أولا تجديد النظام الاجتماعي وثانيا تجديد الجماعة العائلية، وبصفة عامة فان منبع تقييم المكانة النسوية في العائلة الجزائرية يتمثل في انجازها لهذا الدور. وهذا يعني أن الأم الجزائرية لا يتوقف دورها على الإنجاب فحسب بل يتعداه لدور آخر مكمل وهو دور تربيوي، فهي المسؤولة والحارسة على القيم والتقاليد الاجتماعية وكثيرا ما تعطي أهمية بالغة للذكر عند التربية الأولى، وهذا راجع لأنه هو الذي يعطي لها مكانة داخل العائلة الجزائرية. إضافة إلى علاقة أم- طفل في العائلة الجزائرية هي علاقة ارتباط انفعالي، وهو شرط لنقل الرموز الثقافية إلى الأجيال الجديدة، وهي أساس

تعليم الأدوار للأبناء (Medhar , 1992 :56-57). وبهذا تتحصل الأم على أرقى مكانة اجتماعية في السلم الترتيبي بين النساء الأخريات، حيث تمنح لها الثقة الكاملة بفضل سنها في إدارة الشؤون المنزلية، وتعتبر في الكثير من الأحيان المسؤولة في اختيار قرينة ابنها. ويعتبر دور الأم -الحماة- دورا حاسما في حياتها إذ يسمح لها بممارسة سلطتها وسيادتها في البيت على النساء الأخريات الأقل سن وخبرة ومكانة مثل البنات والكنات، وبهذا يلاحظ أن المولود الذكر يدعم مكانة أمه داخل الوسط العائلي الجزائري مرة عند ولادته ومرة ثانية عند زواجه. وكذلك تقوم بدور ربة البيت الذي يتمحور في العائلة الجزائرية في الاهتمام والقيام بالأعمال المنزلية كالطبخ والتنظيف والغسيل وإدارة البيت وتهيئة جو عائلي مناسب في حياة مستقرة هادئة لكل أفراد العائلة (Genevois, 1966 : 17)، وهذا راجع إلى أن القيام بالأعمال المنزلية من التنظيف والطهي والخياطة والعناية بالأطفال والشؤون ومتطلبات البيت تدخل في الأدوار النسائية (إحسان محمد الحسن، 1981: 51-52).

ويلاحظ هنا تميز واضح للدور الذي يلعبه كل من الرجل والمرأة حين لا يقوم أي منهما بعمل الآخر، ولا يقدم أغلب الرجال في العائلة الجزائري المساعدة لنسائهم في إدارة أعمال المنزلية لأنهم يعتقدون أن الأعمال البينة هي أعمال وضيعة لا تليق بهم لأنها تحط من قدرهم وكرامتهم (Medhar, 1992 : 144-145). الأمر الذي يوضح أن العلاقة التي تربط الزوجين على مستوى الأعمال المنزلية منفصلة فكل زوج في العائلة الجزائرية له الدور والمكانة الخاصة به والمناسبة لجنسه والملائمة لنوع التدريب الذي تلقاه.

وفيما يخص مصادر الضغط المهني المتعلقة بالظروف الفيزيائية، ويلاحظ أنها جاءت غير دالة بمعنى لا توجد فروق بين الإطارات المتزوجات والإطارات العازبات، ويدل هذا على أنه مهما كانت الحالة العائلية للإطارات فإنهن يتعرضن لنفس الظروف الفيزيائية في محيط العمل، وهذا جد منطقي لأنهن يعملن في نفس الظروف التي تشمل الإضاءة غير الكافية أو الضوضاء الشديدة أو درجات الحرارة الشديدة الإرتفاع أو الشديدة الإنخفاض هذا إلى جانب زيادة نسبة الرطوبة (محمد شحاته ربيع، 2006 : 299). بالإضافة إلى عنصر تصميم مكان العمل، إدخال التكنولوجيا...

8. خاتمة:

يتضح مما سبق أن متطلبات وتحديات العمل التي تواجهها المرأة الإطار القاطنة في ولاية تيزي وزو قد تسبب ضغوط مهنية لها مصادر متعددة فمنها المتعلقة بالمنظمة، ومنها المتعلقة بخصائص الدور ومنها المتعلقة بالخصائص الفيزيائية لمحيط العمل، وفي الأخير مصادر متعلقة بخصائص الفرد. وكذلك حاولن استعمال استراتيجيات لخفض أو القضاء على هذا الضغط.

وحاولنا في هذه الدراسة لمس بعض جوانب الموضوع عن طريق الوقوف على بعض آثاره، لكن النتائج تبقى رهينة العينة وخصائصها، لأن دراسة المرأة الإطار القاطنة بولاية تيزي وزو لا تسمح بتعميم النتائج على كل النساء الإطارات الجزائريات بصفة عامة لأن أفراد العينة ينتمون إلى منطقة جغرافية لها طابع خاص يميزها عن غيرها من المناطق الجزائرية، ويعيشون ظروف وتحديات تختلف عن باقي مناطق الجزائر.

مما يجعلنا نقترح على الباحثين في الدراسات المستقبلية الاهتمام بالموضوع والتنقيب فيه أكثر. من حيث إعادة النظر في المقاربات التي تناولت الموضوع ومدى تفسيرها الفعلي للضغوطات المهنية لدى المرأة الجزائرية العاملة وربطها بمتغيرات أخرى مثل: العلاقات الأسرية، الصراع الأسري، التوافق الزوجي...

المراجع :

1. ابن منظور. (1975)، لسان العرب، المجلد السابع، بيروت، دار صادر.
2. إحسان، محمد الحسن. (1981)، العائلة والقرباة والزواج، دراسة تحليلية في تغيير نظم العائلة والقرباة والزواج في المجتمع العربي، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر.
3. أمل، سليمان تركي العنزي. (2006)، أساليب مواجهة الضغوطات لدى الصحاحات والمصابات بالإضطرابات النفسجسمية" السيكوسوماتية" دراسة مقارنة، ماجستير في علم النفس، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود.
4. بوظريفة. حمو. (1995)، إشكالية مفهوم الضغوط في الدراسات النفسية المعاصرة، عرض تحليلي، الجزائر، منشورات علم النفس وقضايا المجتمع.
5. جار الله بن مبارك السندي (2008)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، رسالة ماجستير، الرياض، أكاديمية نايف العربية.
6. حامد عبد السلام زهران. (1995)، علم النفس الطفولة والمراهقة، ط5، مصر، عالم الكتاب.

7. حسن مصطفى عبد المعطي. (2006)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
8. حمدي يا سين وآخرون. (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
9. زينب محمود شقير. (2002)، الشخصية السوية والمضطربة، ط2، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
10. سامي صالح الرويشدي. (2002)، الضغوط النفسية كاستجابة لأحداث الحياة الضاغطة، رسالة ماجستير، الرياض، أكاديمية نايف العربية.
11. صبيغ مريم. (2006)، الضغط المهني لدى الإطارات الجزائرية، مصادره ونتائجه، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
12. عامر الكبيسي. (2006)، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة، دمشق، سوريا، دار الرضا للنشر.
13. مقدم عبد الحفيظ . (1996)، المديرين- دراسة نفسية اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، الجزائر، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني.
14. عبد الرحمان سليمان الطيرري . (1994)، الضغط النفسي مفهومه وتشخيصه وطرق علاجه ومقاومته، الرياض ، مطبعة شركة الصفحات الذهبية.

15. عبد الستار إبراهيم. (1998)، الاكتئاب "اضطراب العصر الحديث فهمه وأساليب علاجه، العدد 239، الكويت، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
16. عبد المجيد الواحدي. (2008)، الضغط المهني وعلاقته بإتجاهات الإطارات والعاملين نحو التغيير التنظيمي في الجزائر، جامعة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم النفس العمل والتنظيم.
17. علي عسكر. (2003)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط2، الكويت، دار الكتاب الحديث.
18. عمار الطيب كشروود. (1994)، معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة، بنغازي، ليبيا، منشورات جامعة قاريوس.
19. فاروق السيد عثمان. (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، القاهرة، دار الفكر العربي.
20. كامليا عبد الفتاح. (1974)، سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
21. لطفي راشد محمد. (1992)، نحو الإطار الشامل في تفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، الدار العامة، العدد 75.
22. لينارف ليطي، ترجمة رزق سند إبراهيم. (1990)، التوتري في الصناعة، بيروت، دار النهضة للطباعة والنشر.
23. محمد شحاته ربيع. (2004)، علم النفس الجنائي، القاهرة، مصر، دار غريب.

24. مرشدي الشريف. (2008)، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات التعامل لدى الجراحين- دراسة ميدانية بمستشفيات الجزائر العاصمة- رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة، جامعة الجزائر.

25. مصطفى بوتفنوشت / ترجمة أحمد دمري. (1984)، العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

26. هارون توفيق الرشيدى . (1999)، الضغوط النفسية طبيعتها، نظرياتها - برنامج لمساعدة الذات في علاجها، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

27. هيجان عبد الرحمن. (1998)، ضغوط العمل، مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض، معهد الإدارة العامة.

28. Dantchev. N. (1989), Stratégie de Coping et «pattern A», coronaorogène, revue de médecine psychosomatique, n° 17/18.21-30

29. Endler & Parker (1998): Inventaire de coping pour situations stressantes, Paris, Les éditions de centre de psychologie appliqué.

30. Fanon. F (1982), Sociologie d'une révolution, Paris. , éd : Maspéro.

31. Genevois. H (1966). Education familial en Kabylie, F.D.B, N°89, Formationale.

32. Haddad. M (non daté), Les femmes algériennes. Brochures éditées par le Ministère de l'information , pp51-65

- 33.Khodja. S (1979) , Les femmes musulmanes algériennes.
In Annuaire de l'Afrique du nord.
- 34.La Coste du jardin . (1985) , Des mères contre les femmes,
matriarcat et patriarcat au Maghreb, Paris., éd : La Découverte.
- 35.Larousse.(2002), Dictionnaire de poche français/anglais,
Paris., Engliche, Veuf.
- 36.Lazarus. R.S .(1986) , Le coping et l'adolescent, Paris., éd :
Dunod.
- 37.Medhar. S. (1992) ,Tradition contre développement, Alger,
éd : E.N.A.P.
- 38.Paulhan & al. (1995) , Stress et coping, les stratégies
d'ajustement à l'adversité, 2^{ème} ,Paris , édition, PUF.
- 39.Secrétariat social d'Alger. (1976), Le mariage - lieu d'un
rapport entre famille et société-, Alger, A.A.R.D.E.S. Document
ronéotypé.
- 40.Stora. J. B. (1995) , Le stress, 2me Coll :« Que sais-je ? », ,
Alger, éd :Dahlab.