



جامعة زيان عاشور - الجلفة



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس والفلسفة

الرقم التسلسلي:

العنوان

مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع  
الصحي

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

- د. عبد الحفيظ مني

إعداد:

- إبتسام فاخر

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الشكر

ومن حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر فبعد شكر  
المولى عز وجل.

يجدر بي أن أتقدم ببالغ الامتنان، وجزيل العرفان إلى من علمني  
وأحد بيدي في سبيل إنجاز هذا البحث وخصص بذلك مشرفي،  
الدكتور، **مني عبد الحفيظ** الذي قام وتابع بحسن ارشاده لي في  
كل مراحل البحث.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساندني بدعواته الخالصة،

أو تمنياته المخلصة

## الاهداء

اهدي هذا الاهداء إلى الوالدين الكريمين أطال الله

في عمرهما والي كل عائلتي وخاصة العم عيسى

فاخر الذي ساندني خلال مشواري الدراسي

كما لا انسى كل صديقاتي الذي عشتهم معهم

اجمل ايام في حياتي ايمان احلام فطيمة امينة هاجر

فطيمة منال سناء بشرى

فاخر إبتسام

**المخلص:**

**المخلص باللغة العربية:**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى عينة عشوائية بلغ عددها 64 من ممرضات ومساعدة التمريض بمستشفى عين وسارة.

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استمارة إلكترونية تضم محورين:

- المحور الأول: الضغوط المهنية.

- المحور الثاني: أساليب مواجهة الضغوط المهنية.

وقد تم تحليل البيانات المجمعة في استخدام الأساليب الإحصائية والوزن المئوي وعليه توصلت نتائج البحث إلى مايلي:

- أنه تعاني ممرضات ومساعدة التمريض لدرجة مرتفعة من ظهور أعراض نفسية وصحية وسلوكية للضغط المهني.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة - مستوى الضغوط المهنية - القطاع الصحي.

**المخلص باللغة الانجليزية**

### **Summary in English :**

The aim of this study was to learn the level of professional pressures of working women. The researcher relied on the analytical descriptive curriculum and a random sample of 64 nurses and nursing assistants at the hospital and wSara.

To achieve the study's objectives, the researcher built an electronic form with two axes:

- First axis: Professional pressures.
- Second theme: Methods to address professional pressures.

The data collected were analysed in the use of statistical methods and centennial weight. The results of the research were as follows:

- Nurses and nursing assistants experience a high degree of psychological, health and behavioral symptoms of occupational stress.

**Keywords:** working women - level of professional stress - health sector.

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

.....الشكر

.....الاهداء

.....الملخص:

.....الملخص باللغة العربية:

.....الملخص باللغة الانجليزية:

.....فهرس المحتويات

.....قائمة الجداول

.....قائمة الأشكال

.....مقدمة: أ.

الفصل الأول

الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

4.....1- الإشكالية:

9.....2- أهمية الدراسة:

10.....3- اهداف الدراسة:

11.....4- أسباب اختيار الموضوع:

11.....5- مفاهيم الدراسة:

13.....- الدراسات السابقة واستثمارها:

الفصل الثاني:

الضغوط المهنية والمرأة العاملة

26.....تمهيد:

27.....1- تعريف الضغوط:

29.....2- تعريف الضغوط المهنية:

32.....3- مصادر الضغوط المهنية:

35.....4- اهمية الضغوط المهنية:

36	5- أثار الضغوط المهنية:
38	6- أنواع الضغوط المهنية:
40	7- عناصر الضغوط المهنية:
41	8- مستويات الضغط المهني:
41	9- تعريف المرأة العاملة:
42	10- دوافع خروج المرأة للعمل:
45	11- أثار عمل المرأة:
47	12- استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية:
49	خلاصة:

### الفصل الثالث

#### إجراءات الدراسة الميدانية

51	تمهيد:
52	1. الدراسة الاستطلاعية:
53	2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:
54	3. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:
54	4. نتائج الدراسة الاستطلاعية:
55	5. إجراءات الدراسة الأساسية:
56	6. حدود الدراسة:
57	7. ادوات الدراسة:
57	8. مفتاح تصحيح المقاييس ومستوياتها:
58	9. الخصائص السيكميترية لأداة الدراسة:
60	10. أساليب المعالجة الإحصائية:
61	الخلاصة:



الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- 63 ..... عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة:
- 65 ..... عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى للدراسة:
- 67 ..... عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية للدراسة:
- 69 ..... عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة:
- 71 ..... عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة:
- 73 ..... عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة:
- 76 ..... خاتمة:
- 78 ..... قائمة المصادر والمراجع:
- 79 ..... الملاحق:

## قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1.	يوضح أهم مصادر الضغوط المهنية	33
2.	يوضح أنواع الضغوط المهنية الايجابية والسلبية	39
3.	خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:	52
4.	خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:	53
5.	خصائص أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:	53
6.	خصائص أفراد العينة حسب متغير السن	55
7.	خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	56
8.	خصائص أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	56
9.	مستويات الضغوط المهنية	57
10.	مستويات أساليب مواجهة الضغوط	58
11.	معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان	59
12.	معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان	59
13.	معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان	59
14.	معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان	60
15.	يوضح نتائج اختبار t. test لعينة واحدة بقيمة اختباريه	63
16.	اليوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.	65
17.	ال يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.	67
18.	يوضح نتائج اختبار t. test لعينة واحدة بقيمة اختباريه	69
19.	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.	71
20.	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.	73

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
40	التفاعل بين العوامل المسببة للضغط والعوامل المستحقة	01

مقدمة

## مقدمة:

إن العصر الذي نعيش فيه هو عصر التطورات العلمية والتكنولوجية ولهذه التطورات انعكاس بشكل إيجابي على حياة الفرد والأمم في جميع المجالات إلا أنها أفرزت انعكاسات سلبية نظرا التعقيد وتسارع وتيرة التغير في جميع الجوانب الاقتصادية والثقافية وغيرها وأدى هذا بدوره إلى تضامن الضغوط التي تتعرض لها المنظمات والمؤسسات والأفراد مما جعل هذا الأخير يصاب بجملة من الاضطرابات منها القلق والتوتر حالات الخوف والإحباط حيث أشار العديد من الباحثين أن العصر الحالي هو عصر القلق والاستقرار، عصر الضغوط الذي يعاني منه الذكور والإناث على حد سواء.

والمرأة العاملة باعتبارها نصف المجتمع وهي بالتالي نصف طاقته فهي تعاني من مجموعة من الضغوط أو الظروف السيئة منها الاجتماعية والعائلية والمهنية مما تجعلها تقع فريسة للضغوط وتجد نفسها مجبرة على مواجهة هذه الضغوط والتحديات المتداخلة والمواقف المجاهدة التي تؤثر على استقرارها النفسي والسلوكي فيحكم عملها داخل المنزل وخارجه، ومهما كان موقع عملها ووظيفتها فهي معرضة لأشكال مختلفة من الضغوط ولعل مهنة العمل في القطاع الصحي سواء ممرضات أو مساعدات التمريض من المهن التي تزيد في حدة شعور المرأة في العمل بالضغوط التي تعاني منها داخل المؤسسات الاستشفائية وكما أنه للضغوط المهنية السبب المباشر في ظهور أغلب الاضطرابات الجسدية والسلوكية للمرأة العاملة وما يترتب على ذلك من مشاكل تنظيمية مثل حوادث العمل وغيرها.

وبغية الاحباط بهذا الموضوع من جميع جوانبه قسمت الدراسة الحالية إلى ثلاثة فصول:

**الفصل الاول:** ويشمل الإطار العام للدراسة وفيه عرضنا الإشكالية، وفرضيات الدراسة، وأهميتها، أهدافها، التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة والدراسات التي سبقت بحثنا في هذا المجال.

**الفصل الثاني:** خصص هذا الفصل لضغوط المهنة وفيه استعرض مصادر وأنواعه للضغوط المهنية وأساليب إدارة الضغوط المهنية وأخير بالضغوط لدى المرأة العاملة.

**الفصل الثالث:** وفيه تمت إجراءات الدراسة الميدانية من تحديد المنهج المستعمل، حدود الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع البيانات وحكمها بالأساليب الإحصائية المستعملة.

**الفصل الرابع:** نتطرقنا فيه إلى عرض نتائج الدراسة ثم تمت المناقشة على ضوء الفرضيات والتوصيات ولاقتراحات ثم خاتمة الدراسة.

# الفصل الأول

الإطار العام ومدخل نظري للدراسة

## 1- الإشكالية:

تعيش مجتمعاتنا العربية حياة تزخر بالعديد من التغييرات الأسرية والاجتماعية والمهنية هذا إلى جانب ما أحدثته تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصالات السريعة مثل الأقمار الصناعية وأطباق استقبال البث الإعلامي وشبكة الإنترنت وغيرها وما ترتب عليها من تغييرات في حياة الأفراد، كل ذلك من شأنه أن يزيد من تعقد الحياة وظهور الكثير من الصعوبات والمشاكل وارتفاع معدلات الشعور بالضغط بين الأفراد بهدف الوقوف على طبيعتها وآثارها وكيفية التعامل معها بنجاح.

إن الاهتمام المتزايد بذات الإنسان جعله حلقة التغيير الأساسي في حياة المنظمات الإنتاجية والخدمية، من خلال إثبات الذات وتحمل المسؤولية في المهام والواجبات التي يتكفل بها وذلك لتحقيق التقدم وقهر التخلف خاصة في الدول المتخلفة النامية، وعليه فإن التنمية وتأهيل الأفراد العاملين تعتبر الركيزة الأساسية للنشاط الخدمي، وأيا كان فإن الوقت يعتبر عاملا أساسيا لإنجازه

## (د قاسمي ف، بلخير ع 2012).

إذ يتعرض الأفراد في هذا العصر وعبر مراحل حياتهم المختلفة إلى مصادر متنوعة من الضغوط كالبيت والعمل والمجتمع، حتى أطلق البعض على هذا العصر عصر القلق والضغوط ويرجع ذلك إلى تعقد أساليب الحياة وكذا التغييرات التكنولوجية والاجتماعية والثقافية الحاصلة إضافة إلى مواقف الحياة الأسرية الضاغطة وبيئة العمل.

ولقد حظي موضوع الضغوط باهتمام شديد من جانب العلماء والباحثين، وذلك لما له من تأثير كبير على الأفراد في مختلف مناحي الحياة، وعلى هذا عقدت المؤتمرات المتعلقة به وتوالت العديد من الدراسات والابحاث لدرجة أنه ظهرت في الخارج مراكز خاصة لعلاج وخفض الضغوط السلبية، ومما لا ريب فيه أن الأفراد في هذا العصر يعانون ألوان مختلفة من الاضطرابات النفسية على رأسها القلق والضغوط والاكتئاب نتيجة لما يتعرضون له من ضغوط وما يهدد حياتهم ومستقبلهم من أخطار، فلقد ازداد انتشار الضغوط في هذا العصر



على الرغم من التقدم العلمي وما تم التوصل إليه من اكتشافات ومنجزات علمية وتكنولوجية مما أدى إلى زيادة الاضطرابات النفسية والفيسيولوجية لدى الأفراد، حيث أصبح يواجه الإنسان ألوان شتى من الضغوط في العمل وفي الأسرة وبين الاصدقاء وفي كل جوانب الحياة، فلقد أصبح انتشار الزحام والتلوث البيئي حقيقة واقعة وكثرت الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين والفيضانات إضافة إلى انتشار العنف.

ومن المؤكد أن الفرد لا يستطيع أن يعيش دون ضغوط فالحياة سلسلة من الضغوط والتوترات وخلو حياة الفرد منها يعني الموت وإذا كان لامنا من معايشة الفرد للضغوط والتوترات فلا بد من أن تكون بقدر ومستوى معين، فلا شك أن قدراً معتدلاً من الضغوط مطلوب وضروري ليظل الفرد في حالة من النشاط والانجاز فكل فرد منا يستطيع أن يؤدي بشكل جيد ويحقق مستوى ملائماً من التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني في ظل المستويات العادية من الضغوط ولكن الضغوط الحادة والمزمنة في مستواها تتطوي على العديد من النتائج المعرفية والانفعالية والسلوكية السلبية والتي من شأنها أن تعوق قدرة الفرد على التوافق داخل العمل.

لأن بيئة العمل أصبحت اليوم تحمل في طياتها ضغوطاً نفسية ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها وأصبح العامل اليوم مطالب بمواجهة العوائق والاحباطات التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله ومطالب بتحقيق تطلعاته وطموحاته، ونظراً للأثار السلبية التي تتجم عن هذه الضغوط المهنية أصبحت هذه الظاهرة محل استقطاب العديد من الباحثين.

فمن الطبيعي أن تكون الأعمال التي تتطلب الحفاظ على أرواح الناس أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال المكتبية، والشيء نفسه يقال عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرار مقارنة بعمل يتخذ صاحبه أليات لاتخاذ قراراته، ولقد أفادت دراسات شملت العديد من المجالات المهنية العامة كالصحة والتعليم، الإدارة، والأسلاك الأمنية بمختلف أنواعها أن الأفراد العاملين فيها يتعرضون إلى أنواع مختلفة من الضغوط ترتبط بطبيعة الأعمال

وظروفه المادية والاجتماعية، وفرض النمو والتقدم فيه (قاشي م 2017

لذا نجد الحياة المعاصرة مليئة بالضغوط في المجالات التي تستدعي التكيف مع المشكلات المتعددة فيختلف الأفراد في إدارة الضغوط الذي يواجهونها في بيئة العمل لأن بيئة العمل تختلف فكل شخص وميدان وظيفته.

لذا نجد الضغوط المهنية عملية مستمرة، ولا بد من مواجهتها هو تخفيف أثارها على الفرد والمنظمة، فالتعامل مع الضغوط يبدأ من منطلق تقليص الآثار الناجمة عنها، والبحث عن مصادرها التنظيمية، ومحاولة علاج أي خلل في تطبيق النظام الإداري الذي يترتب عليه مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية.

مواجهة تلك الضغوط لتخفيف أثارها على المستويين الفردي والتنظيمي، وبالتالي تحسين صحة الفرد، وسلامة المنظمة، وتقليل منبع حدوث المتاعب الناجمة عن الضغوط المهنية لدى كل من الفرد والمنظمة.

### (حمي ع2020)

ولقد كان للتطور الطبيعي والسلس، والتغير الانسيابي للقيم الاجتماعية والثقافية، وبالإضافة للتحويلات التاريخية والتطورات الاقتصادية والسياسية التي عرفت الجزائر، أثر على عمل المرأة الجزائرية، حيث ساهمت هذه التطورات في تغيير بنية الأدوار المنسوبة إليها، وكذا دخولها إلى مجالات عمل كثيرة، لعل أهمها مجال البحث العلمي الذي يعد مجالاً يشهد تزايداً نسبياً في التمثيل أو العمالة النسوية، ونظراً لخصوصية هذا المجال، وخطورة أي مشكل قد يتعرض له على أهدافه الاستراتيجية، فإتباعه بات من الضروري أن يتولى هذا المشكل "الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة" اهتماماً جدياً من قبل مؤسساتنا، وأن تسند مهمة تشخيصه وإيجاد حلول والفرص غير المستغلة، وصياغة الرؤية الأكثر فاعلية للمؤسسة، وحسن التعبير عنها، واستخدام وسائل غير تقليدية لتحقيق الرؤية والوصول إلى الأهداف بعد تذليل كل الصعوبات والعراقيل مهما كان مصدرها

### (موفق س2017)

والمرأة العاملة باعتبارها نصف المجتمع وهي بالتالي نصف طاقته فبطبيعة الحال ستصادقها مجموعة من الضغوط أو الظروف السيئة منها الاجتماعية والعائلية والمهنية، ما يجعلها تجد نفسها مجبرة على مواجهة هذه الضغوط والتحديات المتداخلة والمواقف المجهدّة التي تؤثر على استقرارها النفسي والسلوكي، فيحكم عملها داخل المنزل وخارجه ومهما كان موقع عملها ووظيفتها ومنصبها فهي معرضة لأشكال مختلفة من الضغوط.

نتيجة لعمل المرأة خارج منزلها، أصبحت مطالبة بتحملها أعباء نفسية وجسدية أكبر ذلك لازدواجية مسؤولياتها داخل وخارج العمل، هذا ما جعلها في موقف مواجهة ضغوط مهنية من مستويات مختلفة، هذه الضغوط وهي مجموع الاختلالات الجسمية والنفسية التي يخلفها أسلوب العمل في المنظمة، حيث تؤثر هذه الاختلالات بشكل أو بآخر على أداء المرأة أثناء أدائها لمهامها وبالتالي على نوعية الخدمات المقدمة، إذن فهي تؤثر على تحقيق المؤسسات الاستشفائية لأهدافها والتي من أولوياتها الحفاظ على صحة المواطن وحماية حياته، وهذا راجع لحالة عدم التوازن التي تخلفها تراكمات التعب والاجهاد والتوتر، حيث تعد الضغوط المهنية هي السبب المباشر في ظهور أغلب الاضطرابات الجسدية والنفسية والسلوكية للمرأة العاملة، وما يترتب عن ذلك من مشاكل تنظيمية مثل حوادث العمل وغيرها. إن القطاع الصحي من القطاعات التي يواجه مستخدميها حدة في الشعور بالضغط أثناء العمل بحكم حساسية الوظيفة ومتطلباتها التي تستدعي الحضور الجسدي والذهني، دون النسيان التعامل المباشر مع المواطنين، الأمر الذي يعد من أكبر لمسيبات في ظهور الضغوط.

ويقوم الأفراد في سبيل التوافق مع البيئة والتعامل مع الضغوط والتقليل من أثارها السلبية بسلسلة من الاستراتيجيات والأساليب المعرفية والسلوكية المختلفة، بعضها يركز على التعامل مع مصدر الضغط أو المشكلة وتغييرها أو إعادة تقييم الموقف الضاغط بصورة إيجابية وبعضها الآخر يستهدف خفض الآثار الانفعالية المرتبطة بالمواقف الضاغطة وقد يستطيع بعض الأفراد مواجهة الضغوط بفاعلية ونجاح في حين أن بعضهم الآخر يفشلون

في مواجهتها ويميلون إلى الانسحاب والإنكار وتناول العقاقير والمخدرات وغيرها من الاستراتيجيات التجنبية أو الاحجامية، ومن هنا تأتي ضرورة الحاجة إلى التدخلات الإرشادية والعلاجية لإدارة الضغوط، وذلك عن طريق استخدام تشكيلة واسعة من الفنيات المختلفة. والحقيقة أن شعور الأفراد بقدرتهم على التحكم في المواقف والأحداث الضاغطة والتعامل معها يعتمد على كيفية تفسيرهم للحدث أو الموقف الضاغط وكذلك على نمط شخصيتهم وكيفية فهمهم وتقديرهم لذواتهم وإمكاناتهم ولمصادرهم الشخصية والاجتماعية وغيرها من المتغيرات الشخصية هذا إلى جانب المتغيرات الديموجرافية للأفراد والمتغيرات المرتبطة بسياق المواقف التي يتعرضون لها في البيئة.

(طه عبد العظيم ح، س 2006).

### 2.1. تساؤلات الدراسة:

ما هو مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي (عين وسارة)؟

### 3.1. التساؤلات الفرعية:

1- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات

(ممرضات، مساعدات المريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الجنس؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات

(ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة

المهنية؟

3- الى اي مدى يتم استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات،

مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة)؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى

النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى

لمتغير الجنس؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

#### 4.1. فرضيات الدراسة:

##### الفرضية العامة:

- مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) متوسط.

##### الفرضيات الفرعية:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

3- يتم استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في (القطاع الصحي) عندما يكون متوسط.

4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

5- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية

#### 2- أهمية الدراسة:

إن مهنة المرأة خاصة في المجال الصحي ليست بالمهمة السهلة والبسيطة كما يظهر لعامة الناس، رغم ما يحدثه من آثار سلبية على صحة الفرد، والخدمة المقدمة على حد

سواء، ونظرا للدور الذي يقوم به هذا الأخير في مختلف العمليات الانسانية، وإيماننا بجهودهم الكبيرة وجب الكشف عن مصادر الضغوط المهنية الموضوعية في حياتهم اليومية ووقعها عن حياتهم النفسية والجسدية.

وتظهر أهميته كون المرأة شريحة هامة من المجتمع، الا وهي المرأة العاملة، وبالتحديد الممرضات الذي يمارسن مهام نبيلة على المستوى الاجتماعي، وتلقي الدراسة على الواقع التمريضي بالمؤسسات الاستشفائية من خلال التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي تتعرض لها العاملات.

- السعي إلى وضع ادوات متكيفة مع مكان العمل لقياس مستويات ومصادر ومواقف الحياة الضاغطة.

- المساهمة في إثراء البحث العلمي من خلال ما توصلت إليه الدراسات

- تكمن أهمية البحث الحالي من خلال تقديم تصور واضح حول واقع الضغط المهني

- التعرف على الآثار السلبية لضغوط العمل الذي يواجهونها العاملات.

### 3- اهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في مجال القطاع الصحي .

- الكشف عن مصادر الضغط المهني لدى المرأة العاملة في مجال القطاع الصحي.

- التعرف على دلالة الفروق لدى أفراد عينة البحث في التعرض لمصادر الضغط المهني من خلال(السن، الخبرة....).

- التعرف على المسببات الضاغطة في بيئة العمل لدى النساء في القطاع الصحي.

ت- الكشف عن نوع المواجهة المستخدمة اتجاه نوع المصدر الضاغط مهنيًا.

- أما الهدف الأساسي للدراسة هو الإجابة عن إشكالية البحث المتماثلة في محاولة تحديد الفروق في مستوى الضغوط المهنية عن عينة من ممرضات القطاع الصحي.

#### 4- أسباب اختيار الموضوع:

- تم اختيار هذا الموضوع لأن القطاع الصحي يعتبر من أكثر القطاعات التي تعاني من الضغوط المهنية والنفسية خاصة لدى النساء العاملات من خلال تحمل الضغوطات والكلام الجارح من أهل المرضى وأثارت تعب المناوبة الليلية.
- الرغبة في دراسة هذا الموضوع ومعرفة مختلف جوانبه.
- المساهمة في توليد الرغبة عند باحثين آخرين للقيام بالتعمق أكثر

#### 5- مفاهيم الدراسة:

**1.5. مستوى الضغوط المهنية:** مجموع درجات الابعاد التي تتحصل عليها الممرضات المتزوجات وفقا لإجاباتهم بنعم او احيانا أو لا، على فقرات الأداة المكونة من سبعة أبعاد كالتالي: صراع الدور، وعبء العمل، والظروف الفيزيائية، والترقية، والتنقل، والعلاقة مع رؤساء وزملاء العمل، والعلاقة مع المرضى بالنسبة للممرضات، والتي يتراوح مداها النظري بين ٢٨ و٨٤ درجة.

وتعريف آخر: هو الدرجة والمكانة التي يستثمرها المبحوثين من الإحساس بالتوتر وعدم الارتياح نتيجة الإرهاق البدني أو العقلي أو النفسي حيث يكون مستوى الضغط إما منخفضا أو متوسط أو عالي بين أفراد العمل. (بلخير، قاسمي، 2012، ص296).

**2.5. المرأة العاملة:** هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عمله، وتقوم في نفس الوقت بأدوار أخرى كزوجة وام إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة.

- هي المرأة الحرة التي تكتسب اجرا من عملها وتستعيد منه ولا تجبر على أدائه ولا تقع تحت وطأة الرق.

#### أساليب مواجهة الضغوط:

عرفه اتواتر أنها "أساليب تعامل يقوم بها الفرد تجاه المثيرات التي تفقده توازنه وتجاوز قدرته على التوافق.

(ضريبي، ص676، 2010).

الدراسات السابقة واستثمارها



- الدراسات السابقة واستثمارها:

1- دراسة مسعود وفاء: بعنوان مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الاستاذ الجامعي, دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة محمد خضيريسكرة، 2008.

2- منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي.

3- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 827 استاذ موزعين على أربع كليات اي تقدر بنسبة 26,60 من المجتمع الكلي.

4- ادوات الدراسة: اعتمدت الباحثة في دراستها على مقياس "مصادر الضغط المهني" ومقياس "استراتيجيات مواجهة الضغوط"

5- اهم نتائج الدراسة:

-عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في إدراكهم لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الجنس.

-وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في إدراكهم لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير التخصص التعليمي.

-عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في إدراكهم لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير الدرجة العلمية.

-وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في إدراكهم لمصادر الضغط المهني وفقا لمتغير مدة الخبرة.

-عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في استخدامهم لاستراتيجيات المواجهة وفق لمتغير الجنس.

-عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في استخدامهم لاستراتيجيات المواجهة وفقا لمتغير الدرجة العلمية.

-عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد عينة الدراسة في استخدامهم لاستراتيجيات المواجهة وفقا لمتغير الخبرة.

-وعليه أفضت نتائج الدراسة إلى رفض الفرضيتين القائلين بعدم وجود فروق دالة احصائيا في إدراك مصادر الضغط واستخدام استراتيجيات المواجهة لدى أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية السالف ذكرها.

## 2- دراسة محمد حسن خميس أبو رحمة:

- عنوان الدراسة: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، ٢٠١٢.

- منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وحاول الباحث من خلال هذا المنهج وصف الظاهرة (ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بالرضا الوظيفي) وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من المشرفين والمشرفات في المدارس الحكومية والمدارس التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في محافظات غزة والبالغ عددهم (219) مشرفا ومشرفة.

- ادوات الدراسة: أداة الدراسة عبارة عن استبانة تكونت من ثلاثة أقسام.

القسم الاول: معلومات عامة يتم من خلالها جمع متغيرات الدراسة.

القسم الثاني: حيث اختص هذا القسم بالكشف عن مستويات ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين في محافظات غزة.

القسم الثالث: اختص بقياس درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين.

#### - اهم النتائج:

أظهرت النتائج أن درجة العمل ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين متوسطة، وفي ضوء هذه النتيجة.

أظهرت الدراسة أن أعلى نسبة من ضغوط العمل لدى المشرفين التربويين هي ضغوط ناتجة عن النمو المهني والارتقاء الوظيفي، يليها الضغوط الناتجة عن تقويم الأداء.

ووصوبة تنقل المشرفين من مكان لآخر أثناء العمل وتحملهم نفقات مادية إضافية متعلقة بعملهم قد حصلت على نسبة مرتفعة في إحداث ضغوط العمل لديهم.

أظهرت نتائج الدراسة أن المجال الخاص بالأمن والاستقرار الوظيفي قد حصل على المرتبة قبل الأخير كأقل المجالات رضا لدى المشرفين.

أظهرت نتائج الدراسة أن "اهتمام وسائل الإعلام المختلفة بأهمية عمل المشرف" قد حصلت على نسبة منخفضة في المقياس.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك كثرة وتنوع في الأعمال الإدارية التي يقوم بها المشرف التربوي تسبب ضغوط عمل بنسبة مرتفعة وأن نسبة منخفضة منهم ترى أن الوصف الوظيفي لطبيعة العمل واضح ودقيق.

3- دراسة سهام موفق:

عنوان الدراسة: دور القيادة الاستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة-ومركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة(عمر البرماوي), ٢014.

منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة في دراستها علي منهجية الدراسة

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 747موظفة حيث تم توزيع 719استمارة على موظفات الكليات الست لجامعة محمد خيضر بسكرة.

- أدوات الدراسة:

المصادر الثانوية :اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية.

المصادر الأولية: تم الاعتماد على الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة.

أهم نتائج الدراسة: بالنسبة لدراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة

يوجد أثر لممارسات القيادة الاستراتيجية في التخفيف من صراع وغموض عبء الدور للمرأة العاملة .

يوجد أثر لممارسات القيادة الاستراتيجية في التخفيف من السقف الزجاجي .

بالنسبة لدراسة حالة :مركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة عمر البرناوي.  
بسكرة

يوجد أثر لممارسات القيادة الاستراتيجية في التخفيف من غموض الدور وصراع وعبء الدور للمرأة العاملة.

يوجد أثر لممارسات القيادة الاستراتيجية في التخفيف من السقف الزجاجي والتخفيف من التمييز في التكوين للمرأة العاملة.

#### 4- دراسة لعجايلية يوسف:

**عنوان الدراسة:** مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح

الاستعجالية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة، ٢٠١٤.

**منهج الدراسة:** اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي المسيحي.

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من (٩٠) عاملاً من العمال الشبه الطبيين.

**أدوات الدراسة:** اعتمد الباحث في الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة.

**أهم نتائج الدراسة:**

حاولت الدراسة الكشف عن مؤشرات ضغوط العمل لدى العمال الشبه الطبيين ومعرفة السبل التي يواجهون بها هذه الضغوط ، توصلت إلى وجود مؤشرات قوية لمصادر الضغط المهني المتعلقة بالوظيفة، وأخرى متعلقة بالمنظمة وهو عدم لجوء الإدارة لتغطية النقص الكبير للعمال شبه طبيين.

#### 5- دراسة عريس نصر الدين:

**عنوان الدراسة:** استراتيجيات تكيف أطباء مصلحة الاستعمالات في وضعيات الضغط

النفسي، دراسة ميدانية على عينة من الأطباء بالمستشفى الجامعي بتلمسان، ٢٠١٦.

**منهج الدراسة:** اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي لملائمة مع طبيعة هذا النوع

من الدراسات التي تتطلب الوصف والتحليل والأساليب الإحصائية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (150) من تخصصات مختلفة منهم (75) اناث و(75) ذكور تتراوح أعمارهم بين (27 و52)

أدوات الدراسة: استخدم الباحث قائمة المواجهة في المواقف الضاغطة ل" أندلر وباركر " ciss endler,et parker1998.coping inventory for stressful situation

تم الاعتماد على النسخة المقننة من قياس استراتيجيات التكيف (ciss) المتكونة من 48 فقرة تم تقديمها وترجمتها إلى البيئة الجزائرية على مركز البحث في الانثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية crass ولاية وهران من قبل الباحثين، فرجي فيصل، كبداني خديجة، قويدري مليكة، شعبان الزهرة، سنة 2006).

#### اهم نتائج الدراسة:

يلجأ أطباء مصلحة الاستعجالات إلى استعمال استراتيجيات تكيفية مختلفة وقد جاءت المقدمة النسب المئوية لمدى التكيف الموجهة نحو الانفعال تليها الاستراتيجيات الموجهة نحو حل المشكل. ويرجع استعمالهم لها في مواجهة الضغوط النفسية هو معرفتهم لمدى أهمية وفاعلية هذه الأساليب في المواجهة أو الحد أو التكيف مع الضغوط.

كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق من حيث استعمال استراتيجيات التكيف من طرف أطباء مصلحة الاستعجالات لمواجهة الضغط النفسي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة المهنية، الاختصاص، حيث ارجع الباحث هذه النتيجة إلى عدة عوامل منها التعلم والاكثاب واستراتيجيات التكيف بالنسبة للأطباء مصلحة الاستعجالات اكتسبوها وتعلموها من خلال تكوينهم النظري والتطبيقي على يد الأطباء.

6- دراسة العرابوي سحنون:

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية، بحث وصفي اجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية(مستغانم، الجزائر، مسيلة، قسنطينة)

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لكونه انسب المناهج للوصول إلى أهداف البحث.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من ٢٩٠ استاذ جامعي في التربية البدنية والرياضة من معهد التربية البدنية والرياضية بسيدي عبد الله، جامعة الجزائر ومعهد مستغانم ومعهد التربية البدنية بالمسيلة وقسنطينة.

أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في بحثه على الاستبيان كأداة للحصول على المعلومات اللازمة.

أهم نتائج الدراسة:

إن اساتذة التربية البدنية والرياضة بالجامعة يواجهون ضغوطات مهنية تنعكس عليهم بالسلب في مردود عملهم.

يجب على الجامعة أن تبرم علاقات جامعات وطنية ودولية

إن اساتذة التربية البدنية والرياضة بالجامعة راضين في عملهم من خلال العلاقة مع الطلبة وتفاعلهم أثناء إلقاء المحاضرة، أو في الجانب التطبيقي.

يوجد اختلاف في درجة ممارسة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام والمؤهل العلمي، والاقدمية المهنية(معاهد التربية البدنية والرياضة يصب لمتغير حملة الدكتوراه والاكتر من ١٦ سنة أقدمية مهنية.

إن الراتب الشهري الذي يتقاضاه الاستاذ الجامعي بما فيهم أساتذة التربية البدنية والرياضة يشكل له ضغوطات نفسية ومهنية مما ينعكس سلبا على الرضا الوظيفي لديهم لا توضح الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة.

#### 7- دراسة محمد قاشي:

عنوان الدراسة: لاستراتيجيات التعامل مع مصادر الضغط المهني في ضوء متغيرات الخلفية الفردية لدى أعوان الحماية المدنية، 2017

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من ٨٠ عوناً للحماية المدنية من المهنيين بولاية باتنة تم اختيارهم بطرق عشوائية.

أدوات الدراسة: اعتمد الباحث في الدراسة على الاستبيان كأداة للحصول على المعلومات اللازمة للدراسة.

#### أهم نتائج الدراسة:

تم تعديل بدائل الاجابات لاستبيان مصادر الضغوط المهنية واستبيان استراتيجيات المواجهة (بدرجة منخفضة، بدرجة متوسطة، بدرجة مرتفعة) إلى البدائل التالية (بدرجة منخفضة جدا، بدرجة منخفضة، بدرجة متوسطة، بدرجة مرتفعة، بدرجة مرتفعة جدا).



تم تعديل استبيان مصادر الضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية، حيث كان يحتوي على (٤٢) بندا وبعد التعديل أصبح يضم (40) بندا بعد حذف العبارة (15) والعبارة (20).

الإبقاء على نفس عدد بنود استبيان استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية، فقد تم تعديل بعض العبارات المركبة وغير المفهومة، والتي وجد الأعوان صعوبة في الإجابة عنها. اقتصر مجتمع البحث على ولاية باتنة فقط، لصعوبة التنقل إلى ولايات أخرى، وملاحظة الباحث أن ظروف عمل أعوان الحماية المدنية تتشابه في كثير من الولايات خاصة الشرقية. تحديد عينة البحث من المجتمع الكلي للبحث، واهم أعوان الحماية المدنية العاملين بالميدان في مجال (الانقاذ، الاطفاء، الاسعاف)، وقد استثنى الأعوان العاملين بالإدارة لكونهم يقومون بالعمل الإداري فقط، وهذا يعتبر متغيرات دخيلا قد يؤثر على نتائج البحث.

#### 8- دراسة سهام محمد سليمان:

عنوان الدراسة: الدور الوسيط لضغوط العمل في العلاقة بين أنماط القيادة وابداع العاملين، ٢٠١٨.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي باعتباره المنهج الأنسب إذ يهدف إلى فهم الظاهرة وخصائصها والعوامل المؤثرة فيها.

عينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من (عينة المؤسسة السودانية للنفط) والبالغ عددها (140).

أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في بحثه على الاستبيان كمصادر أولية.

مصادر ثانوية: اعتمد على الكتب والمراجع والدوريات والمجلات العلمية.

الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة.  
الإنترنت.

### أهم نتائج الدراسة:

توجد علاقة إيجابية بين محاور أنماط القيادة ومحاور ابداع العاملين (التحسس للمشكلات).

توجد علاقة إيجابية بين محاور أنماط القيادة وضغوط العمل.

توجد علاقة إيجابية بين محاور ابداع العاملين التحسس للمشكلات وضغوط العمل.

ضغوط العمل تتوسط العلاقة بين أبعاد أنماط القيادة ومحاور ابداع العاملين التحسس للمشكلات إلا أنها تتوسط العلاقة بين أنماط القيادة وكل من محاور ابداع العاملين التالية(محور المرونة، الاصاله، ومحور القدرة على التحليل).

### 9- دراسة حمي عبد الستار:

عنوان الدراسة: علاقة اساليب واستراتيجية مواجهة الضغوط المهنية بالفعاليات التنظيمية

لدى موظفي الإدارة بالمؤسسات العمومية(دراسة ميدانية بمدينة ورقلة)، ٢٠١٩.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي الارتباطي.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من ٤ مؤسسات عمومية بولاية ورقلة بالجزائر، تم اختيار

عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية حجمها ٣٠٧ من موظفي وموظفات الإدارة العمومية.

أدوات الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على الاستبيان كأداة للحصول على المعلومات

اللازمة.

### أهم نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة علاقة أساليب تفكير واستراتيجية مواجهة الضغوط المهنية بالفعاليات التنظيمية لدى موظفي الإدارة في المؤسسات العمومية، وجاء هذا البحث لدراسة مستوى الفعالية التنظيمية ومؤشراتها المتمثلة في الرضا الوظيفي، الاداء التنظيمي، الالتزام والقواعد التنظيمية، من خلال أساليب التفكير التي يتبناها موظفي الإدارة واستراتيجياتهم في مواجهة المتطلبات المهنية الضاغطة.

### 10-دراسة اسعيد مخلوف:

عنوان الدراسة: استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل لدى عينة من مديري التعليم المتوسط بمدينة باتنة، 2022.

منهج الدراسة: اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بهدف التعرف على استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظرهم، والفروق فيما بينهم في توظيفها.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة الذي اعتمدها الباحث على(30) مدير ومديرة منهم (22) ذكور و(8) اناث.

ادوات الدراسة: اعتمد الباحث في بحثه على استبيان استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل لدى مديري التعليم المتوسط.

### أهم نتائج الدراسة:

ضرورة تضمين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل كمقياس تكويني في الدورات التدريبية للمدراء المترشحين خاصة ومديري مدارس التعليم المتوسط عامة وتدريبهم على الاستخدام الأمثل للأساليب الحديثة في إدارة الضغوط.

تخفيف أعباء التسيير الإداري والبيداغوجي والتربوي على المدير باستحداث منصب نائب مدير يساعده في تسيير المؤسسة.

تفعيل البريد الإلكتروني على مستوى إدارة كل مؤسسة تربوية بغية تخفيف الأعباء على المديرين.

#### - التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية نستنتج

بأنها اشتركت في الوصول إلى نفس الأهداف المتمثلة في النقاط التالية:

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية الذي يتعرض لها أفراد العينة.

- تحديد والكشف عن الأعراض والضغوط المسببة للضغوط لدى أفراد العينة

- ومن جهة أخرى هناك تشابه كبير بين هذه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي

الذي يهدف إلى وصف ظاهرة الضغوط المهنية وتحليل بياناتها.

- أما بالنسبة لطبيعة العينة وطريقة انتقائها وقد تمت بطريقة عشوائية من بين عناصر

مجتمع الدراسة الذي تنتمي إليه هذه العينة وإذا ما رجعنا إلى الأدوات المستعملة في جمع

البيانات في معظم الدراسات السابقة فنجدها اغلب الباحثين اعتمدوا على الاستبيان حسب

مؤشرات الموضوع ومجتمع الدراسة، أما بالنسبة للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات فقد

سجلنا النقاط التالية :

- غالبية الدراسات السابقة تبين بأن هناك مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى العمال.

-معظم الدراسات المذكورة تتفق على أن ظاهرة الضغوط المهنية تنشأ بسبب المصادر

التالية:(عبء العمل والزيادة في الدور).

-وغالبية الدراسات اعتمدت على أساليب واستراتيجيات لمواجهة الضغوط المهنية التي

يتعرض لها الأفراد في العمل.

## الفصل الثاني:

الضغوط المهنية والمرأة العاملة

## تمهيد:

تعد الضغوط واحدة من أخطر العوامل التي تهدد توازن الفرد وكيانه النفسي، لما تسببه من آثار سلبية كعدم القدرة على التكيف وضعف مستوى الأداء والعجز عن ممارسة مهام الحياة وانخفاض الدافعية للعمل والشعور بالإرهاك النفسي، خاصة المرأة العاملة نجدها معرضة أكثر للضغوط لأنها تعتبر شبكة من الضغوط ذلك أنها تقوم بأدوار عديدة، وتتحمل أعباء جسمية، فهي تعمل في هيئة أو مؤسسة عامة وتتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة بما يحتويه من سوء الوضعية الفيزيائية للعمل وكذا المشاكل المنجزة عن العاقات الاجتماعية، إضافة إلى طبيعة العمل وما تحمله من مشاكل صحية ناهيك عن المعاناة النفسية لذا تحاول مواجهة هذه الضغوط التعامل معها بطرق وأساليب مختلفة ومتنوعة، وبالتالي سنتطرق في هذا الفصل إلى التحدث عن مستوى الضغوط المهنية ولمرأة العاملة.

## 1- تعريف الضغوط:

الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي وتعني ضم، شد وربط، استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف : الألم والصعوبات والشدة، والخسارة والمضايقات أو المصائب والنكبات أي كل ما يعبر على نتاج حياة صعبة، وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني : القوة والتوتر أو الجهد المكثف وبدأ في العشرينات من هذا القرن أولى البحوث حول الضغط النفسي على يد العالم الفيزيولوجي والتركانون (1926)، حيث قادت دراسته إلى الحكم بأن الضغوط عندما تكون مستديمة أو طويلة الأجل تترك آثارا قاسية على الشخص فتؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لديه.

## (مهيجان عبد الرحمن بن محمد 1998ص43)

وفي عام 1936 قدم هانزسيلي، الذي يعتبر الأب الرومي للضغوط مجموعة من الأبحاث قادت إلى وضع نظريته الشهيرة والتي فتحت والتي فتحت آفاقا جديدة وميدانا جديداً وخصبا للمهتمين بالضغوط النفسية عامة والمهنية خاصة، وعلى الرغم من أن كلمة الضغط أصبحت مألوفة واعتيادية للإنسان المتخصص والعادي وبأنت جزءا من مصطلحات هذا العصر إلا أن معناها ما يزال ملبسا عند الكثير من الكتاب والباحثين حيث لم ينفقوا على تعريف محدد وواضح يمكنه أن يعكس الناحية الكيفية والكمية للضغوط النفسية ويعود ذلك إلى أسباب منها:

أ\_ الغموض الشديد الذي يكتف مصطلح الضغط وارتباطه بمفردات عديدة كالتوتر والاجهاد والاحتراق النفسي القلق وهي مفردات وثيقة الصلة ببعضها البعض وترتبط مع الضغط بشكل آخر.

ب\_ كما يعود سبب الغموض إلى طبيعة التخصص التي ينطلق منها الباحثون في دراسة وتحليل الضغوط النفسية وقد تكون ضد المجالات طبية أو سيكولوجية، أو إدارية أو سوسولوجية.

ج \_ ان الضغوط النفسية ظاهرة معقدة ومتداخلة الأبعاد والعلاقة بين أبعادها علاقة تكتيكية دائرية.

وأما هذا الغموض وكذا الحيرة في إيجاد تعريف واضح وجامع لمفهوم الضغوط كان الزاما عليا تقديم تعريف يمكننا الاسترشاد به في دراستنا وتحليلها لهذا الموضوع وللوصول إلى هذا الهدف يجدر بأن نستعرض بعض الأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط حيث برزت ثلاث اتجاهات أساسية تتمثل فيما يلي:

1. الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها و"التركانون" (1926) الذي فسر الضغط على أنه سبب محتمل من اسباب الاضطرابات الجسمية.
2. الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة التهديد ويتناول أصحابه الضغط باعتباره استجابة الفرد المثيرات مسببات الضغط ومن رواده:

**هانزسلي:** الذي طور أعمال كانون وتركز بحثه حول تحديد المصطلحات الفيسيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم اتجاه الضغوط فقد لاحظ سلي أن المرضى الذين يعانون أمراضاً متعددة يظهرون الكثير من الاستجابات النفسية الفيزيولوجية المتماثلة (العرباوي سحنون 60.61.62.2017) ودفعته هذه الملاحظات إلى اجراء المزيد من الدراسات اللاحقة على الإنسان والحيوان فتوصل من خلالها الى ان هناك استجابة متسلسلة للضغوط يمكن التنبؤ بها وأطلق عليها الأعراض العامة للتكيف.

3. الاتجاه التفاعلي ومن أصحابه: مالك جراث (1986): الذي يرى أن الضغط النفسي يحدث بسبب عدم توازن أساسي بين متطلبات البيئة (أو وضعية ما) وقدرة الفرد على الاستجابة لتلك المتطلبات في ظل ظروف أين النتائج المتوقعة للشكل تكون مهمة.

(نفس المرجع السابق ص62.2016).



## 2- تعريف الضغوط المهنية:

يقصد بالضغوط المهنية تلك الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤوليتها وابعائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى . والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور وتعبير ضغوط العمل عن تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة بيئة العمل نفسها أو من الفرد نفسه، وهو أيضا الاستجابة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفسي أو سلوكي لأفراد المنظمة، كما يشير الاتجاه الحديث إلى الضغوط المهنية بمثابة محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف الخارجية المحيطة به ونؤكد من خلال هذا الطرح على أن الضغوط المهنية هي:

- حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص.
  - تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها، حيث يترتب عن هذه العوامل حدوث آثار جسمية، نفسية، أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل.
  - تحدث نتيجة لوجود متطلبات الوظيفة أو العمل غير متوافقة مع القدرات الفعلية والجسمية والفيزيولوجية للموظف مما يجعله غير متوازن في أداء مهامه.
  - كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للعمل أو ناجمة عن الفرد نفسه تسبب له حالة من عدم القبول والرضا والتكيف مع عمله مما يؤثر على انجاز الفرد وميوله لعمله.
- فيما يعرف "كابلن وآخرون" ضغوط العمل بأنها: أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديد للفرد. (أ.د. عتيقة حرايرية، 2019، ص31).

عرفه الهندي (1980): أنه الحالة التي تتفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع الفرد ولكي تتغير حالته النفسية والبدنية بحيث يجبر على التحول عن أسلوب ممارسة العمل.

ويشير الصباغ زهير "بأنه الوضع الذي يشير إلى الموقف الذي يؤثر في التفاعل بين ظروف العمل وشخصية الفرد على حالته النفسية والبدنية الأمر الذي دفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي.

وينظر الباقي (2004) إلى الضغط المهني على أنه مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الإدارة والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظاهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الافراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط.

ويشير سيد عبد العال(2002)، الى الضغط المهني على أنه مجموعة من التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية التي يعاني منها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، والتي لم يعد العامل قادراً على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها، ولذلك تعرف استجابة الضغط المهني بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفقاً لنمط شخصيته.

أما المنظمة العالمية للصحة (2004) فتشير إلى الضغط المهني على أنه مجموعة من استجابات الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات وضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارضهم وكفاءاتهم والتي تستدعي استعمال قدراتهم في موقف العمل.

(محمد، 2018ص53.52).

يعرف الضغط المهني بأنه حالة من التوتر تصيب الفرد عندما يواجه قيود غير معتادة على متطلبات يرغب في إنجازها أو فرص متاحة لا يضمن عوائدها وعوامل الضغط المرتبطة ببيئة العمل تعرف على أنها عوامل ضغط تنظيمية.

(مسعود وفاء 2009ص73).

ويعرف أيضاً "سيزلافي وآخرون" الضغط المهني أو ضغوط العمل بأنها "تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

(نفس المرجع السابق ص74)

**إدارة الضغوط:** هي مجموعة من الإجراءات التي تتخذ لمساعدة الأشخاص عن التوافق بشكل فعال مع الضغوط أو خفضها.

وبعبارة موجزة نستطيع القول إن إدارة الضغوط تعني مجموعة الجهود والأساليب التي يمكن ان يستخدمها كل من الفرد والمؤسسة بغرض التكيف والتعامل مع ضغوط العمل.

(د/عبد العظيم حسين وسلامة ص2013سنة 2006)

**إدارة الضغوط المهنية:** إن التعامل مع الضغوط المهنية لا بد من ادراك حقيقة مهمة تتمثل في ان تلك الظاهرة مستمرة، فالضغوط المهنية عملية مستمرة، والهدف من مواجهتهما الاثار الناتجة عنها، والبحث عن مصادرها التنظيمية، ومحاولة علاج أي خلل في تطبيق النظام الإداري الذي يترتب عليه مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية.

لذا تنصب أهداف إدارة ضغوط العمل واستراتيجيتها على الاساليب التي يمكن من خلالها مواجهة تلك الضغوط لتخفيف اثارها على المستويين الفردي والتنظيمي، وبالتالي تحسين صحة الفرد، وسلامة المنظمة، وتقليل منبع حدوث المتاعب الناجمة عن الضغوط المهنية لدى كل الفرد والمنظمة، ويتوقف نجاح الجهود المبذولة في إدارة تلك الضغوط على مراعاة مجموعة من المبادئ الأساسية في هذا المجال مثل:

1. مراعاة تحقيق السلامة للفرد والمنظمة معا.
  2. ان الادارة مسؤولة على سلامة الفرد والمنظمة الى جانب مسؤولية الفرد عن ذاته بالدرجة الاولى وحماية نفسه من التعرض لأسباب واثار الضغوط في العمل.
  3. ان الضغوط امر لا يمكن تجنبه للفرد والمنظمة، ان العبرة في ادارة الضغوط لا تكمن في التخلص منها بقدر ما تتمثل في حسن ادارتها والاستفادة منها.
  4. ان لكل شخص او منظمة اسلوبه الخاص في التعامل مع هذه الضغوط بسبب الفروق الفردية بين الافراد واختلاف الثقافات الخاصة بالمنظمات التي يعمل بها الافراد.
  5. ان المنظمات دائمة التغيير الامر الذي يلزم معه أن يطور الفرد مهارته وتعديل سلوكه من أجل مواجهة وتلبية الادوار الجديدة في العمل.
- (حمي عبد الستار 2020، ص104-105).

### 3- مصادر الضغوط المهنية:

مصادر ضغوط العمل عديدة ومتنوعة قد تكون من فرد أو من جماعة أو من خلال بيئة العمل أو طبيعة الوظيفة التي يمارسها، وقد تعود إلى خصائص الفرد في حد ذاته، ولقد أوردت الدراسات تصنيفات متعددة لمصادر ضغوط العمل، فحدد مارشال في نمودجه العوامل المسببة للضغوط في العمل كالآتي: العمل، تنظيم العمل، علاقات العمل، النمو المهني، التداخل الوظيفي، الدور الوظيفي.

تعتبر مصادر الضغط المهني عوامل مسببة في حدوثه، فقد ينشأ الضغط في العمل من أسباب كثيرة حتى أنه يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدرا للتوتر والقلق والضيق، ويتوقف ذلك على إدراك الفرد لهذه العوامل والأسباب في العمل أو البيئة المحيطة به على أنها ضاغطة، وهذا يمكننا النظر إلى الضغط على أنه عملية إدراكية بالدرجة الأولى، ضمن هذا السياق يذهب وليام شكسبير في تفسيره للعوامل المسؤولة عن حدوث الضغط على أنه عملية ذاتية في قوله " ليس هناك شيء حسن أو شيء سيء لكن

تفكيرنا هو الذي يجعله هذا أو ذاك" هذا يعني أن الأمر نسبي وان ما يشكل ضغطا للفرد قد لا يعني كذلك لفرد آخر.

ويركز بعض الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع أن العوامل المسببة للضغط هي الوقائع السلبية فقط كالطلاق أو البطالة...في حين يرى البعض أن أي موقف ينطوي على تغير جوهرى كالزواج، الترقى في الوظيفة، الانتقال الى مسكن جديد يعتبر مصدر ضغط. وتختلف مسببات حدوث الضغط المهني فمنها ما يتعلق بالمهنة في حد ذاتها ومنها العوامل المرتبطة بالبيئة الاجتماعية في مكان العمل(الجانب العلائقي الاجتماعي)، وعوامل أخرى ترتبط بالحياة الخاصة بالفرد، والا أن هناك شبه اتفاق على أن تلك المصادر لا تتعدى الفرد والمنظمة وإن كان قد أضاف بعضهم البيئة الخارجية بصفة مستقلة.

(مسعود 2009، ص76).

### الجدول رقم 01: يوضح أهم مصادر الضغوط المهنية

أهم مصادر الضغوط المهنية	
غموض الدور، ينشأ عندما لا تتوفر معلومات ملائمة عن الدور المطلوب من الفرد القيام به أو طريقة أداء هذا الدور أو عند التعارض بين هذا المعلومات، وبعض الدراسات إلى العلاقة القوية بين غموض الدور ومعدل الغياب وترك العمل.	
عبء العمل، هو ضغط ناتج من كثرة العمل وتحمل أعباء أكثر من الممكنة، وهناك نوعين من العبء:	صادر خاصة بالفرد
- <b>عبء العمل الزائد:</b> وتشير إلى تشديد مهام يوم العمل وجعله أكثر كثافة، فالعامل يجب أن يصرف مزيدا من الطاقة العصبية والجسدية في فترة العمل نفسها، مما يؤدي إلى زيادة الأعباء الوظيفية.	
- <b>عبء العمل الناقص:</b> تشير إلى قلة أو ندرة عبء العمل التي تؤدي بالفرد إلى البطالة المقنعة، والتي تعد سببا رئيسيا من أسباب الضغوط، لأن قلة العمل	

<p>لا تؤدي إلى إثارة همة الموظف ودفعه إلى الانجاز والحماس والابداع كما قد يؤدي ذلك إلى شعوره بعدم أهميته للعمل وللمنظمات بصفة عامة.</p> <p>- <b>صراع الدور:</b> يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفق التعليمات وتوجيهات المنظمة، وبعض المواقف أو المطالب الأخرى داخل المنظمة والتي تختلف عن عمله الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية.</p>	
<p>- <b>تقييم الأداء:</b> إن عملية تقييم الأداء تؤثر على الأفراد وتسبب لهم بعض الضغوط فمن خلال تقييم الأداء يترتب مصير الأفراد في المنظمة من حيث البقاء أو الفصل من الخدمة فمن مصادر ضغوط العمل إذا لم يتم هذا التقييم وفق أسس سليمة تلبي حاجات الفرد والمنظمة في أن واحد، وفي الواقع وبعد تقييم الأداء من أهم مصادر ضغوط العمل لأن التقييم عندما يبنى على العلاقات الشخصية وعلى المحسوبية بين القائد ومرؤوسيه دون الاعتماد على كفاءة الأداء فإن ذلك يولد نوعاً من الاحباط لدى بعض المرؤوسين المجتهدين، نظراً لمساواتهم بزملاء أقل منهم كفاءة، وهذه الأمور تكون مصدراً من مصادر ضغوط العمل التي يشعر بها الافراد.</p> <p>- <b>قلة فرص التقدم والنمو الوظيفي:</b> أن العمل بالنسبة للفرد أداة تعمل على صقل معارفه ومهاراته وقدراته فهو مصدر يزوده بمجالات النمو والتقدم المختلفة ويمده بأساليب تطوير قدراته، استعداداته وبالتالي يكون مهياً لاقتناص فرص تقدم وإثبات الوجود، فإذا فقد الفرد أحد هذه الأساليب التي يتيحها العمل يصبح هذا الأخير مصدراً للضغط عليه، وقد يرجع شعور الفرد بالضغوط نتيجة عدم معرفته لفرص النمو والترقي المتاحة له في المستقبل، خاصة مع تقدم سنه وشعوره أنه في آخر حياته وهذا يولد لدى الفرد شعوراً بالاحباط والاستياء من عمله، وكذلك انخفاضاً في الشعور بالانتماء للمنشأة.</p> <p>- <b>ظروف العمل المادية:</b> تلعب دوراً رئيسياً في زيادة الضغوط على الأفراد في بيئة العمل ومنه الضوضاء ودرجة الحرارة وتصميم المكاتب وتلوث الجو وأمراض المهنة، فهناك ظروف خاصة بكل عمل تؤثر على توجه الفرد نحو</p>	<p>مصادر خاصة بالمنظمة</p>

<p>ذلك العمل وتؤثر على سلوكه من أهمها ساعات العمل، فترات الراحة وفرص الترقية وأن يكون الأجر كافياً لمتطلبات حياة الفرد الأساسية وفي حالة عدم توافر هذه الأمور فإنها تصبح مصدراً أساسياً للضغوط في العمل.</p>	
<p><b>اضطراب في العلاقات الاجتماعية:</b> هناك علاقة بين متطلبات عمل الفرد وبين حياة الفرد العائلية، فمتطلبات العمل وما ينتج عنها من ضغوط له تأثير على حياة الفرد العائلية والعكس صحيح، وكلما زادت درجة صراع العائلة لدى الفرد كلما أدى ذلك إلى تناقص درجة رضاه عن العائلة، وارتفع نتيجة لذلك شعوره بالضغوط من جانب عائلته، والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر والضغوط أثناء تأدية عمله.</p> <p><b>أحداث الحياة المختلفة:</b> قد تكون الأسرة سبباً لبعض الضغوط توقعاتها من الفرد، وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل، وما يحدث في الأسرة من تغيرات جوهرية مثل وفاة شريك الحياة أو عزيز، الطلاق، توتر مرتبط بموقف مالي الخاص بالموظف أو المعاناة من مرض معين وغيرها.</p>	<p>مصادر خاصة بالبيئة الخارجية</p>

#### 4- أهمية الضغوط المهنية:

تعتبر ضغوط العمل واحدة من الضغوط النفسية المتعددة التي يتعرض لها الإنسان في هذا العصر التقني المتسارع المتميز بكثرة الأعمال وتشعبها فهناك من اطلق عليها (مرض القرن العشرين) وآخرون اعتبروها (القاتل الصامت) إذ انها تمثل 80% من مجموع الأمراض التي يعاني منها الناس وتعتبر ضمناً للسبب وراء وفاة الملايين من البشر على نطاق العالم كل يوم جراء مشكلات صحية مختلفة إذ انها تسبب في البداية بعض الإرهاق والتعب والإعياء ثم الاجهاد العصبي والتعب الشديد الذي يصل أحياناً إلى حد الموت فضلاً عن احتمالات الإصابة ببعض الأمراض العضوية ذات المنشأ النفسي مثل التغيرات الحيوية وارتفاع ضغط الدم، وبعض البحوث التي أجريت على العلاقة بين الضغوط النفسية والاكتهاب خلصت إلى أن الضغوط النفسية تؤثر في أداء الخلايا للمفاوية كما تؤثر سلباً في

الجهاز المناعي للفرد، وكلما زاد ضغط العمل زاد معدل الإصابة بالاضطرابات السيكوسوماتية .

وجد hanz sily أن الضغوط هي الحياة وغيابها يعني الموت.

في مجال العمل اهتم الباحثون بهذا الموضوع كثيرا ويرجع اهتمامهم الى ما ينجم عن ضغوط العمل من تأثيرات سلبية تتمثل في عدم الرضا المهني وضعف الدافعية للعمل والشعور بالانهك النفسي مما يؤثر في اداء العمل بالكفاءة المطلوبة يقسم COOK نتائج الضغط الوظيفي الى مستويين :

1. على مستوى الفرد : تتمثل في الاثار السلوكية والصحية والاجتماعية والمعرفية والنفسية.
  2. على مستوى المنظمة : تشمل الاثار التنظيمية المباشرة كالغياب ودوران العمل والشكوى من التنظيم وغير المباشرة مثل انخفاض الروح المعنوية والدافعية وعدم الرضا والبطيء في اتخاذ القرارات مما ينعكس على اداء المنظمة وفعاليتها وانتاجها.
- من جهة اخرى فان الضغوط النفسية ليست مرادفة بالضرورة للقلق والتوتر النفسي او العصبي كما ان الضغوط ليست بالضرورة سلبية او سيئة، فالضغوط المعتدلة لها دور مهم في تنشيط الكائن واستشارة دافعيته للإنجاز.

(ظلال محمود حليوى 2011 ص50-51)

#### 5- أثار الضغوط المهنية:

يمكن اجمال الاثار السلبية للضغوط المهنية فيما يلي

❖ على مستوى مؤسسة العمل:

✓ الغياب والتأخر عن العمل.

✓ ضعف الاتصالات.

✓ اتخاذ القرارات الخاطئة.

❖ على مستوى الفرد:



1.5. اثار نفسية سيكولوجية: الشعور بالحزن، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير، التردد واللامبالاة.

2.5. اثار فيزيولوجية: يتعرض الفرد الى مختلف الامراض السيكوسوماتية وهي امراض جسمية نفسية المنشأ باعتبار الضغط النفسي مسببا لها ويرجع ذلك الى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة، ومن اعراضها :

- ✓ امراض الجهاز العضلي والعظام كآلام الظهر وتوتر العضلات.
- ✓ امراض الرئتين والجهاز النفسي كالربو وصعوبات التنفس.
- ✓ امراض الجهاز الهضمي كأمراض الكولون والاسهال والسكري.
- ✓ امراض الجهاز التناسلي كالبرود الجنسي وسرعة القذف.

لقد بينت بعض الدراسات ان اثار الضغوط المهنية ليست سلبية بالمطلق، بل ان لها جوانب ايجابية اذ لم تتجاوز هذه الضغوط الحد الملائم لذلك، اذ تتقلب بعدها الى آثار سلبية تصل الاحتراق النفسي، ومن اهم هذه الاثار الايجابية نذكر:

- ✓ تحفز على العمل.
- ✓ تجعل الفرد يفكر ويركز في العمل.
- ✓ ينظر الفرد الى عمله بتميز.
- ✓ التركيز على نتائج العمل.
- ✓ النوم بشكل مريح والنظر الى المستقبل بتفاؤل.
- ✓ المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.
- ✓ الشعور بالمتعة والانجاز.
- ✓ تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة.
- ✓ المقدرة على العودة الى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة.

(مشرى س، لشهب أ 20/3 ص 426-427)

## 6- أنواع الضغوط المهنية:

تقسم الضغوط المهنية حسب اعتبارات متعددة، فهناك من الباحثين من يقسمها اعتماداً على الآثار المترتبة عنها، ومنهم من يقسمها بناء على الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة والتوتر ومدى تأثيرها على صحة الإنسان النفسية والبدنية، ومنهم من يقسمها بناء على مصادرها.

## 1.6. الضغوط الإيجابية:

هي تلك الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها التي لها انعكاسات إيجابية، وعلى المستوى الوظيفي قد يتعرض العامل لعدد من هذه الضغوط مثل اجتياز ما أو دورة تدريبية معينة للترقية أو النقل إلى موقع وظيفي أفضل، كما يعد حافز لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء، وهذا النوع من الضغوط يكون ضروري لمتخذي القرارات في المنظمات.

## 2.6. الضغوط السلبية:

هي تلك الضغوط غير المفضلة والتي تسبب الأذى والمرض للأفراد، والضغط السلبي هو عبارة عن قليل أو كثير من الاستثارة التي ينتج عنها الأذى أو ضرر على عقل وجسم الفرد. ومن ثم تنعكس على أدائه ومستوى إنتاجيته في العمل، ومثل هذه الضغوط تولد الشعور بالإحباط وعدم الرضا عن العمل واكتساب الفرد للنظرة السلبية اتجاه قضايا العمل.

كما يمكن التفرقة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية من خلال المقارنة الواردة

في الجدول:

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
1. تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية	1. تولد الدافع للعمل
2. تولد الارتباك	2. تساعد على التفكير
3. تدعو الى التفكير في جدوى الجهد المبذول	3. تحافظ على التركيز على النتائج
4. تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه	4. تجعل الفرد ينظر الى العمل بتحد
5. تشعر الفرد بان كل شيء يمكن ان يقطعه او يشوش عليه	5. تولد الشعور بالراحة والتأقلم مع المواقف في العمل
6. الشعور بالارق	6. تساعد على النوم الجيد
7. ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير	7. القدرة على التعبير عن الانفعالات
8. الاحساس بالقلق	8. الاحساس بالمتعة
9. تؤدي الى الشعور بالفشل	9. تمنح الشعور بالإنجاز
10. تسبب الضعف للفرد	10. تمد الفرد بالقوة والثقة
11. التشاؤم من المستقبل	11. التفاؤل بالمستقبل
12. عدم القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	12. القدرة على الرجوع الى الحالة النفسية الطبيعية عند المرونة بتجربة غير سارة

**الجدول(02): يوضح أنواع الضغوط المهنية الايجابية والسلبية**

اما فائق (1996-46) فقد صنف الضغوط المهنية من حيث الفترة الزمنية التي

تستغرقها الشدة والتوتر بحيث هناك ثلاثة انواع :

أ- **الضغوط البسيطة:** وتستمر من ثوان معدودة الى ساعات طويلة وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة من اشخاص في العمل.

ب- الضغوط المتوسطة: وتستمر من ساعات الى ايام وتنجم عن بعض الامور كفترة عمل إضافية او زيارة شخص مسؤول او غير مرغوب فيه.

ج- لضغوط المضاعفة وتستمر لأسابيع او اشهر او سنوات وتنجم عن احداث كبيرة كالنقل من العمل او الايقاف عن العمل ( قاشي 2018،ص، 59 60).

#### 7- عناصر الضغوط المهنية:

حدد سيزلافي وولاصه ثلاثة مكونات لضغوط العمل وهي :

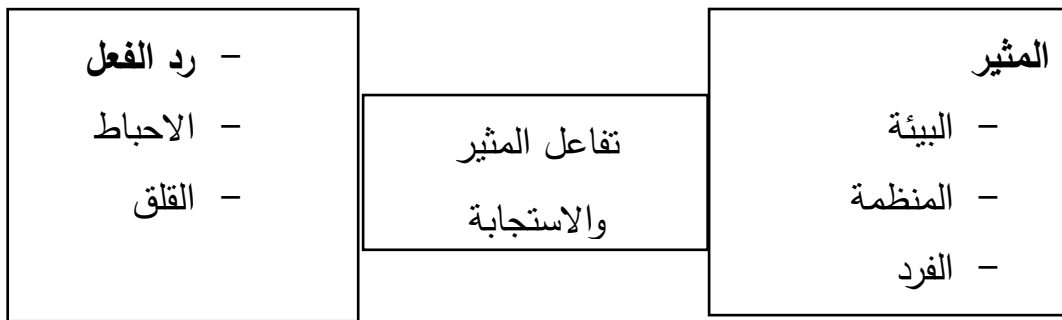
أ- المثير: وهو عبارة عن مجموعة العوامل المسببة للضغط والتي يتكون مصدرها من البيئة او المنظمة او الفرد نفسه.

ب- الاستجابة: تتمثل في رد فعل نفسية او جسمية او سلوكية تجاه الضغط وهناك استجابتان تلاحظان كثيرا:

✓ الاحباط ويحدث نتيجة وجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له.

✓ القلق وهو الاحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة في بعض المواقف.

✓ التفاعل بين العوامل المسببة للضغط والعوامل المستحثة.



الشكل(01): التفاعل بين العوامل المسببة للضغط والعوامل المستحثة

من اعداد: ( لعجايلية يوسف 2015 ص32 ).

## 8- مستويات الضغط المهني:

### 1.8. المستوى الأمثل للضغوط:

يعتبر بعض العلماء أن الفرد الذي يتميز بمستوى توافق شخصي مرتفع يكون لديه القدرة على مواجهة الضغط العادي بل وقد يتمتع به، وبذلك فهو يؤكد نوع الضغوط الإيجابية أو الضغوط المفيدة. وهذا النوع من الضغوط يعطي إحساس بالقدرة على إنجاز الأعمال السريعة والحاسمة فهي بمثابة حوافز إيجابية لما لها من تأثير نفسي إيجابي عند شعور الشخص بالإنجاز، وما يجلبه ذلك من شعور بالسعادة والغبطة والسرور، وبالتالي فهي ليست لها أضرار على صحة الفرد، بل إن كمية من الضغط يعتبر عملاً وشرطاً أساسياً للإنجاز.

### 2.8. المستوى المرتفع أو المنخفض من الضغوط:

وهو ذو انعكاسات سلبية على صحة الفرد النفسية والبدنية، وتنتج عن العوامل والظروف الخارجية، والشعور بعدم الراحة والاستقرار، مما يؤدي إلى الاضطراب، وبذلك على عدم القدرة على التكيف مع الظروف والعوامل.

(فنوش، شفيق 2013)

## 9- تعريف المرأة العاملة:

هي المرأة التي تمارس نشاطاً مكافئاً وتتقاضى مقابله مبلغاً مالياً، بخلاف العمل المنزلي غير المأجور.

إن المرأة العاملة تقوم بجهد ارادي تؤجر عليه خارج بيتها في مؤسسة أو قطاع حكومي اجرا ماديا، فالمرأة العاملة المتزوجة تقوم بدورين اجتماعيين دورها كربة بيت وعاملة بالبيت ودورها كموظفة بمنصب عمل معين لكن تختص التعاريف الخاصة بعمل المرأة فقط

العمل خارج المنزل وكأن العمل المنزلي من تنظيف وطبخ ورعاية للأطفال والزوج ليس له معنى أو تأثير على المرأة بل العكس، فالعمل المنزلي يأخذ قسطا كبيرا من مجهود المرأة واهتماماتهم وتقديرها في أداء واجباتها البيتية يشعرها بتأنيب الضمير وتتألم لذلك، فالمرأة العاملة في صراع دائم وتفكير مستمر في طرق وأساليب التوفيق بين عملها المنزلي لإرضاء اسرتها، زوجها وأطفالها وأخذ صورة إيجابية في المجتمع الذي تنتمي إليه، وكذا عملها خارج البيت وانضباطها فيه وتأديته على أتم وجه لكي تحافظ على مكانتها في العمل وتفعل دورها في الإطار الذي تعمل فيه ووسط كل هذا الصخب من المسؤوليات لا تجد المرأة لنفسها نصيبا كافيا للاهتمام بنفسها وخصوصياتها كإمرأة ، لذلك نجدها تعاني من ضغوطات شديدة تنهكها وتجعلها دائمة التعب والشكوى

(ابراهيمى أ، 2014).

#### 10- دوافع خروج المرأة للعمل:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا، بل كانت نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة، دفعت بالمرأة دفعا قويا إلى الشغل، لأن خروج المرأة إلى العمل لقاء أجر، له مدلوله السياسي والاجتماعي، والاقتصادي وهي كلها عوامل تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل، وتتمثل أساسا في ما يلي:

#### اولا: المدافع الاقتصادي:

إن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة هي التي أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكلا وملبس ودواء، مقتضيات الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها مختلف الاسرة، تفرض على المرأة الخروج لميدان العمل الوظيفي، حيث أن "الاحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود

اللازمة لرفع مستوى معيشة الأسرة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي".

وفي دراسة أجرتها تماضر زهرة حسون "حول تأثير المرأة العاملة على التماسك الأسري" وتوصلت إلى أن الرغبة في زيادة دخل الأسرة وتحسين المستوى المعيشي كان السبب الرئيسي الذي دفع أغلبية السيدات لمزاولة عمل مأجور خارج المنزل، خاصة اللواتي ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض والمتوسط بنسبة تفوق 77%.

ولقد أوضحت الباحثة عائشة بورغدة في دراستها "لقد كان هذا الموضوع محور بحوث عديدة، حيث أكدت الغالبية العظمى من النساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية، أي حاجة الأسرة إلى دخلها في مواجهة تكاليف الحياة وضمان مستوى معيشة أفضل بصفة عامة، إلا أنه بازياد فرص التعليم وكثرة المشتغلات، ونتيجة للتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة قلت قيمة هذا الدافع، وتبين أن العمل في حد ذاته أصبح يمثل أهمية قصوى في حياة المرأة فقد وجد وايت" و"سانجدون" أن العمل المنظم الثابت في مقدمة القائمة بينما جاء ترتيب الأجر في المرتبة السادسة.

### ثانياً: الدافع الذاتي

هو الإحساس بالمسؤولية تجاه الذات والأسرة، ورفض الوحدة سعياً وراء الأمان والراحة والرضى عن النفس، من خلال إثبات القدرات المهنية والشخصية في العمل والمجتمع، بمعنى تأكيد الذات، والمكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور، وتحقيق المنفعة الشخصية هي دوافع أخرى لخروج المرأة إلى سوق العمل. ومنه يعتبر العمل بالنسبة العاملة وسيلة لتأكيد وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع، له حقوق وواجبات باعتبار أن هذا العمل الخارجي وسيلة لاكتسابها مكانة هامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة.

في الواقع أن العمل قد طور شخصية المرأة، وجعلها تكتشف نفسها، وتشعر بأنها فردا منتجا مفيدا، وأنها تستطيع أن تواجه الحياة ولو اضطرت الوقوف بمفردها، وعليه ولأسباب مختلفة كالميل الشخصي، والرغبة في تحقيق الذات والحاجة إلى تحسين المداخل العائلية وضرورة مساعدة الاسرة، باتت النساء تدخلت وبأعداد متزايدة إلى ميدان العمل المأجورة.

### ثالثا: الدافع التعليمي

يعتبر التعليم من أهم العوامل التي ساعدت المرأة على حصولها على العمل، وهذا ما أعطى لعجلة التغيير النسوي دفعة قوية، وقد ترتب على تعلم المرأة تحريرها من سيطرة التقاليد الاجتماعية التي كانت مفروضة عليها بشكل مباشر وذلك بتشغيلها في مختلف المهن المتخصصة. ويساهم التعليم في توفير فرص التوظيف، لأن مساهمتها في النشاط المهني يرتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه بواسطة التعليم، وفي هذا الصدد تقول الباحثة "سيمون بوفوار" أنه بالتعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الالتحاق بالعمل خارج البيت حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها وبحصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية. ومنه أصبح عمل المرأة كتكملة المشوار الذي قطعتة في صيرورة حياتها التعليمية.

### رابعا: الدافع الاجتماعي

يعتبر الدافع الاجتماعي من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل، فهو يسمح لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات الاسرية، وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة.

وبينت دراسات "خير" عن دور المرأة المشتغلة أن النساء من الطبقة العاملة الدنيا يعملن من أجل المادة، بينما تذكر النساء من الطبقة الوسطى أن الدافع لعملهن هو



الاستمتاع به، فأحيانا تعمل المرأة للارتقاء بالمستوى العام للأسرة والارتقاء إلى مكانة اجتماعية أعلى.

(حياة طاهري 2014).

## 11- آثار عمل المرأة:

لقد تناول الباحثون والمفكرون آثار عمل المرأة من منظورين، يتعلق الجانب الأول بالآثار السلبية لعمل المرأة ويتعلق الثاني بالأقصر الإيجابي لعملها وعموما ستتناول آثار عمل المرأة في الجوانب التالية:

### 1.11. آثار عمل المرأة على صحتها النفسية والجسدية:

إن لعمل المرأة آثار على صحتها النفسية والجسدية وهذه الآثار تتأرجح بين رأسين هما:

**الراي الاول(الجانب السلبي):** المرأة المعاصرة خرجت للعمل مدفوعة بعدة عوامل (اقتصادية، اجتماعية، نفسية)، فأصبحت تواجه عددا كبيرا من العوامل المتغيرة والمحيط بها مما جعل دورها معقدا ومرهقا نتيجة ازدواجية عملها داخل البيت وخارجه وهذا ما جعل دورها الحديث والمدير (خروجها للعمل) يعود بالسلب على نفسياتها، ويسبب لها الكثير من المتاعب النفسية كالقلق والاكتئاب لأن خروجها للعمل خارج المنزل فتح الباب لهموم متنوعة، تبدأ من معاناتها مما يفوق طاقتها أحيانا وتؤدي بها في النهاية إلى حالة الاضطراب النفسي، وقد ثبت أن المرأة العاملة تكون أكثر عرضة للقلق والاكتئاب خاصة إذا كانت أم لأطفال صغار، فهي تدفع ثمن عملها من راحتها وأعصابها، والمسؤوليات الجديدة التي تتحملها المرأة جعلتها عرضة للاضطراب النفسي والتوتر الشديد والقلق الدائم حيث أنها تعمل كل يوم ثماني ساعات ثم ترجع إلى البيت مجهدة الجسم متعبة النفس، لتجد في انتظارها شلالا من المسؤولية، فالمنزل بحاجة إلى ترتيب وتنظيم، والأطفال ينتظرون من يعد لهم الطعام ويهيء لهم جو الطفولة وغيرها من الوظائف، والعناية بالزوج مما يجعلها جسديا

ونفسيا عرضة في النهاية لكثير من الأمراض كالأمراض الجسدية، وعلى رأسها أمراض القلب والدورة الدموية والصداع والتشوه الجسدي والاحصائيات باتت تؤكد أن (78%) من نسبة الأدوية المهدئة تصرف للنساء العاملات، ففي المجتمع الألماني مثلا تشير الإحصائيات أن نسبة وجع الرأس الدائم عند العاملات هو أكبر سبع مرات من تلك اللائي بدون عمل، والمرض الجنسي من موت الجنين أو الولادة قبل الأوان هو عند العاملات بشكل مرعب، ويرجع ذلك إلى الوقوف الدائم والجلوس المنحني أمام منضدة العمل، كما يعود التشويه الجسدي عند النساء كتضخم الرجلين أو تضخم البطن إلى الحالات النفسية

(حسن، 2004، ص 115,116)

كما أننا نجد المرأة من الناحية الجسمية تتميز بضعف البنية ويصيبها التعب والملل نظرا لروتينية وكثرة الأعمال التي تؤديها مقارنة بالأعمال التي يؤديها الرجل، حيث أشارت إحدى الإحصائيات أن نسبة (72%) من النساء العاملات بألمانيا مصابات بالأمراض العصبية وحالات الضعف العام

(شحيمة، 1998، ص 63)

ونظرا لعدم ارتياح الرجل لاي تخفيف من جانب المرأة من حيث مسؤولياتها كإمرأة وزوجة فإن التعب الملقى على الزوجة في هذه الحالة اصبح عبء مضاعفا.

(ابراهيم، 2014، ص 207,208)

الراي الثاني (الجانب الايجابي)

المرأة المعاصرة ترغب في العمل خارج المنزل لأن تخصص المرأة في العمل المنزلي يجعلها منعزلة في معظم الأحيان، ولا يوجد أمامها مجال كافي للتفاعل مع الآخرين، وهذا بلا شك يقلل من إشباعها، كما أن الأعمال المنزلية التي تتسم بالرتابة والروتينية قد تحقق

إشباعاً أكثر إذا قام بها فردان من الأسرة بدلاً من فرد واحد، ولذلك فإن عمل المرأة يحقق رفاهية للأسرة في ظل الأوضاع السائدة، خاصة إذا فقد الزوج وظيفته أو تراجع مستوى كسبه لسبب أو لآخر.

إن المرأة المشتغلة إنما تعمل مدفوعة برغبة في تأكيد ذاتها وتحقيق إمكانيتها، والمساهمة في تطوير المجتمع أي أن لديها رغبة في القيام بدور إيجابي نشيط في الحياة، ونتيجة إحساس المرأة بذاتها القوية وقدرتها على القيام بالأدوار المختلفة فإنها تصبح أكثر استقراراً من الناحية النفسية عن المرأة غير المشتغلة، فاشتغال المرأة يساعد على ترك المخاوف والسيطرة عليها، إذ يعتبر سلوكاً إيجابياً سويًا والذي من خلاله تستطيع أن تحقق ذاتها والذي يعطي الإحساس بالأمن، هذا الإحساس الذي تفقده بدرجة كبيرة غير المشتغلات، فالمرأة العاملة تريد عن طريق اندفاعها إلى العمل أن تثبت للمجتمع ولنفسها كم هي كفاء للقيام بدور إيجابي فعال، لا بد أن يخرج عن الدور الأنثوي داخل جدران المنزل.

(ابراهيمى، 2014، ص210).

## 12- استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية:

1. الاستراتيجيات الإيجابية: وهي تلك الأساليب التي يوظفها الفرد في حل الأزمة وتجاوز أثارها وذلك من خلال الأساليب الإيجابية التالية :
  - التحليل المنطقي للموقف الضاغط بغية فهمه والتهيؤ الذهني له ولما يترتب عنه .
  - إعادة التقييم الإيجابي للموقف حيث يحاول الفرد معرفياً استجلاء الموقف وإعادة بناءه بطريقة إيجابية مع محاولة تقبل الواقع.
  - البحث عن المعلومات المتعلقة بالموقف الضاغط وطلب المساعدة من الآخرين أو مؤسسات المجتمع المتوقع ارتباطهما بالموقف الضاغط.
  - البحث عن الدعم الاجتماعي للتخفيف من الآثار الناجمة عن الضغوط من خلال التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم.

- استخدام أسلوب حل المشكلة للتصدي للأزمة بصورة مباشرة.
- 2. الاستراتيجيات السلبية: ونقصد بها تلك الأساليب التي يوظفها الفرد في تجنب الأزمة والاحجام عن التفكير فيها، مستخدما الأساليب التالية:
  - التجنب أو ما يطلق عليه الاحجام المعرفي وهو الابتعاد عن التفكير الواقعي في المشكلة وذلك بالتناسي أو التهرب أو الرفض أو الإنكار وعدم التصديق.
  - الاستسلام وتقبل الأزمة وتعويد الذات على الخنوع.
  - التائب الذاتي: ويقصد به تحميل الذات مسؤولية الوقوع في المشكلة.
  - البحث الإثباتات أو المكافآت البديلة عن طريق الاشتراك في أنشطة بديلة ومحاولة الاندماج فيها بهدف توليد مصادر جديدة للإشباع والتكيف بعيدا عن مواجهة الأزمة .
  - التنفيس والتفريغ الانفعالي وهو عكس التائب الذاتي، حيث يلجأ الفرد محل الضغط إلى التعبير عن انفعالاته السلبية لفظيا أو سلوكيا نحو الآخرين لتخفيف التوتر لديه.

(الشهب، 2014 ص427)

## خلاصة:

ترتبط الضغوط بالأحداث اليومية، فنحن بلا استثناء نتعرض لها يوميا ومن مصادر مختلفة فالضغوط الخارجية تلاحقنا في البيت أو الشارع أو العمل أو الدراسة أو التعاملات المالية وتسبب لنا بعض الأحيان أزمات نقف عاجزين أمام حلها، نضطر لأن نبحث عن سبل لحلها، وربما تتعقد هذه الضغوط وخاصة الاجتماعية، فيسعى الفرد لحله، وتولد له ارتجاجا يعجز عن قلبه إلى اتزان، فيعاني مرارة الاحباط، وخاصة عندما أنشأ عن مطالب اجتماعية منحرفة.

ويكون الطموح أكثر من القدرة على التنفيذ، فيقف عاجزا عن إيجاد الحلول إن الضغوط الداخلية تمثل تفاعلات الحالة النفسية للإنسان من داخل ذاته هو، فالنفس الإنسانية أثناء جهادها للمعرفة عما يدور بداخلها هو جهاد ليس سهلا، بل عصي على النفس ذاتها وخاصة عندما يقف الفرد أمام نفسه لا يستطيع أن يجد حلا يريح ذلك الصراع، فإذا ما عرف الإنسان نفسه، وصل بها إلى الاستقرار والراحة النفسية...ومعرفة النفس مطلب كل انسان حكيم يبحث لنفسه عن السبيل الصحيح ويقول(زبور) في ذلك: إذا عرفت استطعت.

## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة الميدانية

## تمهيد:

تسعى الباحثة من خلال هذا الفصل إلى التعريف بإجراءات الدراسة الميدانية، والتي جاءت بعد التعرف على متغير الدراسة ومعرفة أهم ما يمكن التطرق إليه فيها وذلك في الجانب النظري منها، كما تسعى الباحثة من خلال هذا الفصل إلى التعريف بأدوات الدراسة والطرق التي اعتمدها الباحثة لمعرفة صدقها وصلاحياتها لدراسة (الخصائص السيكومترية).

كما يظهر من خلال هذا الفصل منهج الدراسة وعينتها وكيفية اختيارها، وذكر أهم الاختبارات والأساليب الإحصائية التي اعتمدها الباحثة في استخراج النتائج والتحقق من الفرضيات.

### 1. الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية في إنجاز أي بحث علمي، ويمكن للباحث من معرفة ظروف إجراء الدراسة الأساسية والوقوف عند العراقيل التي قد تعترض سبيله وإيجاد الآلية المناسبة للتعامل معها ومواجهتها وكذلك معرفة صلاحية الأداة المخصصة لجمع المعلومات الكافية حول الظاهرة المدروسة من خلا وضوح عبارتها وقدرة المفحوصين الإجابة عنها.

### عينة الدراسة الاستطلاعية:

يتمثل أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من 17، فردا وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

**خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:** نعرض في الجداول التالية خصائص أفراد العينة

حسب متغيرات الدراسة:

**خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:**

**جدول رقم (03) خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:**

النسبة	التكرار	السن
64.7	11	من 20 الى 30
35.3	06	من 31 الى 40
/	/	أكثر من 41
% 100	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة كانت تتراوح أعمارهم من 20 الى 30 سنة بنسبة 64.7 % ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 31 الى 40 سنة بنسبة 35.3 %.



خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (04) خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

النسبة	التكرار	الأقدمية
52.9	9	أقل من 5 سنوات
47.1	8	من 6 إلى 10 سنوات
/	/	أكثر من 11 سنة
% 100	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من يملكون خبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 52.9 % ثم يليهم أصحاب الخبرة ( من 6 إلى 10 سنوات ) بنسبة 47.1 %.

خصائص أفراد العينة حسب متغير الوظيفة:

جدول رقم (05) خصائص أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
35.3	6	ممرضة
64.7	11	مساعدة ممرض
% 100	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أغلب أفراد الدراسة هم من فئة مساعدي التمريض بنسبة 64.7 % في حين يأتي الممرضات بنسبة 35.3 % .

2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

لقد سعت الباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى تحديد الأهداف البحثية التالية:

- بناء مجموعة من المقاييس لقياس مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي.
- تحديد موضوع البحث بدقة.
- التعرف على ميدان البحث.

- ضبط الاستبيان وتحديد بنوده.
- التعرف على أفراد عينة الدراسة والتقرب منهم. ومعرفة أهم خصائصهم.
- اختبار الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- مراجعة فرضيات الدراسة ومعرفة مدى إمكانية اختبارها.
- معرفة الضغوط التي تواجه المرأة في عملها.

### 3. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

- توظيف الدراسات السابقة.
- الاعتماد على الاستبيان الالكتروني.

وهذا وقد واجهت الباحثة مجموعة من الصعوبات خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية:

- الاجابات العشوائية وغير منطقية.
  - عدم تجاوب أفراد العينة مع الاستبيان.
  - صعوبة الحصول على الاجابات الدقيقة المتعلقة بموضوع البحث.
- ### 4. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والقيام بالدراسة الاستطلاعية والتعرف على مكان الدراسة يمكن القول بأن الباحثة قد حققت مجموعة من النتائج أهمها:

- ✓ الاطلاع على المؤسسة التي تنوي الباحثة جراء دراستها فيها.
- ✓ التقرب من أفراد مجتمع الدراسة والوقوف على أهم الخصائص.
- ✓ التحقق من خصائص السكومترية لإعداد الدراسة.

5. إجراءات الدراسة الأساسية:

- منهج الدراسة: بما أن هذه الدراسة تهتم بوصف مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي فإن المنهج الوصفي هو الأنسب لها باعتباره يهدف إلى وصف الظاهرة والحصول على المعلومات الكافية والدقيقة من أجل تقديم دراسة تحليلية وتعميمات موضوعية لتفسيرها وتحليل الخصائص المحددة لظاهرة موضوع الدراسة.
- عينة الدراسة: يتمثل أفراد عينة الدراسة من ممرضات ومساعدات تمريض، ويبلغ عددهم 64 فرداً. وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.
- خصائص عينة الدراسة: نعرض في الجداول التالية خصائص أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:
- خصائص أفراد العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (06) خصائص أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
62.5	40	من 20 إلى 30
29.7	19	من 31 إلى 40
7.8	5	أكثر من 41
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة كانت تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة بنسبة 62.5 % ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة بنسبة 29.7 %، و في الأخير يأتي الأفراد الذين تبلغ أعمارهم أكثر من 41 والتي تبلغ نسبهم 7.8 %.

- خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (07) خصائص أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الأقدمية
48.4	31	أقل من 5 سنوات
31.3	20	من 6 إلى 10 سنوات
20.3	13	أكثر من 11 سنة
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من يملكون خبرة (أقل من 5 سنوات) وذلك بنسبة 48.4 %، ثم يأتي الأفراد الذين خبرتهم (من 6 إلى 10 سنوات) بنسبة 31.3 %، وفي الأخير يأتي الأفراد الذين تزيد سنوات خبرتهم (أكثر من 11 سنة) بنسبة 20.3 %.

- خصائص أفراد العينة حسب متغير الوظيفة:

جدول رقم (08) خصائص أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
31.8	21	ممرضة
67.2	43	مساعدة ممرض
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن أغلب أفراد الدراسة هم من فئة مساعدي التمريض بنسبة 67.2 % في حين يأتي الممرضات بنسبة 31.8 %.

6. حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في شهر جوان من سنة 2023.
- الحدود المكانية: لقد تم إجراء الدراسة بمستشفى عين وسارة ولاية الجلفة حيث قامت الباحثة بتوزيع استمارة البحث على مجتمع الدراسة.
- الحدود البشرية: تمثلت حدود البشرية للدراسة في 64 ممرضة ومساعدة تمريض بالمؤسسة الاستشفائية - عين وسارة - .

7. أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة اداتين تمثلتا في استبيان الضغوط المهنية واستبيان طرق وأساليب معالجة الضغوط.

8. مفتاح تصحيح المقاييس ومستوياتها:

أولاً: مقياس الضغوط المهنية

1) مفتاح التصحيح:

مفتاح التصحيح					نوع العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	
1	2	3	4	5	إيجابية
5	4	3	2	1	سلبية

جدول رقم (09) مستويات الضغوط المهنية

مستويات الضغوط المهنية		
مرتفع	متوسط	منخفض
220 - 162	162 - 103	103 - 44

من خلال الجدول رقم(09) نلاحظ أن مستويات الضغوط المهنية ثلاثة وهي:

- المستوى المنخفض: وهو ما إذا كان متوسط إجابات الأفراد محصوراً بين 44 - 103.
- المستوى المتوسط: وهو ما إذا كان متوسط إجابات الأفراد محصوراً بين 103 - 162.
- المستوى المرتفع: وهو ما إذا كان متوسط إجابات الأفراد محصوراً بين 162 - 220.

ثانيا: مقياس أساليب مواجهة الضغوط

1- مفتاح التصحيح:

مفتاح التصحيح					نوع العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	
1	2	3	4	5	إيجابية
5	4	3	2	1	سلبية

جدول رقم (10) مستويات أساليب مواجهة الضغوط

مستويات أساليب مواجهة الضغوط		
مرتفع	متوسط	منخفض
65 - 48	48 - 30	30 - 13

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن مستويات أساليب مواجهة الضغوط ثلاثة وهي:

- المستوى المنخفض: وهو ما إذا كان متوسط إجابات الأفراد محصورا بين 13 - 30.
- المستوى المتوسط: وهو ما إذا كان متوسط إجابات الأفراد محصورا بين 30 - 48.
- المستوى المرتفع: وهو ما إذا كان متوسط إجابات الأفراد محصورا بين 48 - 65.

9. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1- صدق وثبات مقياس الضغوط المهنية:

الصدق : للتأكد من صدق الاستبيان قامت الطالبة بالاعتماد على طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (11): معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان

المتغير	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	0.897	0.000

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط سبيرمان تساوي 0.897 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

الثبات: للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الطالبة بحساب اختبار الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الجدول رقم (12): معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

الاختبار	الاستبيان
اختبار الف كرونباخ	الضغوط المهنية
0.925	

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ ان قيمة اختبار الف كرونباخ تساوي 0.925 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول ان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات .

2- صدق وثبات مقياس أساليب مواجهة الضغوط:

الصدق: للتأكد من صدق الاستبيان قامت الطالبة بالاعتماد على طريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (13): معامل الارتباط سبيرمان للتأكد من صدق الاستبيان

المتغير	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
أساليب مواجهة الضغوط	0.865	0.000

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط سبيرمان تساوي 0.865 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول بان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

الثبات: للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الطالبتان بحساب اختبار ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج :

الجدول رقم (14): معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان

الاختبار الف كرونباخ	الاستبيان
0.901	أساليب مواجهة الضغوط

من خلال الجدول رقم (14): نلاحظ ان قيمة اختبار الف كرونباخ تساوي 0.901 وهي قيمة جيدة تجعلنا نقول ان الاستبيان يتمتع بدرجة جيدة من الثبات .

#### 10. أساليب المعالجة الإحصائية:

- للتأكد من صدف الاستبيان قامت الباحثة بالاعتماد على طريقة التجزئة النصفية معامل الارتباط سبيرمان بالنسبة للضغوط المهنية.
- للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الباحثة بحساب اختبار ألفا كرونباخ بالنسبة لمتغير الضغوط المهنية.
- للتأكد من صدق الاستبيان بالنسبة لمتغير أساليب مواجهة الضغوط قامت الباحثة بالاعتماد على طريقة التجزئة النصفية معامل الارتباط سبيرمان.
- للتأكد من ثبات الاستبيان بالنسبة لمتغير أساليب مواجهة الضغوط قامت الباحثة بحساب اختبار ألفا كرونباخ معامل الثبات.



## الخلاصة:

تظهر أهمية الإطار المنهجي للدراسة من خلال المراحل والقواعد العلمية التي مرت بها مجموعة البحث حول استخلاص النتائج المتعلقة بالدراسة، والوقوف على ثوابت الظاهرة المتعلقة بها حين تطرقنا على التعريف بالدراسة الاستطلاعية وحدود الدراسة، بالإضافة إلى المنهج والعينة وادوات الدراسة واخيرا اساليب المعالجة الإحصائية.

## الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة للدراسة:

تنص الفرضية العامة على أنه: مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) متوسط.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختباريه لمعرفة مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة).

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (15) يوضح نتائج اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختباريه

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	161.031	28.045	110	63	14.557	0.000

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي 161.031 بانحراف معياري بقيمة 28.045 ، وقيمة اختبار T 14.557 بقيمة اختبارية 110 وبدرجة حرية 63 ، وبمستوى دلالة 0.000 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومن خلال مقارنة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة والذي يساوي 161.031 بالمستويات الخاصة بمهارة إدارة الوقت في الجدول رقم (...). يتبين لنا أن مستوى أفراد العينة في الضغوط المهنية متوسط .

ومنه نقبل الفرضية القائلة: مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في القطاع الصحي (عين وسارة) متوسط.

## مناقشة نتائج الفرضية العامة:

من خلال نتائج الفرضية العامة توصلت الباحثة إلى أن مستوى أفراد العينة في الضغوط المهنية متوسط من خلال مقارنة المتوسط الحسابي الاجابات أفراد العينة ومنه تم قبول الفرضية القائلة بأن مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في القطاع الصحي (عين وسارة) متوسط.

وبناء على طبيعة الموضوع ولتحقيق الأهداف قامت الباحثة بصياغة (٥) فرضيات تحاول الإجابة على فرضيات الدراسة المتعلقة بالضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي لتكون النهاية عند الفرضية الرئيسية للدراسة، وفيما يلي عرض هذه الفرضيات وما ترتب عنها من نتائج.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	داخل المجموعات	148.91	297.83	63	0.184	0.832
	خارج المجموعات	807.47	49256.10			

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن قيمة f تحليل التباين الأحادي (one way anova) 0.184 بدرجة حرية 63 وبمستوى دلالة 0.832 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومنه نرفض الفرضية القائلة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

#### مناقشة النتائج:

من خلال نتائج الفرضية الاولى توصلت الباحثة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) وفقا لمتغير السن، إذ جاءت عكسية الفرضية التي تم طرحها، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة تتفق مع دراسة استراتيجيات تكيف أطباء مصلحة الاستعجال في وضعيات الضغط النفسي ، وهذا لأن قيمة تحليل التباين الاحادي 0,184 بدرجة حرية 63 وبمستوى دلالة 0,832 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة =0,05، لهذا تم رفض الفرضية .

وخاصة أن مجموع مربع المتوسطات داخل المجموعات بلغ 297,83 التي كانت نسبتها أقل بينما كانت نسبة خارج المجموعات بلغت 49256,10 بدرجة حرية 63 عند القيمة 0,184f بمستوى الدلالة 0,832.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (17) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	داخل المجموعات	1543.16	3086.33	63	2.026	0.141
	خارج المجموعات	761.76	46467.60			

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة f تحليل التباين الأحادي (one way anova) 2.026 بدرجة حرية 63 وبمستوى دلالة 0.141 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومنه نرفض الفرضية القائلة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

#### مناقشة النتائج وتحليلها

من خلال نتائج الفرضية الثانية توصلت الباحثة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، إذ جاءت عكسية الفرضية التي تم طرحها ونفس توقع الفرضية الأولى التي كانت توقعنا أنه لا توجد فروق.

خاصة أنه بلغت نسبة مجموع مربع المتوسطات 3086,33 داخل المجموعات وان النسبة بلغت 46467,60 خارج المجموعات بدرجة حرية 63 عن القيمة 2,026 بمستوى الدلالة 0,141.



عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يتم استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) بشكل متوسط.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب اختبار t .test لعينة واحدة بقيمة اختباريه لمعرفة مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة). والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (18) يوضح نتائج اختبار t .test لعينة واحدة بقيمة اختباريه

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
أساليب مواجهة الضغوط	46.45	8.51	32.5	63	13.115	0.000

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد العينة يساوي 46.45 بانحراف معياري بقيمة 8.51 ، وقيمة اختبار T 13.115 بقيمة الاختبارية 32.5 وبدرجة حرية 63 ، وبمستوى دلالة 0.000 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومن خلال مقارنة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة والذي يساوي 46.45 بالمستويات الخاصة بأساليب مواجهة الضغوط المهنية في الجدول رقم (....) يتبين لنا أن مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) متوسط.

ومنه نقبل الفرضية القائلة: يتم استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) بشكل متوسط.

من خلال نتائج الفرضية الثالثة توصلت الباحثة إلى ان مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات في القطاع الصحي متوسط وتم قبول الفرضية والذي كانت حسب توقعنا وهذا لأن قيمة المتوسط الحسابي يساوي 46,45

وجاءت مشابهة لنتائج دراسة مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية

خاصة أنه بلغت نسبة مجموع مربع المتوسطات 3086,33 داخل المجموعات وان النسبة بلغت 46467,60 خارج المجموعات بدرجة حرية 63 عن القيمة 2,026 بمستوى الدلالة 0,141.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (19) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
استخدام أساليب مواجهة	داخل المجموعات	47.138	94.275	63	0.643	0.529
	خارج المجموعات	73.272	4469.58			

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة f تحليل التباين الأحادي (one way anova) 0.643 بدرجة حرية 63 وبمستوى دلالة 0.529 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ومنه نرفض الفرضية القائلة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن.

#### مناقشة النتائج وتحليلها

من خلال نتائج الفرضية الرابعة التي نصت على انه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير السن

وهذا لأن متغير استخدام أساليب المواجهة مصدر التباين داخل المجموعات بلغ 994,275 وهي نسبة قليلة لهذا تم رفض الفرضية بينما كان مصدر التباين خارج المجموعات 4469,58 وهي نسبة كبيرة بدرجة حرية 63 ومستوى الدلالة 0,529

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة الفروق في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (20) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) لمعرفة الفروق في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسطات	مجموع مربع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالة
استخدام أساليب مواجهة	داخل المجموعات	25.03	50.069	63	0.338	0.714
	خارج المجموعات	73.997	4513.79			

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن قيمة  $f$  تحليل التباين الأحادي (one way anova)  $0.338$  بدرجة حرية  $63$  وبمستوى دلالة  $0.714$  وهي غير دالة عند مستوى الدلالة  $0.05=\alpha$ .

ومنه نرفض الفرضية القائلة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

#### مناقشة النتائج وتحليلها

من خلال نتائج الفرضية الخامسة التي نصت على أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى استخدام أساليب مواجهة الضغوط لدى النساء العاملات (ممرضات، مساعدات التمريض) في القطاع الصحي (عين وسارة) تعزى لمتغير الخبرة المهنية تم رفض الفرضية لأن مصدر التباين داخل المجموعات مجموع مربع المتوسطات بلغ  $950,069$  وهي نسبة أقل من مصدر التباين خارج المجموعات لهذا تم رفض الفرضية وقد بلغ خارج المجموعات  $4513,79$  بدرجة حرية  $63$  بمستوى الدلالة  $0,714$ .

الخاتمة

### خاتمة:

لقد أصبحت المرأة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة، تتواجد في معظم القطاعات فنجدها في الصناعة والصحة والتعليم والإدارة... إلخ، ودخول المربية عالم الشغل تمخض عنه نتائج وأثار عديدة منها ما هو إيجابي، كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة إنجازها وعطائها وتقديرها لذاتها وكذا تنمية المجتمع وإحساسها بقيمة إنجازها وعطائها وتقديرها لذاتها وكذا تلبية حاجات أسرتها المادية ومساعدة الزوج في الإنفاق، ومنها ما هو سلبي مثل ما تعانيه المرأة العاملة اليوم من ضيق، توتر، قلق، وفقدان التوازن النفسي والجسدي.

ولقد اتضح من الخلفية النظرية لهذه الدراسة أن معظم النساء العاملات في مختلف المهن يشعرون بمستويات مرتفعة من الضغط ومرد ذلك إلى أن المرأة العاملة بخلاف الرجل تتعدد أدوارها ومسئولياتها وواجباتها، فبالإضافة إلى وظيفتها التقليدية (أم، زوجة، ربة بيت) فهي عاملة أو موظفة ضمن إطار زمني ومكاني ومسئولية عن مجموعة من مهام والواجبات داخل عملها، وسعيها منها التوفيق بين المتطلبات المنزلية والمسئوليات المهنية، تجد نفسها فريسة للضغط.

هذا الأخير الطي مهما تعددت أسبابه ومصادره إلا أن نتائجها تنفي واحدة حيث أن تفرض المرأة العاملة المستمر لمختلف الضغوطات اليومية من شأنه أن يدمر صحتها الجسدية وتزيد من قابلية فقدان توازنها النفسي والسلوكي ولا تتوقف سلبيته عن هذا الحد بل تتعدى ذلك لتمس استقرارها الأسري وأمنها الوظيفي.

ومن هذا المنطق يجب على الأسرة (الزوج، الأبناء) توفير الدعم والمساندة للمرأة العاملة كما يجب على المؤسسات الاهتمام بهذه الشريحة الهامة من خلال خلق جو وحل مناسب وتحفيزها معنويا وماديا.

لأن هذا من شأنه أن يخفف حدة الشعور بالضغط لديها وبالتالي تقيس خدمتها وتساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسة.



## قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة المصادر والمراجع:

1. بلهوارى فاطمة، ضغوطات العمل وعلاقتها باستراتيجيات التكيف والقيم لدى المدرسين، دراسة كشفية لمختلف المراحل التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) بمدينة سيدي بلعباس، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2009.

2. حمى عبد الستار، علاقة اساليب التفكير واستراتيجية مواجهة الضغوط المهنية بالفعالية التنظيمية موظفي الإدارة بالمؤسسات العمومية، دراسة ميدانية بورقولة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، علوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح بورقولة، 2019.

3. سعيد مخلوف، استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل لدى عينة من مديري التعليم المتوسط بمدينة باتنة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 11، العدد 2، المدرسة العليا للأساتذة قسنطينة، الجزائر، تاريخ النشر 2022.

4. سهام موفق، دور القيادة الاستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، دراسة حالة جامعة محمد خيضر-بسكرة- ومركز البحث العلمي والتقني حول المناطق الجافة (عمر البرناوي) -بسكرة، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، 2014.

5. ظلال محمد حليوي، أساليب مواجهة ضغوط العمل وأثرها في دافعية الانجاز، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في سيرتل، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، 2011.

6. طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار النشر، عمان، الطبعة الأولى، 2006.
7. عتيقة حرايرية، استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية كمدخل لتفعيل الإدارة المدرسية الحديثة، قراءة تحليلية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مقال، العدد30، جامعة الجزائر 2، 2019.
8. العرياوي سحنون، مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة بالجامعة، بث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضة (مستغانم، الجزائر، مسيلة، قسنطينة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في نظريات ومناهج التربية البدنية والرياضة، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة الجزائر3، 2016.
9. عريس نصر الدين، استراتيجيات تكيف أطباء مصلحة الاستعجالات في وضعيات الضغط النفسي، دراسة ميدانية على عينة من الأطباء بالمستشفى الجامعي تلمسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
10. فرج عبد القادر، مصطفى راغب، مقياس الضغوط المهنية، مطبعة أبناء وهبة، وهران، مصر، 2010.
11. د فيصل قاسمي، أ عبد القادر بلخير، علاقة إدارة الوقت بمستوى ضغوط العمل من وجهة نظر عمال المركبات الرياضية، دراسة ميدانية لمركبات ولايتي سطيف والمسيلة، مجلة الإيداع الرياضي، العدد5، جامعة المسيلة، 2012.

12. سلاف مشري، أسماء لشهب، النضج المهني وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها للتكيف مع ضغوط مهنته، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسيكولوجي، جامعة الوادي، 2013.
13. لعجايلية يوسف، مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
14. محمد قاشي، استراتيجيات التعامل مع مصادر الضغط المهني في ضوء متغيرات الخلفية الفردية لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بولاية باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله، 2017.
15. مسعود وفاء، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المواجهة لدى الاستاذ الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2008.

الملاحق

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس والفلسفة

## استبيان الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي وأساليب المواجهة

أختي الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

أختي الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

في إطار التحضير لدراسة بعنوان: " الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي وأساليب مواجهتها"، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغرض الإجابة على بنوده بما ترونه مناسباً لكم، مع التنبيه إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

تعليمات:

- الرجاء اختيار الإجابة التي ترونها مناسبة؛
- ليست هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة؛
- الرجاء الإجابة على كل بنود الاستبيان.

المحور الأول: البيانات الشخصية

السن: .....

الوظيفة: .....

الخبرة المهنية: .....

المحور الثاني: استبيان الضغوط المهنية						
الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أشعر بالضيق لأنني أتعامل يوميا مع عدد كبير من المرضى أكثر من طاقتي					
02	يرهقني اكتظاظ الاستعجالات بالمرضى ومتطلبات العلاج اللازمة لهم					
03	لا راحة لي إطلاقا في مصلحة الاستعجالات نتيجة حجم العمل الذي أقوم به					
04	تضايقني أعباء التي تزيد عن قدراتي وطاقتي الوظيفية					
05	أشعر بالتوتر بسبب المهام التي يتطلبها عملي					
06	عملي يتطلب اليقظة والانتباه والسرعة اللازمة لتنفيذ الإجراءات الطبية وتقديم العلاج للمرضى					
07	يزعجني العمل بنظام المناوبة في مصلحة الاستعجالات					
08	أعاني من انتقادات بعض المرضى ومرافقيهم					
09	أعاني من عدم القدرة على تلبية المطالب المتناقضة للأطباء					
10	أتلقي أوامر غير متوافقة من شخص أو أكثر					
11	أجد نفسي في بعض الأحيان في مأزق مع المسؤول المباشر وزملاء العمل					
12	أقوم بأعمال ومهام أشعر أنها غير ضرورية ومن غير تخصصي					
13	نظام العلاوات والمكافآت في المستشفى لا يتسم بالعدالة والموضوعية					
14	لا يمتلك المستشفى رؤية تنظيمية واضحة					
15	الإدارة غير قادرة على فض الخلافات والنزاعات بين العمال					

				الإدارة لا تشركني في اتخاذ القرارات التي ترتبط بمهامي	16
				لا تلجأ الإدارة لتوظيف العمال لتغطية النقص الكبير في العمال	17
				أنزعج من أساليب تعامل الإدارة مع العمال المخالفين للقوانين واللوائح التنظيمية	18
				نظام الاتصال المعمول به في المستشفى لا يسمح بالاتصال بين كافة العاملين من جميع المستويات	19
				القواعد والإجراءات والأوامر في المستشفى غير مفهومة	20
				الهيكل التنظيمي الحالي لا يتيح فرص النمو والترقية	21
				المشرفين المباشرين لا يتعاملون مع العمال بالمساواة	22
				النمط القيادي السائد في المستشفى لا يهتم بقضايا عمال الصحة العاملين في مصلحة الاستجالات	23
				تقييم الأداء لا يتم على أسس عادلة بين الموظفين	24
				أعاني من الازدحام في مصلحة الاستجالات بسبب سوء تصميمها	25
				أنظمة التكيف غير كافية لمواجهة الحرارة والبرودة	26
				مصلحة الاستجالات لا تتسم بالدوء بسبب الضوضاء	27
				أخوف من الإصابة بالأمراض المعدية نتيجة التلوث وقلة النظافة في المستشفى	28
				الإضاءة في مصلحة الاستجالات غير مناسبة	29
				طريقة ترتيب الأجهزة والمعدات الطبية في مصلحة الاستجالات لا تساعد على أداء العمل بسهولة	30
				مصلحة الاستجالات لا تتوفر على الأجهزة الطبية بصورة كافية	31
				التهوية رديئة في مصحة الاستجالات	32
				مهما تكن ظروف العمل في مصلحة الاستجالات صعبة أستطيع التكيف معها ومواجهتها	33



					أبادر لحل مشكلات العمل ولا أشعر بالخوف من مواجهتها	34
					لدي قدرة على المثابرة حين انتهي من حل أي مشكلة تواجهني في مصلحة الاستعجالات	35
					أثق في قدرتي على حل المشاكل التي تواجهني	36
					نجاحي في حياتي المهنية يعتمد على مجهوداتي وليس على الحظ والصدفة	37
					أخذ قراري بنفسني وأثق في قدرتي على اختيار واتخاذ القرار الصائب	38
					لا أتوقع الفشل وسوء الحظ في كل شيء	39
					أدرك ما يجري حولي من أحداث في مصلحة الاستعجالات وأشعر بالقدرة على التأثير القوي فيها	40
					لدي قيم ومبادئ معينة ألتزم بها وأحافظ عليها	41
					أبادر بالوقوف بجانب زملاي في العمل عند موجهتهم لأي مشكلة	42
					أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش من أجله	43
					أشعر بالمسؤولية تجاه المرضى وأبادر بمساعدتهم	44

## المحور الثالث: طرق وأساليب مواجهة الضغوط

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
01	اتناقش مع زملائي في مشكلات العمل ونحاول أن نجد لها حلا					
02	أحاول الحصول على الإرشاد والنصح ممن أثق فيهم					
03	أطرح مشاكل العمل على المشرف المباشر والإدارة					
04	أتعامل مع الضغوط بممارسة الرياضة					
05	أحرص على ساعات النوم الكافية والغذاء المناسب لجسمي					
06	أحرص على تحديد أولويات عملي وإدارة وقتي بشكل جيد					
07	أحصل على القوة من خلال معتقداتي الدينية					
08	أستعمل الأدوية والعقاقير التي تخفف من قلقي وتهدئني					
09	ألجأ إلى السباب (الشتيم) والتشاجر					
10	أقدم بطلب تغيير العمل مع فريق مناوبة أو النقل إلى مصلحة أخرى					
11	ألجأ إلى طلب إجازة أو إلى عطلة مرضية					
12	أسعى إلى تنمية قدراتي المهنية لمواجهة المواقف الطارئة في العمل					
13	أميل إلى المرونة مع المرضى ومرافقيهم عندما ينتقدونني					

FREQUENCIES VARIABLES=الوظيفة المهنية.الخبرة السن

/ORDER=ANALYSIS.

## Fréquence

### Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:27:23
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس اموسم \D:\2023-2022\ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\افخر\الدراسة الأساسية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.

Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES= السن الخبرة.المهنية الوظيفة  /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,05

D:\[Jeu\_de\_données1] ملفات خاصة بالتدريس\موسم 2022-2023\ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\أخر\الدراسة الأساسية.sav

### Statistiques

		السن	الخبرة.المهنية	الوظيفة
N	Valide	64	64	64
	Manquant	0	0	0

## Table de fréquences

## السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 إلى 30 سنة	40	62,5	62,5	62,5
	من 31 إلى 40 سنة	19	29,7	29,7	92,2
	أكبر من 41 سنة	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

## الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	31	48,4	48,4	48,4
	من 6 إلى 10 سنوات	20	31,3	31,3	79,7
	أكثر من 11 سنة	13	20,3	20,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

## الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ممرضة	21	32,8	32,8	32,8
	مساعدة ممرض	43	67,2	67,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

```

/VARIABLES=ضغط.زوجية.ضغط.فردية
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Corrélations non paramétriques

### Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 14:54:01
Commentaires		
Entrée	Données	D:\مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022 مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022 مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022 مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022 مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022 مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	17
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.

Syntaxe		NONPAR CORR  /VARIABLES= فردية.ضغوط زوجية.ضغوط  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,16
	Nombre d'observations autorisées	629145 observations <sup>a</sup>

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail

[Jeu\_de\_données1] D:\ملفات خاصة بالتدريس\موسم 2022-2023\ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\اماستر\افاخر\الدراسة \Jeu\_de\_données1] D:\الاستطلاعية.sav

### Corrélations

			فردية.ضغوط	زوجية.ضغوط
Rho de Spearman	فردية.ضغوط	Coefficient de corrélation	1,000	,897**
		Sig. (bilatéral)	.	,000
		N	17	17
	زوجية.ضغوط	Coefficient de corrélation	,897**	1,000
		Sig. (bilatéral)	,000	.
		N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B11 B12 B13 B14 B15 B16 B17 B18 B19 B20 B21 B22 B23 B24
```

```
B25 B26 B27 B28 B29 B30 B31 B32 B33 B34 B35 B36 B37 B38 B39 B40 B41 B42 B43 B44
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

## Fiabilité

## Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 14:55:44
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس اموسم \D: 2023-2022ملف خاص بالإشراف أعمال الطلبة - استخراج النتائج ماستر افاخر الدراسة .sav الاستطلاعية
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	17
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.



Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.				
Syntaxe	<pre> RELIABILITY  /VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B11 B12 B13 B14 B15 B16 B17 B18 B19 B20 B21 B22 B23 B24        B25 B26 B27 B28 B29 B30 B31 B32 B33 B34 B35 B36 B37 B38 B39 B40 B41 B42 B43 B44  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA. </pre>				
Ressources	<table border="1"> <tr> <td>Temps de processeur</td> <td>00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td>Temps écoulé</td> <td>00:00:00,02</td> </tr> </table>	Temps de processeur	00:00:00,00	Temps écoulé	00:00:00,02
Temps de processeur	00:00:00,00				
Temps écoulé	00:00:00,02				

## Echelle : ALL VARIABLES

## Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	17	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,925	44

NONPAR CORR

/VARIABLES=اسايلب.زوجية اسايلب.فردية

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Corrélations non paramétriques

## Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 14:56:57
Commentaires		
Entrée	Données	D:\مفلات خاصة بالتدريس\موسم \2023-2022 بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\افخر\الدراسة الاستطلاعية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	17
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		NONPAR CORR  /VARIABLES= فردية.اساليب زوجية.اساليب  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.

Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00
	Nombre d'observations autorisées	629145 observations <sup>a</sup>

a. Basée sur la disponibilité de la mémoire de l'espace de travail

### Corrélations

		فردية اساليب	زوجية اساليب
Rho de Spearman	فردية اساليب	Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	17
زوجية اساليب	زوجية اساليب	Coefficient de corrélation	,865
		Sig. (bilatéral)	,000
		N	17

#### RELIABILITY

/VARIABLES=T1 T2 T3 T4 T5 T6 T7 T8 T9 T10 T11 T12 T13

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Fiabilité

#### Remarques

Sortie obtenue	14-JUN-2023 14:57:33
Commentaires	

Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس اموسم \D:\2023-2022\ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\افخر\الدراسة\الاستطلاعية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	17
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY  /VARIABLES=T1 T2 T3 T4 T5 T6 T7 T8 T9 T10 T11 T12 T13  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02

**Echelle : ALL VARIABLES**

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	17	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,901	13

DATASET ACTIVATE Jeu\_de\_données1.

SAVE OUTFILE='D:\ملفات خاصة ملفات\2022-2023\موسم بالتدريس خاصة ملفات\+ استخراج - الطلبة أعمال بالإشراف خاص ملف\2022-2023\موسم بالتدريس خاصة ملفات\نتائج'

'الاستطلاعية الدراسة أواخر أواخر الماستر\النتائج'

/COMPRESSED.

T-TEST

/TESTVAL=110

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المهنية. الضغوط

/CRITERIA=CI(.95).

## Test T

## Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:28:42
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس \موسم \D:\2023-2022ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\افخر\الدراسة الأساسية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

Syntaxe		T-TEST
		/TESTVAL=110
		/MISSING=ANALYSIS
		/VARIABLES=الضغوط.المهنية
		/CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,08

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الضغوط.المهنية	64	161,0313	28,04586	3,50573

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 110

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الضغوط.المهنية	14,557	63	,000	51,03125	44,0256	58,0369



السن BY المهنية. الضغوط ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

## Unidirectionnel

### Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:33:30
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس \موسم\ D: 2023-2022\ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\افخر\الدراسة الأساسية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		السن BY الضغوط المهنية ONEWAY  /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03

## ANOVA

الضغوط المهنية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	297,836	2	148,918	,184	,832
Intragroupes	49256,101	61	807,477		
Total	49553,938	63			

ONEWAY المهنية. الخبرة BY المهنية. الضغوط

/MISSING ANALYSIS.

## Unidirectionnel

## Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:33:53
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس\موسم\ D:\2023-2022\ملف خاص بالإشراف\أعمال الطلبة - استخراج النتائج\ماستر\أخرا\الدراسة الأساسية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>

	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY الضغط المهنية BY الخبرة المهنية /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

## ANOVA

الضغط المهنية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3086,331	2	1543,166	2,026	,141
Intragroupes	46467,606	61	761,764		
Total	49553,938	63			

## T-TEST

/TESTVAL=32.5

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=المواجهة. أساليب

/CRITERIA=CI(.95).

## Test T

## Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:34:30
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس \موسم \D: 2023-2022 \ملف خاص بالإشراف \أعمال الطلبة - استخراج النتائج \ماستر \فاخر \الدراسة الأساسية .sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=32.5 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=أساليب.المواجهة /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أساليب.المواجهة	64	46,4531	8,51130	1,06391

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 32.5

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
أساليب.المواجهة	13,115	63	,000	13,95313	11,8271	16,0792

السن BY المواجهة. أساليب ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

## Unidirectionnel

### Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:34:49
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس موسم \D: 2023-2022 ملف خاص بالإشراف الأعمال الطلبة - استخراج النتائج ماستر افاخر الدراسة الأساسية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.

Syntaxe	ONEWAY أساليب.المواجهة BY السن /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03

## ANOVA

أساليب.المواجهة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	94,275	2	47,138	,643	,529
Intragroupes	4469,584	61	73,272		
Total	4563,859	63			

المهنية.الخبرة BY الواجهة.أساليب ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

## Unidirectionnel

## Remarques

Sortie obtenue		14-JUN-2023 15:34:59
Commentaires		
Entrée	Données	ملفات خاصة بالتدريس اموسم \D: 2023-2022 املف خاص بالإشراف اأعمال الطلبة - استخراج النتائج اماسترا افاخر االدراسة الأساسية.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	64
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY BY أساليب المواجهة المهنية الخبرة المهنية /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,02



## ANOVA

أساليب.المواجهة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	50,069	2	25,034	,338	,714
Intragruppes	4513,791	61	73,997		
Total	4563,859	63			