

الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني

لدى المرأة العاملة في مهن مختلفة - دراسة سيكولوجية مقارنة

[١٥]

فتحي مصطفى الشرفاوى^(١) - منى محمد كمال الدين^(٢) - سالى محمود الكفراوى^(٣)
(١) كلية الآداب، جامعة عين شمس (٢) كلية البنات، جامعة عين شمس (٣) جمعية تبارك
للأيتام

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية ومدى التوافق النفسي للمرأة العاملة، التعرف على العوامل النفسية المؤثرة على معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة، التعرف على معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة، الكشف عن الضغوط ومعدلات الأداء المهني للمرأة العاملة. وطبقت الدراسة على عينة مكونة من ٢٠٠ مفردة، تم اختيارهم بطريقة عمدية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك بهدف جمع ورصد وتحليل البيانات والمعلومات المرتبطة بالضغوط المهنية ومدى التوافق النفسي والمهني لدى المرأة ومن الأدوات التي تم استخدامها اداة الاستبيان، ومقياس التوافق النفسي والمهني توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

١. هناك تعدد لأدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني.
 ٢. هناك أثر لتأخر سن الزواج للمرأة ومعدل أدائها في العمل.
 ٣. هناك أثر لتربية الأطفال لدى المرأة ومعدلات الأداء المهني.
 ٤. هناك أثر لقيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الأداء المختلفة.
 ٥. يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني.
 ٦. يوجد دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة ومعدل أدائها في العمل.
- وتوصي الدراسة بالمساهمة في تلبية متطلبات تنمية وتطوير المرأة العاملة من خلال منظومة خدمات متكاملة من بينها توفير وسائل النقل للمرأة العاملة، توفير التحفيز والدعم اللازم لتقدم المرأة في العمل، زيادة الاجور والمرتبات، تنظيم دورات تدريبية في مجال التنمية البشرية والموارد البشرية لتنمية وتطوير قدرات المرأة العاملة.

مقدمة

لقد مارست المرأة العمل منذ فجر التاريخ، وهي ما زالت تعمل إلى اليوم، إما داخل البيت أو خارجه أو تقوم بالعملين معاً، فهي منذ نشأتها كفتاة كانت تعمل في بيت والديها، أو كأم تعمل في بيت زوجها، أو خارج البيت فقد كانت تمارس كثيراً من الأعمال الزراعية والاقتصادية الحرفية والمهنية، وهنا يمكن الإشارة باختصار إلى تاريخ عمل المرأة. لقد واكبت المرأة المصرية تقدم مجتمعا وشاركت في تميته، وخاصة حينما تتوسع المدن وتتنوع الصناعات والأعمال .

وفي ظل العمل الزراعي، كانت المرأة تؤدي دوراً مهماً في هذا العمل سواء عن طريق مشاركة أسرته، أو عن طريق الاستقلال في العمل، وتحمل المسؤولية بمفردها في غياب الأب أو الزوج

لقد كانت المرأة تسهم في العمل الزراعي عن طريق المساعدة في الحراثة، واستصلاح الأراضي للزراعة، وفي بذر الحبوب، وجمع الحصاد، وزراعة أشجار الفاكهة والخضراوات وغيرها، وكانت المرأة الريفية تقوم بتلك الأعمال في نطاق العمل الأسري غير المأجور. ومن الجدير بالذكر أن نسبة المشاركات في قوة العمل تتراوح في كل من دولة قطر والإمارات العربية المتحدة ٢% وفي كل من الأردن ولبنان ١٥,٥% و ٢٢% على التوالي، وترتفع هذه النسبة إلى ٢٩% في الأقطار العربية الزراعية كالصومال وموريتانيا وفي مصر تصل الى ٢١,٤% (دائرة الاحصاءات العامة ، الاردن ، ٢٠٠٠)

ويرى الباحثون ان تعدد أدوار المرأة كزوجة وأم وكقوة عاملة والضغط المهنية يؤثر علي التوافق النفسي والمهني. مما دعى الباحثون لابرار هذه المشكلة والبحث فيها وايجاد الحلول المناسبة لها .

مشكلة الدراسة

إن تزايد عمل المرأة وتوسيع دورها في عملية التنمية بوجه عام يرجع إلى توسع السياسات التنموية، وهي تأخذ في الاعتبار أهمية عمل المرأة في هذا المجال لزيادة قدرة المجتمع الإنتاجية، والاستفادة من عملها خاصة في مصر التي تشهد هجرة متزايدة من أبنائها الذكور نحو دول الخليج المنتجة للنفط.

يذكر تقرير البنك الدولي أن القوي العاملة المصرية من ١٥ إلى ٦٤ سنة بلغت عام ١٩٩٩ عدد ١٨،٢ مليون عامل وعاملة، يشكل الذكور نسبة ٧٨،٦% منها في حين تشكل الإناث نسبة ٢١،٤% فيها، وهي نسبة تسجل تقدماً بالمقارنة بنسب العقدين السبعيني والثمانيني بالرغم من أنها لا تتوزع على الأقاليم المختلفة بشكل عادل أو متساو، فالريفيون العاملون في محافظات مصر الزراعية والقائمون على العمل الزراعي وملحقاته من أعمال، لا يزالوا يحتلون النسب الأعلى في هذا العدد، فنسبة الريفيين، نساء ورجالاً، تصل إلى ٥٤% من هذا العدد الكلي البالغ، ١٨،٢ مليون مواطن.

إن عمل المرأة تحت تأثير العوامل البيئية والنفسية يؤثر على أدائها المهني في العمل فقامت الباحثة بدراسة استطلاعية على عينة من السيدات العاملات في دور الأيتام والمدارس وجدت، عدد الأولاد وأعمارهم ومدى احتياجهم يؤثر على إنتاجية المرأة في المجتمع، وهناك مجموعة من الضغوط وهي ضغوط مهنية تتمثل في الآتي: تأخر مواعيد العمل، قلة الأجور، عدم ترقى المرأة، سوء بيئة العمل، قوانين العمل التي لا تفرق بين المرأة والرجل " الفروق الفردية"، ولا تضع أبنائها وأسرته في الحسبان والضغوط النفسية، والتي تتمثل في سيكولوجية المرأة ككائن والتكوين الفسيولوجي لها وشعورها الدائم بالتقصير تجاه أبنائها، مما يعرضها لمشكلات نفسية متعددة، تعدد أدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني، وتربية الأطفال، وأحياناً نجد عدم مشاركة وتدعيم الرجل للمرأة قد يؤثر على معدل أدائها في العمل، قد يمثل العمل بالنسبة للمرأة ازدواجاً في دورها في العمل، وأحياناً لا يتوفر في العمل الذي تعمل به المرأة مكان لرعاية الأطفال أثناء العمل، ومن بين المشكلات التي تعاني منها المرأة عمل الموظفة في المناوبات الليلية قد يؤثر على الوفاء بالالتزامات المنزلية والالتزامات تجاه الزوج والأبناء

والاهتمام بشؤونهم، قد تواجه المرأة صعوبات في العمل والتي تمنعها من القيام بواجبها الوظيفي بشكل تام، قد تتعرض المرأة لمضايقات من قبل الموظفين العاملين معها في مكان العمل أو في الذهاب والعودة من العمل، كما أنها قد تتعرض لصعوبة المواصلات ومن هنا، فإن هذه الدراسة ستحاول البحث في إشكالية عمل المرأة المصرية، وعلاقة الضغوط بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة

من خلال الدراسات السابقة والتراث الانساني صاغة الباحثة هذه التساؤلات:
التساؤل الرئيسي للدراسة: "هناك دور للضغوط المهنية والنفسية على معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة"، ينفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية كالتالي:

١. هل هناك تعدد لأدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني؟
٢. هل يوجد أثر لتأخر سن الزواج للمرأة ومعدل أدائها في العمل؟
٣. هل هناك أثر لتربية الأطفال لدى المرأة ومعدلات الأداء المهني؟
٤. هل هناك أثر لقيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الأداء المختلفة؟
٥. هل يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني؟
٦. هل يوجد دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة ومعدل أدائها في العمل؟

العينة

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية عمل المرأة بجمهورية مصر العربية والتي تعد نصف المجتمع، فالأم مدرسة إن أعددتها أعددت شعبا طيب الأعراق.

أ. الأهمية النظرية: أما بالنسبة للأهمية النظرية فهي تتبع من أهمية دور المرأة في المجتمع، فهناك تصور نظري ترى الباحثة انه يمكن أن تنطلق منه الدراسة وذلك من خلال نظرية الدور التي تتبناها الباحثة في الدراسة الحالية.

- الرغبة في إثراء المعرفة العلمية والإسهام في الجهود المبذولة في البحوث التراكمية في هذا المجال.

– ترمي الدراسة الي توضيح مدي تأثير الضغوط المهنية علي التوافق النفسي والمهني للمرأة العاملة.

ب. **الأهمية التطبيقية:** للدراسة سوف تسعى الباحثة من خلال الدراسة إلى تقديم مقترح لتفعيل الأداء عمل المرأة من خلال إلقاء الضوء على واقع هذا الأداء وما يشمله من سلبيات وإيجابيات. وكذلك عرض نتائج الدراسة على القائمين على رعاية شئون المرأة للمساعدة في رسم سياستهم في تنمية دور معدلات أداء المرأة العاملة والوصول الى تنمية مستدامة.

أهداف الدراسة

يهدف البحث الى:

١. دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للمرأة العاملة.
٢. دراسة العوامل النفسية المؤثرة على معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة.
٣. معرفة معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة.
٤. دراسة العلاقة بين الضغوط وعلاقتها بمعدلات الأداء المهني للمرأة العاملة.
٥. اقتراح الاستراتيجيات والحلول المناسبة للتقليل من الضغوط المهنية المرتبطة بعمل المرأة.
٦. وضع التوصيات والمقترحات بناء علي نتائج الدراسة ورفع هذه التوصيات والمقترحات الي منظمة حقوق المرأة لتطبيق ذلك عمليا علي ارض الواقع لما تقتقره معظم الدراسات السابقة.

عينة الدراسة مكونة من (٢٠٠) فردا من دار الایتام ولذلك لتستفيد منها الباحثة في عملها في دار ایتام "جمعية تبارك للرعاية الاجتماعية وأن هذا المكان يوجد به عدد كبير من السيدات العاملات المعيلات الذين يعانون من ضغوط العمل والمشكلات الاجتماعية، وبعض المدارس بالقاهرة.

المنهج والأدوات المستخدمة: تعد الدراسة الحالية دراسة وصفية وسوف تستخدم الباحثة المسح الاجتماعي بالعينة حيث ستكتفي الباحثة بدراسة عدد محدد من العاملات.

أدوات جمع البيانات:

١. المقابلة الشخصية.
٢. صحيفة الاستبيان وسوف يتم من خلالها جمع بيانات حول:
 - البيانات الشخصية.
 - العوامل البيئية والنفسية.
 - معدلات أداء المرأة.

مجال البحث الدراسة

١. المجال البشري: عينة قوامها (٢٠٠) مفردة من النساء العاملات في مهن مختلفة.
٢. المجال الجغرافي: محافظة القاهرة.
٣. المجال الزمني: عام.

النظريات (الفسولوجية والنفسية) المفسرة للضغوط النفسية: تعتبر الضغوط النفسية من الظواهر الإنسانية المعقدة التي تفسر على أسس بيولوجية وعقلية ، ونفسية واجتماعية ، وقد قدمت في مجالها كثير من المبادئ النظرية التي كشفت عن طبيعتها وديناميكيته والنتائج التي تنتج عن آثارها .(هارون الرشيدى : ١٩٩٨م ، ٥٠)

وسوف يتم تناول بعض من وجهات النظر التي تمثل الأنساق الفكرية التي اهتمت بتفسير الضغوط (العلاقة الخاصة بين الفرد والبيئة) على النحو الآتي:

- ١- أعراض المواجهة أو الهروب لكانون (Cannon): يطلق على النموذج هذا الاسم لأن هذه الاستجابة تجعل الفرد إما أن يواجه الموقف أو أن يتجنبه ويهرب منه.
- ٢- أعراض التوافق العام (G.A.S) لسيلي (Selye): ينظر سيلي (Selye) إلى الضغط في صورة استجابة (Response) لإحداث مثيرة من البيئة ، وينصب اهتمامه على الاستجابة التي يمكن النظر إليها كدليل على أن الفرد يقع فعلاً تحت ضغط من بيئة مضايقة ، فينظر إليها على أنها الضغط أو الحدث المتأني للضغط .

وأن هناك أنماطاً معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الفرد يقع تحت تأثير موقف ضاغط وتعتبر هذه الاستجابة ضغطاً ، كما أن اضطرابات الاستجابة الفيزيولوجية للضغوط هدفها هو المحافظة على الفرد .

وقد قسم سيلبي (Selye) مجموعة الأعراض التوافقية للضغط (رد الفعل الدفاعي تجاه الموقف الضاغط) إلى ثلاث مراحل هي:

١_ مرحلة الإنذار أو التنبيه (Alarm Stage)

٢_ مرحلة المقاومة (Resistance Stage)

٣_ مرحلة الإنهاك أو الانهيار (Exhaustion Stage)

النظرية الانفعالية لسكولر (Schooler): توضح هذه النظرية أن هناك ارتباطاً قوياً بين الضغوط النفسية ورد الفعل الانفعالي حتى أن البعض ذهب إلى تعريف الضغوط النفسية ارتباطاً بتأثيرها الانفعالي بأنها "كل ما هو غير سار أو مقلق أو هي مطلب شديد الإلحاح" ، وأكثر الانفعالات شيوعاً كردود الأفعال الانفعالية للمواقف الضاغطة هي القلق والغضب والاكنتاب وغيرها من الانفعالات غير السارة ، وإذا استمر الموقف الضاغط فإن مواقف الفرد تزداد اضطراباً .

النظرية المعرفية للضغط والتعامل (Cognitive Theory Of Stress And Coping)

تقوم هذه النظرية على أساس من العلاقة والعملية فمن ناحية العلاقة فإنها تتضح في تعريف الضغط على أنه العلاقة بين الشخص والبيئة التي يقدرها بأنها تفوق إمكانياته وتمثل خطر على استقراره وسعادته، وكون هذه النظرية تبنى على أساس من عملية فإن هذا له معنيان بالنسبة لها:

١- أن الشخص والبيئة في علاقة دينامية باستمرار.

٢- أن هذه العلاقة ذات وجهة ثنائية من حيث كون الشخص والبيئة يؤثر كلاً منهما في الآخر.

الدراسات السابقة

- دراسة علي شويل القرني(٢٠٠٥): بعنوان "الإعلام والإحترق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية" يهدف هذا البحث إلى التعرف على حجم الضغوط المهنية ودرجة الإحترق النفسي الذي يعاني منه المشتغلون في المؤسسات الإعلامية السعودية، وذلك من خلال مسح ميداني لمختلف منسوبي الأجهزة الاعلامية الرسمية والخاصة في المملكة العربية السعودية. وتم توظيف مقياس ماسلاك للإحترق النفسي، إضافة الى فقرات خاصة بالضغوط المهنية، على عينة عشوائية بلغت ١٣٤ فردا.

وأشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى وجود درجات متوسطة من الإحترق النفسي لدى مجمل أفراد العينة في الأبعاد الثلاثة المكونة للمقياس من الإجهاد الإنفعالي، والتبدل الإحساسي، والإنجاز الشخصي. وقد تبين من البحث وجود إختلافات بين فئات العينة حسب المتغيرات المؤسسية والمتغيرات الفردية التي استخدمها هذا البحث. كما أشارت النتائج الى وجود شعور بضغوط مهنية على منسوبي المؤسسات الإعلامية نتيجة المنافسة الواسعة، او الضغوط المؤسسية والمجتمعية.

ولقد اتفقت الدراسة مع دراسة علي بن شويل القرني في وجود اختلافات بين فئات العينة حسب المتغيرات المؤسسية والمتغيرات الفردية التي استخدمها هذا البحث.

- دراسة ساندرز (٢٠٠١): تهدف دراسة ساندرز إلى بيان علاقة " ضغوط الحياة وأسلوب حياة المعلم" بضغوط مهنة التدريس ، حيث طبقت على ١٤٠٠ معلم بالمرحلتين الابتدائية والإعدادية بولاية لينويا الأمريكية بمقياس clark للضغط المهني واستبيان everly لأسلوب حياة المعلم وقد أوضحت أن المعلم الذي يعاني من ضغوط في حياته العامة هو أكثر احساسا بضغوط المهنة وأن ضغوط المهنة ترجع لمصادر أهمها العائد الاقتصادي للمهنة وعلاقة المعلم بطلابه وتلاميذه .

ولقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الهدف وهو علاقة" ضغوط الحياة وأسلوب حياة المعلم" بضغوط مهنة التدريس بينما كان هدف الدراسة الحالية هو دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسى للمرأة العاملة .

- دراسة محمد فرج الله مسلم (٢٠٠١) بعنوان الضغوط النفسية لدي الممرضين والممرضات العاملين في مجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات

هدفت الدراسة الي التعرف علي الضغوط النفسية لدي الممرضين والممرضات العاملين في مجال الحكومي الذين يعملون في اقسام العناية المركزة وعلاقتها بكفاءة الذات في ضوء بعض المتغيرات. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في اقسام العناية المركزة في المستشفيات الحكومية ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث ببناء وتطبيق مقياس الضغوط النفسية لدي الممرضين والممرضات العاملين في مجال الحكومي واستخدم الانحراف المعياري و t- test وتوصلت النتائج الي يعاني ممرضين وممرضات العاملين في مجال الحكومي من ضغوط نفسية كبيرة بنسبة ٦٤,٧٣ % إذ شكل البعد المادي المرتبة الاولى ثم بعد بيئة العمل ثم البعد السياسي ثم البعد العضوي يلي ذلك البعد النفسي كما اظهرت النتائج ان لا يوجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وكفاءة الذات

ولقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الهدف هدفت دراسة محمد فرج الي التعرف علي الضغوط النفسية لدي الممرضين والممرضات العاملين في مجال الحكومي الذين يعملون في اقسام العناية المركزة وعلاقتها بكفاءة الذات في ضوء بعض المتغيرات بينما الدراسة الحالية هدفت إلي دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسى للمرأة العاملة ، والمعاملات الاحصائية مثل الانحراف المعياري t- test ، بينما استخدمت الدراسة الحالية معامل ارتباط بيرسون ،بينما اتفقت في الادوات مثل مقياس الضغوط النفسية .

مفاهيم الدراسة:

مفهوم الضغوط:

تعريف الضغوط فى المعاجم اللغوية، تعريف لسان العرب ويعرف الضغط كالاتى:

- ضغط الضغط عصر شئ الى شئ وضغطة اذا عصره وضيق عليه وقهره
- الضغطة بالضم الشدة هو المشقة
- الضاغط كالرقيب والأمين يلزم به العامل لئلا يخون فيما يجبى يقال أرسله ضاغطاً على فلان وسمى بذلك لتضييقه على العامل.

تعريف معجم ويبستر, webster sneu world dictionary ١٩٧٦ ان كلمة ضغط تعنى القوى المجهدة ويقال انه القوة التى تقع على الجسم مما يحدث تغير فى شكله كما تشير اللفظة الى القوة المضادة التى يواجه بها الفرد ما يقع على جسمه من ضغط واجهاد من قوى خارجية كما تعنى الاثارة البدنية.(webster sneu world dictionary .1976)

تعريف الضغوط لدى علماء النفس:

يعرف الضغط بأنه عبارة عن استجابة غير نوعية response nonspecific يقوم بها الفرد لاي مطلب او حدث خارجى لحدوث تكيف مع متطلبات البيئة عن طريق اساليب جديدة لجهاز المناعة.

ويعرف الضغوط هى أحداث الحياة المهددة والصعوبات المزمنة ذات الأهمية الكبيرة فى سرعة) (84, 2012 : Doherty William ظهور الأعراض الإكتئابية.

مفهوم الضغوط المهنية:

تعرف الضغوط المهنية على أنها عبارة عن حالة من عدم الإتزان التى تصيب الانسان نتيجة لعدم قدرته على التكيف مع البيئة الوظيفية والمهنية المحيطة به لكثرة الأعباء والمطالب التى تقع علي كاهله وعدم استطاعته لتلبية هذه المطالب ويصل الإنسان لحالة من الإحباط والإكتئاب تؤدي لتعرضه لعبء نفسى شديد مما يؤدي الى إبتعاده عن مهنته.

(الهام حسن عبد الله : ٢٠١٢ ، ٦٩)

كما تعرّف: على أنها الظروف التي يعمل في ظلها الشخصى سواء ما كان يتعلق بطبيعة المهنة أو الوظيفة الى تقوم بإدائها وخصائص ومتطلبات العمل الذى يقوم به ،ونوعية العلاقات الإنسانية التى تسود فى جو العمل سواء كانت مع الزملاء أو الرؤساء والمدربين ، أشباع العمل للحاجات الأساسية للفرد والمتمثلة فى أجور وحوافز ،فرص الترقى ،الشعور بالأمن الوظيفى والظروف الفيزيائية المحيطة.

الضغوط عبارة عن الظروف البيئية التى تحيط بالفرد داخل بيئة العمل وخارجها تسبب له الضيق والتوتر ينشأ من إدراك الفرد أن هذه الظروف تفوق قدرته على تحملها

التعريف الاجرائى للضغوط المهنية: هى مجموعة العوامل والظروف المهنية والوظيفية التى تحيط بالمرأة العاملة فى المهن المختلفة وتؤثر علي توافقها النفسى والمهني .

مفهوم التوافق النفسى : التوافق النفسى هى عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته.وينظر البعض الى الصحة النفسية باعتبارها عملية توافق نفسى .ويتحدد ما اذا كان التوافق سليما أو غير سليم تبعا لمدى نجاح الاساليب التى يتبعها الفرد للوصول الى حالة التوازن النسبى مع بيئته .أذن التوافق هو من المفاهيم الاساسية فى علم النفس والصحة النفسية بصفة خاصة ، حيث يعتبر بعض العلماء ان التوافق هو معيار للتمييز بين العادية وغير العادية او هو مرادف للصحة النفسية للفرد . (حامد زهران ، ٩ ، ١٩٩٧)

العوامل النفسية: هي التغيير فى الحالة النفسية للفرد ، نتيجة تعرضه لبعض التغيرات البيئية ويقاس هذا المتغير بمقياس الحالة النفسية. (عاطف غيث: ١٩٨٠ م ، ٦١)

التعريف الاجرائى للعوامل النفسية: هي التغيرات الطارئة علي المرأة من حالة مزاجية ، نتيجة تعرضها لضغوط العمل ويقاس هذا المتغير من خلال الحالة المزاجية.

مفهوم البيئة الاجتماعية: يقصد بالبيئة الاجتماعية ذلك الجزء من البيئة(الشاملة) الذى يتكون من الأفراد والجماعات فى تفاعلهم، وكذلك التوقعات الاجتماعية وأنماط التنظيم الاجتماعى وجميع مظاهر المجتمع الأخرى.

وسوف تستخدم الباحثة مفهوم البيئة الإجتماعية على المستوى الإجرائى كما يلى:
البيئة الإجتماعية هى كل أنماط العلاقات الإجتماعية التى تنشأ بين الأفراد داخل مجتمعاتهم.(سوزان أحمد أبوريه :١٣٨،١٩٩٩)
التعريف الاجرائي لمفهوم البيئة الإجتماعية: يقصد بالبيئة الإجتماعية بيئة العمل وبيئة المنزل للمرأة العاملة أي نمط العلاقة بين المرأة وعلاقتها بزملاء العمل وعلاقتها الزوجية من توافق أو عدم توافق ، وعلاقة المرأة بأولاده.
مفهوم ضغط العمل: تجدر الإشارة إلي أن تداخل بعض المفاهيم و الأفكار مع مفهوم ضغوط العمل قد يحدث نوع من الغموض في تعريف ضغوط العمل، حيث أن ضغوط العمل ليست التوتر العصبي أو الإجهاد العصبي ، بل هما ناتجان من نواتج ضغوط العمل ، كذلك ضغوط العمل ليست مرادفا للقلق، حيث أن القلق أحد مظاهر و سمات ضغوط العمل، وهو دليل علي عدم وجود اتزان نفسي و انفعالي لدي الفرد.
وفي تعريف آخر تحدث ضغوط العمل نتيجة لوجود متطلبات للوظيفة أو العمل الغير متوافقة مع القدرات العقلية أو الجسمية أو النفسية بما يجعل الفرد غير متوازن و لديه درجة من التوتر. (Eutunad Akkan, 2013, p 145)

إجراءات الدراسة

نوع الدراسة: دراسة وصفية

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو من أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملاءمة للواقع الاجتماعي وخصائصه، وهو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع، إذ من خلاله نتمكن من الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع محددة على خريطة تصف وتصور بكل دقة كافة ظواهره وسماته.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: أجريت الدراسة على جمعية تبارك للايتام ٣ ميدان النافورة المقطم في محافظة القاهرة ومدرسة رامي الجهيني واقتصرت هذه الدراسة مكانياً على محافظة القاهرة، ولأنها مكان عمل الباحثة.

المجال الزمني: أمضت الباحثة لإنجاز هذه الدراسة حوالي عامين بدأت من ٢٠١٣/٦/١ إلى الفترة ٢٠١٥/٦/١.

المجال البشري (عينة الدراسة): تكونت العينة من المدرسات والموظفات العاملات في جمعية تبارك للايتام ٣ ميدان النافورة المقطم ومدرسة رامي الجهيني وبلغ حجم عينة الدراسة (٢٠٠) موظفة.

أداة جمع البيانات:

وصف الاستبيان:

١- تم أخذ البيانات الديموجرافية لعينة البحث من عمر ومؤهل علمي ووظيفة وسنوات خبرة وحالة اجتماعية ودخل شهري.

٢- والاختبار النفسي متمثل في اختبار العينة في الخوف وعدم الكفاءة والعصبية والقلق، والاستجابة للفرع والخوف والاعراض السيكوسوماتية والحالة النفسية بلاضافة الي التوافق المهني.

تم تطبيق الاستبيان علي ثلاث فئات
الفئة الاولى هي: مدرسات من مدرسة رامي الجيهني وعددهم ٥٠ مدرسة
الفئة الثانية هي: مجموعة الاشراف والخدمات المعاونة في جمعية تبارك عددهم ١٠٠ مفردة.
المجموعة الثالثة هي: موظفات اداريات ومديريات في جمعية تبارك مقارنة بين ثلاث
مجموعات ٥٠ مفردة علي إناث (الضغوط والتوافق المهني والتوافق النفسي).
أسلوب تحليل وتفسير البيانات: اتبعت الباحثة لمعالجة البيانات الإحصائية باستخدام الرزمة
الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وذلك من أجل الحصول على جداول بسيطة تبين
النسب والتكرارات. حيث استطاعت من خلالها الباحثة التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها
بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة والتعرف على بعض الخصائص المميزة لمجتمع البحث.

نتائج الدراسة

تحققت النتائج الآتية:

١. هناك تعدد لأدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني:

جدول رقم(١): يوضح إجابة التساؤل هناك تعدد لأدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني

المتغيرات		درجة منخفضة جداً		درجة منخفضة		درجة متوسطة		درجة كبيرة		درجة كبيرة جداً	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٥	٢,٥	٣٠	١٥	٢٧	١٣,٥	٧٢	٣٦	٦٦	٣٣		

من الجدول السابق كانت إجابة عينة الدراسة بنسبة كبيرة تجاه الموافقة على التساؤل بنسبة (٣٣%) للاختيار (درجة كبيرة جداً) و(٣٦%) للاختيار (درجة كبيرة)، أما نسبة الرفض على التساؤل (٢,٥%) للاختيار (درجة منخفضة) و(١٥%) للاختيار (درجة منخفضة جداً)، أما نسبة الاختيار (درجة متوسطة) بنسبة (١٣,٥%).

مما سبق وافقت عينة الدراسة على أنه هناك تعدد لأدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني.

٢. هناك أثر لتأخر سن الزواج للمرأة ومعدل أدائها في العمل:

جدول رقم (٢): يوضح إجابة التساؤل هناك أثر لتأخر سن الزواج للمرأة ومعدل أدائها في العمل

المتغيرات		درجة منخفضة جداً		درجة منخفضة		درجة متوسطة		درجة كبيرة		درجة كبيرة جداً	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٤٩	٢٤,٥	٣٦	١٨	٣٧	١٨,٥	٤٢	٢١	٣٦	١٨		

من الجدول السابق اختلفت إجابة عينة الدراسة بنسب مختلفة حيث كانت نسبة الموافقة على التساؤل (١٨%) للاختيار (بدرجة كبيرة جداً) و(٢١%) للاختيار (بدرجة كبيرة)، أما نسبة الرفض للتساؤل (١٨%) للاختيار (بدرجة منخفضة) و(٢٤,٥%) للاختيار (بدرجة منخفضة جداً)، أما نسبة الاختيار (بدرجة متوسطة) بنسبة (١٨,٥%).

مما سبق وافقت عينة الدراسة على أنه هناك أثر لتأخر سن الزواج للمرأة ومعدل أدائها

في العمل.

٣. يوجد أثر لتربية الأطفال لدى المرأة ومعدلات الأداء المهني:

جدول رقم (٣): يوضح إجابة التساؤل يوجد أثر لتربية الأطفال لدى المرأة ومعدلات الأداء

المهني

المتغيرات		لا توجد		ليس لدي اطفال		درجة منخفضة جداً		درجة منخفضة		درجة متوسطة		درجة كبيرة		درجة كبيرة جداً	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٢	١	٥٠	٢٥	٦	٣	١٥	٧,٥	٢٥	١٢,٥	٤٩	٢٤,٥	٥٣	٢٧,٥		

من الجدول السابق كانت إجابة عينة الدراسة بنسبة كبيرة تجاه الموافقة على التساؤل بنسبة (٢٧,٥%) للاختيار (بدرجة كبيرة جداً) و(٢٤,٥%) للاختيار (بدرجة كبيرة)، أما نسبة الرفض على التساؤل (٣%) للاختيار (بدرجة منخفضة) و(٧,٥%) للاختيار (بدرجة منخفضة جداً)، أما نسبة الاختيار (بدرجة متوسطة) بنسبة (١٢,٥%).

مما سبق يتبين أنه عينة الدراسة وافقت على أنه يوجد أثر لتربية الأطفال لدى المرأة ومعدلات الأداء المهني.

٤. هناك أثر لقيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الأداء المختلفة.

جدول رقم (٤): يوضح إجابة التساؤل هناك أثر لقيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الأداء المختلفة

المتغيرات		درجة منخفضة جداً		درجة منخفضة		درجة متوسطة		درجة كبيرة		درجة كبيرة جداً	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٦	٣	١٧	٨,٥	٤٣	٢١,٥	٦٨	٣٤	٦٦	٣٣		
هناك أثر لقيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الأداء المختلفة؟											

من الجدول السابق كانت إجابة عينة الدراسة بنسبة كبيرة تجاه الموافقة على التساؤل بنسبة (٣٣%) للاختيار (بدرجة كبيرة جداً) و(٣٤%) للاختيار (بدرجة كبيرة)، أما نسبة الرفض على التساؤل (٨,٥%) للاختيار (بدرجة منخفضة) و(٣%) للاختيار (بدرجة منخفضة جداً)، أما نسبة الاختيار (بدرجة متوسطة) بنسبة (٢١,٥%).

مما سبق وافقت عينة الدراسة على أنه هناك أثر لقيمة المسؤولية الاجتماعية ومستويات الأداء المختلفة.

٥. يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني.

جدول رقم (٥): يوضح إجابة التساؤل يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني

المتغيرات		بدرجة منخفضة جداً		بدرجة منخفضة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		بدرجة كبيرة جداً	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني؟	٩	٤,٥	٢٠	١٠	٢٩	١٤,٥	٤٩	٢٤,٥	٩٣	٤٦,٥	

من الجدول السابق كانت إجابة عينة الدراسة بنسبة كبيرة تجاه الموافقة على التساؤل بنسبة (٤٦,٥%) للاختيار (بدرجة كبيرة جداً) و(٢٤,٥%) للاختيار (بدرجة كبيرة)، أما نسبة الرفض على التساؤل (٩%) للاختيار (بدرجة منخفضة) و(١٠%) للاختيار (بدرجة منخفضة جداً)، أما نسبة الاختيار (بدرجة متوسطة) بنسبة (١٤,٥%).

مما سبق وافقت عينة الدراسة على أنه يوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني.

٦. يوجد دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة ومعدل أدائها في العمل.

جدول رقم (٦): يوجد دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة ومعدل أدائها في العمل

المتغيرات		بدرجة منخفضة جداً		بدرجة منخفضة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		بدرجة كبيرة جداً	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يوجد دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة ومعدل أدائها في العمل؟	١٠	٥	٢٢	١١	١٨	٩	٤٣	٢١,٥	١٠٧	٥٣,٥	

من الجدول السابق كانت إجابة عينة الدراسة بنسبة كبيرة تجاه الموافقة على التساؤل بنسبة (٥٣,٥%) للاختيار (بدرجة كبيرة جداً) و(٢١,٥%) للاختيار (بدرجة كبيرة)، أما نسبة الرفض على التساؤل (٥%) للاختيار (بدرجة منخفضة) و(١١%) للاختيار (بدرجة منخفضة جداً)، أما نسبة الاختيار (بدرجة متوسطة) بنسبة (٩%).

مما سبق وافقت عينة الدراسة على أنه يوجد بين دور لمشاركة وتدعيم الرجل للمرأة

ومعدل أدائها في العمل.

٧- هناك علاقة إحصائية بين الحالة النفسية للمرأة ومعدلات الاداء المهني
جدول(٧): يوضح العلاقة بين الحالة النفسية للمرأة ومعدلات الاداء المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	الحالة النفسية
معدلات الاداء المهني	معامل الارتباط	-٠,١٩٨ (**)
	الدلالة المعنوية	٠,٠٠٥

توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين الحالة النفسية للمرأة ومعدلات الاداء المهني حيث بلغت قيمة الدلالة المعنوية (٠,٠٠٥) وهي قيمة دالة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وبلغ معامل الارتباط (-٠,١٩٨).

تفسير النتائج

- مما سبق نجد أن هناك تعدد لأدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني وهذا يبين لنا مدى تأثير تعدد ادوار المرأة علي أداء عملها .
- تري عينة الدراسة أن هناك أثر لتأخر سن الزواج للمرأة ومعدل أدائها في العمل.
- ويتبين من النتائج أنه يوجد أثر لتربية الأطفال لدى المرأة ومعدلات الأداء المهني مما يستوجب توفير دور حضانة تساعد المرأة في توفير الوقت لها .
- تري عينة البحث أن المسؤولية الاجتماعية تساهم في رفع مستوي ادائها.
- تري عينة البحث أن المرأة الطموحة طموحها يؤثر بالايجاب علي معدلات أدائها المهني
- تري عينة البحث أن المرأة التي يشاركها الرجل ويدعمها يكون أدائها في العمل أفضل.
- مما سبق يثبت أنه توجد علاقة بين الحالة النفسية للمرأة ومعدلات الاداء المهني وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الهام حسن في تأثير الضغوط النفسية ومعدلات الاداء.

توصيات الدراسة

- ١- مشاركة وتدعيم الرجل للمرأة للعمل فهو يحفزها علي التقدم.
- ٢- توفير وسائل النقل للمرأة العاملة
- ٣- ازالة الصعوبات التي تواجه المرأة لارتفاع معدلات الاداء المهني.

- ٤- تغيير صورة المرأة في الأعلام وإعلاء مكانتها الاجتماعية وإبراز دورها في التنمية كشريك للرجل .
- ٥- سد الاحتياجات الضرورية للمرأة العاملة مثل توفير الرعاية البديلة لابنائها أثناء تواجدها في العمل مثل دور الحضانه، والدعم المادي في حالة عدم قدرتها علي النزول للعمل.
- ٦- ازالة العوائق التي تؤثر علي سير العمل.
- ٧- عمل دورات تدريبية في مجال التنمية البشرية والموارد البشرية لتنمية وتطوير قدرات المرأة العاملة.

المراجع

- أحمد شمسان(٢٠٠١): أثر الرضا الوظيفي على كفاءة أداء هيئة التدريس بالتطبيق على جامعة صنعاء، قضايا ادارية، العدد السادس، مركز دراسات واستشارات الادارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- إيمان أحمد صالح الجوفي(٢٠٠٦): الموظفين في الدواوين الحكومية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي، ماجستير، كلية الآداب، جامعة صنعاء.
- المعجم الوسيط: الجزء الاول، الطبعة الثانية، مجمع اللغة العربية.
- بدر الدين السباعي: "مشكلة المرأة: العامل التاريخي"، دار الفارابي، بيروت ،١٩٨٥م، ص. ١٣٦ . بشير نوار (٢٠٠٨) : العلاقات العامة وتحفيز الأداء الوظيفي في قناتي الجزيرة والعربية، جامعة بغداد.
- دائرة الإحصاءات العامة، الأردن بالأرقام، عام ٢٠٠٠ م .
- سوزان أحمد أبوويه، الانسان والبيئة، دار المعرفة الجامعية،١٩٩٩، ص١٣٨.
- عبد الحميد بن عويد الخطابي وعبد الله بن حمود الحربي(٢٠٠٥): تقويم مستوى أداء خريجي كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، السعودية.
- عبد الحليم على(١٩٩٦): المعرفة بين ضغوط العمل وبين الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، الرياض، مجلة الإدارة العامة العدد الثاني.

عصام خوري ومطانيوس مخول: تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية الواقع والآفاق، ماجستير في قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، دمشق، سوريا، ٢٠٠٦

عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، ١٩٨٠ م ص ٦١

علي شويل القرني: الاعلام والاحتراق النفسي عن مستوي الضغوط المهنية في المؤسسات الاعلامية في الممكة السعودية، جامعة الملك ال سعود ، الرياض، ٢٠٠٥م.

محمد سعيد النابلسي: "الاقتصاد السياسي"، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، ١٩٨١ ص (١٦-١٧) .

محمد شوقي، سامية محروس (٢٠٠٨): آلية مقترحة لتطوير تقييم أداء العاملين، الجهاز: أ.م للبحوث.

محمد عنتر (١٩٩٦): دراسة تحليلية بين الخصائص التنظيمية وأداء المنظمات، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

محمد فرج الله مسلم بعنوان الضغوط النفسية لدي الممرضين والمرضات العاملين في مجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات، ماجستير، جامعة عزة

محمود سليمان حنفي: السلوك التنظيمي والأداء، القاهرة، دار الجامعات المصرية.

مركز دراسات الوحدة العربية: العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، بيروت، ١٩٩٩م، ص.٢١.

مريم سليم: "أوضاع المرأة العربية" وضع المرأة، ٢٠٠٨.

لينا عوده فهد (٢٠٠٧) " أثر بيئة العمل الداخلية على رفع مستوى أداء العاملين في المستشفيات " رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية، جامعة عين شمس.

عامر قندلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات.التقليدية والالكترونية، (قطر: دار الميسرة، ١٤٢٨هـ)، ص١٨٢.

عبد الباسط حسن، اصول البحث الاجتماعي، (القاهرة: مكتبة وهبة، ١٩٩٨)، ص٢٢٢.

جلال مصطفى الصياد، العينات، (جدة: دار المريخ، ١٤١٨هـ).

جلال مصطفى الصياد، مقدمة الطرق الإحصائية، (جدة: دار عكاظ، ١٤١٦هـ)، ١٤٥.

**PROFESSIONAL PRESSURES AND THEIR
RELATIONSHIP IN LINE WITH THE
PSYCHOLOGICAL AND PROFESSIONAL WOMEN
FIELD STUDY ON WOMEN IN DIFFERENT
OCCUPATIONS - THE STUDY OF THE
PSYCHOLOGY OF COMPARISON**

[15]

**Sharkawy, F. M.⁽¹⁾; Kamal El-deen, Mona, M.⁽²⁾
and El-Kafrawy, Sally, M.⁽³⁾**

1) Faculty of Arts, Ain Shams University, 2) Faculty of Woman, Ain Shams University 3) Blessed Association for Orphans

ABSTRACT

The study aimed to identify occupational stress and its relation to the Psychological Adjustment of working women, to identify the psychological factors affecting the professional performance of working women rates, to identify the professional performance of working women rates, disclosure of the relationship between the pressure and their relationship to professional performance rates for working women. And has taken the study is made up of 200 individual samples, were selected deliberate manner. ostkhaddmt researcher descriptive analytical method, with the aim of collecting, monitoring and analyzing data and information associated with the pressures of professional and their relationship to the Psychological Adjustment and professional women's and tools that have been used by the tool questionnaire, and the measure of psychological and professional compatibility study found a number of the most important results: 1-no statistical relationship between the multiplicity of women's roles and rates of performance-

Almhenne.2 no statistical relationship between the delayed age of marriage for women and rate their performance in Alaml.3-no statistical relationship between parenting and women's rates of performance-no Almhenne.4 statistical relationship between the value of social responsibility and performance levels Almokhtlvh.5-no statistical relationship between women and ambitious rates of performance-Almhenne.6 no statistical relationship between the post and the strengthening of women by men and rate their performance at work. The study recommends to contribute to meet the growth and development of women working requirements through integrated services including providing transport for women working system, provide motivation and support necessary for the progress of women in employment, rising wages and salaries rate, give training courses in the field of human development and human resources for the development of women's capabilities working.