



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



الموضوع:

علاقة الضغوط المهنية بالقدرة على القيام بالأدوار الأسرية

" دراسة ميدانية بشركة سونلغاز وهران "

رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:
منصور بن زاهي

إعداد الطالبة:
أمال دربال

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا
مشرفا
ومقرر
مناقشا
مناقشا
مناقشا
مناقشا

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر
جامعة غرداية
جامعة غرداية

أ.د. صبرينة غربي
أ.د. منصور بن زاهي
أ.د. يمينة خلادي
د. ريم بلال
د. حمزة معمر
د. عبد الرحمان بقادير

السنة الجامعية: 2018 - 2019

إهداء

إلى من عزز طموحي وإرادتي

إلى من شد أزرعي وعزيمتي:

إلى من أوصاني الله بهما خيرا وربباني صغيرا ودعيا لي بالتوفيق دوما
والديا الكريمين أطل الله بعمرهما على طاعته ورزقني برهما
إلى زوجي المكافح الذي ضحى بوقته وصبره وكان بجانبني خطوة خطوة
إلى من شاركتني اللحظات الأخيرة دون كلل أو ملل فاطمة الزهراء زينب

إلى إخوتي وأخواتي، أزواجهم وأبنائهم

إلى قرة عيني أشرف تقي الدين

حفظه الله

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أتم علينا نعمة العقل و الإيمان، وسخر عبده ليكون لي المعين و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده محمد صلى الله عليه و على آله و صحبه و سلم و بعد:

لا يسعني بعد أن وفقني الله عز و جل إلى إنجاز هذا العمل المتواضع، أن أتقدم بخالص الشكر و التقدير و الامتنان لأستاذي التقدير و الفاضل "أ.د.منصور بن زاهي" على صبره و دعمه و تشجيعه في أصعب الأوقات، و ما تفضل به من إشراف و لما لمست من حسن خلقه و تواضعه الجم و جديته الصادقة و توجيهاته القيمة و حرصه الشديد على تنمية قدرات الباحث العلمية و الفكرية فله مني الدعاء بأن يبارك الله في علمه و عمله و جهده. كما أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان لصديقتي وأختي بن خيرة سهيلة لدعمها المستمر و تشجيعها لي طيلة المشوار الجامعي.

شكر خاص للأستاذة مرزوقي كريمة على دعمها العلمي و المعنوي و تشجيعها لي في أصعب اللحظات.

كما أشكر الأستاذ شعوفي قويدر على كل التسهيلات و الدعم المعنوي خلال الفترة الأخيرة من إنجاز هذا العمل.

صديقتي مقبول مريم شكرا على مساعدتك القيمة و تدقيق الترجمة.

صديقتي: أسماء، ريم، كريمة، سهام، شكرا على تشجيعكن لي في لحظات الإحباط و التردد.

كما أتقدم بالشكر و التقدير للأساتذة المحكمين وإلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل و قراءته و الارتقاء به .

إلى كل إدارات شركة سونلغاز و بالأخص السيد عرارية و السيدة بوطرفة.

وإلى كل من قدم لي توجيه أو مساعدة أو دعاء ممن لم تسعفني الذاكرة على استحضار أسمائهم لهم مني خالص الشكر و الثناء و الاعتذار ،داعية الله أن يجزي الجميع خير الجزاء

وأن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وخدمة العلم و أهله.

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى تحكم الإطارات في العوامل المسببة للضغط المهني ومستوى قدرتهم على أداء أدوارهم الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران، وفقا لبعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث تكونت عينة الدراسة من (250) إطار متزوج اختيروا بطريقة قصدية، كما استخدمت الباحثة مقياسين: مقياس « wocccq » لتشخيص الضغط المهني ومقياس الأدوار الأسرية من إعداد الباحثة وبعد معالجة البيانات باستخدام النسخة 22 للبرنامج الإحصائي SPSS أفضت نتائج التحليل إلى:

1. أن الإطارات العاملة بشركة سونلغاز يشعرون بمستوى متوسط من الضغط المهني ولديهم قدرة مرتفعة للقيام بأدوارهم الأسرية.
2. توجد علاقة موجبة بين الضغط المهني والأدوار الأسرية.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز باختلاف السن.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز باختلاف عدد الأبناء.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز باختلاف نظام المناوبة.
6. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز باختلاف طبيعة السكن.
- الكلمات المفتاحية:** الضغط المهني، الأدوار الأسرية، الإطارات.

ABSTRACT

The study aimed to identify the control level of tires toward the factors that cause occupational pressures as well as the level of their ability to perform their family roles with tires employed by Sonelgaz Oran, according to personal and organizational variables. The researcher used the descriptive and the analytical method. The sample of the study consisted of (250) married tires whom chosen randomly. In addition, the researcher used two measures: the “wocccq” scale to diagnose occupational stress and the family role scale which was the researcher's preparation. After processing the data using SPSS version 22, the results were:

1. The tires employees of Sonelgaz feel an average level of professional pressure and have a high ability to perform their family roles..
2. There is a positive relationship between professional pressure and family roles.
3. The existence of statistically significant differences in the ability to play family roles of tires employees working in Sonelgaz Company depending on the nature of housing.
4. Lack of statistically significant differences in the ability to play family roles of employees working in Sonelgaz Company according to the shift system.

5. The absence of statistically significant differences in the ability to play family roles in the staff working in Sonelgaz Company by the number of children.
6. Lack of statistically significant differences in the ability to play family roles among employees working in Sonelgaz Company by age.

Keywords: occupational pressure, family roles, tires

فهرس الموضوعا ت

الصفحة	الموضوع
ا	الإهداء
ب	الشكر
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
د	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
و	فهرس الموضوعات
ك	فهرس الجداول
م	فهرس الأشكال
01	المقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول : مدخل الدراسة

07	1. إشكالية الدراسة
16	2. تساؤلات الدراسة
17	3. فرضيات الدراسة
18	4. أهداف الدراسة
19	5. أهمية الدراسة
20	6. المفاهيم الإجرائية

الفصل الثاني : الضغوط المهنية

25	تمهيد
26	1. المسار التاريخي لمفهوم الضغوط
30	2. مفهوم الضغوط النفسية
32	3. ديناميكية حدوث الضغط النفسي
35	4. عناصر الموقف الضاغط
42	5. العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط
56	6. التناول النظري المفسر للضغوط

الفصل الثالث : الأدوار الأسرية

70	تمهيد
70	1. مفهوم الدور
72	2. المفاهيم المرتبطة بالدور

77	3. أنواع الأدوار
77	4. توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية
90	5. كفاءة الزوجين في أداء أدوارهما
92	6. التقصير في القيام بالأدوار الأسرية
93	7. المقاربات النظرية المفسرة للأدوار الأسرية

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

100	تمهيد
100	المنهج المتبع
103	حدود الدراسة
104	مجتمع الدراسة
109	الدراسة الاستطلاعية
110	أدوات الدراسة
133	الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

137	تمهيد
137	عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
139	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
141	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
142	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
143	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
144	عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

الفصل السادس : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

146	تمهيد
146	مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول
147	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
155	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
156	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
158	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
158	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
160	خلاصة النتائج
161	الاقتراحات والتوصيات
162	المراجع
174	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة		الجدول
29 يبين العوامل الشخصية المسببة للضغط	الجدول رقم 01
80 توزيع مسؤوليات الزوجين عندما تكون الزوجة ربة البيت	الجدول رقم 02
81 توزيع مسؤوليات الزوجين عندما تكون الزوجة تعمل خارج البيت	الجدول رقم 03
116 يوضح أبعاد مقياس WOCCQ	الجدول رقم 04
117 يوضح السقف النظري لمقياس WOCCQ	الجدول رقم 05
121 يوضح تشبعات بنود مقياس الضغط المهني	الجدول رقم 06
122 يصف معامل ثبات ألفا كرومباخ WOCCQ	الجدول رقم 07
122 يوضح معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية	الجدول رقم 08
125 يوضح أبعاد وفقرات مقياس الأدوار الأسرية	الجدول رقم 09
130 يوضح تشبعات العامل الاولي	الجدول رقم 10
130 يوضح تشبعات العامل الثاني	الجدول رقم 11
131 يوضح تشبعات العامل الثالث	الجدول رقم 12
132 يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الأدوار الأسرية	الجدول رقم 13
135 يوضح السقف النظري لمقياس الأدوار الأسرية	الجدول رقم 14
138 يبين نتائج نتائج التساؤل الأول	الجدول رقم 15
141 يبين نتائج الفرضية الأولى	الجدول رقم 16
142 يبين نتائج الفرضية الثانية	الجدول رقم 17
143 يبين نتائج الفرضية الثالثة	الجدول رقم 18
144 يبين نتائج الفرضية الرابعة	الجدول رقم 19
145 يبين نتائج الفرضية الخامسة	الجدول رقم 20

فهرس

الاشكال البيانية

الصفحة	الشكل
28	الشكل رقم 01 الأعراض العامة للتكيف
33	الشكل رقم 02 يوضح دينامية حدوث الضغط النفسي (مخطط كوبر).....
36	الشكل رقم 03 يوضح ميكانيزميات الضغط النفسي
40	الشكل رقم 04 يوضح بناء الاستجابة للضغوط النفسية
45	الشكل رقم 05 يوضح العلاقة بين مركز التحكم والضغط
48	الشكل رقم 06 تخطيط عام لنظرية هانز سيلبي
55	الشكل رقم 07 نظرية التقدير المعرفي للضغوط.....
59	الشكل رقم 08 يمثل نموذج استعداد الضغط.....
61	الشكل رقم 09 يوضح نموذج نظرية مارشال للضغوط.....
62	الشكل رقم 10 يوضح نموذج كوبر للضغوط.....
63	الشكل رقم 11 يوضح نموذج هب في الضغوط.....
66	الشكل رقم 12 يوضح نموذج كقان وليفي.....
67	الشكل رقم 13 بيهر ونيومن للضغط
105	الشكل رقم 14 يبين توزيع عينة الدراسة حسب فروع المؤسسة.....
106	الشكل رقم 15 يبين توزيع العينة حسب السن
107	الشكل رقم 16 يبين توزيع العينة حسب تقلد المسؤولية
108	الشكل رقم 17 يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل
108	الشكل رقم 18 يبين توزيع العينة حسب المناوبة الليلية.....
129	الشكل رقم 19 يبين اختبار المنحدر (Scree Plot).....
139	الشكل رقم 20 يوضح مستويات التحكم في عوامل الضغط المهني

مقدمة:

الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة، موجودة في كل مجالاته المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث أصبح الفرد يواجه العديد من الضغوط في الأسرة والمدرسة وبين الأصدقاء على جميع المستويات، مما جعل الباحثين في مجالات الطب، علم النفس والسلوك التنظيمي يهتمون بهذه الظاهرة، باعتبارها رد الفعل النفسي والفسولوجي والسلوكي للتغيرات، والأحداث في البيئة المحيطة بالفرد فأصبحت ضغوط العمل جزءاً رئيساً، ومؤثراً في حياة الفرد اليومية.

فالعنصر البشري في أي مؤسسة على اختلاف نشاطها يتعرض لمستويات مختلفة من الضغط المهني مما يترتب عنها آثار سلبية، خاصة على المدى الطويل سواء بالنسبة للأفراد أو المنظمات.

فقد حظي موضوع الضغوط المهنية باهتمام واسع من قبل الباحثين وبدعم مالي وأدبي كبيرين في الغرب لتشخيصه وتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية وتحليل بيئة العمل، حيث وضعت دول أوربية العديد من الأدوات والاختبارات والنماذج لتشخيص الضغوط المهنية قصد إيجاد أساليب واستراتيجيات للتعامل معها ومن بين النماذج التي خاضت في هذا المجال: نموذج « kreitner & kinicki » (1979) ، نموذج « Karasek » (1979)، نموذج « French, Caplan & Harisson » (1982)، نموذج « Schuler » (1982) نموذج « WOCCQ » (2001).

ويعتبر هذا الأخير من أحدث النماذج المفسرة للضغوط المهنية من خلال تشخيص العوامل المسببة له، وتحديد درجة سيطرة العامل على عمله، لأن تعدد المثيرات البيئية سواء العادية أو السيكلوجية، يجعل الفرد يتأثر بشكل كبير، ويتخطى هذا التأثير في بعض الأحيان الحياة العامة وحدود المنزل من أدوار أسرية واجتماعية.

وعلى ضوء هذه المعطيات تبلور موضوع الدراسة الحالية العلاقة بين الضغوط المهنية وعلاقته بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة توزيع الكهرباء والغاز بوهران، ولمعرفة جوانب هذا الموضوع تم التطرق إلى ستة فصول:

الفصل الأول: والذي عُنون بـ "الإطار التصوري للدراسة" وتضمن طرح إشكالية الدراسة مع صياغة مجموعة من الفرضيات مع إبراز أهداف وأهمية الدراسة بالإضافة إلى تم تحديد المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

أما الفصل الثاني: وقد تضمن الإطار النظري لمتغير وقد عُنون بـ "الضغوط المهنية" تحدثنا حول الضغط من خلال الإشارة إلى المسار التاريخي لمفهومه ، ديناميكية حدوثه ، العوامل النفسية والاجتماعية المسببة له ثم تناول النظري المفسر له.

الفصل الثالث: وقد تضمن الإطار النظري لمتغير "الأدوار الأسرية" والذي اشتمل على مفهوم الدور وعلاقته بمجموعة من المفاهيم، توزيع الأدوار الأسرية كفاءة الزوجين في أداء أدوارهما وكذا المقاربة النظرية المفسرة له.

الفصل الرابع : وقد خُصص "للإجراءات المنهجية للدراسة" بحيث تضمن: المنهج المتبع، حدود ومجتمع الدراسة الأساسية، عرض الدراسة الاستطلاعية ووصف خطواتها وإجراءاتها و الأدوات المستخدمة وإختبار خصائصها السيكمترية الأساليب الإحصائية المعتمدة.

الفصل الخامس: تناول "عرض نتائج الدراسة وتحليلها" وتضمن عرض وتحليل الجداول المتحصل عليها من الدراسة الأساسية في ضوء فرضيات الدراسة.

وأخيرا **الفصل السادس:** تناول "مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها" وتضمن تفسير ومناقشة النتائج المتحصل عليها ثم تفسير ومناقشة النتائج من خلال مقارنتها بالأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وصولا إلى النتيجة العامة.

الجانب النظري

الفصل الأول

مدخل الدراسة

1. الإشكالية
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. المفاهيم الإجرائية

1. الإشكالية:

حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام الباحثين في علم النفس، علم الاجتماع وعلم الإدارة لذلك كثرت الدراسات والبحوث والمؤلفات والكتب التي تناولت هذا الموضوع، فظاهرة الضغوط من الظواهر الإنسانية المعقدة فهي تتجلى في مضامين بيولوجية، نفسية، إقتصادية، إجتماعية ومهنية، ولأن كل المضامين لها انعكاساتها النفسية ولها نواتج تظهر في مخرجات فسيولوجية ونفسية، فيعتبر الباحثون أن كلا من التفكك الأسري، ترك العمل، الفقر، فقدان عزيز والفشل الدراسي كلها ضغوط نفسية، تكتسب معناها ممن يدركها على أنها ضغوط، فللضغط النفسي أبعاد إجتماعية، إقتصادية ومهنية باعتبارها المجال الذي يتحرك فيه الفرد (الرشيدي، 1999، ص2).

والاستجابة لهذه الضغوط تختلف حسب شدتها وطبيعتها، فهناك ضغوط إيجابية وأخرى سلبية ويأتي هذا التقسيم وفقا للآثار المترتبة عنها. (المشعان، 2000، ص21) وإذا زادت الضغوط عن حدود قدرات الفرد مع عدم قدرته على التكيف معها بسرعة وكفاءة مناسبة سيكون لها تأثير عكسي على الحياة النفسية، الجسمية، الاجتماعية والعقلية للفرد (مسيلي، 2009، ص11)

ونظرا لأهمية الموضوع، اجتهد الباحثون والمنظرون في هذا المجال لتشخيص الظاهرة ومحاولة تفسيرها ووضع استراتيجيات للتكيف معها، كونه يمس فئات مهنية مختلفة كالتعلم، الصحة، الإدارة... إلخ، ويختلف باختلاف طبيعة المؤسسة (عمومية، إقتصادية،... إلخ).

وتعد شركة سونلغاز أحد الشركات الرائدة في توزيع الطاقة اليومية للمستهلك والمتمثلة في الكهرباء والغاز وتسعى جاهدة لتقديم أحسن الخدمات وفي أحسن ظروف السلامة مما يجعل عمالها يسعون لتقديم كل ما عليهم لكن تحت ظروف تختلف من منطقة لأخرى ومن منصب لآخر، مما يجعلهم عرضة لمستويات مختلفة من الضغط.

وأشار كوبر وستورا (1985) أن من أسباب ومصادر الضغط لدى الأشخاص الذين تسند إليهم العملية الإدارية نجد: العلاقات التنظيمية، قرارات الإدارة العليا وتطبيق الاستراتيجيات الجديدة. (ضبع، 2012، ص10)

وفي دراسة أخرى لستورا (1993) كشفت أن 46% من مسيري المؤسسات الاقتصادية هم أكثر عرضة للضغط، من خلال دراسة له أجراها على مسيرين فرنسيين لمؤسسات تنافسية. (ضبع، 2012، ص10)

وأكدت دراسة أمريكية (1997) أن غياب سياسات تنظيمية واضحة يرفع مستوى الضغط خاصة عند الإطارات، بحيث ترتفع نسبة الأمراض الصحية، والموت المفاجئ وحوادث العمل (عشوي، 2008، ص8)

وتوصل عداد (2001) أن الإطارات الإدارية الموظفة بالمؤسسات الصحية العمومية تعاني من ضغط مهني راجع إلى عوامل تنظيمية: كالضغط على الإطارات في العمل مشكل في تسيير المسارات المهنية، ظروف العمل، السلم الإداري المركب وصعوبة في الحصول على المعلومات لإنجاز العمل.

وفي دراسة لرميلي (2009) لدى إطارات سونلغاز بالجزائر العاصمة أنهم يعانون من ضغط مهني متوسط مصدره: بيئة العمل، أساليب التقييم غير الموضوعية غياب التشجيع والتحفيز، ومن آثاره: اضطرابات نفسية وسيكوسوماتية كالأرق وإهمال التغذية.

وفي نفس الاتجاه توصلت ضبع (2012) إلى وجود مستوى منخفض من الضغوط المهنية لدى العمال (الإطارات- المتحكمين- المنفذين) على مستوى مؤسسة سونلغاز بالجلفة، ووجود علاقة بين مصادره و تكوين الأمراض السيكوسوماتية ويرجع ذلك لعدة أسباب منها: العوامل النفسية، الإحباطات المتراكمة والتوترات الانفعالية المستمرة وأن درجة الشعور بالضغط تختلف حسب رتبة العامل.

يتبين لنا من خلال الدراسات سابقة الذكر أن الإطارات الجزائرية تعاني من ضغط مهني تتعدد مصادره وعوامله من دراسة لأخرى، والأبحاث حول موضوع الضَّغط قد قامت بشكل كبير على نموذج "سوابق- نتائج" أو نموذج "مثير- استجابة".

ويعتبر نموذج « WOCCQ » من النماذج التفاعلية الحديثة للضغوط المهنية كما أنه يعتبر نوعاً ما نموذجاً ضابطياً (cybernétique)، بمعنى أنه بالإضافة إلى المكونات ذاتها، فإن العلاقة بينها وتطورها في الزمن بناءً على بعض العوامل، فإنها تؤثر بشكل كبير على إحداث الضغوط. (Hansez,2001,p13)

والهدف منه هو تشخيص الأخطار النفسية الاجتماعية المرتبطة بالعمل وبالخصوص الضغط باعتباره أعلى مراتب الأخطار النفسية الاجتماعية إضافة إلى التعرف على مدى تحكم العامل في العوامل المسببة له، والتعرف على درجة تحكم في العوامل المسببة له.

ففي دراسة قامت بها (Hansez) على مستوى مؤسسات بلجيكية شبه حكومية طبقت مقياس « wocccq » على عينة شملت 816 عامل وكان من أهم النتائج: التحكم في الموارد تأثير مباشر على الضغط المهني. (Hansez ,2001 ,p113)

حيث أنه عندما لا يجد الفرد الفرصة في التأثير على الأحداث الهامة المرتبطة

بوظيفته، فإنه يعاني من الشعور بالعجز أو فقدان التحكم في عمله (عسكر، 2000، ص14).

وتوصل عشوي إلى أن نقص التحكم يمثل مصدراً واضحاً للضغط الذي يعاني منه عمال الوكالات التجارية بسونلغار بنسبة 76,13% وله علاقة مباشرة بالإرهاك

الانفعالي والفعالية المهنية، أي كلما نقص مستوى التحكم انخفض مستوى الفاعلية المهنية (عشوي 2008، ص17).

كما يرى شيبيروا شوارتز واستان (shapiro, shwatz & astrin) أن ممارسة التحكم الفعلى أو أن الاعتقاد فقط بممارسته يمثل محرك أساسي للصحة الجسمية والنفسية (عشوي، 2008، ص281)

كما تبرز أهمية التحكم من خلال العلاقة الايجابية مع الشعور بالانجاز، فدرجة التحكم الذي يتمتع بها الموظف تعتبر جزء من قرارات المشرف كالاتقالية في العمل تسمح له باتباع السبل المناسبة لتأدية المهام بهدف الحصول على نتائج مرضية من حيث كمية ونوعية العمل. (عشوي، 2008، ص221)

و بما أن الفرد يتأثر بهذه الضغوط المهنية، فإنه لا يمكن إغفال النسق أسرة - عمل الذي هو حالياً في تطور كامل، لأن الأسرة تكافح من أجل البقاء في عالم أكثر تعقيداً ومثيراً للاضطراب في مواجهة خيارات عديدة، أين يجتهد كل فرد لإيجاد التوازن بين

العمل، الترويح، الارتباط العاطفي والالتزامات العائلية. (عداد، 2015، ص24)

ومن الممكن أن تمتد الضغوط المهنية حتى إلى أدوار الفرد الاجتماعية والأسرية حيث تعتبر الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية والتربوية المسؤولة عن تزويد الجيل الجديد بالتربية والتعلم واكتساب الخبرات والمهارات والمؤهلات العلمية والتقنية التي تعد السبيل الوحيد لنهوض المجتمعات المعاصرة ورفقيها وتقدمها، لكي يكونوا قادرين على المشاركة الفاعلة في بناء المجتمع وتطويره في كافة المجالات من خلال تكوين شخصيته وتحديد ملامحه واتجاهاته وأدواره المخولة له اجتماعياً.

فالعامل منذ التحاقه بمنصب عمله يسعى إلى التوفيق بين الجانب المهني والجانب الأسري من خلال القيام بدوره، ولقد اكتسب مفهوم الدور في علم النفس الاجتماعي الحديث مكانة هامة وارتبط بمفاهيم أخرى كالمركز والوضعية التي يتحصل عليها

الفرد، وأن هذه الأدوار تتأثر بالبيئة وكذا أسلوب الحياة وبالتالي فهي تحدد سلوك الأفراد وفقا لتعلمهم ولأدوارهم وممارساتهم اليومية وكذا احتياجاتهم البيولوجية والنفسية والعائلية والاجتماعية (نفيسة، 2007، ص58)

إن فهم الفرد لدوره الاجتماعي وقيامه به قياما سليما يعتمد على فهمه للأدوار الاجتماعية الأخرى التي يقوم بها أفراد المجتمع الآخرون. (حمزاوي، 2017، ص351) ففي ظل التطورات الحديثة (الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، ..إلخ.) طرأت مجموعة من التغيرات، حيث مرت العائلة الجزائرية بعدة مراحل تاريخية كل مرحلة أنتجت نمطا جديدا من حيث البناء والأدوار والمكانات، فأصبحت الأدوار متكاملة ومتداخلة في ظل مجموعة من التغيرات. (شريف، 2009، ص51).

ومن ملامح تغير التنظيم الاجتماعي للأسرة الجزائرية تغير في أشكال الوظائف والأدوار، وكذا المآلات إلى أن الأدوار والمكانة داخل الأسرة الجزائرية تتشكل من خلال مجموعة من العناصر من بينها القيم الناتجة عن ضغط الثقافة وما تحويه من تعريفات للجنس والسن والدين والطبقة ودرجة التعلم، كما تحدد تلك القيم بطريقة تنشئة كل من الزوجين وإيصال تلك القيمة أو المحتوى الثقافي إليه. (بن بعطوش، 2017، ص16)

فقد بنيت الدراسات والأبحاث أن هناك شكل جديد في توزيع الأدوار بين الزوجين فرضته مختلف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

أدت التغيرات التي طرأت على مجتمعاتنا إلى ظهور أدوار جديدة، كما أن توزيع الأدوار والمكانات داخل الأسرة الساكنة في الأحياء الشعبية لم يعد مرتبط بالسن والجنس أين تغيرت الأدوار وفقد كل فرد مكانته التقليدية، وأن العلاقات التي تربط الأفراد لا تعتمد على التضامن العائلي التقليدي (حمراكروا، 2008، ص16)

فلم يعد تقسيم العمل مثل السابق مبني على أساس نوع الجنس حيث يتكفل الرجل بمختلف الأدوار الأسرية خارج البيت، بينما يقتصر دور المرأة على العمل في محيط

البيت، فانه في الأسرة المعاصرة أصبح هناك نوع من التبادل والتداخل في الأدوار حيث توسعت أدوار الزوج لتشمل المشاركة في الأعمال المنزلية، ومراقبة ومتابعة نشاطات الأطفال داخل الأسرة. (حمزاوي، 2017، ص351).

و تحول الأب المسيطر إلى أب محترم مستشار مسؤول عن العائلة المعاصرة، وأصبح أفراد العائلة لا يعتمدون عليه في كل شيء فالكل يعمل وينفق ويبيدي رأيه مهما كانت التغييرات الطارئة فإن مجمل أفراد العائلة يستمرون في ترك الأب يلعب دور من الدرجة الأولى في التسيير العائلي حتى ولو ظهرت ديمقراطية العلاقات وتحرير التصرفات (لحر، 2017، ص228)

ففي دراسة لفاتن لطفي (1997) توصلت إلى أن الزوج يشارك زوجته في القيام بالدور الاقتصادي واتخاذ القرارات الأسرية، بينما درجة مشاركة ضعيفة في أداء المسؤوليات المنزلية وتنشئة الأبناء. (الجهني، 2008، ص02).

أما ماجد إيمان (2003) فتوصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مشاركة الأزواج في المسؤوليات الأسرية (إدارة الحياة الأسرية، رعاية الأبناء، المشاركة في الأعمال المنزلية، الصيانة، التسويق والمشاركة في بعض المهام بدون انتظام) والتوافق الزوجي. (الجهني، 2008، ص03).

وفي نفس الاتجاه توصلت وفاء شلبي (1999) في دراستها حول إدراك الزوج لدوره الأسري، أنه توجد علاقة ارتباطية بين متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي ومحاور إدراكه لدوره الأسري (المستوى التعليمي، المهني، حجم الأسرة، مكان السكن الدخل الشهري). (الجهني، 2008، ص28).

فإدراك الأزواج لأدوارهم في الواجبات والمسؤوليات الأسرية يعتبر المدخل الأساسي لحل العديد من المشكلات والصعوبات التي تواجهها الأسرة. (الجهني، 2008، ص03).

لكن قيام الفرد بمجموعة من الأدوار المتعددة والمتنوعة يؤدي إلى صراع في الأدوار. (بن عمارة، 2011، ص355)

لأنه عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر.

(بن عمارة، 2011، ص356)

إن المتفحص لأدبيات البحث والدراسات الميدانية في هذا المجال يجد ندرة في دراسات حول علاقة الضغوط المهنية بالأدوار الأسرية عند الزوج العامل - في حدود إطلاع الباحثة-، والتي يمكن أن تؤثر في نجاحه أو فشله في حياته .

وتشير جبايلي (2015) أنه توجد علاقة تأثير متبادل بين الضغوط الخارجية والضغوط الداخلية، وتؤثر على العلاقات داخل الأسرة، فقد ينتج من التفكك أو من إعادة تحديد الأدوار بين أفراد الأسرة بما يعرف بـ "صراع الأدوار المرتبط بالمتطلبات الأسرية". (جبايلي، 2015، ص51)

ومن هنا كان الاتجاه نحو الموضوع لندرس العلاقة بين الضغوط المهنية والأدوار الأسرية لدى الإطارات الذكور المتزوجين العاملين بشركة توزيع الكهرباء والغاز بوهران.

2. تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى كل من الضغط المهني والقدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران ؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وأبعاد القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران ؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران باختلاف السن؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران باختلاف طبيعة السكن؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران باختلاف عدد الأبناء؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران باختلاف نظام المناوبة؟
- 2. فرضيات الدراسة:**

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني والأبعاد المكونة للقدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران تعزى للسكن.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران تعزى لطبيعة السكن .
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران تعزى لعدد الأبناء.
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران تعزى نظام المناوبة.
- 4. أهداف الدراسة:**

- ◀ التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى الإطارات العاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة وهران.
- ◀ الكشف عن مدى علاقة التحكم في العوامل المسببة للضغط المهني بالقدرة على القيام بأدوارهم الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة وهران.
- ◀ إلقاء الضوء على العوامل الضغوط المهنية ومستوياتها لدى الإطارات العاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة وهران.

- ◀ التأكد من دلالة الفروق في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملين في شركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة وهران في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية.
- ◀ تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات المناسبة لإدارة شركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة وهران.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في مايلي:

1. يعد متغيري البحث من المتغيرات المهمة التي تتعلق بشخصية الإطارات الذكور المتزوجين، وهما ذات علاقة بقدراتهم وواجباتهم وأدوارهم الحياتية.
 2. تدخل ضمن اهتمامات علم النفس الايجابي لتحسين صحة الفرد النفسية والجسمية مما يحقق له نوع من الارتياح النفسي والسعادة لأن الأفراد السعداء أقل عرضة للمشكلات العائلية والمهنية، و يجعله فردا منتجا فعالا في مجتمعه.
 3. إن القيام بهذه الدراسة يعطينا مؤشر على مدى تمتع الإطارات بالصحة النفسية ومدى قدرتهم في التوفيق بين المحيط العائلي والمهني.
 4. توفير مقاييسين مُهمّين يمكن أن يستفيد منه الباحثون والمختصون في دراستهم.
 5. يمكن أن تساعد نتائج البحث فيما بعد المختصين في الكشف على العوامل المسببة للضغوط وتوفير برامج علاجية لتطوير خصائصهم الشخصية والمعرفية.
 6. تعتبر هذه الدراسة نموذج تحليلي للظروف التي يعيشها الإطار المتزوج والمسؤوليات التي يتحملها اتجاه أسرته وعمله.
6. المفاهيم الإجرائية:

الضغوط المهنية: يعرف كل من (Isabelle hansez و veronique Keyser) أن الضغط المهني على أنه درجة تحكم الفرد في العوامل المرتبطة بنشاط عمله والمتمثلة في:

- ❖ الموارد الضرورية (Ressources nécessaires)
- ❖ تسيير المهام (la gestion de la tache)
- ❖ إدارة المخاطر (la gestion des risques)
- ❖ تخطيط العمل (la planification de travail)
- ❖ تسيير الوقت (la gestion du temps)
- ❖ المستقبل (L'avenir) . (Hansez ,2001,p110)

أما إجرائيا فهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الإطار من خلال إجابته على مقياس « woccq » من منظور غياب التحكم في العوامل المسببة للضغط المهني.

القدرة على القيام بالأدوار الأسرية:

عرّفت ماجدة إمام (2003) الأدوار الأسرية على أنها جميع الإلتزامات والواجبات والأعمال والمهام التي تؤدي للأسرة بغرض إشباع حاجات أفرادها وتحقيق لهم الشعور بالسعادة والرضا والسعادة، والتي تتمثل في إدارة شؤون الأسرة أداء الأعمال المنزلية، رعاية الأبناء، شراء المستلزمات وغيرها.

(الجهني، 2008، ص22)

أما إجرائيا فنقصد بها ما يستطيع الزوج أن يقوم به فعلا من أدوار ومسؤوليات من خلال إجابته على مقياس القدرة على القيام بالأدوار الأسرية المستخدم في الدراسة (من إعداد الباحثة) والذي يقاس من خلال الأبعاد التالية:

- ❖ الدور نحو الزوجة

- ❖ الدور نحو الأبناء
- ❖ الدور نحو الأهل (والديه).

الفصل الثاني

الضغط المهني

1. تمهيد
2. المسار التاريخي لمفهوم الضغوط
3. مفهوم الضغوط النفسية
4. ديناميكية حدوث الضغط النفسي
5. عناصر الموقف الضاغط
6. العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط
7. تناول النظري المفسر للضغوط

تمهيد:

حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام الباحثين في علم النفس، علم الاجتماع وعلم الإدارة، لذلك كثرت الدراسات والبحوث والمؤلفات والكتب التي تناولت هذا الموضوع.

فظاهرة الضغوط، من الظواهر الإنسانية المعقدة، فهي تتجلى مضامين بيولوجية ونفسية، اقتصادية، اجتماعية ومهنية، ولأن كل المضامين لها انعكاساتها النفسية، ونواتج الضغوط تظهر في مخرجات فسيولوجية ونفسية، فيعتبر الباحثون أن كل الضغوط نفسية، فالتفكك الأسري، ترك العمل، الفقر، فقدان عزيز وال فشل الدراسي، كلها ضغوط نفسية، فالوقائع الاجتماعية والاقتصادية والمهنية وغيرها، تكتسب معناها ممن يدركها على أنها ضغوط ، فالضغط النفسي أبعاد اجتماعية، اقتصادية ومهنية باعتبارها المجال الذي يتحرك فيه الفرد. (الرشيدي،1999،ص2)

وبصفتي كباحثة سأتناول بالدراسة والتحليل هذا الموضوع الحيوي، فسيتم إن شاء الله تناول موضوع الضغوط باعتباره متغير سيكو اجتماعي من حيث: التطور التاريخي لهذا المفهوم وعرض مجموعة من التعريفات للضغط النفسي ودينامكية حدوثه مع تقديم عناصر الموقف الضاغط ومستوياته إضافة إلى العوامل النفسية والاجتماعية المسببة له، وفي الأخير أهم التناولات النظرية المفسرة له، فما المراحل التاريخية لمفهوم الضغوط؟

1) المسار التاريخي لمفهوم الضغوط:

إن مفهوم الضغط شأنه شأن العديد من المفاهيم النفسية، التي أفاض أقلام العديد من الباحثين، واختلفت آرائهم وتضاربت في إعطائهم تعريفا محددًا فالضغط أو الاجتهاد من المفاهيم التي تناولتها مختلف الأطر الموقفية المتباينة أو المتناقضة في ما بينها، فهناك أطر استعملت الضغط كحالة للتعبير عن متطلبات الموافق وظروفها، ومن الأطر من استعمل الضغط كحالة للتعبير عن ردود الأفعال السيكو فزيولوجية، ومنها من استعملها كموقف كلي يعالج مفهوم الضغط في إطار تفاعلي بين الفرد والمحيط، مركزا في ذلك على متغيرات الشخصية وإستراتيجية التصرف، وبناء على فوضى المفاهيمية التي يتميز بها هذا المفهوم، نجد بعض الباحثين يدعون إلى ضرورة الاستغناء عنه لغموضه،

وطبيعته المطاطية، واستبداله بمفهوم آخر أكثر وضوحاً وتحديداً، عوض الخوض في مناقشات سيمانتكية عقيمة.

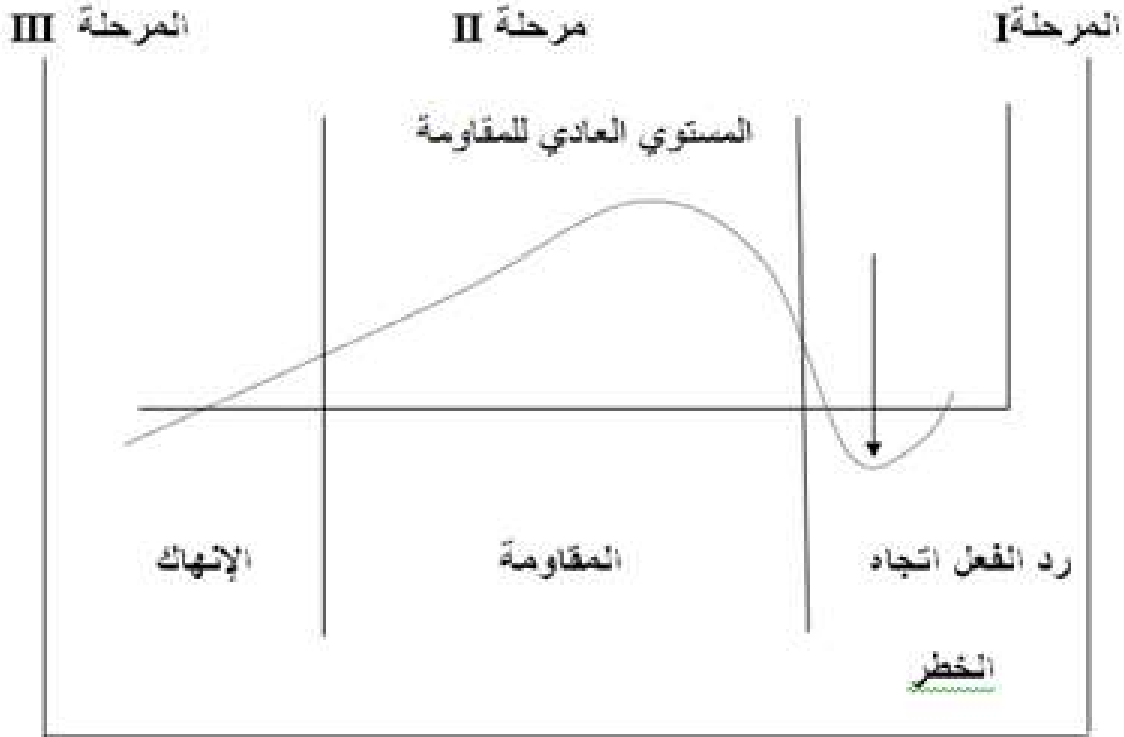
(تيغزي امحمد، 1991، ص255)

فغموض مفهوم الضغط يعود إلى عوامل عديدة منها ما تطرق إليه مقدم سهيل (2000، ص11)، منها أن البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الضغوط تناولته بالتكرارية، الجانبية، عدم التطرق إلى أبعاد بصفة معقمة، وفشلها بالنظر إليه موقف فردياً مع بعض المواقف.

كما يعود هذا الغموض إلى استعمالاته اللفظية المتباينة، ففي الدراسات العربية استعمل بمفهوم الإجهاد الإنعصاب، الضغط. أما في الدراسات الأجنبية فاستعمله بمصطلحات: (stress, distrest, pression, tension, contrainte).

فعندما نناقش مفهوم الضغوط بعيداً عن عوامل غموضه، يجدر بنا أن نتعرض لبعض الأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط حتى نتعرف على وجهات النظر الخاصة بدراسة الضغوط في العصر الحديث، ولقد برز ثلاث وجهات في القرن العشرين كما وردت عند هيجان . (1998، ص13)

النظر إلى الضغوط كاستجابة للتهديد: ويربط الباحثون هنا الضغوط والبقاء بالنسبة للإنسان، وكان "كانون" (1932cannon) أول باحث في العصر الحديث درس تأثير هذا المفهوم على الإنسان، وتم تطوير أعماله فيما بعد من قبل "هانزي سييلي" "Hans Selye" الذي توصل، إلى أن هناك استجابة متسلسلة للضغوط وسماها بالأعراض العامة للتكيف (général adaptation syndrome) وقد كان يري أن ردة فعل الإنسان اتجاه الضغوط يمر بثلاثة مراحل هي الإنذار والمقاومة والإنهاك.



شكل رقم (1) يوضح الأعراض العامة للتكيف المصدر: هيجان (1998، ص13)

النظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها: ويستخدم هنا مصطلح الضغوط للإشارة إلى الظروف التي غالبا ما تكون خارجية، باعتبارها مصدرا للضغوط فتؤدي إلى أن يشعر الفرد بحالة من عدم الارتياح والتوتر .

النظر إلى الضغوط كأمر داخلية متعلقة بالفرد، وهي مبينة في الجدول (1) التالي: (هيجان، 1998، ص20)

<p>العوامل الشخصية :</p> <p>الشخصية: السمات الشخصية، أساليب التكيف.</p> <p>الإمكانيات الشخصية: الذكاء، بعض المتغيرات الشخصية، الدوافع.</p> <p>المزاج: المعتقدات والاتجاهات.</p> <p>الأحداث السابقة: الخبرة السابقة، تاريخ الأمراض النفسية .</p> <p>المتغيرات الاجتماعية السكانية: العمر، الجنس، الوضع الاقتصادي والاجتماعي.</p> <p>العوامل البيولوجية : التي لا تنتقل وراثيا .</p> <p>العوامل الذهنية:</p> <p>التقويم الذهني أو المعرفي: الإدراك.</p> <p>التكيف:</p> <p>العلاقات الشخصية: العلاقات الاجتماعية.</p> <p>عوامل خارجية أخرى :</p>
--

الجدول رقم (1) يبين العوامل الشخصية المسببة للضغط

(هيجان، 1998، ص20)

من خلال هذا الإستعراض لأدبيات الضغوط، وجدنا أن الضغوط تمثل دافع للفرد نحو البقاء، تحكم عليه التكيف والتصرف للاستعادة ثباته من جهة، وقد يخفق الفرد في التكيف على شكل استجابة عضوية أو سيكولوجية وغالبا ما تكون سلوكية كقيام الفرد بتبني سلوكيات للتكيف مع أسباب الضغوط من خلال تعاطي الكحول أو المخدرات، أو إقناع الذات بأن التهديد الذي يتعرض له لا يمثل مشكلة أساسية، إلا أن التباين في وجهات النظر لتفسير الضغوط يعود إلى التطور التاريخي للمفهوم، حيث تأثر بالأفكار المستمدة من علم الأحياء والكيمياء الحيوية في القرن 19 من خلال أعمال "برنار وكانون 1935" هانز سيلبي 1956"، ثم تأثر بعد ذلك بالأفكار المستمدة من أبحاث التحليل النفسي التي قام بها "فرويد"، والتي قادت كل من "هارتمان Hartman 1939" ومينجير 1938Ménninger " إلى أن يتفحصنا الدور الفعلي للذات في الضغوط، وأخيرا تأثر مصطلح الضغوط بمفاهيم علم النفس التطبيقي، حيث ينظر إلى الضغوط على أنها تعود في طبيعتها إلى أساليب الأفراد في الحياة، والوظائف التي يشغلونها وبعض الأحداث الخاصة وشخصياتهم. (هيجان، 1998، ص21)

مفهوم الضغوط النفسية:

أ- لغة: الأصل اللغوي للفظ STRESS أنه حالة من الطحن أو الكبس أو العصر... إلخ، فقد جاء هذا المعنى في المعجم المختار، حيث يشير على أنه أصل كلمة "ض غ ط" أي ضغط اللحم أي فرمها فرما، وهو يدل على "الشدة" أو "المشقة" ويقال في الدعاء " اللهم ارفع علينا هذه الضغطة " وجاء في المورد لمعنى يضغط (STRESS) إجهاد وهو مشق من ضغط PRESS بمعنى كبس أو ضغط بمعنى تحت الشعور بالوطة أو الإجهاد.

وقد جاء في معجم علم النفس والتحليل النفسي، أن الضغط هو مجموعة من العوامل ما زادت شدته تفقده توازنه. (ابتسام، 2004، ص4)

فالضغط إذن كلمة مجردة نستدل عليها من خلال ردود أفعال الفرد الواقع تحت تأثير الضغط.

ب- اصطلاحاً:

يرى "هارون الرشيدى" (1999، ص14) إن الضغط حدث ناتج عن ضاغط يظهر في مظاهر سوماتية، ويعرفه "هانزي سيللي" بأنه "الاستجابة غير نوعية للجسم لأي طلب دافع، كما انه هو الطريقة الإرادية التي يستجيب بها الجسد لحدوث التكيف مع متطلبات البيئة عن طريق استخدام أساليب جديدة لجهاز المناعة". (جميل، 1998، ص40)

نلاحظ أن سيللي يحصر الضغط في نوعية الاستجابة المصاحبة للموقف الضاغط بينما يعرف "إبراهيم" (1998، ص118) "الضغط النفسي بأنه أي تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة حادة ومستمرة".

ويعرف موسي جبريل الضغط النفسي، بأنه تلك الحالة الوجدانية التي يخبرها الفرد، والنتيجة عن الأحداث وأمور تتضمن تهديدا لإحساسه بالحياة الهنيئة وتشعر بالقلق فيما يتعلق بمواجهتها، فمفهوم الضغط إذن يتحدد في جانبين جانب جسمي

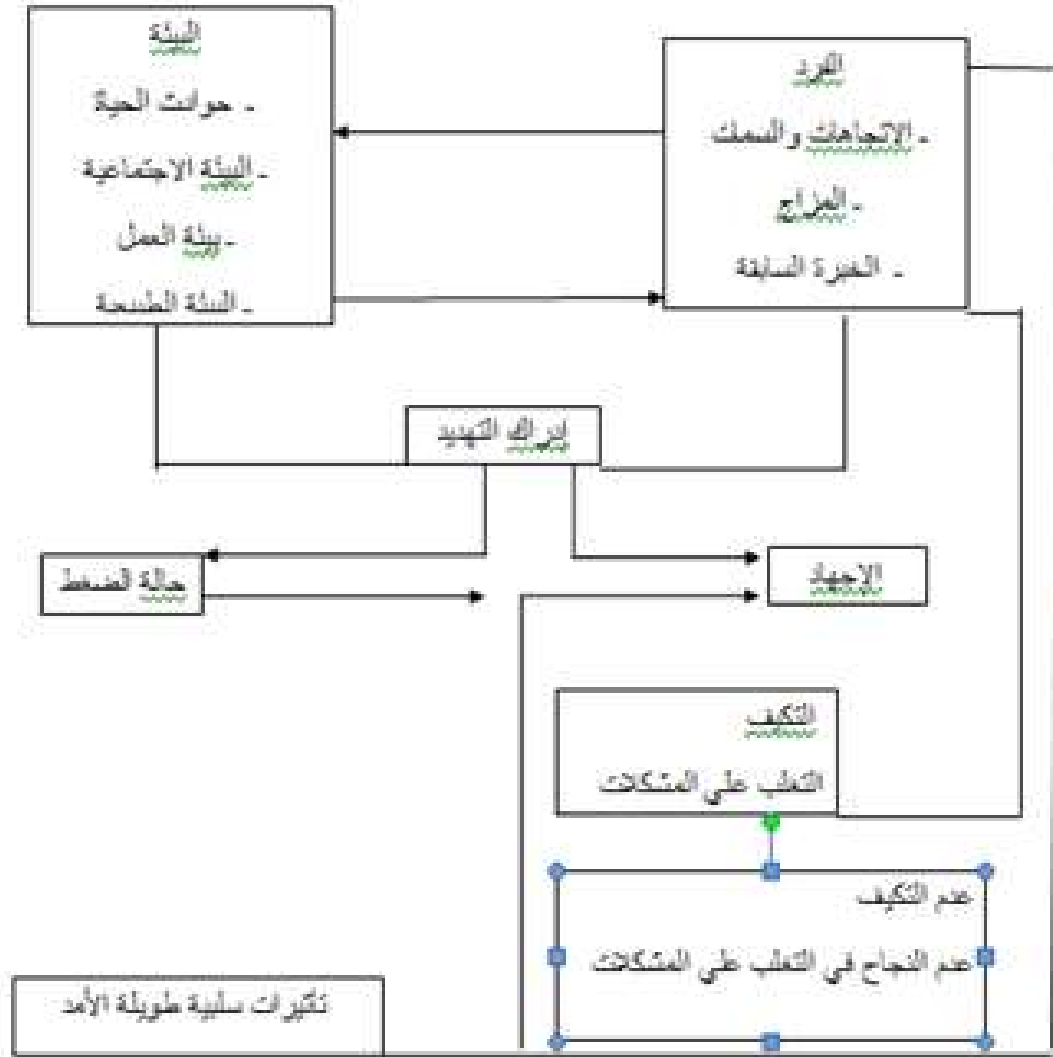
والمتمثل في الاستجابة الجسمية للمواقف، وجانب نفسي والمتمثل في أثر المواقف الضاغطة على الحالة النفسية والمعرفية، وآثارها على التوازن الفسيولوجي والتوافق النفسي والاجتماعي، فتعريف الضغط متعدد الأبعاد من جسمية ونفسية ومعرفية وخلال الحياة اليومية قد يتعرض الفرد لموقف ضاغط، فيؤدي به إلى الاستجابة له وأثناء تلك الاستجابة تطرأ عليه تغيرات نفسية وجسمية حسب الموقف الذي تعرض له .

1) ديناميكية حدوث الضغط النفسي:

إن الإحساس مكون من مكونات النسيج الداخلي لظاهرة الضغوط النفسية فما هي ديناميكية الشعور أو الإحساس بالضغوط النفسية ؟

الشعور بالضغط النفسي هو وصف للحالة الداخلية أي الانضغاط وهو نتيجة فعل الضغط، من خلال إدراك "حوادث خطيرة ومهددة ومعيقة لإشباع الحاجات وتحقيق الأهداف وجود أعباء ينوء بها الحمل، وبذل الجاهزين الفسيولوجي والنفسي جهود تكيفيه لتفادي هذه الاجهادات والمشقة ". (الرشيدي، 1999.ص21)

ونتيجة هذه الظروف تحدث تغيرات للجهازين، فتحدث الاختلالات قي الاتزان العام للجسم، كما تظهر اختلالات في دفاعات النفس، فيُشوه الإدراك ويتغير المزاج ويتقلب، ويعبر الفرد عن هذه الحالة في صفات تظهر أنه واقع تحت ضغط، كما جاء به الرشيدي:



شكل رقم (02) يوضح دينامية حدوث الضغط النفسي (مخطط كوبر)

المصدر: الرشيد (1999، ص22)

من خلال مخطط كوبر للضغط، يتبين أن استجابة الفرد للمواقف الضاغطة تنقسم إلى قسمين، بيئة داخلية تتمثل في الاتجاهات والسمات والمزاج والخبرة السابقة والحاجات الخاصة للفرد، أما البيئة الخارجية فتتمثل في الحوادث البيئية كحوادث الحياة البيئية، والبيئة الاجتماعية وبيئة العمل والبيئة الطبيعية، وتتفاعل هذه العوامل بعضها من خلال الموقف الضاغط الذي يؤدي إلى إدراك الفرد للتهديد، أي إدراكه للضغط مما يؤدي به إلى حالة الإجهاد، والإرهاق بالإضافة إلى حدوث تغييرا فسيولوجية معرفية نفسية تساعد الفرد في تقييمه للوضعية التي هو فيها حتى يستطيع السيطرة على هذه الوضعية من خلال تحقيق التكيف، وفي حالة فشل الفرد

في التغلب على الموقف الضاغط يؤدي إلى آثار سلبية طويلة الأمد نتيجة عدم التكيف والتغلب على المشكلات، حيث تتدخل فيه العوامل المعرفية للفرد وكيفية إدراك الفرد للموقف الضاغط، مما يؤدي إلى الفشل في تحقيق اتزانه وتكيفه.

كما يمكن عن طريق قياس هذه الصفات، التعرف على حدة ما يعانيه الفرد من انضغاط، وما إذا كان الضغط شديداً أو خفيفاً، وهذه الصفات تعكس الحالة البدنية الفسيولوجية والحالة النفسية وأي تغيير في أي منها يؤدي إلى تغييرات في الأخرى .

هناك بعض من الصفات كونت عاملاً له صلة بإدراك العضلات في الواقع أي الإحساس بالضغط النفسي، ومجموعة من الصفات الأخرى كونت بعداً ذو صلة باليقظة، النوم، الإسترخاء، الشدة، التعب، النشاط، التبدل، الكسل السلبية الحيوية والفاعلية والانتباه، أطلقوا عليه عامل الاستثارة، كلا من الاستشارة (الإيجابية – السلبية) وعامل الضغط السلبي والإيجابي إنما يكشفان على مدى حالة الانضغاط التي يعانيها الإنسان. وهذا ما جاء به "ها نز و سيلي" حين عرف بأن الضغط استجابة غير نوعية للجسم لضغط معين". (الرشيدي، 1999، ص25)

فالحد المعتدل من الاستثارة، يحفظ للفرد توازنه، أما الحد المنخفض أو المرتفع فيؤدي إلى إخلال التوازن العام، وتنتج حالة الانضغاط وإحساس بأنه واقع تحت تأثير وعبء ضواغط معينة تنتج حالة الضغط النفسي ولكن ما عناصر الموقف الضاغط؟

01) عناصر الموقف الضاغط:

لا يمكن القول أن شخص ما يعاني من الضغوط النفسية، ما لم يكن هناك مصدر لهذه الضغوط، واستجابات من جانب الفرد، وعلى ذلك فإن العناصر الرئيسية التي تشكل أي موقف ضاغط هي:

أ- مصادر الموقف الضاغط

ب- الاستجابة لهذا الموقف الضاغط.

وبدون هذين العاملين مجتمعين لا تكون هناك مواقف ضاغط، حيث وأن مصادر الضغوط بمفردها لا تشكل ضغوطاً، كما أن استجابة شخص معين لمواجهة هذه لضغوط هو الذي يجعلنا نقرر، إن كان هذا الشخص يعاني من الضغوط أم لا.

ومعني ذلك أن الضغط النفسي، حالة من الإجهاد تبدأ من ظهور كنوع من الاستجابة الضرورية لأحد المصادر، وكلها أو بعضها وفقاً للميكانيزمات التالية:



شكل رقم(3): يوضح ميكانيزمات الضغط النفسي .

(ابتسام ، 2004، ص17)

حيث لا تنشأ حالة الضغط من الفراغ، أو بغير مسببات عامة أو تنظيمية خاصة بل هي استجابة فسيولوجية، نفسية لمشاعر الخوف من مواجهة بيئة المستقبل بما هي عليه من غموض، كما أن هناك مجموعة من العوامل البيئية المتكاملة التي تسبب حالة الضغط لدى المتعرض لها، فالمسببات هي عوامل وظروف وأحوال بيئية، وحالة الضغط هي استجابة للإنسان لتعرضه لهذه العوامل مدة تطول أو تقصر بحسب شخصية الإنسان المتعرض لها، إن حالة الضغط STRESS هي الهلاك أو الاحتراق بنيران تلك العوامل. وفيما يلي نعرض لعناصر الموقف الضاغط كما جاءت به ابتسام (2004، ص18).

1.4- مصادر الموقف الضغط:

ينشأ الضغط النفسي حينما تكون هناك متطلبات، وأعباء ملقاة على عاتق الفرد تزيد عن إمكانياته النفسية وقدرته على مواجهتها، وفي محاولة مسببات الضغط (STRESSORE) المتوفرة بكثرة في المحيط الإدراكي للفرد والمتوفرة بغزارة في بيئة الحياة العامة والخاصة، بحيث أجمع نخبة من الفقهاء علم النفس التنظيمي وعلم الإدارة، على أن المسببات التالية هي موجودة في البيئة المحيطة للفرد، ومن أهم مسببات الضغط لدى الإنسان :

أ- **المتغيرات الاقتصادية:** كالنظام السائد، ومدى تماسكه أو انهياره في مواجهة الاقتصاد العالمي والبطالة الصريحة أو المقنعة، وارتفاع معدل دوران العمل وما إلى ذلك من مشاكل اقتصادية تؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة بأنواعها:

ب- **المتغيرات الاجتماعية:** وهي في الواقع من نواتج المتغيرات الاقتصادية نذكر منها مشكلات الطلاق، الانفصال، مختلف قضايا الأحوال الشخصية الانحرافات الجنسية والشذوذ الجنسي، الانحرافات السلوكية كمشاكل النصب الاحتيال، السرقة، التدليس وغيرها كثير.

ج - **المتغيرات الطبيعية:** ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، الكوارث الطبيعية من البراكين، الزلازل، الفيضانات والاستخدام الإنساني غير الواعي لتلوث البيئة التي يعيش فيها.

د- **المتغيرات التنظيمية :** ومن غير شك إن البيئة التنظيمية للعمل تفرض على الإنسان (موظف/عامل)، مجموعة أخرى من مسببات الضغط، قد نسميها بسهولة التعامل معها بعوامل الضغط الموجودة في بيئة أي مصنع أو شركة أو مؤسسة أو هيئة حكومية/ أو غير حكومية، والتي يتعرض لها كافة الأفراد العاملين بها والتي قد تتفاوت في شدتها تبعاً للمناخ السائد في كل هيئة عمل .

ويؤكد علي عسكر، أن شخصية الفرد وخصائصها تعتبر عاملا وسيطا أو متاخلا تخفف أو تزيد من وطأة الموقف السلبي الضاغط على الفرد، وفي ضوء اختلافات شخصيات الأفراد، فإنهم بالتالي يختلفون في ردود فعلهم للمواقف الضاغطة.

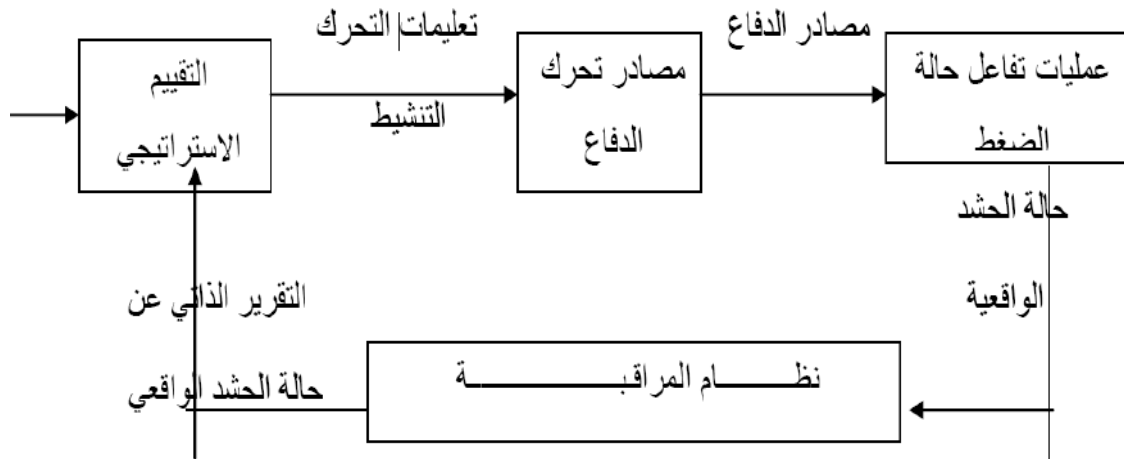
(عسكر، 2000، ص129)

وعموما فالموقف الذي يمر به الفرد على نوعين: مواقف تحدث في البيئة الموضوعية وأخرى تحدث في البيئة النفسية، والبيئة الموضوعية التي تكون على نوعين: البيئة الطبيعية، والبيئة الاجتماعية التي تشمل على القانون والأعراف والقيم والمجتمع والناس، أما البيئة النفسية فهي تلك البيئة التي يدركها الفرد أي إدراكه للعالم المحيط به من أحداث وأشياء وعلاقات اجتماعية ويتأثر هذا الإدراك بالخصائص الشخصية والبيئية . (ابتسام، 2004، ص18)

مما سبق يمكن القول أن مصادر الضغوط النفسية، مصادر داخلية كامنة في شخصية الفرد، أو مصادر خارجية موجودة في الحياة العامة، أو الأسرية أو البيئية التنظيمية، وقد تتضافر بعضها أو جميعها في إحراق الفرد فيقع فريسة سهلة لمضارها.

I-4-2 - الاستجابة للموقف الضاغط :

ينتج عن الشعور بحالة الانضغاط (strain) التي يعانيها الفرد تحت تأثير الضغوط المختلفة، حالة من اللاتوان الفيسيولوجي، والنفسي تخرج الفرد من انتظامه العادي فيبدل مجهودات تكيفه ليستعيد حالته التي كان عليها، وقد تنجح هذه المجهودات وقد تفشل وتكون الاستجابة للضغوط حينئذ، من خلال بنية تفاعلية ديناميكية معينة يوضحها الشكل رقم (04).



شكل رقم 04: يوضح بناء الاستجابة للضغط النفسية

المصدر الرشدي (1999، ص38)

وكما هو واضح فإن الاستجابة للضغط عبارة عن تفاعل شديد التعقيد بين الجسم والدماع (على إسماعيل على، 1999، ص77) تبدو في ديناميكية تبدأ من مصادر الضغوط الخارجية (مواقف المشقة) والأحداث الضاغطة الداخلية (ذكريات أليمة مواقف صدمية ومشاعر سلبية)، هذه الأحداث ليست ضاغطة إلا عندما يراها ويدركها الإنسان كذلك، فتنشأ عمليات تفاعل عمليات حالة الضغط التي تؤدي إلى حشد من الطاقات والاستعداد والإمكانات، فينشأ نظام المراقبة يقرر متى تحدث الدفاعات، وأثناء ذلك تهب حالة من التقييم لتحديد إستراتيجية القرار لإعطاء تعليمات لمصادر تحرك الدفاع لمواجهة ومقاومة حالة الانضغاط ولكن ماهي الاستجابة التي يمكن أن تحدث للضغط النفسية؟

هي استجابة كما وردت عند الرشدي (1999، ص40) فسيولوجية وبيولوجية ونفسية اجتماعية.

فتعتبر الجوانب الاجتماعية والنفسية ذات أهمية حيوية للاستجابة العامة للضغوط النفسية، فالفرد يتعرض لكثير من الضغوط السيكولوجية الاجتماعية، والسيكوفسيولوجية التي تتعامل مع العوامل البسيطة لتأثر في الهيكل العصبي للفرد، والهرمونات

والجهاز المناعي وعلى المستوى السلوكي، فإن حركة هذه الضواغط تؤدي إلى استجابة سوء التكيف. وفي الطرف الأيسر من هذا النموذج، يكون هناك التفاعل بين مصادر التربة والبيئية ومصادر الانهيار العامة التي تؤثر بدورها في استراتيجيات الاستجابة، ويكون بينهما وبين مفهوم الذات تفاعل.

وتعمل التغذية المرتدة على تزويد الفرد، بالمعلومات التي تساعد على تحقيق التحكم في الحالتين السيكولوجية والاجتماعية من خلال النواحي الفيسيولوجية ومنطقة التقييم وإستراتيجية اتخاذ القرار، والتي يكون بينهما وبين مفهوم الذات تفاعل. وتتضمن هذه العملية ثلاثة مكونات هي :

❖ التغذية الجسمية والعقلية المرتدة.

❖ الرغبة.

❖ التقييم واتخاذ القرار.

وبعد أن يصل مستوى التفاعل، بين الذات والتقييم وإستراتيجية اتخاذ القرار والتي تستقبل مؤثرات أيضا من الضغوط السيكولوجية والسيكوفيسيولوجية إلى حد ما، فإن التأثير ينتقل من إستراتيجيات التحرك للاستجابة في التحكم السلوكي الذي يتفاعل مع ديناميكيات التحكم. (الرشيدي، 1999، ص42)

1) العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط :

يدرك القارئ لموضوع الضغوط، بأن هناك عوامل متعددة تتواجد في الحياة العائلية في العمل، العلاقات الاجتماعية والناحية المالية... إلخ تسبب الضيق والقلق للفرد ومن غير الواقعي تجاهل أهداف الحياة، كما أن السمات والخصائص الشخصية للفرد، تؤثر في نوعية استجابته بمثابة عوامل وسيطة أو مخففة للأثار السلبية للضغوط على الفرد .

تنشأ العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط النفسية، من التفاعل بين الإدراك وعمليات التأهيل الاجتماعي، أي من التفسير والتقييم الشخصي للأحداث التي تقع ضمن مجاله النفسي والاجتماعي. وان امتداد وتراكم المسؤوليات الحياتية قد يؤدي إلى نتائج سلبية وهذه المسؤوليات حسب ريتشارد لازاروس :

*المشاغل الصحية *مشكلة الوقت *هموم شخصية *البيئة
*المسؤوليات المالية *هموم العمل *هموم مستقبلية .

وضمن إطار الأسباب النفسية الاجتماعية هي:

1-التكيف Adaptation: يعمل الجسم بطبيعته بصورة مستمرة، للاحتفاظ بحالة التوازن في مواجهة التغيرات الحياتية، التي من شأنها إحداث خلل في التوازن الكيميائي والذهني وإجبار الجسم، للجوء إلى عملية التكيف للاحتفاظ بحالة التوازن . (هيجان، 1998، ص118)

2- الإحباط Frustration: يشعر الفرد بالإحباط، عند وجود عائق يمنعه من تحقيق هدف شخصي، وفي حالة شعوره بالعجز والإحباط يعتبر عامل رئيسي في ظهور حالة الاحتراق النفسي.

3- زيادة الحمل: over Load: تستخدم هذه العبارة بالتبادل مع عبارة زيادة المثيرات Over stimulation، والتي تشير إلى زيادة المتطلبات على قدرات الفرد لمواجهتها وتتمثل في عوامل مثل : عدم وجود وقت كافي لانجاز المتطلبات زيادة المسؤولية، التوقعات العالية غير الواقعية، ومادام تبني الفرد لافتراضات غير الواقعية فإنه سيشعر بزيادة الحمل ويفشل في التعامل مع المهام المطلوبة ويكون أكثر عرضة للآثار السلبية لها. (عسكر، 2000، ص79)

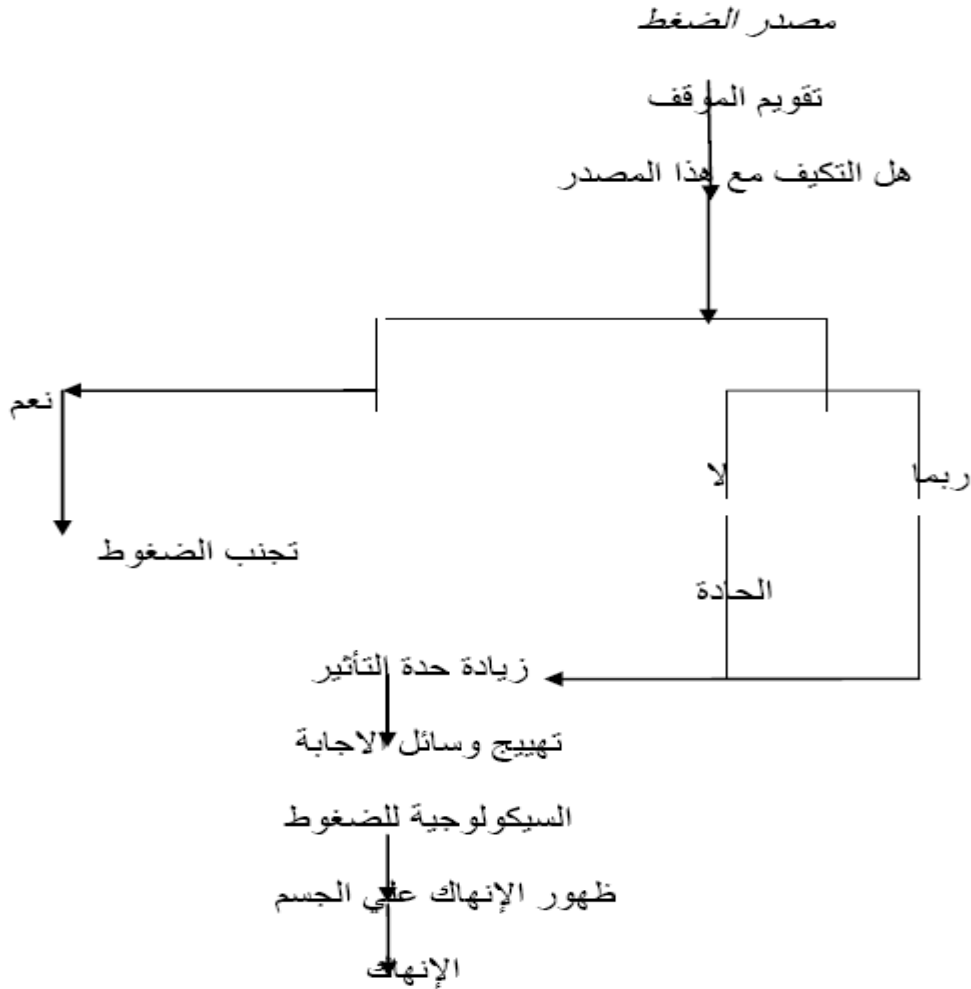
4- الحرمان الحسي : Sensory Deprivation: (قلة الإثارة) مثل ما يؤدي زيادة الحمل إلى خبرة غير سارة وتصبح مصدر للضغوط، فالفرد يجد نفسه يزاوّل عمل مكرّر أقل من قدراته، فيجد حياته مملة، وبالتالي أحد مصادر الضغوط.

(عسكر، 2000، ص79)

5- مفهوم الذات : Selfconcept: أي إتجاه الإنسان وفكرته عن ذاته حيث ينظم ويحدد إلى درجة كبيرة مدى قابلية الفرد التعرض للضغوط فالشخص الذي يدرك ذاته على أنه شخص عاجز عديم النفع، قد يقوده هذا الإدراك إلى الفشل، وبالتالي تعرضه للضغوط وعدم قدرته على التعامل معها بصورة سليمة وبالعكس إذا كان تكوين الفرد عن نفسه لذاته ايجابيا بدون مبالغة، فإن ذلك من المحتمل أن يقوده إلى تحقيق النجاح. (هيجان، 1998، ص104)

6- نمط الشخصية : بما فيها الشخصية القلقة.

7- مركز التحكم . (هيجان ، 1998، ص115)



شكل رقم(05) يوضح العلاقة بين مركز التحكم والضغط

(هيجان، 1998، ص115)

2) تناول النظري للضغوط:

تعد الضغوط النفسية من الظواهر النفسية الإنسانية المعقدة، التي تفسر على أساس من القواعد والمبادئ النظرية التي كشفت عن بعض من طبيعتها وديناميكيته، والنتائج التي تنتج عن أثارها وفيما يلي سنتطرق إلى النظريات التي فسرت هذه الظاهرة :

1.2 النظريات الفيزيولوجية :

ومن بين رواد هذه النظرية نجد - كانون- وهانز سيلبي - تطرقا إلى نظرية الضغط من خلال اهتمامهم باستجابة الجسم الفسيولوجي للضغط.

أ- نظرية هانز سيلبي : Hans Selye

يعتبر هانز سيلبي من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسمائهم بموضوع الضغوط وتنطلق نظريته من مسلمته ترى : أن الضغط متغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط Stress or يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات، يمكن الإستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج، ويعتبر "سيلبي": أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالمية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط "ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي :

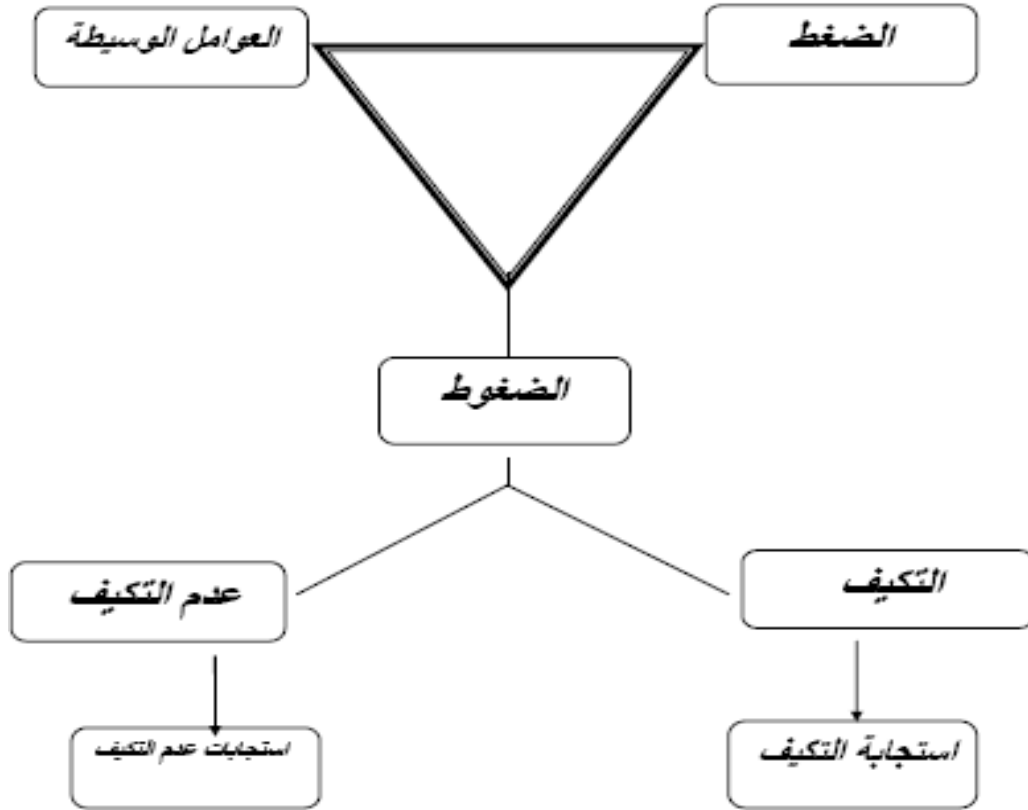
- **مرحلة الفرع أو الإنذار:** وفيها يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط، ونتيجة لهذا التغيرات تقل مقاومة الجسم.

(الرشيدي، 1999، ص 51)

- **مرحلة المقاومة:** حيث ينتقل الجسم من المقاومة العامة، إلى أعضاء حيوية معينة تكون قادرة على الصمد لمصدر التهديد، وكما أن الكائن الحي يكيف مع مصدر الضغط ومع ذلك هناك حدود لعملية المقاومة من جانب الجسم.

(عسكر، 2000، ص 35)

- **مرحلة الإجهاد أو الاستنزاف:** هي مرحلة تعقب مرحلة المقاومة، ويكون الجسم فيها قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت، وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل الآتي:



الشكل (06) : تخطيط عام لنظرية هانز سيللي

(عثمان 2001، ص 99)

ب- نظرية والتر كانون : **Walter cannon** يعتبر " كانون " من أوائل الباحثين الذين استخدموا عبارة الضغط، وعرفه برد الفعل في حالة الطوارئ، وقد بينت دراسته بأن مصدر الضغط الانفعالية كالآلم، الخوف والغضب تسبب تغيرا في الوظائف الفسيولوجية للكائن الحي، ويرجع إلى التغيرات في إفرازات عدد من الهرمونات، وقد كشفت أبحاثه أيضا وجود آلية في جسم الإنسان تساهم في احتفاظه بحالة من الاتزان الحيوي، والرجوع لحالة التوازن بانتهاء الظروف والمواقف المسببة لهذه التغيرات، وقد أولى كانون اهتماما لدور الجهاز السمبثاوي في تهيئة الجسم لمواجهة المواقف الضاغطة. (عسكر، 2000، ص 34)

ورغم أهمية النظريات الفسيولوجية إلا أنها لا تزال عرضة لنقد الباحثين فهي تركز على الدوافع الفيسيولوجية لتفسير الآليات المستعملة في حالة الضغط والتكيف معه تعد تفسيراً آلياً للضغط ينجم عن مؤثر ما يولد بدوره استجابة فسيولوجية .

بهذا تكون النظريات الفسيولوجية قد أغفلت الجانب النفسي للضغط واعتبرت أن مصدر هذا الأخير خارجي، والمعروف أن الاستجابة للضغط عملية معقدة تدخل فيها عوامل نفسية قد تكون مؤثرات معينة للضغط.

-2- النظريات النفسية :

أ: نظرية سبيلبرجر SPEILBERGER:

تعتبر نظرية "سبيلبرجر" في القلق، مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، عنده فقد أقام نظرية في القلق على أساس التمييز بين القلق كحاله، والقلق كحالة هو قلق موضوعي أو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة، وعلى هذا الأساس يربط "سبيلبرجر" بين الضغط وقلق الحالة، ويعتبر الضغط الناتج ضاغطاً مسبباً لحالة القلق. (عثمان، 2001، ص99)

ويهتم "سبيلبرجر" في هذا الإطار المرجعي لنظريته، بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة، والتي تكون ضاغطة، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويحدد العلاقة بينهما وبين ميكانيزمات الدفاع التي تجنب تلك النواحي الضاغطة أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح له بالهروب من الموقف الضاغط .

(الرشيدي، 1999، ص54)

فمن خلال نظرية "سبيلبرجر"، نلاحظ أن للسلمات عامل مؤثر في إحدى الضغوط لسمة القلق، هي ناتج من نواتج الضغوط، وبالتالي تؤدي إلى إنشاء حالة الإنضغاط

التي يعانيتها الفرد، وقد يختلف الأفراد في تعاملهم مع الضغوط نتيجة اختلاف سماتهم وخصائصهم المعرفية.

ب-نظرية هنري موراي: H.Murray

ينفرد "موراي" بين منظري الشخصية بعمق الفهم للديناميكيات التي تحدث في داخل الكائن البشري، من أجل لحظة انبثاق التكيف، وأحداث التوازن النفسي ويتسم منهجه بالديناميكية النفسية، ومصطلحاته مفعمة بالحيوية، مليئة بالحركة وطبقاً لوجهة نظر "موراي" يصعب دراسة الضغوط منفصلة عن الحاجيات فيعتبر "موراي" أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط أساسيان، على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك". (عثمان، 2001، ص100)

وقدم "موراي" قائمة بأهم الحاجات وهي كما جاء بها (الرشيدي، 1999، ص60):

التحقير Abaissement، الانجاز Activement، الانتماء Affiliation، العدوان
Aggression، الاستقلال الذاتي Autonomy، المضادة Contraction

الدفاعية Defendance، الانقياد Déférence السيطرة، العرض
Exhibition، تجنب الاذي Harm avoidance، تجنب المذلة
Infavoidance العطف على الآخر Nurturance، النظام Order اللعب
Play الاحساسية Sentrance، الجنس Sexe العطف من الآخر
Uurroronce، الفهم Under stranding

ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ويعرف الضغط بأنه "صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين". (عثمان، 2001، ص100)

ويميز "موراي" بين نوعين من الضغوط هما :

أ- **ضغط بيتا: Beta stress** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

ب- **ضغط ألفا Alpha stress**: ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح "موراي" أن سلوك الفرد مرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة، فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. (عثمان، 2001، ص100)

ويشير الرشيدى (1999، ص66) إلى أن "موراي" قد قدم قائمة بأهم الضغوط على النحو الآتي :

- 1- ضغط نقص التأييد الأسري.
- 2- ضغط الأخطاء والكوارث.
- 3- ضغط النقص للضياع.
- 4- ضغط الاحتجاز والموضوعات الكابحة.
- 5- ضغط النبذ وعدم الاهتمام والاحتقار.
- 6- ضغط الخصوم.
- 7- ضغط ولادة أشقاء.
- 8- ضغط العدوان.
- 9- ضغط السيطرة والقسر والمنع.
- 10- ضغط العطف والتسامح على الآخر.
- 11- ضغط العطف من الآخر.
- 12- ضغط الانقياد، المدح والتقدير.
- 12- ضغط الإنتماء والصدقات.
- 14- ضغط الجنس.
- 15- ضغط المخاتلة أو الخداع.
- 16- ضغط الدونية.

ج- نظرية ماريان فرانكنهوزر **Maienne frankenhaeuser**:

أبرزت "ماريا فرانكنهورزر" وفريقها البحثي في السويد أهمية ودور المكون النفسي في رد فعل الفرد اتجاه مصادر الضغط المختلفة، وبالنسبة لهرمونات حالات الطوارئ (الأدرينالين والنورادرينالين)، فقد بينت هذه الدراسات تأثيرهما العالي على الوظائف الذهنية والانفعالية، ويعتمد نشاط الغدة الكظرية بشكل شبه كلي على المواقف النفسية، مثل الشعور بفقد التحكم أو زيادة الاستثارة أو قلة الاستثارة – قلة الحمل وزيادة الحمل – وكما أن الزيادة في إفراز هرمونات الضغط لا تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوبة، بل تشمل المواقف السارة التي تواجه الفرد . (عسكر، 2000، ص36).

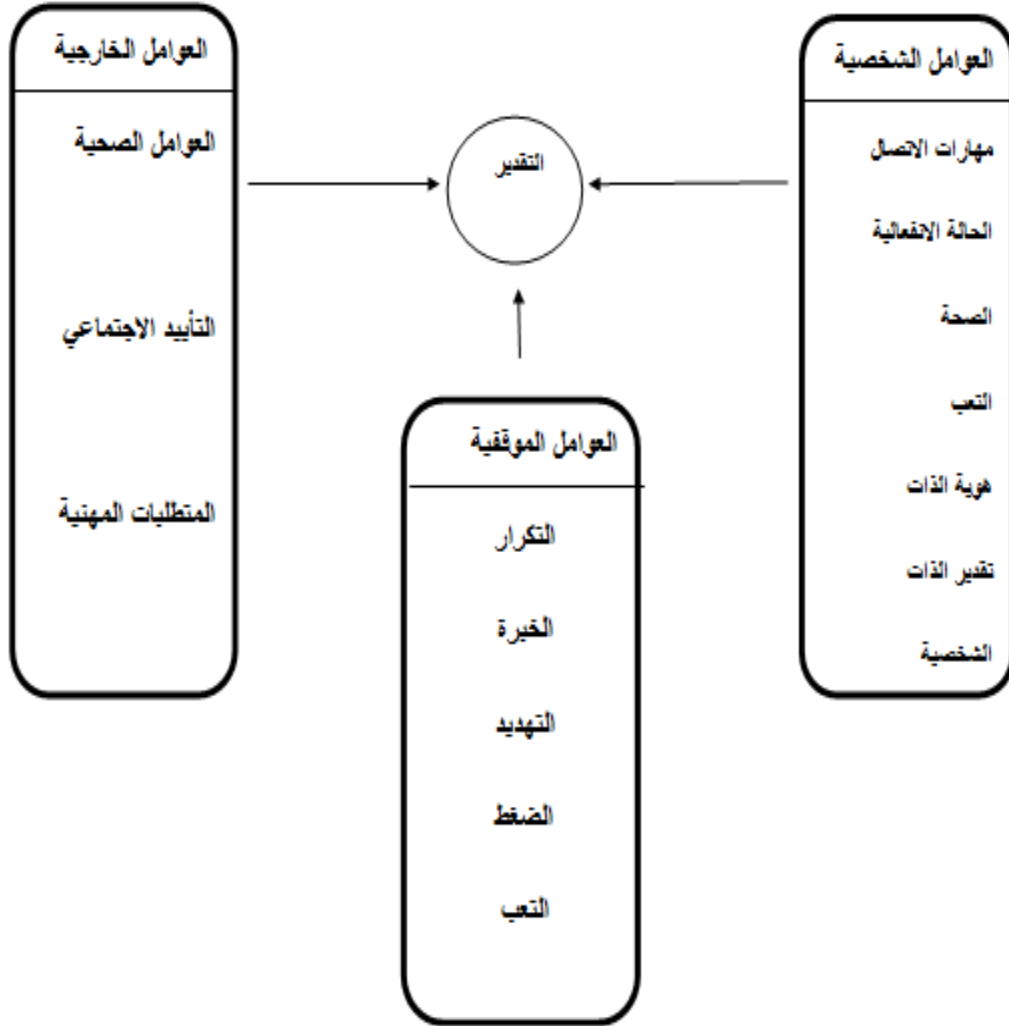
III-3-النظريات المعرفية :

أ-نظرية ريتشارد لازاروس Richarde Lazarus:

إنصب اهتمام "ريشارد لازاروس" على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، واتفق مع "والتر كانون" على أن الضغط يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة، وأكد بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثم الحكم على الموقف المواجه وتصنيفه. (عسكر، 2000، ص37)

ويعرف "لازاروس" التقدير المعرفي (التقييم الذهني): بأنه مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة للفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه وتعرف

نظرية "لازاروس" الضغوط بأنها "تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات شخصية الفرد" ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي :



شكل رقم (07): نظرية التقدير المعرفي للضغوط (لرشارد لازاوس)

(عثمان، 2001، ص101)

ويتضح من هذا الشكل أن ما يعتبر ضاغظاً لفرد ما، لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر، ويتوقف ذلك على سمات شخصية الفرد، وخبراته الذاتية، ومهارته في تحمل الضغوط وحالته الصحية، كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه قبل نوع التهديد، وكمه والحاجة التي تهدد الفرد، وأخيراً من البيئة الاجتماعية كالتغيير

الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة، والمستوى الاقتصادي والمهني، فهي تعمل على تعجيل أو إبطاء مسار ظاهرة الضغط.

II-4-التناول النفسي الاجتماعي للضغوط :

أ-نظرية راه وهولمس:

درس "راه" و"هلمس" حوادث الحياة، والتي تمثل الظروف والمواقف الحادة غير المتوقعة والخارقة للعادة، وتدخل نظرية "راه" و"هولمس" ضمن التناول النفسي الاجتماعي للضغط، وتدرس السياقات النفسية الاجتماعية لهذه الظاهرة فتراكم أحداث الحياة يؤدي إلى ظهور اضطرابات الصحة النفسية والبدنية للإنسان ومن أهمها نذكر:

- حوادث مفاجئة : تتمثل في الصدمات المتناوبة، للشعور بفقدان فرد أو شيء ما، الأمراض الخطيرة، الحزن، البطالة.

- حوادث مزمنة: تتميز بالاستمرارية مثل عبء العمل، الصراع بين العمال أو الأجيال، الصراع العائلي.

- المراحل الإنتقالية في الحياة: تشكل الأزمات التي عرفها الفرد مثل المراهقة الزواج، الطلاق...إلخ. (Jean ben jamin stora ;1993,PAGE 28)

و يقترب هذا القلق أحيانا بإحساس آخر مثل الفشل، الحزن، التأنيب، الاستحواذ ليتحول في هذه الحالة إلى قوة سلبية تؤثر على رضى الفرد، وتولد لديه عجزا جزئيا أو كليا يساهم في ظهور أمراض بدنية أو نفسية، وتقع أسباب القلق في العنصرين الآتين :

-الخطر الواقعي أو الوهمي المهدد للكيان البدني للفرد.

-الخطر الواقعي أو الوهمي المهدد للكيان النفسي للفرد، ينجم هذا التهديد من جراء شعور الفرد بعدم إرضاء الآخرين، ومن جراء إدراكه للانطباع السلبي الذي يتركه في الغير، مما يحول دون تمكنه من الحفاظ على تقدير ذاته وتحقيق طموحاته الذاتية.
(A.H.stourd : page 24)

وقد حقق "راه" و"هولمس" سنة 1975، سلما يقيس التغيرات الحاصلة في حياة الفرد والتي تتطلب منه جهدا كبيرا للتكيف إذا تعرض لها، لكن هذا السلم لا يفرق بين الحوادث الايجابية والسلبية، وكالتا الحالتين تتطلب مجهودات كبيرة للتكيف مع التغيرات الحادثة وهما مولدتان للضغط والقلق الشديد.

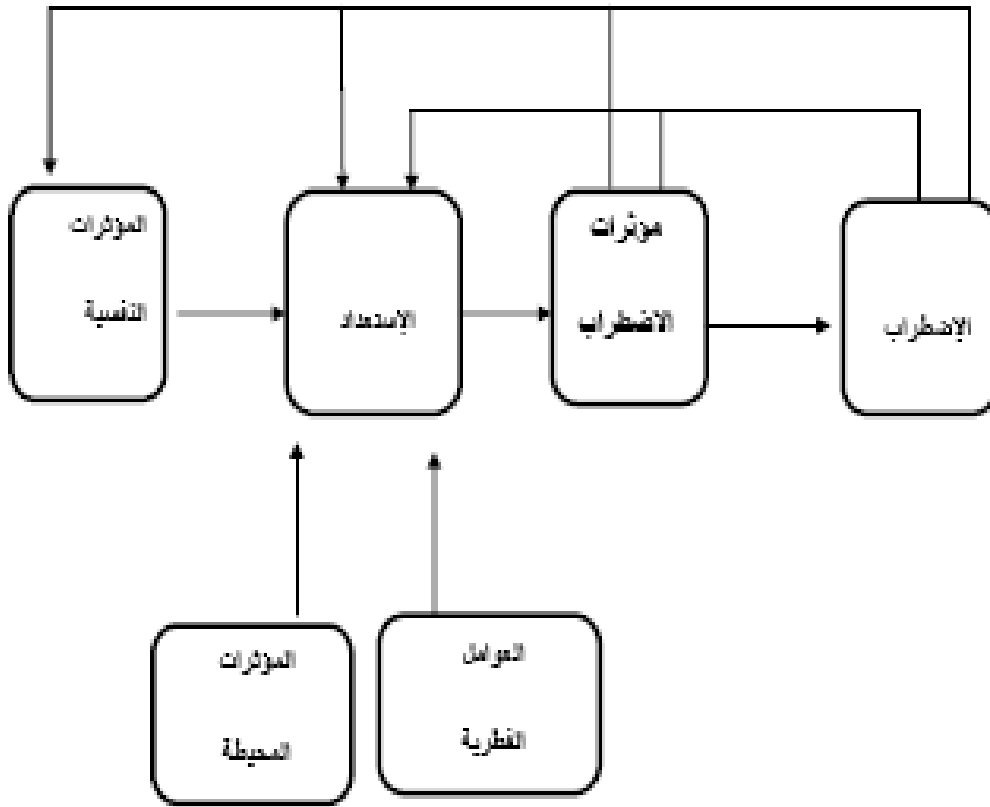
(Jean ben jamin stora:1993,page 29)

إذا فالضغط في نظرية "راه وهولمس" يعتبر مرضا في التكيف، ويتعلق آثاره بطريقة الفرد المستعملة للتعامل معها، وتجنيد الطاقة اللازمة لمواجهة هذا الضغط فنظرية "راه وهولمس" تعتمد أصلا على قياس القيمة الموضوعية للمؤثرات كما وضعها وحددها الباحثان، لم تكن تهتم بالمعنى الفردي، وبالانطباعات الذاتية للفرد، ولا بالقدرة التي يستعملها للتكيف مثل المقاومة، أي السلوك فعل واستجابة.

ب-نظرية استعداد الضغط:

يعتبر هذا النموذج النظري، أن الاضطرابات حاصلة تفاعل عوامل نفسية فسيولوجية ومحيطية على المستوى الفسيولوجي، يفترض هذا النموذج إن للفرد استعدادات خاصة، سواء كان صراع أو فرحة معينه.

إن تفاعل مثل هذه العوامل الفسيولوجية بالمؤثرات النفسية الاجتماعية يفرز ردود أفعال تعتبر مؤشرا للاضطراب.



الشكل رقم (08) : يمثل نموذج استعداد الضغط

(دليلة عيطور، 1997، ص 93)

- العوامل الفطرية: حصيلة الصفات التي تحددها الوراثة، والتي تنتقل من جيل إلى آخر.

- المؤثرات المحيطة: تتعلق هذه المؤثرات بالظروف المادية، لنمط عيش الفرد وتخص كل الميادين المحيطة، الاجتماعية منها وكذا الاقتصادية والثقافية.

- المؤثرات النفسية الاجتماعية: تؤثر على الفرد تأثيرا مباشرا، خاصة في السنوات الأولى من حياته، وتصبح أسبابا لاستعدادات معينة لظهور اضطرابات نفسية ومن هذه العوامل يمكن ذكر الصدمات ونقص الحنان، التفكك العائلي أو

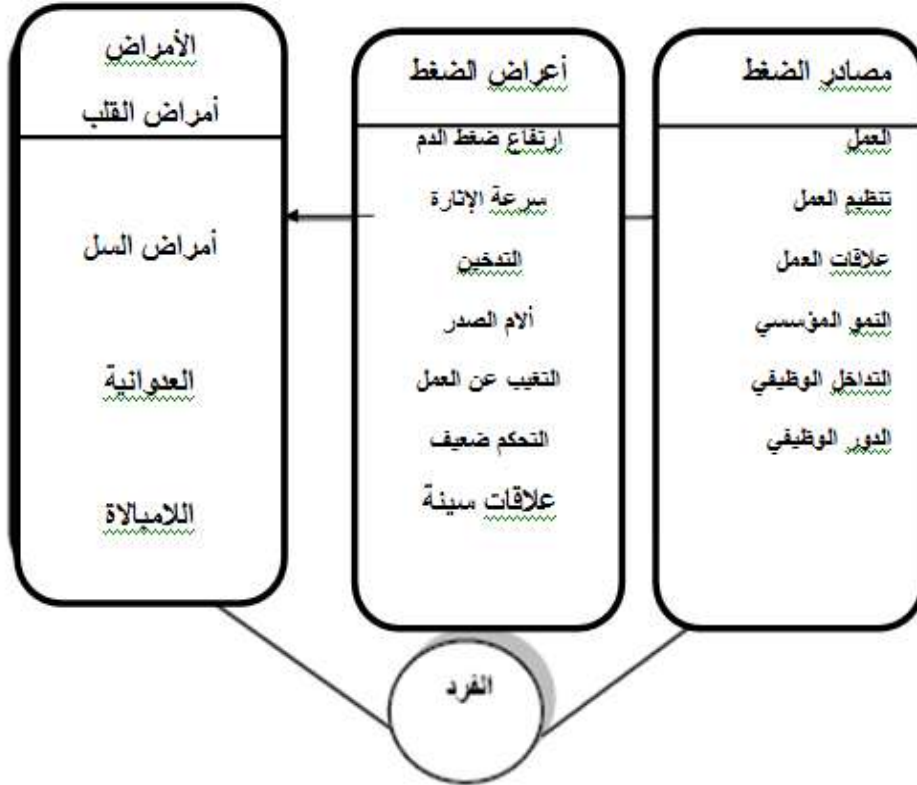
الأعراض البدنية الناتجة عن مرض، أو خلل في وظائف الأجهزة أو عضو معين.

- الاستعداد: للفرد قدرات خاصة تساعده على التوافق مع عوامل الضغط المختلفة ويواجه الإنسان الوقائع والأحداث، وفقا لطموحاته وميوله، المتعلقة بالعوامل الوراثية منها والمكتسبة، وينجم عن عدم توافق المحيط وطموحاته صراع، يستعمل فيه الفرد ميكانيزمات فسيولوجية ونفسية، وتتضح من الشكل من تداخل العوامل المسببة للاضطراب وتفاعلها المستمر، ويمكن أن تغير من الوظيفة العضوية للجسم وإذا طال الضغط يظهر خلل في الجهاز، أو العضو الخاضع للمؤثرات الضاغطة ويتجلى هذا الخلل على شكل أعراض لمرض معين.

وتساعد العوامل الخارجية المتمثل في المستوي الاقتصادي والمهني على تعجيل أو إبطال مسار ظاهرة الضغط، فتقوم إذا نظرية الضغط على التفاعل الموجود بين العوامل المسببة للضغط، وتهتم بجميع المتغيرات في دراسة الفرد فسلسلة الحوادث ليست خطية بل تفاعلية. (عيطور، 1997، ص93)

ج-نظرية مارشال في الضغوط :

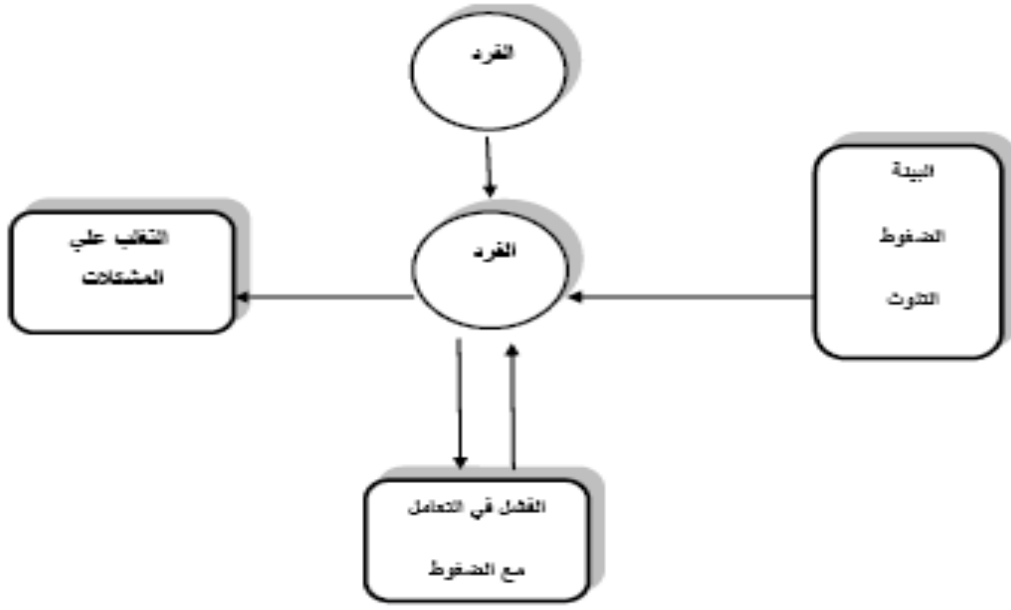
يحدد " مارشال " في نظرية للضغوط، العوامل المسببة لضغوط العمل والأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة تعرضه لها واعتبارها أعراض خاصة بالفرد، تؤدي في النهاية إلى أمراض القلب، وأمراض خاصة بالمؤسسة العدوانية، وتكرار الحوادث إهتم "مارشال" بمسببات الضغط، والأعراض المصاحبة لها، فهو لا يختلف كثيرا مع "لازاروس"، ويظهر ذلك خاصة إذا حاولنا أن نربط بين العوامل المسببة للضغط والأعراض الناتجة عنها، وبين ما يدركه الفرد عن العوامل الضاغطة .



شكل رقم (09) : يوضح نموذج نظرية مارشال للضغط. (عثمان، 2001، ص102)

د-نظرية كوبر في الضغوط :

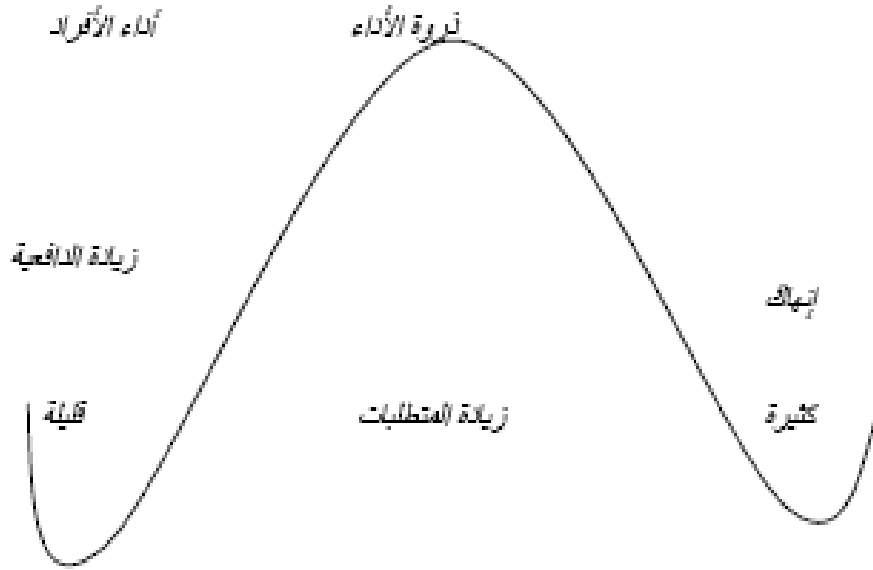
يوضح "كوبر" في نظريته أسباب وتأثير الضغوط على الفرد، فهو لذلك يري أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط، وهذا ما يؤدي لوجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد، أو يشكل خطرا يهدد الفرد وأهدافه في الحياة، فيشعر بحالة الضغط ويحول استخدام إستراتيجية التوافق مع الموقف، وان لم ينجح في التغلب على المشكلات، وإذا استمرت الضغوط لفترة طويلة فإنها تؤدي إلى بعض أمراض القلب، الأمراض العقلية، كما تؤدي إلى زيادة القلق، والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات، واهتم بمسببات الضغوط وتأثيرها على الفرد، وهو ما نجده عند مارشال، إلا أن كوبر لفت انتباهنا بحديثه عن استراتيجيات مواجهة الضغوط .



شكل رقم (10): يوضح نموذج كوبر للضغوط (عثمان، 2001، ص 103)

هـ- نظرية هب في الضغوط :

إعتمد "هب" في النظرية على دراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقة على عاتقه من ضغوطات العمل، كما أكد على أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، بحيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات، ولكن في الوقت نفسه هي إن زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها، فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز، وتقل قدرته على الأداء بشكل عام وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات إلى التعب، وفقدان الرغبة في الأداء ككل وبالتالي يؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض، كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب، وعدم القدرة على الأداء.



شكل رقم (11): يوضح نموذج هب في الضغوط (عثمان، 2001، ص105)

و- نموذج كقان وليفي : (Kagan et Levi)

إن بنية هذا النموذج كما تظهر في الشكل (12) تبين أن العوامل السيكوساجتماعية تمثل (مداخل) النظام والتي يمكن أن تمارس تأثيراً مباشراً أو غير مباشر (من خلال توسط الإدراك) على العضوية، ويتميز الفرد بامتلاكه لبرنامج سيكولوجي، نزوع وميل للاستجابة ورد الفعل حسب صيغة معينة من أجل حل مشكلة أو التكيف المحيط، وهذا الميل أو النزوع، يحدد من خلال عوامل وراثية أو دوافع محيطية سابقة (ناتج عن لتعلم والخبرة)، أصحاب هذا النموذج يقرون على أن سوء التوافق بين المعينات المحيطة وحاجات الفرد وإمكانياته وطموحاته تؤدي إلى ظهور (ميكانيزمات) مرضية:

- معرفية كضعف الإبداع وضعف القدرة على اتخاذ القرار.

- عاطفية، سلوكية وفسولوجية .

كما تساهم المتغيرات التفاعلية في تغيير عوامل الإشتراط، في مرحلة الميكانيزمات أو في المؤشرات الأولية للأمراض أو في مرحلة المرض، كما أن تأثير المحيط على الصحة يتوقف على أساليب المواجهة والقدرة على تغيير المحيط .

يسمح هذا النموذج بتقديم الأنماط المختلفة للعلاقات، بين مواقف الحياة المهنية ونمط الحياة والصحة، وهو في ذلك يتحفظ على مبدأ التناول التفاعلي الجامد في

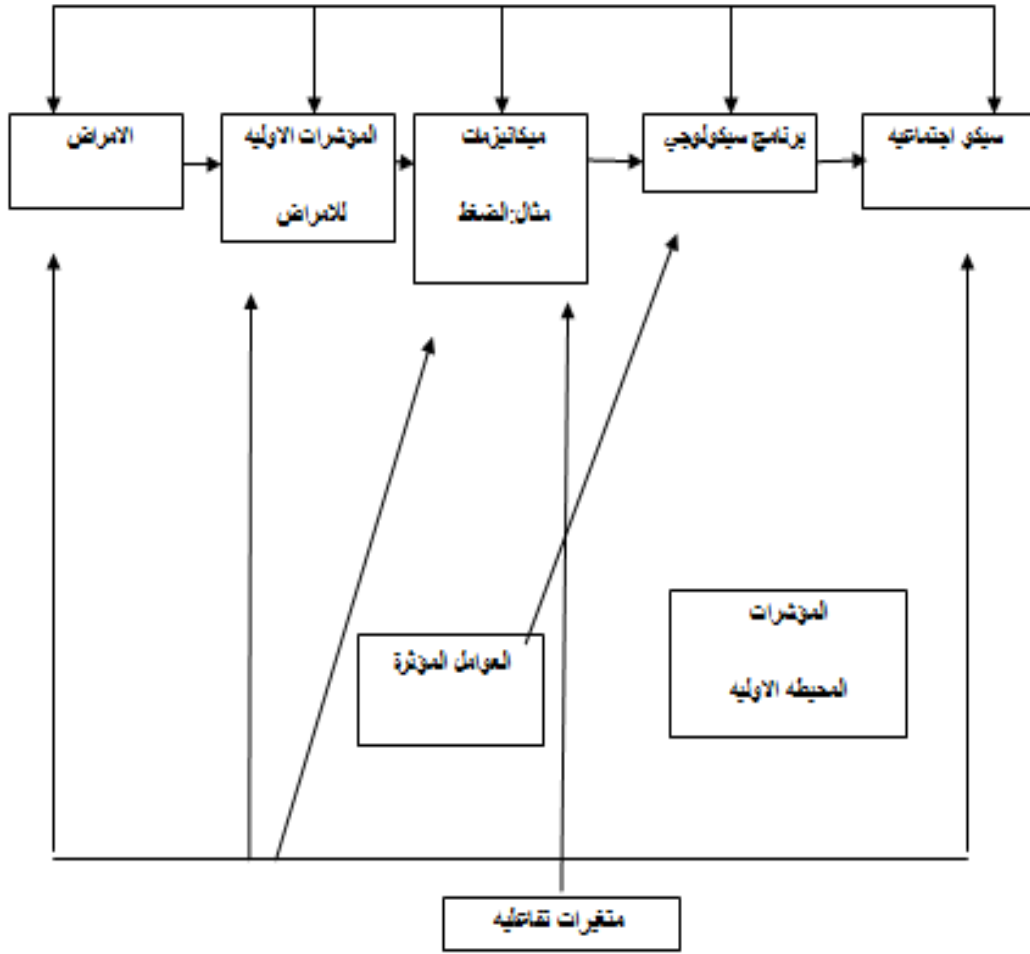
التعامل مع ظاهرة العلاقة : فرد – محيط ويبرز ذلك في النتائج التالية :

- نفس الأسباب لا تكون لها بالضرورة نفس الآثار على الصحة، ففي الوقت الذي تكون فيه مصدرا للإصابة بالنسبة للبعض، قد تكون مثيرات ايجابية وبمثابة حوافز بالنسبة للبعض الآخر.

- كما يمكن لنفس العرض المرضي أو الإضطراب السلوكي أن يعود لأسباب مختلفة وغير محددة.

- في سياق الزمن (التطور الزمني لطبيعة العلاقات) يمكن لبعض الاستراتيجيات أن تكون فعالة في زمن ما، وقد تصبح غير فعالة في سياق زمن آخر.

- كما يمكن لسبب كبير أن يؤدي إلى اضطراب السلوك والعضوية كذلك لسبب بسيط يمكن أن يؤدي إلى نفس النتيجة أو أكثر.



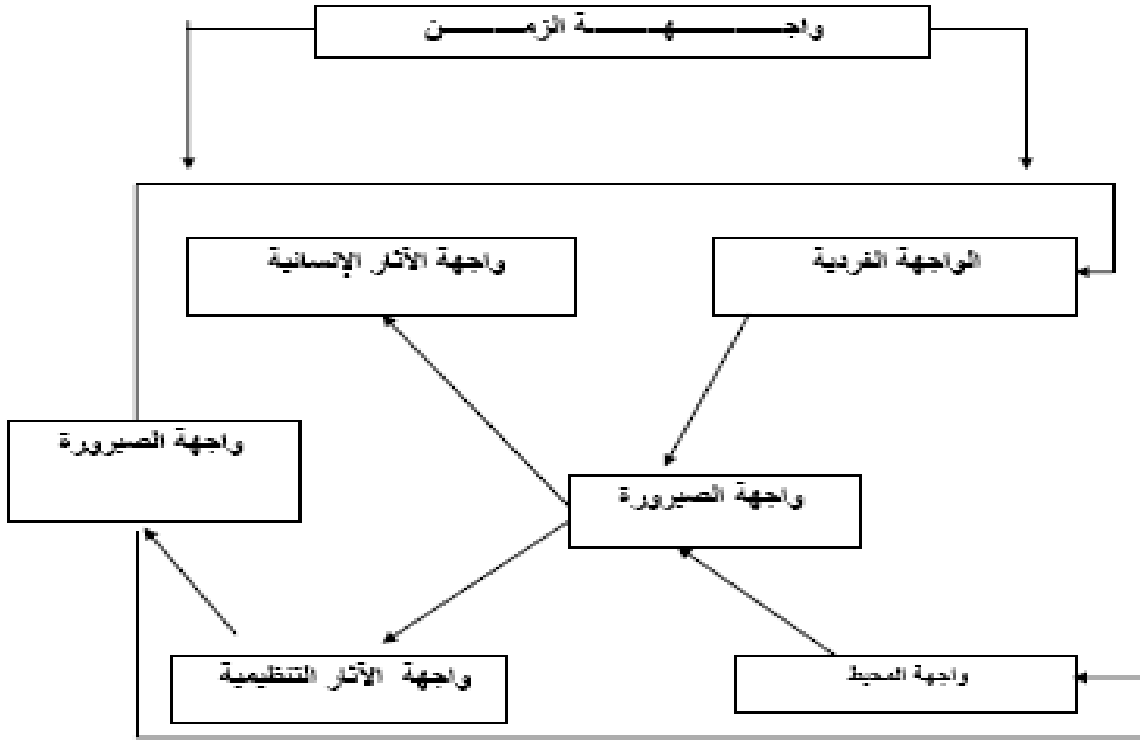
شكل رقم: (12) يوضح نموذج كقان وليفي

هذا النوع من النماذج يسمح بشكل طبيعي بتمثيل العلاقات المشتركة والبسيطة والمتعدد، فانه يدمج سيرورة التعديل المعتمد من طرف الفرد من أجل تغيير محيطه أو التكيف مع هذا المحيط، وعموما فإن هذا النموذج يعتبر الإنسان كآلة غير مبتدلة، الشيء الذي يسمح بمنظور بنيوي وإدخال تاريخ الأشخاص في الكشف عن العلاقة بين الفرد والمحيط . (بن طاهر، 2004، ص28)

ي- نموذج بيهر ونيومن في الضغوط: (Beehr et Newman)

حسب تصور هذا النموذج، فإن الضغط موجود خارج الفرد أي في محيطه ولكن لا يمكن للمحيط أن يكون ضاغطا إلا إذا أدرك الفرد على أنه كذلك فواجهة

المحيط تنسق مع واجهة الخصائص الفردية، مكونة معا مجموعة مخرجات توجه بدورها إلى واجهة السيرورة المسمامة بالتقدير المعرفي، وعلى ضوء التقدير وعامل الزمن يتشكل السلوك (الآثار) على مستوى الفرد والتنظيم.



شكل رقم (13) بيهر ونيومن للضغط

(بن طاهر: 2004.ص28)

تعتبر النماذج السيكولوجية أن الإنسان والمحيط وجهان لعملة واحدة، أين تأخذ العلاقات طبيعة تفاعلية معقدة وليست علاقات خطية، هذه العلاقات تعبر على مدى تعقد ظاهرة الضغط، بحيث يولي التناول النفسي الاجتماعي أهمية كبيرة لذاتية الفرد من خلال تركيزها على الإدراك والخصائص الشخصية، كما أنها تدون في منظور علائقي، أين يعرف الضغط ليس كظاهرة خاصة بالفرد والمحيط ولكن كعلاقة تفاعل بين الإثنين.

وعليه يمكن القول أن ظاهرة الضغوط ظاهرة إنسانية، بيولوجية واجتماعية عالجتها نظريات ونماذج متعددة، لما لها من تأثير على الفرد بالدرجة الأولى من بين هذه النظريات، النظرية الفسيولوجية للجسم والعوامل النفسية من خلال تحليل نفسية الفرد من خلال سماته وشخصيته، وهذا ما ركزت عليه النظرية النفسية، وعوامل معرفية من خلال إدراك الفرد صعوبات والمواقف الخطيرة التي يتعرض لها الفرد في حياته، وهذا ما أكدت عليه النظرية المعرفية، أما النظرية النفس اجتماعية، فقد أكدت على مدى إدراك العلاقة التفاعلية بين الفرد ومحيطه إذا فهذه العوامل كلها بإمكانها مساعدة الفرد في تحقيق تكيف واتزان للفرد سواء كان نفسياً أو بيئياً.

الفصل الثالث

الأدوار الأسرية

تمهيد

1. مفهوم الدور
2. المفاهيم المرتبطة بالدور
3. أنواع الدور
4. توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية
5. كفاءة الزوجين في أداء أدوارهما
6. التقصير في القيام بالأدوار الأسرية
7. المقاربات النظرية المفسرة للأدوار الأسرية

تمهيد:

هناك شعور متزايد في الوقت الحاضر بان المنزل لم يعد مجرد مأوى للرجل أو مكان لراحته بل أصبح مكانا للحياة المشتركة، فالتحديد القاطع لتقسيم العمل تبعاً للجنس في الأسرة انهار إلى حد كبير، ولم يعد من الممكن أن نتكلم عن (عمل الرجال) و(عمل النساء) كما كان يحدث في الماضي، بل هناك مجموعة من الأدوار

الأسرية المشتركة والمتداخلة فيما بينها، ويقصد بأداء الدور (RoleActing) قيام كل من الزوجين بمسؤوليات الدور الذي يخصه في جماعة الأسرة.

1. مفهوم الدور:

من الناحية اللغوية: إذا رجعنا إلى القاموس الاشتقاقي (Larousse 1964 (Etymologique p654، نجد أن كلمة Role ، المقابلة للكلمة العربية : دور مشتقة من الإسم اللاتيني Rotulus وتعني Rouleau، أي المخطوط المطوي، المشتقة بدورها من كلمة Rota وتعني العجلة La Roue وهذا ابتداءً من عام 1190، ابتداءً من القرن 18 استعملت كلمة دور للدلالة على ما يعرضه الممثل على خشبة المسرح أي استعملت بمعنى (الدور المسرحي) . (مرزوقي، 2003، ص 52)

- تعريف الدور اصطلاحاً : تأرجح مفهوم الدور بين ميادين ثلاثة من العلوم الاجتماعية وهي علم النفس علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي لكن في الواقع ومن خلال التعاريف المختلفة يصعب وضع حدود، بين مفهومه في المجالات الثلاثة، نظراً لتداخلها وتكاملها أكثر من تعارضها.

" إن كل فرد في أي مجتمع كان يحتل مكانة أو وضعاً ما، وهذا الوضع يفرض عليه عدداً من الواجبات و عدداً من الوظائف التي عليه تأديتها، وكذا عدداً من الحقوق التي يستطيع التمتع بها. (مرزوقي، 2003، ص 52)

إن هذا النسق المعقد من المهام ومن الحقوق والواجبات هو الدور الاجتماعي أو الدور فقط.

أما Stoetzel Cazeneuve & al فيعرف الدور بأنه مجموعة من التصرفات التي ينتظرها الآخرون من الفرد .

كما عرفه لينتون بأنه الجانب الديناميكي لمركز الفرد أو وضعه أو مكانته في الجماعة، أما روترز فيعرفه بأنه وظيفة في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في الجماعة أو موقف اجتماعي. (لوكيا ، 2003، ص 112)

ويرى أحمد ماهر أن الأدوار تمثل التصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي وهي تمثل الأدوار التي يلعبها الممثلون. (غيات ، 2013،ص56)

كما يمكن تعريف الدور على انه مجموعة العلاقات الاجتماعية والمعايير السلوكية التي ترتبط بمكانة ما،— والمكانة هي الموقع الاجتماعي الذي يحدد فيه سلوك الفرد ولو بشكل جزئي بالمعايير الاجتماعية. (لوكيا، 2003 ، ص 113)

ومن جهة أخرى يرى عدلي طاحون أن مفهوم الدور يستخدم بطريقتين : الأولى: لتصوير المجموع الكلي للسلوك المقبول معياريا للوضع أو المركز ذلك أن سلوك متوقع قد يصبح دورا. (لوكيا، 2003،ص113)

ومنه يمكن تعريف الدور الأسري بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور، فالفرد هو إما بشر أما الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الأفعال ويحدد الأقوال.

2. المفاهيم المرتبطة بالدور: ويرى رضوان (1996، ص 142) أن المفاهيم الوثيقة الارتباط بمفهوم الدور هي:

* توقعات الدور :

المقصود به ما يفرضه السياق الاجتماعي على الأفراد من قواعد سلوكية هذه الأخيرة التي تمثل ما يتوقعه أفراد المجتمع من أي عضو يشغل موقعا في النظام الاجتماعي.

*تصور الدور :

والمقصود به الصورة التي يكونها الفرد عن دوره، أبا كان أو مدرسا أو غير ذلك وقد تتطابق هذه الصورة مع توقعات الدور أو لا تتطابق معها.

*قبول الدور:

سواء تحددت أدوار الأخيرين بتوقعاتهم أو تصوراتهم، فقد يحبونها أو يكرهونها وقد لا يكثرث البعض الآخر لأدوارهم .

* أداء الدور:

وهي السلوكيات الحقيقية التي يقوم بها الفرد والمرتبطة بدوره.

*الوضع أو المركز:

وهو ما عرفه Linton وهو المركز الذي يحتله الفرد في نظام معين، وتتمثل العلاقة بينه وبين الدور في أن دور ووضع شخصين في نفس المجتمع هما متكاملان ومتقابلان فكل واحد منهما سيبني بالنظر إلى الآخر السلوك (أي الدور) الذي ينتظره منه الآخر.

*المكانة:

هي المكان الذي يشغله الفرد في بناء الجماعة، وهي وضع الفرد ومركزه في التنظيم الاجتماعي مثل مركز الأم، ربة البيت، الأب، المرأة القيادية، ويشير (يوسف عيساني) بأن الدور والمكانة مرتبطان ببعضهما بشدة، وكل مكانة تتصل بشكل خاص مع عدة أدوار. (مرسي، 1991، ص139)

وتتكون الجماعة الزوجية من مكانتين أساسيتين: إحداها مكانة الزوج (Husband Position)، والثانية مكانة الزوجة (Wife Position)، وترتبط بكل منهما مسؤوليات أو واجبات وحقوق تناط بمن يشغلها وتسمى دورا لها، فالرجل يشغل مكانة الزوج و يؤدي دوره (Husband Role) أي يقوم بمسؤوليات الزوج ويحصل على حقوقه، والمرأة تشغل مكانة الزوجة وتؤدي دورها (Wife Role) أي تقوم بمسؤوليات الزوجة وتحصل على حقوقها.

ويتفق الناس في كل زمان ومكان على مكانة الزوج والزوجة، ويختلفون على دوريهما، بحسب الأعراف السائدة في مجتمعاتهم وزمانهم، فمكانة الزوج والزوجة في الجماعة الزوجية عالميتان ودوريهما محليان، يختلفان من مجتمع لآخر، ومن زمان إلى زمان لأن العوامل البيولوجية هي التي تجعل الرجل يشغل مكانة الزوج، والمرأة تشغل مكانة الزوجة في جميع المجتمعات وكل العصور.

أما دور الزوج أو الزوجة فتشكله عوامل ثقافية واجتماعية، تحدد مسؤوليات و حقوق كل منهما مستمدة من الأعراف والأخلاق والدين والعادات والتقاليد والقوانين وغيرها من مكونات الثقافة في هذا المجتمع. (مرسي، 1991، ص139) وقد تختلف في المجتمع الواحد من زمان إلى زمان إذا تغيرت معايير هذا المجتمع وظروفه الثقافية. (مرسي، 1991، ص 140)

*توقع الدور:

ويتأثر دور الزوج أو الزوجة بشخصية كل منهما ومفهومه عن نفسه وتصوره لدوره، وفهمه لما هو متوقع منه، وما هو متوقع من الزوج الآخر، من خلال ما اكتسبه في عملية التنشئة في البيت والمدرسة والمجتمع نوا تعرض له من خبرات ونماذج، وما حصله من معلومات عن الواجبات والحقوق في الدورين.

*تباين الدور (Role Discrepancy):

الفرق بين الدور الذي يسلكه الشخص فعلا والدور المتوقع منه كما يحدده المجتمع أو الدور المتوقع منه كما يتصوره الزوج الآخر، فيظهر الشقاق والصراع بينهما لأن وجود التباين في التوقعات يعني أن أحد الزوجين أو كليهما لا يحصل على الحقوق التي يتوقعها من الزوج الآخر أو لا يقوم بالواجبات كما يتوقعها الآخر. (مرسي، 1991، ص142)

فإذا اتفق كل من الزوجين على ما هو متوقع منه، وما هو متوقع من الآخر وقبل دوره المفروض عليه، وقام بواجباته نحو الزوج الآخر، فإنهما يتفاعلان تفاعلا إيجابيا، ويتعاون كل منهما مع الآخر، ويحصل منه على حقوقه.

*صراع الأدوار:

وقد يشعر أحد الزوجين أو كلاهما بضغوط نفسية وتوترات بسبب غموض الدور المطلوب منه وعدم تيقنه مما هو متوقع منه، أو بسبب كثرة مطالب الدور وعدم قدرته على تحديد الأهم فالمهم، فيقع في صراع الدور Role Conflict الذي يعوقه عن القيام بهذا الدور وغيره من الأدوار المطلوبة منه. (مرسي، 1991، ص 141)

وينشأ غموض توقعات الدور المطلوب من الزوج/الزوجة عن عدم فهمه واجباته وحقوقه، أو حصوله على معلومات مشوشة عن هذه الواجبات، أو عدم كفاءته في القيام بها، مما يجعله متردداً غير واثق مما يقوم به: هل هو المتوقع منه أم لا، أو عندما تتعارض توقعات الدور عنده، ويقع فيما يسميه (Gross) "الصراع داخل الدور" (Intra-Rôle Conflict).

أما عندما تكثر التوقعات من أحد الزوجين أو كليهما بسبب تعدد الأدوار التي تقوم بها، وكثرة الواجبات المطلوبة منه وتعارضها، فيحدث ما يسميه (Gross) "الصراع بين الأدوار" (Inter-Roles Conflict) حيث يشعر الزوج أو الزوجة بالعجز عن التنسيق بين هذه الأدوار ولا يقدر على تحقيق المتوقع منه في كل منها فيتوتر ويقلق وقد يعاني من الاضطراب النفسي أو الأمراض السيكوسوماتية.

*تعلم الأدوار:

يُعلم كل مجتمع أبناءه من الجنسين واجبات حقوق الزوج والزوجة، بحيث يعرف كل منهم ما هو متوقع منه، وما هو متوقع من الآخر بحسب المكانة التي يشغلها في جماعة الأسرة، ويلزم كل شاب يشغل مركز الزوج بواجباته حتى يحصل على حقوقه، وكل شابة تشغل مركز الزوجة بواجباتها حتى تحصل على حقوقها.

(مرسي، 1991، ص140)

ولا يوجد دور الزوج في أي مجتمع إلا بوجود دور الزوجة، لأن حقوق الزوج واجبات على الزوجة، وحقوق الزوجة واجبات على الزوج، ولا يحصل أي منهما على حقوقه إلا إذا قام الزوج الآخر بواجباته، وهذا ما يجعل المفاضلة بين الدورين مستحيلة، فهما وجهان لعملة واحدة.

3. أنواع الأدوار:

وتنقسم الأدوار في جماعة الأسرة حسب علم الاجتماع الوظيفي Functional Sociologie إلى قسمين:

*أدوار وسيلية (Instrumental Rôles): هدفها تمثيل الأسرة في كل الأمور خارج البيت، خاصة في العمل وكسب الرزق وهي مُنطقة بالزوج.

*أدوار تعبيرية (Rôles Expressive): هدفها تماسك الأسرة والتعبير عن العواطف والرعاية والحماية والمساندة وتشمل تغذية الأطفال ورعايتهم وتوفير الراحة والأمن وتناط بالزوجة.

4. توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية:

يقوم التفاعل الزوجي الايجابي على توزيع مسؤوليات الأسرة بالتساوي على أدوار الزوج والزوجة في الواجبات والحقوق، مع المحافظة على تباير الأدوار لا تشابهها، وعلى تكاملها لا توازيها، لأن ديناميات جماعة الأسرة، تتطلب التباير في الأدوار أكثر من التشابه بينها، ولأن طبيعة الرجل والمرأة تجعل مهمات كل منهما في الأسرة تكمل مهمات الآخر . (مرسي، 1991، ص144)

فمساواة الأدوار في جماعة الأسرة لا تعني التشابه العيني في واجبات كل من الزوجين، بقدر ما تعني التكافؤ في الجهد الذي يبذله كل منهما في أداء واجباته، وفي الحقوق التي يحصل عليها من الزوج الآخر، فهي مساواة معنوية أكثر منها مماثلة في طبيعة الأعمال التي يقوم بها كل منهما.

(الخولي، 1980، ص96)

وتتلخص مسؤوليات الأسرة التي تناط بالزوجين في أربعة أنواع هي:
(مرسي، 1991، ص145)

❖ رعاية حقوق الزوجين و إشباع حاجاتهما.

❖ أعمال البيت وتدبير شؤون الأسرة.

❖ تربية الأطفال ورعايتهم حتى يكتمل رشدهم.

❖ كسب الرزق وتوفير حاجات الأسرة وتحسين ظروف معيشتها.

وتتطلب ديناميات الجماعة في الأسرة أن يسهم كل من الزوجين في القيام بهذه المسؤوليات، بدرجات متفاوتة، بحسب ما هو مهياً له، وبما يحقق التكامل بينهما في تحقيق أهداف الزواج، وهذا ما يعني أن دور الزوج أو الزوجة ليس دوراً بسيطاً بل دوراً مركباً من أربعة أدوار فرعية:

❖ دور الزوجية: وتناط به واجبات نحو الزوج الآخر.

❖ دور البيت: وتناط به الأعمال المنزلية.

❖ دور الأب أو الأم: وتناط به تربية الأولاد.

❖ دور العمل: وتناط به كسب الرزق وتوفير حاجات الأسرة.

ويتقاسم الزوجان مسؤوليات الحقوق الزوجية وتربية الأطفال بالتساوي، بينما تزداد مسؤوليات الزوجة على مسؤوليات الزوج في الأعمال المنزلية إذا كانت لا تعمل خارج البيت، وتزداد مسؤوليات الزوج على الزوجة في الكسب والإنفاق على الأسرة سواء كانت تعمل خارج البيت أو لا تعمل، والجدول الموالي يبين توزيع المسؤوليات في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة ربة بيت ونجد فيه أن مسؤوليات الزوجين مشتركة في الحقوق الزوجية وتربية الأطفال في حين تزداد مسؤولية الزوجة في الأعمال المنزلية، ومسؤوليات الزوج في الكسب والإنفاق.

جدول (02) توزيع مسؤوليات الأسرة على الزوجين عندما تكون الزوجة ربة بيت

المسؤوليات	الزوجة	الزوج
حقوق الزوجية	××	××
أعمال البيت	×××	×
تربية الأطفال	××	××
كسب الرزق و الإنفاق	×	×××

(×)مسؤولية مساندة و مساعدة (××) مسؤولية مشتركة (×××)مسؤولية رئيسية

المصدر: (كمال مرسي، 1991، ص146)

أما عندما تكون الزوجة تعمل مع الزوج خارج البيت، نجد فيه أن مسؤوليات الزوجين مشتركة في الحقوق الزوجية، أعمال البيت، تربية الأطفال، بينما تزداد مسؤوليات الزوج في الكسب والإنفاق، فهو من الناحية الشرعية مسؤول عن الإنفاق سواء كانت الزوجة تعمل أو لا تعمل، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم(3): توزيع مسؤوليات الأسرة على الزوجين عندما تكون الزوجة تعمل مع الزوج خارج البيت.

المسؤوليات	الزوجة	الزوج
حقوق الزوجية	××	××
أعمال البيت	××	××
تربية الأطفال	××	××
كسب الرزق و الإنفاق	×	×××

(×)مسؤولية مساندة و مساعدة (××) مسؤولية مشتركة (×××)مسؤولية رئيسية

المصدر: (كمال مرسي 1991،ص147)

و يتأثر التفاعل الزوجي بكفاءة كل من الزوجين في القيام بهذه الأدوار الأربعة حيث يتعاون الزوجان، وتتحرك الأسرة نحو أهدافها متماسكة مترابطة، إذا كان كل منهما كفاء في أداء مسؤولياته الزوجية والبيئية والأمومية (أو الأبوية) وكسب الرزق في حدود ما هو متوقع منه، بينما يتنافس الزوجان ويتصارعان، وتتفكك الأسرة ويكثر فيها الشقاق، إذا كان كل منهما أو أحدهما غير كفاء في أداء مسؤولياته في الأدوار الأربعة.

1.توزيع المسؤوليات: يتطلب العدل في توزيع المسؤوليات في الأسرة الآتي:

1. قيام الزوجة بالأعمال المنزلية إذا كانت لا تعمل خارج البيت، من باب التعاون مع الزوج - على البر والتقوى - وتماشيا مع العرف السائد في المجتمع وحتى تتكامل الأدوار في تكوين البيت الصالح.

2. قيام الزوجين معا بالأعمال المنزلية، إذا كانت الزوجة تعمل مع الزوج خارج البيت فعليهما التعاون المتكافئ في هذه الأعمال، كل حسب قدراته ومهاراته على أن يضحى كل منهما في سبيل الآخر دون استغلال أو جؤر.

3. تعاون الزوجين في تربية الأولاد – سواء كانت الزوجة عاملة أو غير عاملة - لأن دور كل منهما في التربية يكمل دور الآخر ولا يفضلها، فتربية الأطفال في زماننا لا تقوم على الأمومة وحدها، حتى ولو كان الأطفال صغاراً، فقد تبين من الدراسات أن دور الأب أساسي في تربية الأطفال وفي مساندة دور الأم في التربية.

4. حل " صراع الدور "أو" صراع الأدوار " الذي قد يتعرض له أحد الزوجين بقيام الزوج الآخر بمساعدته في بعض المسئوليات، لتخفيف ما يعانيه من ضغوط نفسي بسبب صراع الأدوار، فلو كانت الزوجة تعاني من صراع الأدوار لكثرة الواجبات المطلوبة منها، وساعدها الزوج، ولعب دور الأم أو ربة البيت في بعض المواقف، خفف عنها ضغوط هذه الواجبات، وأسهم في حل الصراع.

أما يحدث صراع الأدوار للزوجين، ويكون عليهما المفاضلة بين الأدوار، وتقديم الأهم على المهم لحل الصراع. (مرسي 1991، ص146)

2. مسؤولية الزوج: (مرسي، 1991، ص164)

الزوج مسؤول شرعا عن إعداد بيت الزوجية، وتجهيزه بما تعارف عليه الناس في زمانه من أثاث وأدوات، والزوجة ملزمة شرعا بالإقامة فيه مع زوجها، ولا تخرج منه إلا بإذنه، وهو مسؤول عن الإنفاق عليها وتوفير كل ما تحتاج إليه في معيشتها ما دامت قائمة في هذا البيت، وهي غير مسؤولة عن الإنفاق على نفسها حتى ولو كانت ذات مال، وأوجب الشرع للزوج في القوامة – رعاية بيت الزوجية توفير ما يجعله بيتا صالحا للسكن والاستقرار فيه له ولزوجته وأولاده، فالزوج مسؤول قبل الزوجة عن صلاح بين الزوجية في نظافة وترتيب وتنظيم وطبخ وكنس وغسيل وغيرها من الأعمال المنزلية التي تستقيم الحياة الزوجية إلا بها ولا يستقر بيت الزوجية إلا معها.

تأثير عمل الزوج: (كمال مرسي، 1991، ص177)

التأثير متبادل بين عمل الزوج وتفاعل الزوجي فرضاه عن عمله ونجاحه فيه يجعله مهياً للتعاون مع زوجته ومودتها، ورضا الزوج عن زوجته وواقفه معها يجعله يقبل على عمله أو دراسته ويشجعه على زيادة الإنتاج ومن هنا كان اهتمام الإدارة العلمية

بالظروف الاجتماعية للموظفين والعمال من أجل زيادة الإنتاج وتحسين الجودة والوقاية من الحوادث، وكان اهتمام المرشدين النفسيين في إرشاد الزوجي لمساعدة الأزواج على النجاح في العمل والتوافقي معه من أجل استقرار الأسرة وترابطها وعلاج مشاكلها (Piotrkowski et al 1986)، فنجاح الزوج في عمله يجعله راضيا على نفسه ووثقا فيها وتنعكس هذه المشاكل على تفاعله في الأسرة فيشعر بالكفاءة في الإنفاق عليها ورعاية شؤونها وأداء واجباته الزوجية الأخرى .

أما عندما يكون نجاحه في العمل على حساب مسؤولياته الزوجية أو رعايته لأطفاله فسوف يؤثر عمله تأثيرا سلبيا على التفاعل الزوجي بصفة خاصة والتفاعل الأسري بصفة عامة، فعندما ينشغل الزوج بعمله أو تجارته فترات طويلة ولا يعود إلى البيت إلا للنوم أو الراحة لا يكون زوجا ناجحا، وإن زاد في الإنفاق على الأسرة ووفر لها كل حاجياتها المادية، لأن الآثار الجانبية سيئة لطغيان دوره في العمل على أدواره الأخرى تضر بالأسرة أكثر مما يصلحه المال الذي يجمعه .

ففي دراسة على ضباط الشرطة وجد أن الإرهاق في العمل يجعل الزوج متوترا سريع الغضب، ويجعل المناخ النفسي في الأسرة سيئا ويؤدي إلى الأمراض والانحرافات (Piotrkowski et al 1986)

وفي دراسة أخرى على زوجات البحارة والعسكريين وسائقي الشاحنات والقطارات وجد ارتباطا سلبيا بين الرضا في الزواج والساعات التي يقضيها الزوج في العمل ووجود خلافات زوجية كما أشارت زوجات لهذه الدراسة إلى معاناتهن من التوتر والقلق والأمراض السيكوسوماتية بسبب غياب أزواجهن ساعات طويلة في العمل خارج البيت. (Lamb 1982) .

وفي دراسة ثالثة وجدت علاقة موجبة بين طول ساعات عمل الأب ومشكلات التوافق عند الأطفال في البيت والمدرسة، فكلما زادت ساعات عمل الأب زادت أعراض الاكتئاب والضعف والتحصيل الدراسي عن البنات، وزادت أعراض العدوان وعدم الاستقرار والهروب من المدرسة عند الأولاد، وأشارت نتائج بعض نتائج هذه الدراسات إلى أن غياب الأب عن البيت تسعة شهور أو أكثر له علاقة

بتأخر الأطفال في النمو العقلي والنضج الانفعالي وسوء توافقهم النفسي والاجتماعي واضطراب علاقتهم بأمهم. (Piotrkowski et al 1986)

كما يؤدي عمل الزوج إلى مشكلات زوجية عديدة إذا كان الراتب قليلا ومطالب الزوجة كثيرة أو كانت مطالب العمل أكثر من وقت العمل الرسمي، مما يعرض الزوج لصراع الدور أو صراع الأدوار، أو ما يجعله ينقل مشاكله في العمل إلى البيت فسوء علاقته بزوجته وأولاده قد يكونون (كبش فداء) يصب غضبه عليهم.

3. مسؤولية الزوجة: (مرسي، 1991، ص165)

اختلف الفقهاء حول مسؤولية الزوجة عن الأعمال المنزلية في بيت الزوجية فالبعض يرى أنه من واجباتها الشرعية في مقابل مسؤولية الزوج عن العمل خارج البيت في كسب الرزق، واستدلوا على ذلك تقسيم الرسول صلى الله عليه وسلم العمل بين فاطمة وعلى رضي الله عنهما، فوجه فاطمة إلى خدمة البيت، وعليها إلى العمل والكسب خارج البيت.

أما فقهاء المالكية والحنفية والحنابلة والشافعية فيتفقون على أن أساس عقد الزواج الاستمتاع المادي والنفسي المتبادل بين الزوجين، وليس فيه الاستخدام وبذل المنافع، وعلى الزوج أن يقوم بما يحتاجه البيت من أعمال، والزوجة تتولى الترتيب والتدبير فقط.

وهذا يعني أن أكثر فقهاء المسلمين متفقون على أن قيام الزوجة بالأعمال المنزلية ليس من واجباتها الشرعية، ولكن من باب التعاون بين الزوجين، وما تعارف عليه الناس في المجتمع، ويتفق مع طبيعة المرأة، فهي أقدر من الرجل على إدارة شؤون المنزل، وتربية الأطفال، ومع هذا فالزوج مسؤول عن مساعدتها ومشاركتها في هذه الأعمال.

أما دور الزوجة في العمل خارج البيت ضرورة اجتماعية أيضا، إذا أرادت أن تعاون زوجها في الإنفاق على الأسرة لسد حاجياتها الضرورية، أو لرفع مكانتها الاجتماعية، وتحسين ظروف معيشتها، والإسهام مع زوجها في بناء وتطوير

مجتمعها، إضافة إلى أنه ضرورة نفسية إذا أرادت أن تستمتع بحياتها، وتحقق ذاتها في العمل خارج البيت.

ولا يمنع الشرع الإسلامي الزوجة من العمل، بشرط ألا يكون على حساب أدوارها الزوجية والمنزلية والأمومية.

والزوجة مهياة نفسيا واجتماعيا لأن تحل صراع الأدوار بتفضيل زوجها وأولادها وبيتها على عملها ففي دراسة على المرأة العاملة في الكويت أشار 77 بالمائة من الكويتيين إلى أن عمل المرأة يأتي في المرتبة الثانية بعد مسؤولياتها في البيت وتربية الأولاد ورعاية الزوج الجرداوي (1986) وفي دراسة على المرأة العاملة في مصر اتفق الأزواج والزوجات من الموظفين على أن الأعمال المنزلية وتربية الأولاد في مقدمة مسؤوليات الزوجة الموظفة آدم (1982) وفي دراسة على الموظفات غير المنجبات في أمريكا وجد أنهن على استعداد لترك العمل إذا خيرن بين الإنجاب والعمل أو تعارضت مسؤوليات العمل مع الولادة وتربية الأطفال Rascke (1986) وفي دراسة أخرى أشار 67 بالمائة من طالبات الجامعة في أمريكا أيضا إلى أن وظيفة المرأة الأساسية هي الزوجة والأم وفي دراسة ثالثة على 48 طالبة دكتوراه تبين أنهن يعلقن أهمية كبيرة على الزواج وتكوين الأسرة ولو خيرن بين الزواج والدراسة لفضلن الزواج أولا ثم الدراسة ثانيا (الجرداوي 1986) ويؤثر عمل الزوج والزوجة تأثيرا إيجابيا إذا نجح كل منهما في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأدوار الأخرى.

(كمال مرسي، 1991، ص174)

4. مسؤولية الزوجين اتجاه الأبناء والأسرة: (الجهني، 2008، ص74)

إن الأب / الزوج يعتبر رئيس الأسرة، فهو الذي يشرف على شؤونها، ويعتني بأولادها، وتتطلب هذه القيادة أن يسعى الزوج إلى خير الأسرة، وإسعاد عناصرها وحمايتها من الانزلاق إلى التفكك والانهيار (فالرجل راع في أهله ومسؤول عن رعيته).

كما تقوم علاقة الأب بالابن على مسؤولية الأب نحو الابن من الرعاية الاجتماعية الصحية، النفسية والاقتصادية، وما يقابل ذلك من قبل الابن من احترام و طاعة وإسهام في البناء الأسري، وتتمثل علاقة الأب بالإبنة في مسؤولية الأب اتجاه حماية البنت ومساعدتها حتى بعد الزواج.

كما أن العلاقات والاتجاهات المشبعة بالحب والقبول والثقة من قبل الأب تساعد الطفل على النمو بصورة تجعل منه شخصا محبا للغير ومتقبلا وواثقا للناس أما العلاقات والاتجاهات السيئة، كالحماية الزائدة أو الإهمال الزائد والتسلط وتفضيل أحد الجنسين على الآخر أو طفل على طفل حسب ترتيبه، كل ذلك يؤثر تأثير سلبي على النمو النفسي وعلى الصحة النفسية للطفل. (زهران ، 1998).

و مرحلة الحمل والإرضاع من المراحل الهامة في حياة المرأة حيث يتوقف عليها حياة طفلها المستقبلية، وحياتها الصحية فيما بعد ويقع على الزوجة في هذه الفترة مسؤوليات كثيرة منها العناية بنفسها صحيا، غذائيا وملبسيا بالطريقة الصحيحة لتأثير ذلك على الطفل من بداية تكوينه وهو جنين ويستمر تأثيرها عليه بعد ذلك طول فترة نموه، وحتى إكمال النضج، مما يلعب دورا كبيرا في احتفاظ كلا من الأم و شباب المستقبل بصحتهم وحيويتهم و قدرتهم على العمل والإنتاج.

. (Fincham 1992 , Grych &)

وعلى الزوجة الأم أن تقوم بدورها فيما يتعلق بالرضاعة والحضانة ومراحل النمو الأولى، فهي المسؤولة بصفة مباشرة عن تقويم لسان الطفل، وتلقينه المبادئ الإنسانية الأولى والتراث الاجتماعي حسين رشوان (2003)، وهي التي تقوم بإطعامهم، وتغيير ملابسهم، و متابعة الناحية الصحية لهم من حيث إعطاء التطعيمات أو إتباع إجراءات الوقاية من الأمراض، والمحافظة على نظافتهم الشخصية وتمريضهم عند الإصابة بالأمراض وتوفير الأمان لهم داخل المنزل وخارجه، واللعب معهم لتنمية قدراتهم العقلية، وإهمال الأم لأي مسؤولية من هذه المسؤوليات يؤدي إلى عواقب خطيرة قد يعاني منها الابن باقي حياته.

(نيفين حافظ، 1994) (Sluckin &Herber ,1991)

ولا يقتصر دور الأم على القيام بمسؤوليات الرعاية الجسمية، الصحية، الغذائية والملبسية للطفل فقط، ولكن تمتد المسؤوليات إلى الرعاية التربوية والنفسية لهم (عزة كريم، 1985)، (مريم سليم، 1994)، مع التأكيد على أن عملية التعليم التي تقوم بها الأم لا تتم في صورة نصيحة شفوية وإنما يجب تقديمها في صورة أمثلية سلوكية تقوم بتطبيقها أمامه حتى يتأصل به السلوك المطلوب .

والزوجة هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن تحضير وإعداد الغذاء والتغذية لأسرتها فهي التي تختار الطعام في حدود ميزانية الأسرة وتهتم بتكوين الواجبات المتزنة غذائيا واقتصاديا، وتسعى لتلبية احتياجات أفراد أسرتها من العناصر الغذائية المختلفة، وتهتم بطهي الطعام بالطرق المحببة لأفراد أسرتها وتهتم بتقديمه بالشكل الجميل الذي يفتح شهيتهم له.

5. كفاءة الزوجين في أداء أدوارهما:

- كفاءة الزوجة في أدوارها: تعتبر الزوجة كفاء في أداء أدوارها إذا توفرت فيها الشروط الآتية:

1- الرضا بواجباتها وحقوقها الشرعية في الزواج، وقبول قوامه الزوج للأسرة ومساعدته في ذلك .

2- القدرة على القيام بواجباتها الزوجية، والالتزام بدورها الأنثوي، فتكون في أحسن زينة كلما رآها زوجها فيسكن إليها.

3- القدرة على الإنجاب والأمومة وقبول دورها في تربية الأطفال، والقدرة على لعب دور الأب (يقصد بلعب الدور ROLEPLAYING قيام أحد الزوجين بمسؤوليات لا تخص المكانة التي يشغلها في الأسرة، فالزوج يلعب دور الزوجة والزوجة تلعب دور الزوج في بعض المواقف الأسرية) عند الضرورة دون خلل في دور الأم .

4- المهارة في أداء الأعمال المنزلية، وتقبل الدور في البيت وتوفير ما يحقق لها ولأطفالها وزوجها الأمن والسكينة، ويشبع حاجاتهم الجسمية، النفسية الاجتماعية والروحية، ويساعدهم على تنمية صحتهم الجسمية والنفسية .

5- القدرة على تدبير نفقات الأسرة المالية ومعاونة الزوج في تحسين مستوى المعيشة من مالها إذا كانت ذات مال أو راتب شهري .

القدرة على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها نحو زوجها وأولادها وبيتها ونفسها وعملها دون أن تتعرض لصراع الدور . (مرسي، 1991، ص147)

*كفاءة الزوج في أدواره :

يعتبر الزوج كفاء في أداء أدواره إذا توفرت فيه الشروط التالية:

1- القدرة على القيام بمسؤوليات القوامة في الأسرة في الرعاية والإنفاق، وتصريف أمورها في حدود شرع الله.

2- القدرة على العدل بين زوجاته إن عدد، والعدل بين واجباته نحو زوجته وحقوقه عليها .

3- القدرة على الإنجاب والأبوة وتقبل دوره في تربية الأطفال والقدرة على لعب دور الأم عند الضرورة دون خلل في دور الأب.

4- المهارة في أداء الأعمال المنزلية ومشاركة زوجته في هذه الأعمال (خاصة إذا كانت عاملة) وتقبل دوره في رعاية شؤون الأسرة فهو مسؤول على تحقيق الأمن والسكينة لزوجته وأولاده في البيت وعن إشباع حاجاتهم الجسمية والنفسية، الاجتماعية، الروحية، تنمية صحتهم النفسية والجسمية.

1- القدرة على القيام بواجباته الزوجية والالتزام بدوره الذكوري، فيكون في أحسن صورة، كلما رأته زوجته قادرا على حمايتها ورعايتها هي وأبنائها.

2- وجود دخل عمل أو تجارة أو ممتلكات، يتفق منها على أسرته مع حسن التدبير والتصريف، مما يوفر لزوجته وأولاده حاجات معيشتهم، ويرفع مكانتهم

في الحياة.

3- القدرة على تحقيق التوازن بين واجباته نحو نفسه وزوجته وأولاده وبيته وعمله فلا يبالغ في إحداها ويقصر في الأخرى ولا يقع في صراع الدور أو صراع الأدوار.

6. التقصير في القيام بالأدوار الأسرية:

قد يقصر أحد الزوجين في أداء أدواره الزوجية للأسباب التالية:

- ❖ عدم الرغبة في الدور والاستخفاف بواجباته.
- ❖ نقص الخبرة بالدور والجهل بواجباته وحقوقه.
- ❖ الإضطراب الانفعالي وسرعة الغضب وعدم القدرة على تحمل المسؤولية.
- ❖ الإمتناع عن أداء الدور للإضرار بالزوج الآخر.
- ❖ المرض والإرهاق الجسمي.
- ❖ الغياب عن البيت والانشغال عن الأسرة.

إختلاف الزوجين حول توزيع الواجبات والحقوق في الأسرة وتباين توقعات كل منهما من الأدوار التي يقوم بها الزوج الآخر. (مرسي، 1991، ص143)

7. المقاربات النظرية المفسرة للأدوار الأسرية:

-نظرية الدور:

إرتبط مفهوم الدور في علم النفس الإجتماعي حديثاً بمفهوم المركز والوضعية والمكانة التي يحصل عليها الفرد وبنسق أو نظام اجتماعي خاص، حيث يرتبط الدور إرتباطاً وثيقاً بأنماط ونماذج السيرة وسلوك الفرد داخل هذا السياق مثلاً كالثقافة البدوية التي حددت تحديداً قاطعاً طبيعة الأدوار الاجتماعية لأن المجتمعات أو الجماعات تتألف على إختلاف أنواعها للأدوار حيث تستمد أهميتها ومصادرها وتحديداتها من خلال نظام القيم، المعايير والديانة السائدة في المجتمع كما تتأثر بالأيدولوجيات والثقافة والبيئة التي تميز وتكيف أسلوب حياة هذه الجماعة، و بالتالي تخصص الأفراد واكتسابهم وتعلمهم لأدوارهم ونشاطاتهم وممارساتهم اليومية وفقاً لاحتياجاتهم البيولوجية، النفسية، العائلية والاجتماعية.

(نفيدسة، 2007، ص74)

ويشير نوربار (1983) ما يحدد هذه الأدوار هو السن والجنس والطبقة الاجتماعية وحسب بيتركالفن (1969) إن نظرية الدور أعطت للجانب النفسي والاجتماعي أهمية كبيرة ، (1969) ويمكن تلخيص أهم القضايا التي أثارها على النحو التالي:

أولاً: يتجسد الدور في الحقوق والواجبات المرتبطة بمكانة معينة في الهرم التسلسلي للبناء التنظيمي.

ثانياً: إن الارتباط والتناغم والانسجام بين الأدوار يقلل من عوامل التوتر.

إستمدت نظرية الدور أفكارها من الكتابات المسرحية وخاصة من الكاتب البريطاني الشهير وليم شكسبير الذي يقول: " إن الدنيا مسرح كبير وأن كل الرجال والنساء ما هم إلا لاعبون على هذا المسرح ". وانطلاقاً من وجهة النظر هذه ، يصبح الفرد يؤدي مجموعة من الأدوار المعينة وفقاً لمجموعة من المواقف، وبهذا فهو يمثل هذه الأدوار التي يؤديها فهي لا تعبر عن سلوكه الحقيقي، بل تعبر عن مقتضيات موقف معين، وإذا ما ترك الاختيار للفرد في تصرفاته لقام بسلوكات مخالفة لسلوك الدور، رغم أنه محكوم ومقيد بدور معين، وبذلك نستنتج أن السلوك يتشكل تبعاً للدور الذي يؤديه في موقف معين وهو يبين لنا أن السلوك، ووفقاً لموقف معين وبموجب ذلك يصبح لكل دور مقتضيات يتشكل أثناء أداء دور معين، معينة تبعاً للمكانة التي يشغلها الفرد، فلا بد من مراعاة مقتضيات الأبوة، التي تأتي في مقدمتها الرعاية الوالدية الواجب تأديتها اتجاه الأبناء وهكذا دواليك، ولذا فإن الدور الذي يؤديه الفرد يشكل سلوكه بطريقة تتناسب وطبيعة الموقف الاجتماعي.

(نفيسة، 2007، ص74)

إن نظرية الدور تشتمل على قضايا رئيسية ثلاثة:

أ- التوقعات: تشكل أحد الأعمدة التي تركز عليها النظرية لأن السلوك يتقرر نوعه تبعاً لتوقعات الفرد عن دوره المرتقب.

ب - التماثل: وهو حالة من التطابق بين خصائص الفرد والدور الاجتماعي المرتقب، فعلى سبيل المثال يتوقع المجتمع من الذكر أن يكون قوياً وشجاعاً غير آبه بالمخاطر، ويترتب عن ذلك أن يتحمل الصعوبات وأن يصمد أمام المكاره.

ج - التأييد الاجتماعي: نعني به هنا أن الدور الذي يؤديه الفرد يقتضي أن يحضى بتأييد الآخرين، وذلك عبر نمذجة الأدوار التي يؤديها الآخرون أو بعبارة أخرى ينبغي أن يكون دور الفرد على غرار أدوار الآخرين، على سبيل المثال عندما تصبح المرأة أم من المتوقع أن تحيط أبنائها بالعطف والمودة والعناية لأن الآخرين الذي يشاركونها التنظيم الاجتماعي يفعلون هكذا مع أبنائهم ولكي لا تتعرض إلى النقد والتوبيخ فإنها تحرص على أن تؤدي دورها طبقاً لأدوار الآخرين بهذا الصدد.

(نفيدسة، 2007، ص75)

النظرية البنائية الوظيفية:

إن هذه النظرية لا تهتم بالبحث عن أصل الأسرة وتطورها، بل ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى البناء الاجتماعي على أنه محور أساسي لتفسير تطور الأسرة وذلك لما يتضمنه من عمليات تجرى بين أجزائه ووحداته المختلفة، وما ينتج عنها من إسهامات وظيفية لبقائه و استمراره.

فهم يهتمون بدراسة أثر وظائف الأسرة في ديمومة وبقاء الكيان الاجتماعي وتوضيح الترابط الوظيفي بين المؤسسة الأسرية وبقية مؤسسات المجتمع الأخرى فلا يمكن تصور حياة اجتماعية بدون أسرة، فهذه النظرية تركز على الوظائف والأدوار الأسرية لاستمرار وتطور الأسرة والجماعة والمجتمع الكبير.

ومن أهم العلماء الوظيفيين "تالكوت بارسون" عالج عدة موضوعات منها : العلاقة بين الزوجين وعملية التنشئة الاجتماعية، كذلك "بل"، "فوجل" و "ميردوك".

(الأعرجي، 1994، ص67)

النظرية الإسلامية:

لاشك أن الشريعة الإسلامية أولت الأسرة عناية فائقة لإدراكها أهمية الدور الذي ينبغي أن تلعبه الأسرة على الساحة الاجتماعية، بخصوص ضبط السلوك الجنسي، وتعويض الخسارة البشرية للمجتمع الناتجة بسبب الموت، وحماية الأفراد وتربيتهم وإشباع حاجاتهم العاطفية، وتنميتهم للاختلاط الاجتماعي لاحقاً، وينطوي البناء التحتي للنظرية الإسلامية على تحديد دور الرجل والمرأة في المؤسسة العائلية أو بتعبير أدق تفصيل التكليف الشرعي فيما يخص واجبات الزوج وحقوق الزوجة أولاً، وحقوق بقية الأفراد في المؤسسة العائلية ثانياً، فالنظرية الإسلامية تؤمن بأن الإنسان كائناً كريماً، رفعه الخالق سبحانه وتعالى بالعلم والعقل والإدراك والتفكير، ومنحه قابلية الاستخلاف في الأرض.

(الأعرجي، 1994، ص67)

وبطبيعة الحال، فإن الإسلام لا ينظر للمؤسسة العائلية باعتبارها مؤسسة اجتماعية لتعويض الخسائر البشرية الحاصلة نتيجة موت الأفراد فحسب، بل ينظر لها باعتبارها محطة استقرار لعالم متحرك، تنتقل من خلالها ممتلكات الجيل السابق إلى الجيل اللاحق عن طريق الإرث والوصية الشرعية، ومحطة فحص وتثبيت انساب الأفراد عن طريق إعلان المحرمات النسبية والسببية الناتجة عن الزواج وإحاق الأولاد بأبائهم، وجواز الإقرار بالنسب فقد حث الإسلام على وجوب الإنفاق على الأصول والفروع، وهم الوالدان والأولاد، ووجوب الإنفاق على الزوجة، فالإسلام صمم لها حقاً مالياً أولياً تتملكه بالعقد والدخول وهو الصداق، وحقاً مالياً آخر وهو النفقة مع ثبوت الطاعة والتمكين.

ووجوب حق الرضاعة، ويتحمل نفقتها الزوج، وحق الحضانه ويتحملها الأبوان والمدار أن الرجل البالغ القادر على التكسب والإنتاج يجب عليه شرعاً إعالة زوجته وأولاده وان نزلوا وأبويه وان علوا، لأن الأبوين عاجزان عن التكسب لسنهما، والأولاد لقصورهما والزوجة لمعاوضتها، وإذا كانت العائلة محطة لشحن الطاقات العملية وقاعدة لتنشيط الإنتاج الاجتماعي، فإنها في نفس الوقت مركز لإشباع الحاجات العاطفية كالحب والحنان والعطف والرحمة، ومكان لتهديب

السلوك الجنسي ومسرح لتعلم المعارف الأساسية قبل الخروج للساحة الاجتماعية، كاللغة والأعراف والعادات والتقاليد والقيم الأخلاقية. فالعائلة إذن تساهم في خلق الفرد الاجتماعي الصالح للعمل والإنتاج والمساهمة في بناء النظام الاقتصادي والسياسي للمجتمع. (الأعرجي، 1994، ص68)

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. المنهج المتبع
2. حدود الدراسة
3. مجتمع الدراسة .
4. الدراسة الاستطلاعية:
- * أهداف الدراسة الاستطلاعية
- * إجراءات الدراسة الاستطلاعية
5. أدوات الدراسة
6. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري من خلال الفصول السابقة، نصل الآن إلى الجانب الميداني، إذ يعتبر هذا الأخير وسيلة هامة جدا من وسائل جمع البيانات عن واقع اجتماعي ما وبصورة منهجية، كما أنها طريقة لدعم الدراسة النظرية أو نقدها أو نقد جزء منها فهو يمثل جسر انتقالي بين الجانب النظري والجانب التطبيقي،

سنقدم من خلاله جملة من الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية، وكذا الخطوات المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة من منهج، مجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات.

1. المنهج المتبع:

يعتبر المنهج الطريقة التي يسلكها الباحث في الإجابة على الأسئلة التي تثيرها مشكلة البحث". (غرابية، 2011 ص30) وهو عبارة عن مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف (أنجرس، 2006 ص 466). تستخدم هذه المناهج على حسب طبيعة وموضوع الدراسة.

فاقتضت الضرورة المنهجية الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة استخدمنا فيه مجموعة من التقنيات في جمع البيانات، وجمع معلومات دقيقة من أجل فهم وتحليل وتفسير متغيري الدراسة، فالمنهج الوصفي حسب ما أشار إليه ويثني (1976) في كتابه "عناصر البحث" يهدف إلى دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة، أو موقف، أو مجموعة من الناس، أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع وذلك بهدف الحصول على معلومات كافية و دقيقة عنها" (كشروود، 2007، ص227)، للخروج باستنتاجات حول موضوع الدراسة الحالية.

ويتضمن البحث الموجود بين أيدينا أنماط الدراسات الوصفية التالية:

* الدراسة المسحية:

والهدف منها الاضطلاع على الدراسات السابقة في مجالي الضغط المهني، الأدوار الأسرية، بقصد جمع المعلومات عن الظاهرة المراد دراستها، وبقصد استخدام البيانات السابقة في صياغة فروض جيدة للدراسة، وكذا من أجل الكشف عن أوجه الإتفاق وأوجه الاختلاف في النتائج السابقة مع الدراسة الحالية.

* الدراسة المقارنة: باستخدام طرق إحصائية، للكشف عن المقارنة بين جوانب

التشابه والاختلاف، وهذا بناء على المعادلات الإحصائية المناسبة لدراسة الفروق.

*الدراسة الارتباطية: وذلك بالاستناد إلى طرق إحصائية، والمتمثلة في معاملات

الارتباط، للكشف عن حجم العلاقة بين الضغط المهني والقدرة على القيام بالأدوار

الأسرية، ومن أهم خطوات المنهج الوصفي ما أشار إليها " فان دالين " VAN

"DALEN" التي يجب على الباحث أن يتناولها بدقة وعناية ممثلة في :

- ❖ فحص الموقف المشكل.
- ❖ تحديد المشكل ووضع الفروض.
- ❖ تسجيل الإقتراضات التي بنيت عليها فروضهم وإجراءاتهم.
- ❖ اختيار المفحوصين المناسبين والمواد المصدرية الملائمة.
- ❖ اختيار أساليب جمع البيانات أو إعدادها.
- ❖ وضع قواعد لتصنيف البيانات تتسم بعدم الغموض وملائمة الغرض من الدراسة.
- ❖ القدرة على إبراز أوجه التشابه أو الاختلاف أو العلاقات ذات المغزى
- ❖ تقنين أساليب جمع البيانات.
- ❖ القيام بملاحظات موضوعية منتقاة بطريقة منظمة ومميزة بشكل دقيق.
- ❖ وصف النتائج وتحليلها وتفسيرها في عبارات واضحة محددة. (دالين، 1997،ص292)

2. حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

أ:الحدود الموضوعية:

حيث تقتصر الدراسة على معرفة علاقة الضغوط المهنية بالقدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات المتزوجين العاملين بشركة سونلغاز بوهران.

ب: الحدود الزمنية:

إستغرقت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من أكتوبر 2018 إلى غاية فيفري 2019 وقد قسمت هذه الدراسة إلى مرحلتين:

أولاً: المرحلة الأولى: هي مرحلة الدراسة الاستطلاعية حيث تضمنت زيارة المديرية الجهوية لشركة سونلغاز بوهران، وملاحظة بعض السلوكيات والتصرفات، تليها المقابلة مع رئيسة مصلحة الموارد البشرية للتعرف على خصائص مجتمع محل الدراسة في فترة ما بين 2018/11/01 إلى غاية 2018/11/15.

ثانياً: المرحلة الثانية: هي مرحلة الدراسة الأساسية حيث تضمنت الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: توزيع الاستبيان على الإطارات المتزوجين العاملين بشركة للكهرباء والغاز بولاية وهران في فترة ما بين 2018/12/16 إلى غاية 2019/02/05

الخطوة الثانية: تم ترميز البيانات وتفريغها في برنامج الحزم الإحصائية SPSS22.

الحدود الجغرافية:

يتم تحديد مجال الدراسة تبعاً لطبيعة الموضوع وبناءاً عليه فإن الدراسة اشتملت على الإطارات العاملة بشركة للكهرباء والغاز بوهران على مستوى فروع شركة توزيع الكهرباء والغاز بوهران .

الحدود البشرية:

شملت الدراسة على عينة قوامها 250 من الإطارات والإطارات العليا لشركة سونلغاز وهران.

3. مجتمع الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة الحالية في اختبار عينة تمثل أهداف وموضوع فروض الدراسة الحالية، ونقصد بالمجتمع المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة (بوحفص، 2005 ، ص 13). وذلك للوصول إلى معلومات حقيقية و دقيقة، وتحدد مجتمع الدراسة في الإطار، تم اختيار الفئة وفق ضوابط وشروط إجرائية تفرضها طبيعة الموضوع في ضوءها يمكن قبول الفرد داخل الفئة ونجمل هذه الضوابط فيما يلي :

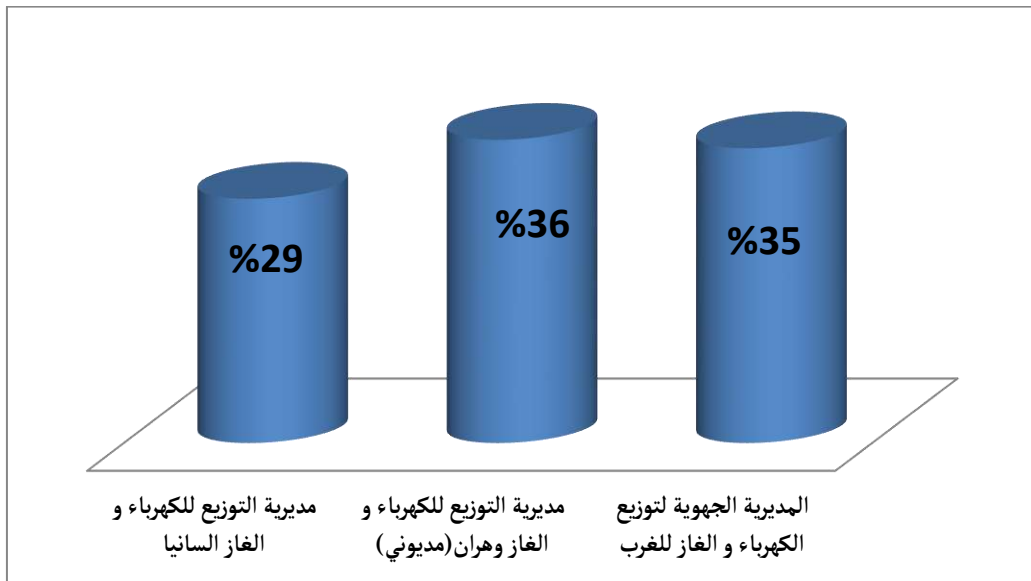
* أن يكون الإطار عامل بمدينة وهران (إطارات وسطى / إطارات عليا).

* أن يكون الإطار متزوج.

* أن يكون لدى الإطار طفل على الأقل.

1.3. طريقة المعاينة: لقد اعتمدت الباحثة على الطريقة الغرضية في اختيارها لأفراد العينة المقصودة لأنها تحقق أهداف الدراسة وفروضها.

2.3. حجم العينة: بلغ حجم عينة الدراسة الأساسية 250 إطار عامل بشركة سونلغاز موزعة حسب فروع الشركة كما يلي:

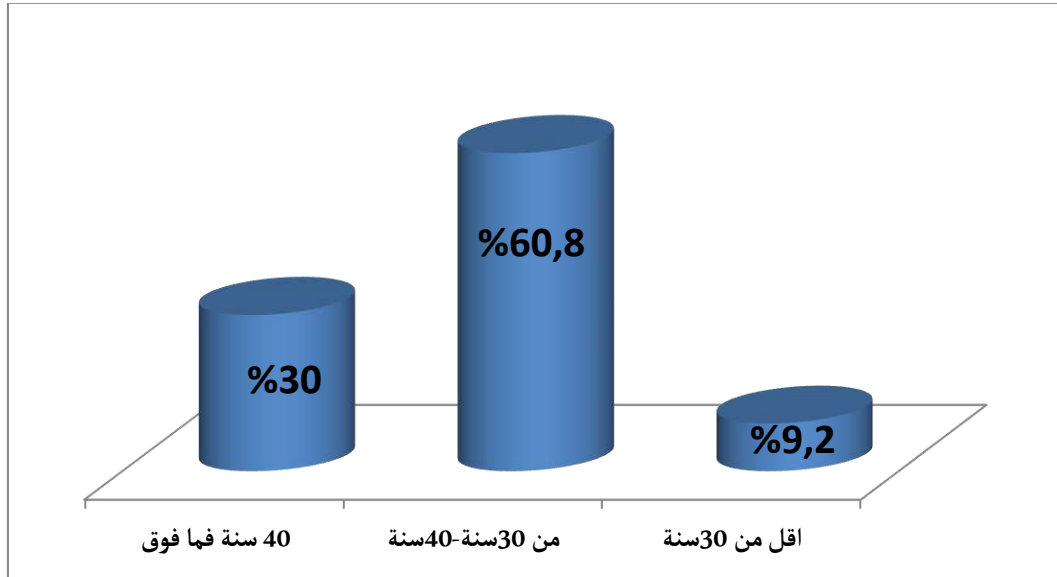


شكل رقم (14): يبين توزيع عينة الدراسة حسب فروع المؤسسة

نلاحظ من خلال الشكل رقم (14) أن توزيع الإطارات محل الدراسة كان بنسب متفاوتة تراوحت ما بين (29%) و (36%)، وأكبر عدد من الإطارات سُجِّل على مستوى مديرية التوزيع الكهرباء و الغاز وهران (مديوني).

3.3. خصائص عينة الدراسة:

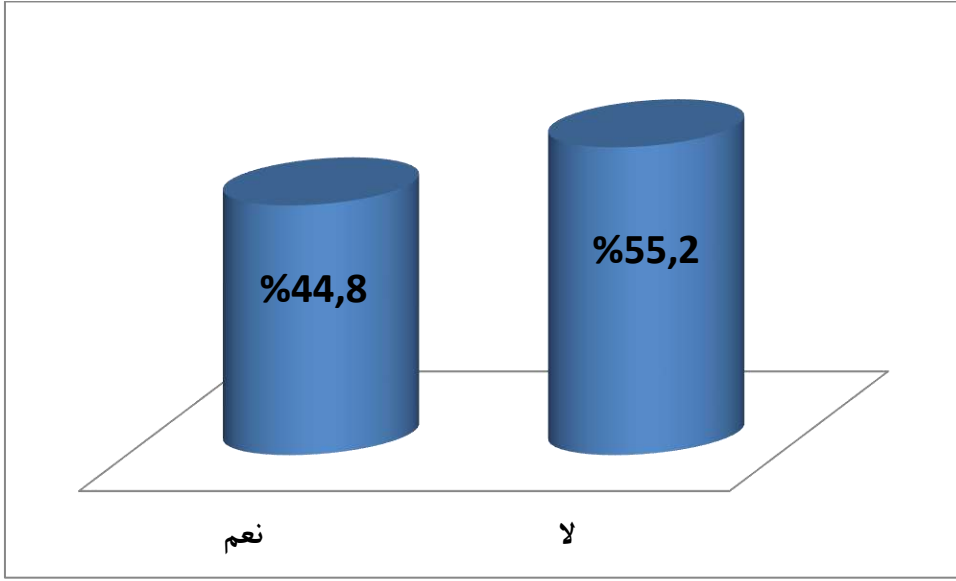
* وصف عينة الدراسة من حيث السن:



شكل رقم (15) يبين توزيع العينة حسب السن.

نلاحظ من خلال الشكل رقم (15) أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئات العمرية [30 - 40] ، حيث بلغت نسبتهم (58.1%) في حين أن أدنى نسبة من أفراد عينة الدراسة، تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية أقل من 30 سنة، إذ بلغت نسبتهم (15.6%). وهذا التنوع في أعمار الإطارات يساعد للتعرف على آراءهم المختلفة بما يحملونه من خبرات متباينة نحو تشخيص موضوع الدراسة.

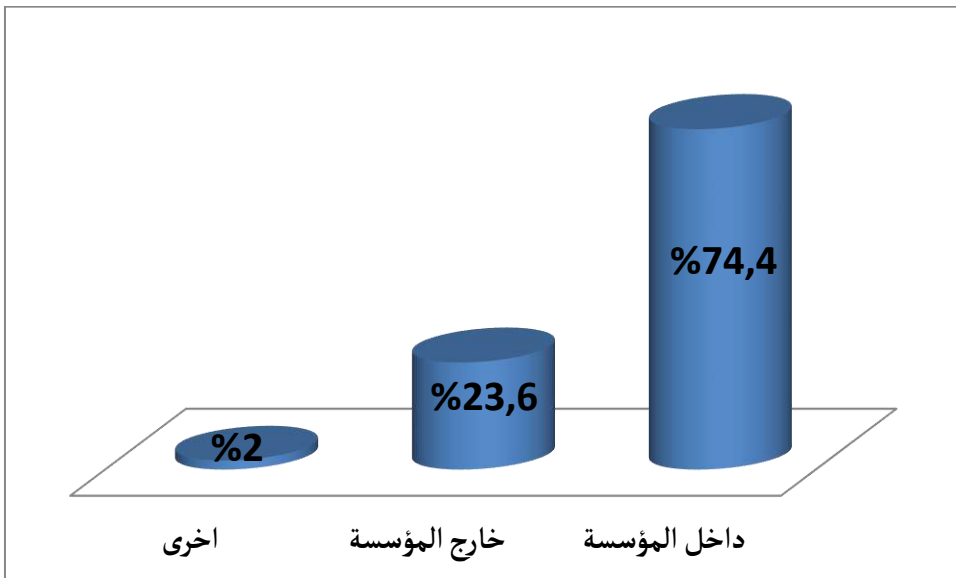
*وصف عينة الدراسة من حيث تقلد المسؤولية:



شكل رقم (16) يبين توزيع العينة حسب تقلد المسؤولية.

نلاحظ من خلال الشكل رقم (16) أن أغلبية إطارات عينة الدراسة لا يتقلدون منصب مسؤولية بنسبة قدرت بـ (60.7%) ويرجع ذلك إلى طبيعة المنصب وكذا عينة الدراسة التي شملت الإطارات والإطارات الوسطى العاملين بشركة سونلغاز.

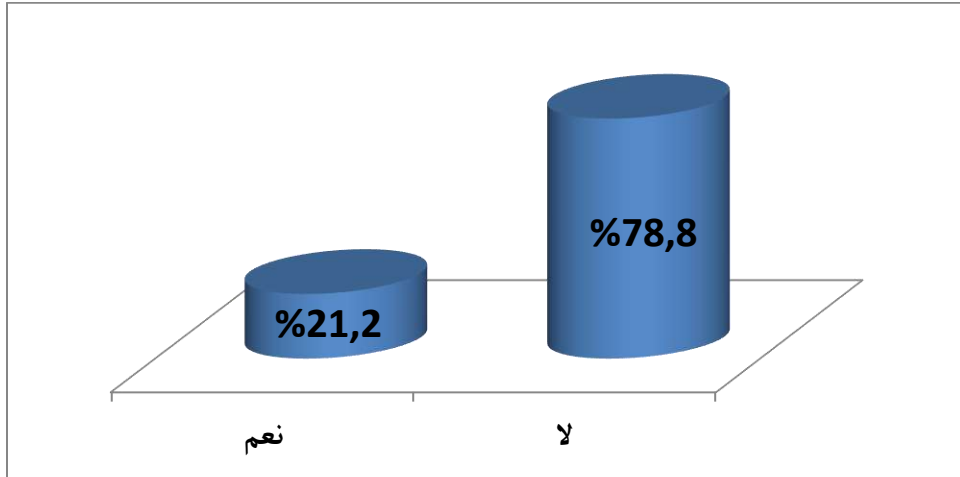
*وصف عينة الدراسة من حيث طبيعة العمل:



شكل رقم(17) يبين توزيع العينة حسب طبيعة العمل.

يتضح من خلال الشكل (17) أن أغلبية الإطارات يزاولون نشاطهم داخل المؤسسة بنسبة (74.4%) تليها فئة مقدره بـ (23.6%) ممن يعملون خارج المؤسسة وفئة قليلة (2%) ممن يعملون داخل وخارج المؤسسة وذلك حسب طبيعة العمل.

*وصف عينة الدراسة من حيث المناوبة الليلية:



شكل رقم(18) يبين توزيع العينة حسب المناوبة الليلية.

من خلال الشكل رقم (18) نلاحظ أن (78.8%) من الإطارات لا يعملون بنظام المناوبة، وأن ما يقارب (21.2%) فقط ممن يعملون به ممثلة في المناصب التقنية.

4. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية بخطواتها العلمية البوابة الأولى للدخول إلى الجانب الميداني، فهي دراسة يقوم بها الباحث قبل الشروع في إجراءات بحثه، سميت بالاستطلاعية لأنها تتيح للباحث التعرف والاطلاع على الميدان الذي سيجري فيه الدراسة وما تتضمنه من أهداف .

*أهداف الدراسة الاستطلاعية: هدفت إلى ما يلي:

*استكشاف ميدان البحث والألفة به، والتعرف على العينة والوقوف على مدى تجاوبها وتقبلها للمشاركة في البحث.

* التعرف على الواقع المعاش للإطار، طبيعة عمله وكذا بيئة العمل.

* تقدير درجات صدق، وثبات الأدوات المعتمدة في الدراسة الحالية، بطرق مختلفة حرصًا على دقة القياس.

* استطلاع بعض الصعوبات إن وجدت بغية الاستعداد لتداركها لاحقًا في الدراسة الأساسية .

* عينة الدراسة الاستطلاعية:

للعينة دور هام في نجاح ودقة البحث العلمي، ويجب أن يكون المجتمع متجانس ويخدم أهداف وأغراض البحث، اختيرت عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة "مقصودة أو عمدية " نظرا لأن البيانات، والمعلومات المراد جمعها بغرض تحقيق أهداف البحث الحالي تتلائم مع العينة المقصودة (إطار/متزوج/طفل على الأقل).

تجدر الإشارة أن حجم عينة الدراسة الاستطلاعية التي تم التعامل معها 120 إطار وبعد أسبوعين من توزيع الاستبيانات تم جمعها وتفريغها، إلا أنه تم إلغاء 20 استمارة لعدم استيفائها لشروط الإجابة.

5. أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة على " الاستبيان " كأداة لجمع المعلومات الذي يتناسب مع طبيعة المنهج الوصفي القائم على الاستكشاف والتنبؤ مع العلم أن الدراسة الحالية تضمنت أداتين كالتالي:

1. أداة « WOCCQ » لتشخيص الضغط المهني من إعداد (Isabelle Hensez) ، حيث استخدمت الباحثة النسخة المقننة في البيئة الجزائرية بن زاهي ، دربال (2013).

2. مقياس "القدرة على القيام بالأدوار الأسرية" موجه للزوج من إعداد الباحثة.

1.5.1 أداة « WOCCQ » لتشخيص الضغط المهني: " Working Conditions And Control Questionnaire"

1.5.1 أ. التعريف بالمقياس و أهميته:

أصل كلمة « WOCCQ » باللغة الانجليزية: Working Conditions And Control Questionnaire ، والتي تعني استبيان التحكم وظروف العمل فهو يتناول ظروف العمل من خلال مبدئين أساسيين الذاتية والتحكم بمعنى التقييم الذاتي لاستعداداته مقارنة بمدى تحكمه للموارد المتوفرة في عمله ويعتبر طريقة للتشخيص الجماعي للمخاطر النفس الاجتماعية المرتبطة بميدان العمل أعدت هذه الأداة من طرف باحثين في مصلحة "علم النفس العمل والمؤسسات" لجامعة Liège ببلجيكا تم نشره لأول مرة سنة 2001 من طرف فرونيك كيسار (Keyser Véronique) وإيزابيل هانز (Isabelle Hensez) ويعتبر أحد الأدوات والأساليب والاختبارات المصممة المعتمدة لتحليل بيئة العمل وتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية بصفة خاصة الضغوط وهو اختبار موجه لتقييم مدى تحكم العمال لظروف عملهم والتشخيص الكامل من خلال كشف مواضع المشكلات التي يتلقاها العامل في عمله وكذا تقييم الضغط الايجابي، كما أنه عرف نجاح وإقبال متزايد من طرف المؤسسات لاستخدامه. (Hansez, 2001, p10)

حيث إنهما يعرفان الضغط على أنه: "استجابة العامل لمتطلبات الحالة التي يكون فيها غير متيقن من موارده الضرورية وبموجبها يقدر على حتمية مواجهتها". (Hansez et Keyser, 1996.p133)

بمعنى التحكم على ظروف ووضعيات العمل له تأثيرا قويا في ردود الفعل من التوتر، وبالتالي على الصحة العقلية للعمال. (WWW .WOCCQ .BE)

لأن إحساس العامل بفقدانه السيطرة على عمله يُولد له ضغط نفسي وتختلف درجته من فرد لآخر ويساعدنا الاختبار في معرفة مستوى الضغط وما هي أهم العوامل التي أدت إلى تشكيله من أجل علاج آثار هذه الظاهرة والوقاية منها كما أن الضغط ليس في كل حالاته سلبي بل قد يكون أيضا حافز ايجابي للعامل.

كما أن التحكم يعكس خصائص الوضعية المقيمة والمدركة من طرف العامل على ضوء اعتقاداته، استعداداته، المعالجات المعرفية وتوقعاته إضافة إلى متغيرات أخرى مثل: الخبرة، الثقة بالذات، المتغيرات الديموغرافية (السن، المستوى الاقتصادي والاجتماعي) والتي لها تأثير في تفسير تغيّر الضغط.

(Hansez,2001 ,P29)

1.5.ب. وصف المقياس:

هو اختبار عملي بالدرجة الأولى وسهل التطبيق خاصة في العينات كبيرة الحجم يتألف من ورقة وقلم، يعتمد على القراءة البصرية، وتتكون بطارية wocccq من ثلاث استبيانات تسمح كل واحدة منها بقياس:

1_ استبيان wocccq: يتكون من 80 بند موزع على ستة أبعاد لمراقبة عوامل الضغط المهني وهي:

❖ الموارد الضرورية (les Ressources Nécessaires):

مدى تحكم الفرد في الموارد الضرورية، إذ أنّ الشخص الذي لا يملك الموارد المعرفية أو المعلوماتية أو العلائقية اللازمة لإنجاز المهمة، لا يمتلك التحكم الكامل في تلك المهمة، ففي هذه الحالة يجب على الفرد الرجوع إلى أشخاص آخرين أو استخدام دعائم تعليمية لمساعدته.

❖ تسيير المهمة (Gestion de la Tache) : ونقصد به كيفية التعامل

مع المتطلبات المتناقضة (المتضاربة) المتعلقة بإدارة المهام، مثلا الصراعات

بين الأفراد، صراع الأدوار، ضوح المهام.. إلخ. طالما أن الشخص غير راضٍ عن دوره داخل المنظمة، لا يعرف بالضبط المهام المسندة إليه، فلن يتحكم في نشاطه المهني.

❖ تسيير الوقت (Gestion du Temps):

يأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المرتبطة بإدارة الوقت، المواعيد قصيرة المدى الواجب احترامها، رزنامة العمل المفروضة، سرعة العمل المرتبطة بعمل الآخرين... إلخ، في هذه الحالة قد لا يتمكن العامل من التحكم في جودة عمله بما أنه معرّض لضغوط مرتبطة بالوقت.

❖ إدارة المخاطر (Gestion des Risques):

ويتضمن جميع المخاطر الشخصية أو المخاطر على الآخرين، أي المسؤوليات المختلفة اتجاه أشخاص آخرين، من ناحية يتعلّق الأمر بكل ظروف وأجواء بيئة العمل التي غالبا ما لا يمكن للفرد التّحكم فيها لأنّها خصائص متأصلة في تركيبة المهمة، ومن ناحية أخرى فإنّه لا يمكن مراقبة مسؤوليات الآخرين في بعض الأحيان.

على سبيل المثال، لا يتحكّم طبيب التخدير المسؤول عن إيقاظ المريض دائماً بجميع العناصر الطارئة في الوضعية، لا يتحكم مدير شؤون الموظفين، بصفته الشخص المسؤول عن المستقبل المهني للعمال، دائماً في المعطيات الاقتصادية التي تؤثر على عدد الوظائف الشاغرة.

❖ تخطيط العمل (Planification du Travail):

لا يتحكم العامل دائماً في توزيع أعباء العمل، على سبيل المثال، في حالة الإنتاج وفقاً للطلب أو جداول ساعات العمل، أو تخطيط إجازات العمال، أو فترات الاستراحة.

❖ المستقبل (Avenir):

يتعلق الأمر بالتحكم في مستقبل العامل فيما يخص إمكانية التطور والاستقرار المهنيين.

أضيف هذا البعد على إثر دراسة استكشافية أولى على عينة من أساتذة المدرسة التقنية والمهنية لمدينة لياج (سويسرا)، سمحت الدراسة بجمع عدد من الانطباعات بطريقة كيفية، وأهم النتائج المتوصل إليها إنّ الثقة في المستقبل، الإيمان به الأمن المهني، حب المهنة كلّها مؤشرات لها علاقة بالضغط المحسوس.

1.5.ج. أسئلة مقياس « Wocq » : تكونت أسئلة الاختبار المقنن من 54 بند موزعة ستة عوامل مكونة للضغط المهني (بن زاهي، دربال، 2013) مبيّنة في الجدول رقم (04):

العدد	رقم العبارة	الأبعاد
07	25.21.16.13.8.5.1	01 بعد الموارد الضرورية
14	47.45.42.39.36.33.29.26.22.20.17.14.9.2	02 بعد تسيير المهام
07	44.41.35.32.19.11.7	03 بعد تسيير الموقت
12	48.46.43.40.37.34.30.27.23.15.6.3	04 بعد إدارة المخاطر
08	38.31.28.24.18.12.10.4	05 بعد تخطيط العمل
06	54.53.52.51.50.49	06 بعد المستقبل
54		مجموع بنود المقياس

1.5.د. التعليمات و مفتاح التصحيح:

- تكون الإجابة على الورقة بشكل فردي لأنه يُشخص وضعية كل عامل أثناء عمله لكن يمكن توزيع الأوراق وتطبيقها على كل مفحوص بشكل جماعي.

- مدة الإجابة تتراوح ما بين 30 _ 45 دقيقة.

- يتم تطبيقه على مختلف المؤسسات والقطاعات التي يفوق عدد العمال بها 150 عامل.

5.1.4.مفتاح تصحيح المقياس: كل بند يتضمن سلم ليكرت رباعي (من "نادرا" إلى "دائما")، بوضع دائرة حول الرقم الذي يقدم أفضل وصف لديك لظروف العمل لكل عبارة وتصحح على النحو التالي:

✓ تمنح الدرجة 01 إذا كانت العبارة لا تنطبق أبدا أو نادرا في عملك

✓ تمنح الدرجة 02 إذا كانت العبارة تنطبق من وقت لآخر في عملك

✓ تمنح الدرجة 03 إذا كانت العبارة تنطبق بانتظام في عملك .

✓ تمنح الدرجة 04 إذا كان العبارة تنطبق دائما تقريبا أو دائما في عملك

5.1.5.السقف النظري لدرجات مقياس « wocccq » : يتراوح السقف النظري لتقدير الإجابات ما بين 1 إلى 4 درجات، أمّا بالنسبة للمقياس ككل كما هو موضح في الجدول رقم(05):

الدرجات	التقدير	مستوى الضغط المهني
108-54	لا يوجد تحكم في عوامل الضغط	ضغط مرتفع
162-109	تحكم ضعيف في عوامل الضغط	ضغط متوسط

216-163	تحكم متوسط في عوامل الضغط	ضغط منخفض
270-217	تحكم مرتفع في عوامل الضغط	لا يوجد ضغط

1.5.و. الخصائص السيكومترية للأداة:

من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للاختبار تم حساب صدق وثبات الاختبار كما يلي:

(ا) الصدق: قامت الباحثة بحساب الصدق عن طريق :

❖ صدق المحكمين:

عرضت الأداة بعد الانتهاء من ترجمتها في صورتها العربية على مجموعة من الأساتذة مختصين في كل من علم النفس، على مستوى كل من جامعة قسنطينة و جامعة وهران، و جامعة المغرب (أنظر الملحق رقم 01)، وطلب منهم إبداء رأيهم حول:

*سلامة الصياغة اللغوية.

*مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد العينة المستهدفة.

*مدى توافق العبارات مع الأبعاد السابقة الذكر.

*مدى ملائمة النسخة العربية لتلك المكتوبة باللغة الفرنسية.

وقد أخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات، والتوضيحات حول المقياس وكانت من بين الملاحظات أن المقياس المعتمد حول الضغوط في الميدان الصحي حديث العهد، أما من حيث الوضوح فالمقياس واضح بنسبة 100 % والمضمون يتطابق مع الميدان بنسبة 90 % لأن عينة بحث حساسة والضغط من المواضيع التي تمس الجوانب السلوكية والفسولوجية مع مبحوثين يعايشون ويعيشون في هذا الإطار - باعتبار أن الضغوط المهنية تدخل ضمن الاهتمامات البحثية و العلمية للأساتذة المحكمين - .

❖ الصدق العاملي:

يقصد به مدى تشبع الاختبار بالعامل الذي نفترض أنه يقيسه، فكلما كان تشبع العامل كبيرا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى صدق الاختبار وكان الهدف من إجراء التحليل العاملي هو:

✓ الوصول إلى صدق المقياس ككل، وإلى صدق العوامل الستة المحددة في المقياس:(الموارد الضرورية، تسيير المهمة، تسيير الوقت، تسيير المخاطر تخطيط العمل والمستقبل) .

✓ الوصول إلى عوامل جديدة أقل عددا من العوامل السابقة الذكر.

و يمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أجرت الباحثة التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية قبل التدوير، واعتبر التشبع الملائم أو الدال الذي يبلغ (0.40) ثم اعتبر العامل عاملا عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعها على الأقل (0.40) أو أكثر فوجدت أن كل البنود مشبعة تفوق درجة تشبعها (0.40) وتقيس العامل واحد العام وهو الضغط.

بعد أن أجرت الباحثة التحليل العاملي بنفس الطريقة السابقة، إلا أنه هذه المرة أجرى التدوير بطريقة "الفارمكس"، تم الحصول على 8 عوامل، إلا أن العوامل التي حصلت على أكثر من ثلاثة بنود تصل تشبعها (0.40) أو أكثر وصلت إلى 6 عوامل ممثلة في 54 بند وتم تسميتها، و لوحظ أن العوامل الستة المتحصل عليها لم تخرج عن مضمون العوامل التي اعتمدت في بناء الأداة، كما أن قيمة تشبع البنود تراوحت ما بين (0.40) و(0.63) وهذا دليل جيد على فعالية التمييز فيما بين فقرات الاختبار.

جدول رقم (06) يوضح تشبعات بنود مقياس الضغط المهني

وقد تحقق الهدف الثاني من التحليل العاملي وهو الوصول إلى عوامل جديدة مماثلة

البند	التشعب	البند	التشعب	البند	التشعب	البند	التشعب
01	0.46	15	0.47	29	0.45	43	0.52
02	0.42	16	0.51	30	0.60	44	0.58
03	0.50	17	0.53	31	0.62	45	0.48
04	0.43	18	0.44	32	0.46	46	0.42
05	0.41	19	0.40	33	0.43	47	0.62
06	0.45	20	0.51	34	0.43	48	0.40
07	0.53	21	0.46	35	0.48	49	0.55
08	0.45	22	0.63	36	0.58	50	0.47
09	0.50	23	0.52	37	0.47	51	0.51
10	0.46	24	0.59	38	0.48	52	0.42
11	0.53	25	0.43	39	0.56	53	0.48
12	0.53	26	0.67	40	0.40	54	0.56
13	0.45	27	0.40	41	0.45		
14	0.53	28	0.54	42	0.49		

للعوامل المعتمدة في المقياس، وأيضا الوصول إلى أقل عدد ممكن من البنود حيث أصبح عدد بنود المقياس الكلي 54 بندا بدلا من 80 بند.

(ب) ثبات المقياس:

تم إيجاد معامل ثبات الاختبار من أجل معرفة ثبات المقياس، حيث إتمدت الباحثة على طريقتين : حساب معامل ألفا كرونباخ وقُدّر بـ 0.83 وتشير النتيجة أن المقياس يتميز بثبات عال.

جدول رقم (07) يصف معامل ثبات ألفا كرونباخ الاختبار

أسلوب القياس	ألفا كرونباخ
--------------	--------------

0.83	قيمة معامل الارتباط
------	---------------------

إضافة إلى الأسلوب السابق استعملت الباحثة طريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم الاختبار إلى جزئين متكافئين تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين جزئي الاستبيان، وتحصل على ثبات قدره (0.70)، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة "سبيرمان براون" تحصل على ثبات قدره (0.70).

جدول رقم (08) يوضح معامل الارتباط المحسوب بطريقة التجزئة النصفية

أسلوب القياس	قبل التعديل	بعد التعديل
قيمة معامل الارتباط	0.70	0.70

2.5. مقياس "القدرة على القيام بالأدوار الأسرية" (Ability to perform family rôles Questionnaire)

2.5. أخطوات تصميم المقياس:

نظرا لعدم توفر مقاييس جزائرية تحقق أهداف الدراسة الحالية - حسب اطلاع الباحثة لأدبيات البحث -، ظهرت الحاجة لبناء مقياس القدرة على القيام بالأدوار الأسرية.

وقد مرت عملية تصميم المقياس بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: الاطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، ومراجعة المقاييس المحلية والأجنبية التي تناولت الموضوع أو بعد من أبعاده مثل: دراسة الجهني (2008)، دراسة حمرأكروا (2008) ودراسة

منصور(2016)، وكذلك تفحصت بعض المقاييس: مقياس PCRI-M(2001) ومقياس Walsh(2003).

الخطوة الثانية: إجراء تحقيق أولي (Pré-enquête) لاستكشاف آراء ومعتقدات وتصورات أفراد العينة لموضوع البحث (Marine,2015,p2)، وذلك بتطبيق مقابلة استكشافية (Entretien Exploratoire) مع عينة مكونة من (9) آباء من عينة الدراسة الاستطلاعية لتسايط الضوء على الظاهرة المدروسة واكتشاف الجوانب الواجب النظر فيها وتوسيع أو تصحيح مجال التحقيق (Van Raymond,Luc,2006,p58).

حيث قامت الباحثة بتوجيه السؤال المفتوح لما يتيح من حرية التعبير بتلقائية وراحة أكبر، وتتضمن :

* أذكر بصراحة الأدوار التي تقوم بها يوميا اتجاه أسرتك ؟

* هل هناك أدوار أخرى تقوم بها في أوقات معينة؟

حيث ساهمت المقابلة الاستكشافية في تقريب الصورة أكثر حول موضوع الدراسة والكشف عن أدوار مستحدثة يفرضها نمط الحياة باعتبارهم يعملون في مدينة من المدن الكبرى لها خصائصها ومتطلباتها.

الخطوة الثالثة: إعداد صورة أولية لمقياس القدرة على القيام بالأدوار الأسرية (أنظر الملحق03) حيث تكون من 42 فقرة موزعة على ثلاثة (3) أبعاد موضحة في الجدول رقم (09):

الأبعاد	الفئة	رات
الدور نحو الزوجة	11. 10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	

25.24.23.22.21.20.19.18.17.16.15.14.13.	الدور نحو الأبناء
30.29.28.27.26	
42.41.40.39.38.37.36.35.34.33.32.31	الدور نحو الأهل

لقد تمت صياغة بنود الاستبيان في اتجاه موجب، وتحديد بدائل الإجابة وفق سلم ليكرت الثلاثي وهي (أبدأ، أحياناً، دائماً) وتم إعطاء لهذه البدائل القيم (3.2.1) على التوالي.

2.5. ب. الخصائص السيكومترية للمقياس:

* الصدق:

أ. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس داخل جامعة قاصدي مرباح ورقلة وخارجها، وقد بلغ عددهم (9) تسعة محكمين (أنظر الملحق رقم 02) وطلب منهم إبداء رأيهم حول:

* مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد العينة المستهدفة.

* مدى توافق العبارات مع الأبعاد السابقة الذكر.

* سلامة الصياغة اللغوية.

* مدى ملائمة الميزان المستخدم في التصحيح.

وقد اتفق كل المحكمين على أن الأداة تقيس متغير الأدوار الأسرية، كما أخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات، والاقتراحات، التي أبدأها المحكمون على الاستبانة

حيث تم تغيير وحذف بعض البنود بناء على المعايير الأربعة المذكورة وإجراء التعديلات اللازمة (أنظر الملحق رقم 04).

ب.الصدق العاملي:

يقصد به مدى تشبع الاختبار بالعامل الذي نفترض أنه يقيسه، فكلما كان تشبع العامل كبيرا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى صدق الاختبار (بين زاهي،2007،ص110)

والهدف من إجراء التحليل العاملي هو الوصول إلى صدق المقياس ككل و إلى صدق العوامل الثلاثة المحددة في بناء المقياس. حيث عملت الباحثة على تقدير صدق المقياس عن طريق " التحليل العاملي الاستكشافي "، وهو يدخل ضمن ما يسمى " بصدق المفهوم "مع العلم أنها أجرت " التحليل العاملي الاستكشافي "

يعدّ التحليل العاملي الاستكشافي إستراتيجية منهجية لتقليص عدد المتغيرات المقاسة، واختزالها إلى متغير كامن واحد أو متغيرين كامينين أو عدد قليل من المتغيرات الكامنة التي تمثل جُلّ المعلومات التي تنطوي عليها العلاقات البيئية للمتغيرات المُقاسَة، مما يسهل التعامل مع هذه القلة من المتغيرات الكامنة مقارنة بصعوبة التعامل مع الكتلة الكبيرة من المتغيرات المقاسة الأصلية.

(تيغزة، 2012 ،ص21)

حيث تم في البداية التأكد من قابلية مصفوفة الارتباطات للتحليل العاملي بالاعتماد على مجموعة من المحكّات، موضحة كما يلي:

أولا : محكات الحكم على قابلية المصفوفة" للتحليل العاملي الاستكشافي:

قامت الباحثة من التأكد منها (أنظر الملحق رقم 07) من خلال المحكات التالية:

*اختبار "كايزر ماير أولكين" لكافة المصفوفة: وقدر بـ ($kmo=0.81$) فهو مقبول على اعتبار أنه تجاوز القيمة (0.50) مما يدل على كفاية حجم العينة وكذلك على وجود ارتباطات كافية بين المتغيرات.

*اختبار "بارتليت" **Bartlett's test of sphericity** "حيث بلغت قيمة مربع كاي (9789.76) ودرجة حرية (861) بمستوى دلالة (0.00) وهو دال إحصائياً مما يدل على كفاية العينة.

بالتالي يمكن القول أن المصفوفة قابلة للتحليل العاملي الاستكشافي .

ثانياً: استخراج العوامل:

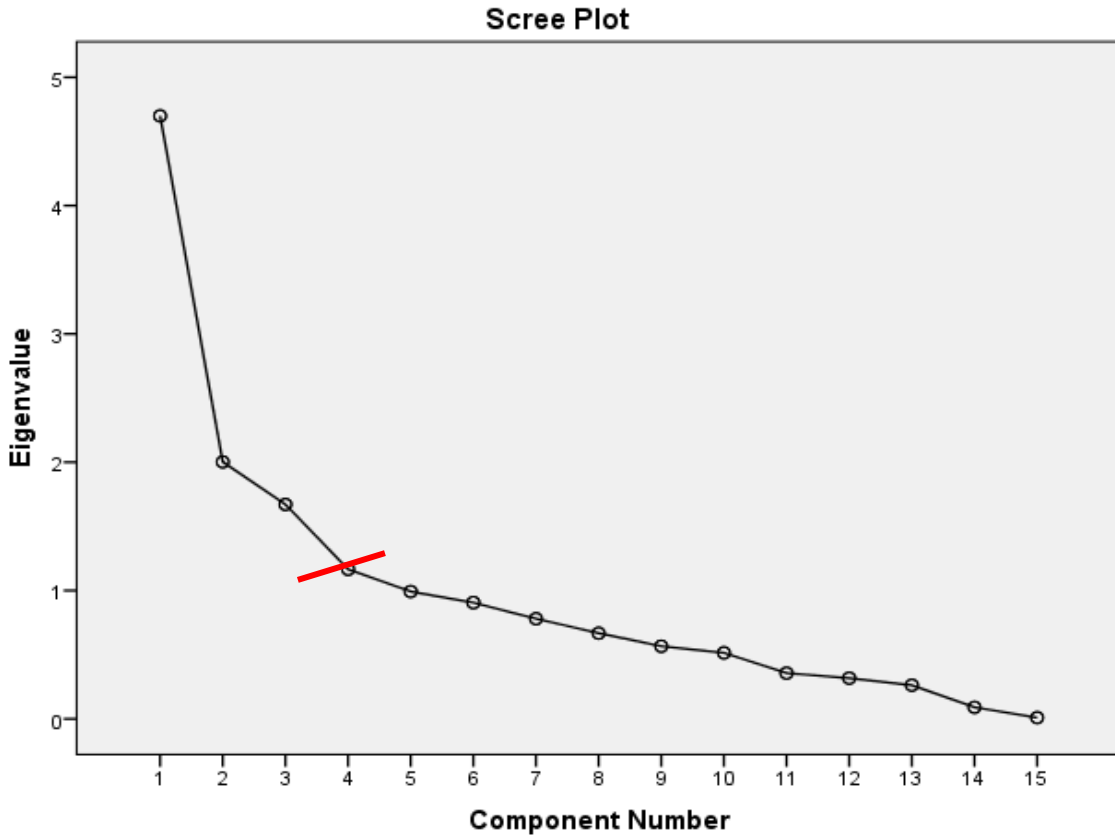
استعملت الباحثة طريقة المكونات الأساسية " Components principal " في استخراج العوامل تم الحصول على عامل واحد عام وهذا قبل التدوير و تم تسميته بالعامل العام للأدوار الأسرية وقد فُدر عدد بنوده بـ : 42 بند كلها فاق درجة تشبعها (0.40) ثم تم تدوير المحاور بطريقة التدوير المتعامد " varimax rotation " وذلك لأن طريقة " الفاريماكس " تؤدي إلى إبراز التشبعات المرتفعة والتشبعات المنخفضة على نفس العامل مما يسهل تأويل العامل. (تيغزة ، 2012 ، ص 100).

ولوحظ أن العوامل الثلاثة المتحصل عليها لم تخرج عن مضمون العوامل التي اعتمدت في بناء الأداة.

ثالثاً : المحكات التي اعتمدت في تحديد عدد العوامل المستخرجة: المتمثلة في محك " كايزر ("القيمة المميزة أكبر من الواحد) أنه توجد ثلاثة جذور كامنة أعلى من الواحد الصحيح، ومحك " نسبة التباين المفسر الكلي " قدر بـ (53.46%) وهي نسبة مقبولة على اعتبار أنه من النادر في العلوم الاجتماعية تحقيق مستويات مرتفعة من التباين المفسر من ط-----رف العوامل، وتت-----راوح ما بين (-60% 50%)

عند استعمال المكونات الأساسية. (تيغزة ، 2012 ، ص58).

وآخر محك " منحنى المنحدر" (Scree test): لاستخراج عدد العوامل، والمنحنى الموالي يوضح ذلك بدقة، حيث اعتمدنا على نقطة القطع لاتفاقها مع الجذر الكامن أكبر من الواحد، وبهذا تم استخلاص ثلاثة عوامل كامنة للمقياس ككل تشبع عليها(42) بند.



شكل رقم(19) يوضح منحنى المنحدر (scree plot)

اختبار منحنى المنحدر (scree plot) للعوامل المستخرجة لمقياس الأدوار الأسرية

العوامل الثلاثة المستخلصة هي:

العامل الأول: "الدور نحو الأبناء" بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (13.74) ونسبة التباين المفسر (22.55%)، وقد تشبع عليه 18 بند، تراوحت تشبعاتها ما بين (0.49 و0.82) مبينة في الجدول (10) كما يلي:

الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع
12	0.57	17	0.70	22	0.82	27	0.69
13	0.56	18	0.72	23	0.80	28	0.70
14	0.52	19	0.75	24	0.82	29	0.52
15	0.57	20	0.70	25	0.69	30	0.57
16	0.49	21	0.73	26	0.73		

العامل الثاني: الدور "نحو الزوجة" بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (5.31) ونسبة التباين المفسر (16.55%) وقد تشبع عليه 11 بند، تراوحت تشبعاتها ما بين (0.54 و 0.77) موضحة في الجدول رقم (11):

الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع
01	0.65	05	0.56	09	0.73
02	0.64	06	0.61	10	0.58
03	0.54	07	0.77	11	0.64
04	0.74	08	0.70		

العامل الثالث: الدور نحو الأهل بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (3.38) ونسبة التباين المفسر (14.35%) وقد تشبع عليه 12 بند، تراوحت تشبعاتها ما بين (0.44 و 0.74) كما هي موضحة في الجدول الموالي (12):

الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع
31	0.62	35	0.71	39	0.69
32	0.58	36	0.46	40	0.44
33	0.61	37	0.66	41	0.61

0.61	42	0.74	38	0.68	34
------	----	------	----	------	----

و قد تحقق الهدف من إجراء التحليل العاملي، مما يجعلنا نطمئن لإعداد أداة جيدة لقياس القدرة على القيام بالأدوار الأسرية(أنظر الملحق رقم)

(ب). ثبات الأداة: من أجل معرفة ثبات المقياس اعتمدت الباحثة على:

***طريقة التجزئة النصفية:** و ذلك بتقسيم الاختبار إلى جزئين متكافئين تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين جزئي الاستبيان، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم(13) يبين نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الأدوار الأسرية

أسلوب القياس	قبل التعديل	بعد التعديل
قيمة معامل الارتباط	0.65	0.79

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط "بيرسون" قدرت ب(0.65) بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة "سبيرمان براون" تحصلنا على ثبات قدره (0.79).

***طريقة ألفا كرونباخ الطباقية (STRTIFIED ALPHA):**

قامت الباحثة بتطبيق طريقة ألفا كرونباخ الطباقية (STRTIFIED ALPHA) وهي صيغة معدلة من (ألفا) اقترحها كرونباخ نفسه لأجل الأخذ بالحسبان تلك المقاييس التي تنقسم إلى محاور أو أبعاد فرعية . (تيغزة، 1991، ص32)

حيث أشار تيغزة (2017) إلى التخلي عن معادلة معامل ألفا (العادية) غير الطباقية عند تقدير الثبات على مستوى مقياس متعدد الأبعاد، واستبدالها بمعامل ألفا الطباقية، فهي تقوم على اعتبار تباين فقرات كل عامل من العوامل المشكلة للمقياس من قبيل الخطأ العشوائي، بل تعتبر أن تباين فقرات العوامل تصب في مجرى تباين

الدرجة الحقيقية، لكونها تباينا منتظما على مستوى كل عامل وليس تباينا عشوائيا، وبالتالي ليست من الأخطاء العشوائية، ولذلك تعطي هذه الطرق تقديرا دقيقا للثبات مقارنة بتقدير معامل (ألفا). (تيغزة، 2017، ص14)

والمعادلة تأتي وفق الصيغة الآتية:

$$strat \alpha = 1 - \frac{\sum_{j=l}^c \sigma_{x_i}^2 (1 - \alpha P_{X_i X_j^2})}{\sigma_x^2}$$

حيث أن:

- ✓ $\alpha P_{X_i X_j^2}$ هو تقدير معامل ألفا لفقرات مجموعة أو بعد من أبعاد المقياس
- ✓ $\sigma_{x_i}^2$ يدل على تباين ذلك البعد
- ✓ $\sum_{j=l}^c$ سيجما وتدل على أن عملية الجمع تشمل حواصل الضرب لتباين درجات كل بعد في نتيجة طرح معامل ألفا لكل بعد من الواحد الصحيح ، بحيث يبدأ الجمع انطلاقا من البعد الأول أو المجموعة الأولى $j = l$ (الطبقة الأولى) إلى آخر مجموعة c (آخر طبقة) .
- ✓ σ_x^2 يدل على تباين المقياس ككل .

حيث أسفرت النتيجة إلى أن معامل الثبات ألفا التطبيقية ب(0.70).

ما يعني أن مقياس القدرة على القيام بالأدوار الأسرية يتمتع بمؤشرات صدق وثبات جيدة(أنظر الملحق 04).

2.5.ج.السقف النظري لتفسير درجات مقياس "القدرة على القيام بالأدوار الأسرية":

والهدف من هذه الخطوة هو تسهيل تقدير الدرجات المتحصل عليها وتفسير النتائج. يتراوح السقف النظري لتقدير الإجابات ما بين 1 إلى 3 درجات، أمّا بالنسبة للمقياس ككل كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم(14) السقف النظري لمقياس "القدرة على القيام بالأدوار الأسرية":

التقدير	الوزن النسبي
مستوى القدرة على القيام بالأدوار الأسرية منخفض	1.66-1
مستوى القدرة على للقيام بالأدوار الأسرية متوسط	2.33-1.67
مستوى القدرة على للقيام بالأدوار الأسرية مرتفع	3-2.34

6. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لقد استخدمنا الأساليب الإحصائية التي تساعدنا في الوصول إلى نتائج ومعطيات بحثنا بالتفسير والتحليل، وبعد مرحلة التطبيق ثم تفريغ البيانات والاستبيانات الصالحة للدراسة المستوفية الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS22 وهذا من أجل مناقشة الفرضيات في ضوء أهداف البحث، وقد استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية :

النسبة المئوية: وقد استخدمت الباحثة هذا الأسلوب لأنه يمكن من خلاله وصف مكانة الإجابة على المفردة النسبية، ويعطي وصفاً كمياً دقيقاً، وتم استخدام هذا المقياس للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن الأبعاد الرئيسية (متوسط متوسطات البنود)

الانحراف المعياري (Standard. Déviation): وذلك للتعرف على مدى انحراف أو تشتت القيم عن متوسط الحسابي.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson. Correlation. Coefficient): يستخدم في معرفة العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث.

معامل ألفا كرونباخ و ألفا كرونباخ الطبقي: لتحديد ومعرفة ثبات أدوات الدراسة.

معادلة سبرمان براون لتصحيح معامل الثبات.

اختبار ت **T-test**: لدلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي عينتين مستقلتين.

اختبار تحليل التباين الأحادي (**Anova- One Analysis of Variance**)

فصل الخامس

عرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض و تحليل نتائج التساؤل الأول
2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى
3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
5. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
6. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

تمهيد:

بعد أن تناولت الباحثة الإجراءات المنهجية للدراسة، سنستعرض في هذا الفصل عرضاً مفصلاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الأساسية بعد معالجتها في الحزمة الإحصائية (SPSS22)، واختبار صحة فروض الدراسة وكانت النتائج كما يلي:

1. عرض نتائج التساؤل الأولى ومناقشته: ينص التساؤل الأول على مايلي:

" ما مستوى كل من الضغط المهني والقدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران؟ " حيث جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم(15): يوضح مستوى الضغط المهني والقدرة على القيام الأدوار الأسرية حسب درجات أفراد العينة

المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
الضغط المهني	117.54	18.78	2.17	متوسط
القدرة على القيام بالأدوار الأسرية	98.59	12.70	2.50	مرتفع

يتضح من خلال الجدول رقم(15) أن المتوسط الحسابي للضغط المهني مقدر بـ: (117.54) بانحراف معياري (18.78) ووزن نسبي (2.17)، ووفقاً للمستويات المحددة سابقاً والموضحة في الجدول رقم(05) من الفصل السابق، نستنتج أنه يوجد تحكم منخفض في العوامل المسببة للضغط، وبالتالي أن لدى الإطارات ضغط مهني متوسط .

وللتعرف أكثر على مستوى تحكم إطارات شركة سونلغاز بوهران في العوامل المسببة للضغط المهني وفق نموذج « WOCCQ » حسب كل بعد موضح في الشكل البياني الآتي:



شكل رقم (20): يبين مستوى التحكم في عوامل الضغط المهني حسب كل بعد، نلاحظ من خلال الشكل رقم (20) أن درجة تحكم الإطارات في العوامل المسببة للضغط المهني كانت بنسب متقاربة، حيث قدرت أعلى نسبة للتحكم في بعدي تسيير المهام بـ (26%) وبعد التحكم في إدارة المخاطر (20%)، تليها نسبة (16%) تحكم في تخطيط العمل وما يقارب ب (14.5%) تحكم في الموارد الضرورية، بينما قدرت درجتا التحكم في تسيير الوقت وبعد المستقبل بـ (12.5%) و (11%) على التوالي باعتبارهما أدنى المستويات.

وعليه يمكن القول أنه يوجد تباين في التحكم لدى الاطارات، وأن من بين العوامل المسببة للضغط المهني: عامل الخوف من المستقبل، عامل تسيير الوقت وعامل التحكم في الموارد الضرورية.

أما بالنسبة لمستوى القدرة على القيام بالأدوار الأسرية، فيتضح من خلال الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي يقدر بـ (98.59) وانحراف معياري (12.70)

بوزن نسبي(2.50)، مما يدل على مستوى قدرة مرتفع وذلك حسب المستويات المحددة سابقا في الجدول رقم(14) من الفصل السابق.

2. عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

تنص الفرضية الأولى على مايلي : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الضغط المهني وأبعاد القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز"، و لاختبار صحة الارتباط قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (16): يبين نتائج الفرضية الأولى توجد علاقة بين الضغط المهني وأبعاد القدرة على القيام بالأدوار الأسرية

مستوى الدلالة	الضغوط المهنية	
0.01	0.62	الدور نحو الزوجة
0.01	0.89	الدور نحو الأبناء
0.05	0.14	الدور نحو الأهل
0.01	0.81	الأدوار الأسرية

يتضح من خلال الجدول رقم(16) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغط المهني والأبعاد المكونة للقدرة على القيام بالأدوار الأسرية، إذ بلغ معامل الارتباط بين الضغط المهني والبعد الأول (الدور نحو الزوجة) بـ(0.62)، و بلغ معامل الارتباط بين الضغط المهني والبعد الثاني (الدور نحو الأبناء) بـ (0.89) وبلغ معامل الارتباط بين الضغط المهني والبعد الثاني (الدور نحو الأهل) ب(0.14) وهذا عند مستوى (0.01) و(0.05).

أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين الضغط والدرجة الكلية للقدرة على القيام بالأدوار الأسرية قدر بـ (0.81) وهذا عند مستوى ثقة 99% أي كلما زاد التحكم في العوامل المسببة للضغط زادت القدرة على القيام بالأدوار الأسرية وهي علاقة طردية.

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (17): يبين نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
داخـل المجموعات	402,51	2	201,25	1.17	0.31
خـارج المجموعات	42255,48	247	171,07		
الكلية	42658,00	249			

نلاحظ من الجدول رقم (17) أن قيمة (ف) تقدر بـ (1.17) عند مستوى دلالة (0.31) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية لدى الإطارات في قدرتهم على القيام بأدوارهم الأسرية مهما اختلف سنهم.

عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (18): يبين نتائج الفرضية الثالثة و التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف طبيعة السكن"

طبيعة السكن	التكرار	المتوسط	الانحراف	درجة	قيمة	مستوى
	الحسابي	المعياري	الحرية	المحسوبة	الدلالة	
سكن فردي	123	100,67	14,36	248	2.24	0.02
سكن مع الأهل	127	96,98	11,48			

نلاحظ من الجدول رقم (18) أن الإطارات الذين لديهم سكن فردي بلغ عددهم (123) بانحراف معياري قدر بـ (14.36) ومتوسط حسابي (100.67)، أما الإطارات الذين يسكنون مع أهلهم بلغ عددهم (127) بانحراف معياري قدر بـ (11.48) ومتوسط حسابي يقدر بـ (96.98)، إلا أن قيمة ت بلغت (2.24) عند مستوى الدلالة (0.02) وهي أصغر من (0.05) مما يدل على وجود فروق جوهرية لدى الإطارات في قدرتهم للقيام بأدوارهم الأسرية باختلاف طبيعة السكن.

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

جدول رقم (19) : يبين نتائج الفرضية الرابعة و التي تنص " وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف عدد الأبناء".

يتضح من الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للإطارات الذين لديهم من طفل إلى طفلين بلغ (98.09) بانحراف معياري (13.99)، وهو أصغر من المتوسط

عدد الأبناء	التكرار	المتوسط	الانحراف	درجة	قيمة	مستوى
	الحسابي	المعياري	الحرية	المحسوبة	الدلالة	
[01 - 02]	141	98,09	13,99	248	0.97	0.33
[03 - فما أكثر]	109	99,71	11,82			

الحسابي للإطارات الذين لديهم ثلاث أطفال فما أكثر (99.71) بانحراف معياري

(11.82)، بينما بلغت قيمة ت (0.97) عند مستوى دلالة (0.33) وهي غير دالة عند (0.05) وهذا ما يؤكد أنه لا توجد فروق في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى أفراد العينة باختلاف عدد الأبناء.

3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: جدول رقم (20) : يبين نتائج الفرضية الخامسة و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف نظام المناوبة".

نظام المناوبة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
لا يعملون بنظام تناوب	197	98,39	13,50	248	0.95	0.34
يعملون بنظام التناوب	53	100,32	11,41			

نلاحظ من الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للإطارات باختلاف نظام المناوبة جاءت متقاربة حيث بلغ متوسط الإطارات الذين يعملون وفق نظام التناوب (100.32) بانحراف معياري قدر بـ (11.41)، ومتوسط الإطارات الذين لا يعملون وفق نظام التناوب (98.39) بانحراف معياري قدر بـ (13.50)، بينما بلغت قيمة ت المحسوبة (0.95) عند مستوى الدلالة (0.34) وهي غير دالة، ما يؤكد أن نظام المناوبة لا يؤثر في قدرة الإطارات على القيام بأدوارهم الأسرية .

الفصل السادس

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- تمهيد
- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول
- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
- خلاصة النتائج
- التوصيات والمقترحات

تمهيد:

تعرضنا في الفصل السابق إلى عرض نتائج الدراسة بعد تحليلها ومعالجتها إحصائياً، فيما يلي مناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها من خلال مقارنتها بالأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على مايلي: " ما مستوى كل من الضغط المهني والقدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران ؟ " تعكس النتيجة المتوصل إليها أن لدى الإطارات ضغط مهني متوسط، ناتج عن تحكم ضعيف في العوامل المسببة للضغط.

وتتفق النتائج المتوصل إليها مع دراسة رميلي(2009)، ضبع(2012) وعداد(2015) أن الإطارات العاملین بشركة سونلغاز في مناطق مختلفة من الوطن يعانون من ضغط مهني متوسط.

ونفس النتيجة أكدها عشوي (2008) أن نقص التحكم يمثل مصدراً واضحاً للضغط الذي يعاني منه عمال الوكالات التجارية بسونلغاز بنسبة 76,13% وله علاقة مباشرة بالإرهاك الانفعالي و الفعالية المهنية، وفسر ذلك أنه كلما نقص مستوى التحكم إنخفض مستوى الفاعلية المهنية .

وفي هذا الصدد ، أكد كل من كوبر ومارشال(1976) أن تنامي الشعور بضغط العمل يرتبط ببيئة العمل الخارجية و ما تحتويه من فرص و تهديدات- في تفاعلها مع مكونات بيئة العمل الداخلية وما تحتويه من نقاط قوة ومناطق ضعف ومدى التوازن بين الحقوق و الواجبات - والتزامها بالتوصيف الوظيفي الفعال- ومن ثم فإن المحرك البيئي الداخلي و الخارجي يلعب الدور الأبرز في حدوث المشكلة ويزيد من الشعور بالضغط لدى العاملين. (وافية صحراوي،203،ص252)

وتتفق النتائج مع دراسة مقدم (1996) على فئة المديرين في المؤسسات العمومية الجزائرية حيث ذكر أن مستوى الضغط عندهم معتدل وصحي ليس بحاد و لا مزمن ويرجع ذلك إلى طبيعة عملهم . (عداد، 2015، ص208)

وتتفق مع عداد (2015) مستوى الضغط كما تدركه الإطارات المسيرة بالجزائر متوسط و لا يشكل خطرا على الصحة النفسية والفيزيقية لهؤلاء الإطارات، بل يمكن التحكم فيه والتعايش معه و أن الاستراتيجيات المستعملة لديهم هي المقاومة المتمركزة حول الانفعال بدرجة مرتفعة.

وجاءت النتيجة متوافقة مع ما توصل إليه لازاروس (1966) أنه كلما كان إدراك الفرد لذاته على أنه قادر على التحكم في المواقف العالية ، كانت درجة تعرضه للضغوط قليلة والعكس صحيح .

وما يؤكد ذلك ما توصل إليه شبيروا شوارتز و استان (shapiro, shwatz & astrin) (1996) أن ممارسة التحكم الفعلي أو أن الاعتقاد فقط بممارسته يمثل محرك أساسي للصحة الجسمية و النفسية .

كما تبرز أهمية التحكم من خلال العلاقة الايجابية مع الشعور بالانجاز، فدرجة التحكم الذي يتمتع بها الموظف تعتبر جزء من قرارات المشرف كالاستقلالية في العمل تسمح له بإتباع السبل المناسبة لتأدية المهام بهدف الحصول على نتائج مرضية من حيث كمية و نوعية العمل (عشوي، 2008، ص221)

وفي إعتقاد الباحثة، أنه بالرغم من وجود ضغط مهني إلا أنه ليس بضغط مَرَضِي، ففي دراسة لـ بن زاهي، دربال (2019) حول نوع الضغوط المهنية السائدة لدى الإطارات بشركة سونلغاز وهران هي ضغوط إيجابية تحفيزية، و يمكن تفسير ذلك أنه بالرغم من عبء العمل و كثرة المهام المنوطة للإطار إلا أن ظروف العمل ووضوح الإجراءات والقواعد ساهمت بشكل جيد في إنجاز المهام بكفاءة و كذا

تفاعله مع زملائه وخلق جو من النشاط و هذا ما لاحظناه من خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة.

كما يعمل الضغط الايجابي على تعزيز قدرة الكائن الحي على التحكم في مصادر الضغط ويخلق الدافعية لدى الفرد للعمل بشكل منتج. (عسكر، 2000، ص26).

ويمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها أن الذكور أكثر قدرة للتكيف مع المواقف الضاغطة في العمل و لديهم القدرة على ضبط عوامل الضغط. (شويطر، 2005، ص119)

و على جانب آخر، يجب التركيز على الشخصية المهنية للإطار وما يمتلكه من مهارات وخبرات وتجارب نوعية تؤهله لممارسة ما يكلف به من أعمال. (صحراوي، 2013، ص252).

كما نقر النتائج المتوصل إليها أن مستوى قدرة الإطارات الذكور على القيام بأدوارهم الأسرية مرتفع، ويمكن تفسير النتيجة كلما زاد انشغالاته وتوسعت نشاطاته و تعاضمت أدواره، يجعله يحمل نفسه فوق طاقتها ليكون في أحسن صورة في عين أسرته. (بن عمارة، 2011، ص 375)

وفي اعتقاد الباحثة أن النتيجة مقبولة باعتبار أن الأسرة تمثل السند السيكولوجي للإطار.

أما في ما يخص توزيع الأدوار فقد خلصت دراسة (حمراكروا، 156، 2007) إلى أن الأشغال المنزلية لم تعد مبنية على التخصص الجنسي كما كان سائدا في المجتمع التقليدي ، تغير في الأدوار حيث لم يعد الزوج وحده يتكفل بهذه الوظيفة ،حتى إن كان دوره الإقتصادي مهما.

و أن من مميزات الأسرة الحديثة من امتيازاتها حصولها على الاكتفاء الذاتي ،كما تقوم على أساس الحرية و الاستقلالية وضعف العلاقات القرابية نتيجة المطالب المادية و الضغوط الثقافية المعقدة. (بن عاشور، 2002، ص23)

مناقشة نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها:

تنص الفرضية الأولى على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغط المهني وأبعاد القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز"، حيث أسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين التحكم في عوامل الضغط المهني والأبعاد المكونة للقدرة على القيام بالأدوار الأسرية، إذ بلغ معامل الارتباط بين الضغط المهني و البعد الأول(الدور نحو الزوجة) ب(0.62)، البعد الثاني(الدور نحو الأبناء) ب(0.89)، البعد الثاني(الدور نحو الأهل) ب(0.14)، التحكم في عوامل الضغط والدرجة الكلية للقدرة على القيام بالأدوار الأسرية قدر ب (0.81)، ويمكن تفسير ذلك أن الإطارات يستخدمون الدعم الاجتماعي كإستراتيجية ايجابية لمواجهة الضغوط المهنية (بن جلول، 2013، ص 168).

ولعل السبب أن العامل قبل أن يكون عامل في مؤسسة معينة فهو عضو في جماعات كثيرة ومختلفة ويختلف مركزه فيها من جماعة إلى أخرى ، فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوجة والأولاد، وهو بين أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين و الأشقاء بين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات. (بن عمارة، 2011، ص359)

وتتفق النتيجة مع دراسة ستورا (1990) أن البيئة الاجتماعية داخل المنظمة وخارجها المؤلفة من الرؤساء والزملاء والأسرة تمثل عامل مساعد من التخفيف من الضغط الناتج عن العمل . (عداد ، 2015، ص94).

و أن الأسرة و الأصدقاء هم الأشخاص الذين يجد فيهم هذا السند و الإستراتيجية الغالبة هي التوجه نحو الاهتمامات الاجتماعية. (رميلي، 2009، ص108).

كما أن هناك دراسات أخرى أكدت ما توصلت إليه الدراسة الحالية، لكن بطريقة غير مباشرة مثال ذلك دراسة بن عمارة حيث خلصت إلى أن الطلاب العاملون يستطيعون السيطرة وإدراك جميع المواقف والأدوار المسندة إليهم فتعدد الأدوار وتضاربها يؤدي بهم إلى التحدي وذلك لإثبات شخصيتهم، إذ يأخذون جميع الأمور بإيجابية مما يؤدي بالشعور بالسعادة والراحة والطمأنينة و الاستقرار. (بن عمارة، 2011، ص373)

و هذه النتيجة تبدو حسب إعتقاد الباحثة منطقية جدا اعتبارا أن ترابط العلاقات الأسرية بين الزوج والزوجة من جانب وبين انعكس ايجابيا على الحياة الأسرية والحياة العامة.

ونص الإسلام وهو دين الفطرة على أن تكون الأسرة المسلمة من النمط الأبوي ، أي الرئاسة فيه للزوج. فقد أعطاه الله درجة على الزوجة في قوله تعالى ﴿وَالرِّجَالُ عَلَيْهِنَ دَرَجَةٌ﴾ (سورة البقرة، الآية 227).

وليس في هذه الدرجة علو للرجل على المرأة، ولا إثبات على تفوقه عليها، إنما هي زيادة في المسؤولية عن الأسرة، والإنفاق عليها، وتحمل أعبائها، فهي درجة تكليف أكثر منها تشريف لأن الإسلام أقام الحياة الزوجية على المساواة بين الرجل والمرأة. (مالكي، 2011، ص55)

كما أن لهذا الأب أدوار نحو زوجته ، فأصبح يهتم أكثر بالاعتناء الجدير بها ، ويسمح لها بمشاركته في وضع القرارات العائلية و النابعة من الإرادة الكاملة لكل واحد منهما ، ويرحب أيضا بأدائها لمهام خارج المنزل في إطار حصولها على فرص العمل الخارجي. (شريف، 2009، ص118)

فإنه في الأسرة المعاصرة أصبح هناك نوع من التبادل والتداخل في الأدوار ، حيث توسعت أدوار الزوج لتشمل المشاركة في الأعمال المنزلية ، ومراقبة ومتابعة نشاطات الأطفال داخل الأسرة (حمزاوي ، 2017، ص351).

كما يؤكد ويشدد الدين الإسلامي على مسؤولية الآباء نحو أبنائهم في حسن التربية و التوجيه ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَ أَهْلِيكُمْ نَاراً وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ﴾ سورة التحريم الآية (06).

كما أن الكثير من الدراسات التي أقيمت على وجه الخصوص في البلدان النامية قادت إلى متغيرات هامة فيما يخص تربية الطفل وتنمية شخصيته ومعارفه حيث تبين أن توزيع الأدوار بين الزوجين داخل الأسرة النووية له دور هام في نمو شخصية الطفل وتحصله الدراسي. (شريقي، 2009، ص51).

بالإضافة إلى ذلك فإن الأب أصبح يتفاعل مع أبنائه بصورة كبيرة ويشاركهم همومهم الخاصة وطموحاتهم ويسعى لفهم مشاعرهم وأحاسيسهم ويتعاطف معهم بطريقة تدل على مدى تبادل وجهات النظر وتعزز سبل التقارب بينهم (شريقي، 2009، ص118).

ففي تركيا لوحظ أن غياب الأب وما يصاحبه من عدم ممارسة السلطة على الأبناء يؤدي إلى نمو شخصيتهم نحو نمو سليم (شريقي، 2009، ص51).

كما أن الأسرة الجزائرية الحضرية مهما بلغت درجة تحضرها فإنها لازالت تتمسك بعاداتها وتقاليدها وأعرافها. (نحوي، 2013، ص138)

وباعتبار أن العائلة الجزائرية هي عائلة متماسكة أي أن الأب له المسؤولية على كامل الأفراد، فالبنات لا يتركن البيت إلا عند زواجهن، والأبناء لا يتركون البيت الكبيرة حتى ولو أسسوا أسرة صغيرة، ويرجع ذلك الى الوازع الديني لأن المكانة التي حظي بها الآباء في الدين الإسلامي، مكانة عظيمة حيث أوصانا الله بهما خيرا: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَى الْمَصِيرِ﴾ سورة لقمان آية (14)

فالأحترام و التقدير والطاعة والاعتناء بهما وتوفير كافة متطلباتهم واحتياجاتهم من واجب الأبناء اتجاههم .

كما أن للآباء احتياجات تتناسب مع المرحلة العمرية التي يمر بها والتغيرات التي يعيشها وما تترك له من آثار على حالته النفسية والجسمية وعلى علاقاته الاجتماعية من أجل تحقيق توافق اجتماعي أفضل. (تالي 2017،ص259).

ويقع على الأبناء عبء كبير في توفير الرعاية والعناية والتعاطف نحو آبائهم وأمهم ، لان الأب لا تتحقق لديهم السعادة و الإشباع النفسي و الطمأنينة إلا إذا شعر بأن أبنائه وبناته بأرؤن به، متعلقون به، حريصون على راحته .

وأن أغلب الدراسات حول العائلة يؤكدون أن علاقات العائلة النووية العربية والجزائرية منها مع الأقارب من الدرجة الأولى (الوالدين) هي علاقة قوية ومتواصلة . (جيماوي،2017،ص292)

وعليه يمكن القول الإطار المتزوج في العائلة الحالية إستطاع أن يؤدي دورا اجتماعيا مميزا يتوافق مع الحياة الاجتماعية الحديثة (زوجته،أبنائه،أهله) ،ويكتسي طابعا خاصا يتناسب مع معايير الموجودة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، والتربية الحالية وهو ما يقتضي بأن يكون متسامح ومتفهما في علاقته بأفراد عائلته يقدم لهم التوجيه والنصح الكافي، ويفسح لهم المجال لإبداء آرائهم فيما يتعلق بالحياة الاجتماعية لهم .(طاوس ،2009،ص118).

3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف السن، ومن خلال النتائج المتوصل إليها نجد:

عدم وجود فروق جوهرية لدى الإطارات في قدرتهم للقيام بأدوارهم الأسرية مهما اختلف سنهم.

إتفقت النتائج المتوصل إليها مع نتائج حمراكروا (2007) أن الأدوار و المكانات لم يعد مرتبط بالسن و الجنس أين تغيرت الأدوار و فقد كل فرد مكانته التقليدية .

وتؤكد الجهني (2008) على أنه لا توجد فروق دالة بين إدراك الزوج لمسؤولياته الأسرية (المسؤوليات الاجتماعية نحو الزوجة، اتجاه الأبناء) حسب السن، بينما توجد فروق في المسؤوليات الإقتصادية و سن الزوج.

4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف طبيعة السكن"

مما يدل على وجود فروق جوهرية لدى الإطارات في قدرتهم للقيام بأدوارهم الأسرية باختلاف طبيعة السكن و جاءت هذه النتيجة عكس ما إفترضته الباحثة.

ويمكن تفسير ذلك إلى ما أشارت إليه جيماي (2017) أن إنخراط الناس في الحياة الحضرية بما تحمله من قيم ومن مظاهر من شأنه تغيير نمط العلاقات القرابية ليس على المستوى العائلي الموسع فحسب، بل على مستوى الأسرة الصغيرة أيضا.

و بينت الدراسات التي تناولت الأسرة الجزائرية أن أهم التغيرات التي مست الأسرة تتمثل في تقلص حجمها و تغير أدوارها، ومن هذه الدراسات على وجه الخصوص دراسة مصطفى بوتفوشات التي من نتائجها تغير الأسرة من أسرة ممتدة إلى أسرة نووية و هذا النموذج يتجلى في الوسط الحضري، و يعتبر السكن العامل المؤثر الأساسي في تقلص حجم الأسرة بالإضافة إلى الحياة الاقتصادية، ووظيفة الأجر التي زادت من استغلال الأبناء عن أوليائهم (حمراكروا، 2007، ص13)

أما في دراسة حمراكروا (2007) فقد توصلت إلى أن للظروف الاقتصادية و السكن أثر على توزيع المكانات و الأدوار داخل الأسرة و كذلك على أشكال التنشئة الاجتماعية، فعلمية التحضر و التغير الاجتماعي السريع أدت الى نقص المجال المسكون و الإمكانيات المادية مما زاد في تدهور الحياة الأسرية.

وهذه النتيجة أكدها (Bourdieu) في دراسة سابقة حول (le déracinement) عندما أعتبر أن السكن الفردي يزيد في إضعاف الروابط العائلية.

حيث أن تراجع الأسرة الممتدة وبقاء الأم لوحدها داخل البيت أعطي الأبناء الذكور منهم و الإناث وظائف ومسؤوليات جديدة . كان يقوم بها أفراد آخرون كالحماة، إخوة و أخوات الزوج . (حمرأكروا،2007، ص149)

و بدرجة أخرى العادات و التقاليد التي تفرض أحيانا بقاء الأبناء المتزوجين في المسكن العائلي إضافة إلى قلة الإمكانيات المادية و عدم قدرتهم امتلاك مسكن (بن عاشور،2002،ص146)

تتميز باستقلالية مسكنها و معيشتها، الأمر الذي ينتج عنه من ناحية استقلالها بشؤونها الخاصة، إذ توجه شؤونها و تتخذ القرارات المتعلقة بحياتها و مستقبلها دون تدخل من القرابات (بن عاشور،2002،ص21)

5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة: و التي تنص " وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف عدد الأبناء".

وهذا يؤكد أنه لا توجد فروق في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى أفراد العينة باختلاف عدد الأبناء. وتتفق النتائج المتوصل إليها مع دراسة الجهني(2008) على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين إدراك الزوج لمسؤولياته الأسرية و عدد الأبناء.

وتختلف النتائج المتوصل إليها مع دراسة "دوتي نيفيل" و"ساندرادميكو" أن صراع الأدوار يزداد بزيادة عدد الأبناء تزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة وجود طفلين وأكثر . (شند، 2000، ص81)

6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة: تنص الفرضية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف نظام المناوبة".

وهي غير دالة ما يؤكد أن نظام المناوبة لا يؤثر في قدرة الإطارات على القيام بأدواره الأسرية.

انطلاقاً من ذلك يمكن تصور عمق الآثار النفسية الاجتماعية التي يفرزها نظام العمل بالورديات خاصة إذا علمنا أنه يؤثر على تنظيم جماعة العمل، إذ أن العامل في نظام العمل اليومي العادي أقدر على الاهتمام بشؤون العائلة والصلات الاجتماعية المختلفة أكثر من العامل الذي يخضع لنظام العمل المناوبة الذي يشعر بالتقصير اتجاه مسؤوليته الأسرية ، فمط البناء النفسي الاجتماعي يختلف لدى كل منهما تبعاً لديناميكيات مواقف العمل التي يواجهها كل منهما سبب الاختلاف القائم لأن إمكانيات التفاعل الاجتماعي تختلف باختلاف نظام العمل والموجه لأفراد فئة معينة، (لعريط، 2007، ص48)

التناوب غير المنتظم فيقضي بتوزيع متعدد لأوقات العمل بين العمال وفق مرسوم على مدى فترات مختلفة تتم وفق خطة مدروسة، حيث يتيح هذا النوع أياماً للراحة تبعاً لكل دورية. يهدف هذا التنظيم إلى أخذ الانعكاسات المختلفة لأنواع الدوريات بعين الاعتبار، سواء تعلق الأمر بصحة العامل أو حياته الأسرية والاجتماعية.

فالفرد العامل يكون مدركاً لفشله عن أداء مهامه أو البعض منها المنوطة به وهو دور الأب الراعي والحامي، فالأبوة غريزة لدى الرجل ونظام العمل بالمناوبة يعتبر بمثابة حاجز وعائق دون إشباع هذه الغريزة وهذا ما يسبب عنده الشعور بالإحباط. (

Karnas, 1980, p62)

-خلاصة النتائج:

يتبين لنا من خلال عرض ومناقشة نتائج الدراسة أنها توصلت إلى نتائج ثرية وهامة، فيما يتعلق بعلاقة الضغوط المهنية ومستوى القدرة على القيام الأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونغاز بوهران وفيما يتعلق كذلك بتأثير المتغيرات الوسيطة والديموغرافية المعتمدة في الدراسة ، بحيث جاءت نتائج

التساؤل الأول والذي ينص على ما مستوى كل من الضغوط المهنية مستوى القدرة على القيام الأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران حيث أن مستوى الضغط المهني كان متوسط، أما مستوى القدرة على القيام الأدوار الأسرية لدى الإطارات كان مرتفع .

أما بالنسبة للعلاقة بين الضغط المهني و الأبعاد المكونة للقدرة على القيام الأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران جاءت موجبة .

أما فيما يخص دلالة الفرق في مستوى القدرة على القيام الأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران باختلاف طبيعة السكن جاءت دالة، في حين أن الفرق في مستوى القدرة على القيام الأدوار الأسرية باختلاف كل من: السن و عدد الأبناء و نظام المناوبة جاءت غير دالة.

-الاقترحات والتوصيات:

- تشجيع العاملين على طلب الاستشارة الطبية و النفسية في إطار علاج فردي أو جماعي
- تحسيس الإطارات و توعيتهم بخطورة الضغط و إنعكاساته السلبية على الصحة النفسية و الجسمية،و على الاقتصاد الوطني من جهة أخرى.
- تعلم مهارات جديدة لمواجهة المواقف الطارئة في العمل،و تكثيف برامج تدريبية حول كيفية التعامل معها.
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات على عينات أخرى وفق نموذج « wocq »
- مواصلة الدراسة في موضوع الضغوط المهنية و الأدوار الأسرية في مؤسسات أخرى خدمتية - واقتصادية

- إجراء بحوث تتناول علاقة الضغط المهني ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية الأخرى.

المراجع

قائمة المراجع

- القرآن الكريم.
- ابتسام عبد المجيد عبد الله، الحلو (2004)، الضغوط النفسية لدى أمهات الأطفال القابلين للتعلم، جامعة القاهرة.
- إبراهيم عبد الستار (1998): الاكتئاب، عالم المعرفة، بدون طبعة.

- احمد عبد الحكيم، بن يعطوش(2017)، التنظيم الاجتماعي للأسرة الجزائرية: بين الوظائف المتغيرة وملامح التغيير، مجلة التغيير الاجتماعي جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 02.
- أمال، دربال(2013)، تقنين إختبار « wocccq » لتشخيص الضغط المهني لدى القابلات، رسالة ماجستير علم النفس العمل و التنظيم، جامعة ورقلة.
- أمحمد بوزيان ،تيغزة (1991)، البنية المنطقية لمعامل ألف كرونباخ و مدى دقته في تقدير الثبات في ضوء إفتراضات نماذج القياس، مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- أمحمد بوزيان، تيغزة (2012)، التحليل العاملي الإستكشافي والتوكيدي، مفاهيمهما و منهجيتهما بتوظيف حزمة Spss وLisrel، دار المسيرة، الأردن.
- أمحمد بوزيان، تيغزة (2017)، توجهات حديثة في تقدير صدق و ثبات درجات أدوات القياس:تحليل نظري تقويمي و تطبيقي،مجلة العلوم النفسية والتربوية،العدد 4(1).
- أمحمد، تيغزي (1991)، الضغط و أبعاده و علاقته بمستوى القلق و الاكتئاب و انخفاض الرضى المهني، رسالة ماجستير، جامعة الرباط، المغرب.
- بشير، بن طاهر (2004)، استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة العامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة وهران.
- بشير، لعريط (2007)، الإنعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمناوبة(3×8)، أطروحة دكتوراه علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة
- جمال،تالي (2017)، المسن في الأسرة الجزائرية:حاجات متجددة ومشكلات متعددة، مجلة التغيير الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة،العدد 02
- حسن رشوان(2003)، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم الاجتماع الأسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، دون طبعة.

- حسن، عداد(2001)، إدراك إطارات تسيير المؤسسات الصحية العمومية للجو التنظيمي وعلاقته بالضغط المهني عند هذه الإطارات-دراسة ميدانية بالجزائر العاصمة-، ماجستير علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر
- حسن، عداد(2015)، إدراك مصادر الضغط المهني وعلاقته باستراتيجيات المقاومة لدى إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية بولاية الجزائر، أطروحة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم جامعة الجزائر
- حميد، حمراكروا(2008)، التحضر وتغير الأدوار الأسرية، رسالة ماجستير علم الاجتماع، جامعة قسنطينة .
- حنان، مالكي(2011)، الخصائص السوسيوولوجية للأسرة الجزائرية التقليدية والحديثة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 22.
- حياة، غياث (2014)، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية-دراسة ميدانية لدى عينة من القيادات -، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس و علوم التربية ، جامعة وهران.
- دليلة ، عيطور(1997)، الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي، غير منشورة، جامعة الجزائر.
- رشارشاد محمود، منصور (2016)، المشاركة الأسرية الفعالة و صراع الأدوار على المهام المنزلية و علاقتها برضا ربة الأسرة عن الحياة، كلية التربية، جامعة بنها.
- رشيد، مسيلي(2009)، شدة ادراك الضغط النفسي و علاقته بالاكئاب و مشاعر اليأس لدى فئة من محاولي الانتحار، مجلة دراسات في العلوم النفسية والاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد 13.
- رضوان، شفيق (1996)، علم النفس الاجتماعي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، بيروت.
- زهير، الأعرجي(1994)، النظام العائلي و دور الأسرة في البناء الاجتماعي الإسلامي، دار النشر مركز الرسالة، ط1، بدون بلد.

- سعيد جاسم، الأسدي (2008)، أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية و التربية والاجتماعية، مؤسسة ورات الثقافية ، الطبعة 1، البصرة.
- سمية طه، جميل (1998)، التخلف العقلي وإستراتيجية مواجهة الضغوط الأسرية، مكتبة النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الأولى.
- سمية، بن عمارة (2011)، صراع الأدوار و تأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية-عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة.
- سمية، بن عمارة(2009)، صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات وعلاقته بتوافقها الزوجي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية ، العدد5.
- سميرة، الجهني (2008)، عدم الاستقرار الأسري وعلاقته بإدراك الزوجين للمسؤوليات الأسرية (دراسة مقارنة)،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد المنزلي ،جامعة أم القرى.
- سميرة محمد، شند (2000)، الاضطرابات العصابية لدى المرأة العاملة، مكتبة زهراء الشرق، ط1 ، مصر.
- سناء، الخولي(2009)، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية،دون طبعة، دون بلد.
- سهام، بن عاشور(2002)،التكثيف الداخلي للمسكن الجديد و علاقته بزواج الأبناء، رسالة ماجستير علم إجتماع حضري،جامعة الجزائر.
- سهام، جبالي(2015)، الدور التربوي للأسرة في ظل التغير الاجتماعي والتحديث - دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة-، أطروحة الدكتوراه علم اجتماع تربوي ، جامعة الجزائر.
- سهى، حمزاوي (2017)، بناء القوة في الأسرة العربية المعاصرة وأثره على توزيع الأدوار والمكانة داخلها، مجلة التغيير الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 02.
- طاوس، شريقي(2009)، إستراتيجية الأسرة في تنمية العلاقات الاجتماعية الداخلية لأفرادها، ماجستير علم الاجتماع ، جامعة الجزائر.

- عائشة عبد العزيز، نحوي(2017)، التظاهرات النفسية الإكلينيكية المترتبة عن الصراع بين أنماط التنشئة الأسرية -دراسة ميدانية بمدينة بسكرة- ،مجلة التغيير الاجتماعي جامعة محمد خيضر بسكرة ،العدد 02.
- عبد الحميد، عشوي (2008)، أبعاد ومصادر الاحتراق النفسي لدى موظفي مصلحة الزبائن - دراسة ميدانية بالوكالات التجارية لمؤسسة سونلغاز ، ماجستير علم النفس العمل و التنظيم ،جامعة الجزائر.
- عبد الرحمن بن احمد بن محمد، هيجان (1998)، ضغوط العمل: مصادرها ، نتائجها، كيفية ادارتها، معهد الإدارة العامة.
- عبد الكريم، بوحفص (2005)، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة.
- عبد المالك، بن جلول(2013)، استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى الإطار الواسطي لشركة سونلغاز بورقلة ،ماجستير علم النفس العمل والموارد البشرية ،جامعة الجزائر .
- عبد الهادي السيد عبده ،فاروق السيد عثمان (2002): القياس و الاختبارات النفسية -أسس و أدوات-، دار الفكر العربي ،القاهرة.
- علي، عسكر(2000)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، ط2.
- عمار الطيب، كشرود (2007)، البحث العلمي و مناهجه في العلوم الاجتماعية و السلوكية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- عويد سلطان، المشعان(2000)، دافع الانجاز و علاقته بالقلق و الاكتئاب و الثقة بالنفس ، مجلة الآداب و العلوم الإجتماعية ، جامعة الكويت،العدد 20.
- فاروق السيد، عثمان (2001)،القلق و ادارة الضغوط النفسية،دار الفكر العربي، القاهرة.
- فاطمة نفيدسة (2007)، العلاقة بين النسق القيمي و الدور الاجتماعي لدى المرأة الطارقية، ماجستير علم النفس الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- فان، دالين، ترجمة (محمد نبيل و آخرون) (1997)، **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، بدون طبعة.
- فضيلة، لحر (2017)، **أزمة الهوية الجنسية لدى الشباب الجزائري وانعكاساتها على التقمص السوي للأدوار الأبوية**، مجلة التغيير الاجتماعي جامعة محمد خيضر بسكرة ،العدد 02.
- فوزي، غرابية (2011)، **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية** ، بدون بلد ، دار وائل للنشر ،الطبعة السادسة .
- كريمة، مرزوقي (2003)، **الأدوار الاجتماعية والمهنية في الكتاب المدرسي** ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران، ب.ط.
- كمال ابراهيم، مرسي(1991) ، **العلاقة الزوجية و الصحة النفسية في الإسلام و علم النفس**، دار القلم للنشر التوزيع ،الكويت، ط1.
- لوكيا الهاشمي، جابر نصر الدين (2003)، **مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي**، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، جامعة قسنطينة.
- ليلي، شويطر (2005)، **الضغط المهني لصراع وغموض الدور وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى الموظفين** ، ماجستير علم النفس الاجتماعي ،جامعة الجزائر.
- مريم، ضبع (2012)، **الضغط المهني و علاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية، دراسة ميدانية بسونلغاز الجلفة**، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة الجزائر.
- منصور بن زاهي، دربال أمال (2014)، **الضغط المهني لدى القابلات الجزائريات**، بحث مقدم ضمن أعمال مؤتمر الثامن عشر حول تصورات حول العمل، فلورانس، ايطاليا.
- منصور بن زاهي، دربال أمال(2019)، **الضغوط المهنية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران في ضوء بعض المتغيرات الشخصية و المهنية**، مجلة البشائر الإقتصادية،جامعة بشار،المجلد5(1).

- منصور، بن زاهي (2007)، الشعور بالاعتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل، جامعة منتوري، قسنطينة.
- موريس، أنجريس (2006)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية-تدريبات عملية-، دار القصبه للنشر و التوزيع، الجزائر، بدون طبعة.
- نادية سعيد، عيشور(2017)، الوضعية الصحية للأسرة الجزائرية وعلاقتها بالسلوك الإيجابي دراسة استطلاعية بعض المراكز الصحية في مدينة سطيف، مجلة التغيير الاجتماعي جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 02 .
- نتيجة، جياموي(2017)، العلاقة القرابية لأفراد الأسرة الحضرية في ظل التغيير، مجلة التغيير الاجتماعي جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 02.
- نسيمة، رميلي(2009)، مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة لدى دراسة إطارات مؤسسة سونلغاز –الجزائر العاصمة-، ماجستير علم النفس عمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
- هارون توفيق، الرشيدى (1999)، الضغوط النفسية: طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.
- وافية، صحراوي(2013)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني و الولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة الجزائرية، أطروحة دكتوراه علم النفس العمل، جامعة الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

- A.H.stourd, **vaincre l'anxiété et le stress**, collection sciences médicales et santé .
- Bourdieu (1964), **le déracinement**, les éditions de minuit, p.161
- Hansez et Keyser ,(1996), **Vers une perspective transactionnelle du stress au travail : pistes d'évaluations**

- méthodologiques. Cahiers de Médecine du Travail, 33 (3), 133-144.:
- Isabelle HANSEZ (2001) , **La validation duWOCCQ Vers un modèle structural du stress et du contrôle de l'activité de travail** ,Thèse présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en Psychologie, université de liège.
 - Jean ben jamin stora, (1993) ,**le stress** ;édition dahleb ;2eme éditions .
 - Karnas (G) ,(1980) , **Le travail posté, mythes et réalités** ,Nathan Paris ,p62.
 - Luisa,Roa ,capilla,vectoria del Barrio,(2001),**Adaptacion del cuestionario De Crainza Parental(PCRI-M)** ,331 (003) , Colombia.
 - Marine,Lugen (2015),**Petit Guide de Méthodologie de L'Enquête** , Université Libre, Bruxelles.
 - Raymond Quivy,Luc Van Compenhoudt,(2006),**Manuel de Recherche en Science Sociales**,3eme édition,Dunod,Paris.
 - Walsh,f,(2003),**family Resilience :A frame work for clinical practise** ,family process,42,p1-18.

الاعلام حقيق

ملحق رقم(1) : قائمة الأساتذة المحكمين لأداة « wocccq » المقنن من طرف الباحثة

الأستاذ	التخصص	الجامعة
1 بن زاهي منصور	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة ورقلة
1 بلقوميدي عباس	علم النفس التربوي	جامعة وهران
2 بن زايد نجاة	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة وهران
3 بن طاهر بشير	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة وهران
4 بن موسى سمير	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة وهران
5 تليوين حبيب	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة وهران
6 سليمان صابرنة	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة قسنطينة
7 عبد الاله شريط	علم النفس العمل	الرباط –المغرب-
8 غياث بوفلجة	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة وهران
9 فراحي فيصل	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة وهران
10 قادري حليلة	علم النفس	جامعة وهران
11 كريمة علاق	علم النفس	جامعة مستغانم

ملحق رقم (2) : قائمة الأساتذة المحكمين لمقياس "القدرة على القيام بالادوار الاسرية" المصمم من طرف الباحثة

الجامعة	التخصص	الأستاذ
جامعة ورقلة	علم النفس العمل والتنظيم	1 بن زاهي منصور
جامعة معسكر	علم النفس العمل والتنظيم	2 بلال ريم
جامعة بشار	علم الاجتماع التربوي	3 جبايلي سهام
جامعة بشار	الارغونوميا	4 ساهل عبد الرحمن
جامعة بشار	علم النفس	5 سعودي عبد الكريم
جامعة بشار	علم النفس التربوي	6 شرفاوي الحاج عبو
جامعة بشار	علم النفس العيادي	7 خلفون أسماء
جامعة ورقلة	علم النفس المدرسي	8 محمدي فوزية
جامعة بشار	علم النفس التربوي	9 مرزوقي كريمة



ملحق رقم (3): إستمارة البحث الأولية
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إستمارة تحكيم الخبراء

الطالبة: أمال دربال

الأستاذ(ة):

الدرجة العلمية:

التخصص:

الجامعة:

أستاذ(ت)ي الكريم(ة) في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس تخصص العمل والتنظيم الموسومة بـ: "الضغوط المهنية وعلاقتها بالقدرة على القيام بالأدوار الأسرية دراسة ميدانية بشركة سونلغاز وهران"، أضع بين أيديكم استمارة التحكيم لتقييم أداة القياس و إبداء رأيكم حول: سلامة الصياغة اللغوية ، ملائمة العبارات لأفراد عينة الدراسة الخاصة بمتغير القدرة على القيام بالأدوار الاسرية تقوم الباحثة ببنائها وفق إستمارة الأولى موجهة لفئة الذكور مقسمة على ثلاثة أبعاد أساسية: الدور نحو الزوجة، نحو الأبناء، نحو أهل الزوج وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة:

1- مانوع الضغوط المهنية السائدة لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران؟
2- هل تؤثر الضغوط المهنية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران؟

3- ماهو مستوى القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران؟
4 هل توجد فروق دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والقدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز بوهران باختلاف:(السن، الجنس، الأقدمية، الحالة الاجتماعية، مدة الزواج، عدد الأطفال، عمل الزوج(ة)، طبيعة السكن -فردى أو مع الاهل)؟

*** التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة:**

الضغوط المهنية: تعرف إجرائيا من خلال مفهوم غياب التحكم على عوامل الضغط السنته الاتية:

1-الموارد الضرورية(Ressources necessaires): هي الموارد التي يجب ان تتوفر في الشخص كالمعرفة العلائقية و المعلومات المتعلقة بنشاطه في المؤسسة لإنجاز مهامه بصفة جيدة.

2-تسيير العمل (la gestion de la tache) : و ذلك بتحديد المهام المسطرة لكل فرد في التنظيم و لمعرفة كل واحد لدوره

3-تسيير المخاطر (la gestion des risques) :يجب مراعاة شروط وظروف العمل والتي تعتبر خصائص مرتبطة بنوع و طبيعة العمل، من جانب اخر المسؤوليات نحو الغير احيانا غير مراقبة .

4- تخطيط العمل (la planification de travail): من حيث اوقات العمل، الانتاجية حسب الطلب، تخطيط العطل.

5- تسيير الوقت (la gestion du temps): لان العامل اثناء تادية عمله لا يراقب جودة عمله مقارنة بالحجم الساعي .

6- المستقبل (L'avenir): هذا البعد الاخير يتعلق بمراقبة مستقبل العامل في المؤسسة من منظور استقراره في منصبه و ترقيته.

القدرة على القيام بالادوار الاسرية: ونقصد بها مايستطيع الزوج أن يقوم به فعلا من أدوار و مسؤوليات إتجاه الزوجة والأبناء ونحو أهل الزوج.

***بدائل الاجابة:** سيتم إعتداد سلم ليكرت كما يلي:

مقياس الضغوط المهنية: أبدا* أحيانا* بانتظام* دائما (كما هو معتمد في المقياس الأصلي)

البند	صياغة العبارة	تقيس/لا تقيس	الإقتراحات
دور الزوج نحو الزوجة	1. أشارك زوجتي في تحديد الأهداف الخاصة بأسرتي		
	2. أوفر الحاجات الأساسية لأسرتي (الأكل، الشرب، السكن، العلاج..)		
	3. أنفق على زوجتي قدر استطاعتي		
	4. أشارك زوجتي في المناسبات المختلفة		
	5. أخفف عن زوجتي بمساعدتها في بعض الأعمال المنزلية		
	6. أحب مشاركة زوجتي في قضاء وقت فراغها وأنشطتها المختلفة		
	7. أتعامل مع زوجتي بالمودة و الاحترام		
	8. أبذل أقصى ما أملك لرعاية زوجتي عند المرض		
	9. أتعرف على مشكلة زوجتي و أشاركها في حلها		
	10. أعمل على تجديد نمط الحياة الأسرية للقضاء على الرتابة و الملل		
	11. أعتقد انه يجب على الزوجين عدم الإهمال في إشباع الحاجات النفسية بحجة ضغوط الحياة		

أولا : الإستمارة الموجهة للزوج

1/ بعد دور الزوج نحو الزوجة: ويعبر عنه ما يستطيع الزوج أن يقوم به فعلا من أدوار و مسؤوليات إتجاه زوجته

2/ بعد دور الزوج نحو الأبناء: ويعبر عنه ما يستطيع الزوج أن يقوم به فعلا من أدوار و مسؤوليات إتجاه ابنائه

الإقتراحات	تقيس/لا تقيس	صياغة العبارة	ال
		1. أشرف على تعليم أبنائي ومتابعتهم دراسيا	
		2. ابذل كل ما بوسعي لرعاية أبنائي و السهر على راحتهم	
		3. أهتم بتعميق المفاهيم الدينية والقيمية الصحيحة في نفوس ابنائي	
		4. أهتم بأن تتصف معاملاتي بأبنائي بالمساواة والعدل	
		5. أدعو أصدقاء أبنائي للتعرف عليهم	
		6. أحرص دوما على أن أكون قدوة حسنة لأبنائي	
		7. أشجع أبنائي على كيفية حل مشكلاتهم وتنمية ثقتهم بأنفسهم	
		8. أنظم جلسات مطالعة مع أبنائي	
		9. أرافق ابنائي عند الدخول و الخروج من المدرسة	
		10. أناقش مع إبني حول ما تم أدائه خارج البيت	
		11. لدي القدرة على توفير الإحتياجات المادية والمعنوية لأبنائي	
		12. احرص على توعية أبنائي حول كيفية التعامل مع الاخرين	
		13. أراقب الوسائل التكنولوجية والإعلام وأشاركهم إياها	
		14. أشغل أوقات فراغ أبنائي بما ينفعهم (الرياضة، أنشطة علمية، ثقافية....)	
		15. أتابع سلوك أبنائي من خلال القيام بزيارات دورية للمدرسة	
		16. أعزز السلوكات الإيجابية لأبنائي (الشكر، الثناء، الهدايا..)	
		17. لدي القدرة على التعامل مع السلوكات السلبية لأبنائي وطرق معالجتها	
		18. أحرص على جمع أبنائي على مائدة الطعام	
		19. أفضل التفكير مع ابنائي بدلاً من إخبارهم بما يجب القيام به	

03/ بعد دور الزوج نحو الأهل: ويعبر عنه ما يستطيع الزوج أن يقوم به فعلا من أدوار و مسؤوليات إتجاه أهله (والديه)

البند	صياغة العبارة	تقيس/لا تقيس	الإقتراحات
	1. أشارك أهلي في المناسبات المختلفة (الأعياد، الأفراس..)		
	2. أخصص جزء من راتبي لأهلي		
	3. أتشاور مع أهلي في بعض القرارات الأسرية		
	4. أحترم أهلي		
	5. أقدم الهدايا لأهلي		
	6. لأسمح لأهلي بالتدخل في شؤوني الأسرية		
	7. أمتلك القدرة في تقديم الرعاية الكافية لأهلي في حالة المرض		
	8. أقوم بزيارات دورية لأهلي		
	9. أستضيف أهلي في بيتي		
	10. أوطد العلاقة بين أبنائي وأهلي		
	11. أعمل على زرع البهجة في نفوس أهلي عند مجالستهم		
	12. أبذل ما في مقدوري لمساعدة أهلي		

ملحق رقم (4): إستمارة البحث النهائية



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية

أخي الكريم، تحية طيبة

في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، نضع بين أيديكم هذه الإستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة، تدور حول بعض المواقف التي قد تتعرضون لها في العمل، مع العلم أن كتابة إسمكم غير ضروري وإجاباتكم ستكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي فقط، شاكرة لكم حسن تعاونكم.

السن:

الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) مل (ة)

عدد الأبناء:

طبيعة السكن: فردي مع لأهل

الوظيفة:

الرتبة (CATEGORIE):

الأقدمية: أقل من 5 10- 15- فما فوق

مكان العمل: المديرية شركة

طبيعة العمل: داخل المؤسسة خارج المؤسسة أخرى:.....

تقلد المسؤولية: لم

المنابذة الليلية:

◀ ضع دائرة حول الرقم الذي يتوافق بشكل أفضل مع حالتك أثناء العمل خلال الأسبوع الماضي، ثم

أجب على كل سؤال بشكل تلقائي على النحو التالي:

دائرة حول الرقم 1 إذا كانت العبارة لا تنطبق أبدا أو نادرا مع حالتك أثناء العمل.

دائرة حول الرقم 2 إذا كانت العبارة تنطبق من وقت لآخر مع حالتك أثناء العمل.

دائرة حول الرقم 3 إذا كانت العبارة تنطبق بانتظام مع حالتك أثناء العمل.

دائرة حول الرقم 4 إذا كانت العبارة تنطبق دائما أو تقريبا دائما مع حالتك أثناء العمل

1. استمارة الأدوار الاسرية:

دائمة	1	2	3
-------	---	---	---

3	2	1	1. أشارك زوجتي في تحديد الأهداف الخاصة بأسرتي
3	2	1	2. أوفر الحاجات الأساسية لأسرتي (الأكل، الشرب، السكن، العلاج..)
3	2	1	3. أنفق على زوجتي قدر إستطاعتي
3	2	1	4. أشارك زوجتي في المناسبات المختلفة
3	2	1	5. أخفف عن زوجتي بمساعدتها في بعض الأعمال المنزلية

3	2	1	6. أحب مشاركة زوجتي في قضاء وقت فراغها و أنشطتها المختلفة
3	2	1	7. أتعامل مع زوجتي بالمودة و الاحترام
3	2	1	8. أبذل أقصى ما أملك لرعاية زوجتي عند المرض
3	2	1	9. أتعرف على مشكلة زوجتي و أشاركها في حلها
3	2	1	10. أعمل على تجديد نمط الحياة الأسرية للقضاء على الرتابة و الملل
3	2	1	11. أعتقد انه يجب على الزوجين عدم الإهمال في إشباع الحاجات النفسية بحجة ضغوط الحياة
3	2	1	12. أشرف على تعليم أبنائي ومتابعتم دراسيا
3	2	1	13. ابذل كل ما بوسعي لرعاية أبنائي و السهر على راحتهم
3	2	1	14. أهتم بتعميق المفاهيم الدينية و القيمية الصحيحة في نفوس ابنائي
3	2	1	15. أهتم بأن تتصف معاملاتني بأبنائي بالمساواة و العدل
3	2	1	16. أدعو أصدقاء أبنائي للتعرف عليهم
3	2	1	17. أحرص دوما على أن أكون قدوة حسنة لأبنائي
3	2	1	18. أشجع أبنائي على كيفية حل مشكلاتهم و تنمية ثقتهم بأنفسهم
3	2	1	19. أنظم جلسات مطالعة مع أبنائي
3	2	1	20. ارافق ابنائي عند الدخول و الخروج من المدرسة
3	2	1	21. أناقش مع إبنني حول ما تم أدائه خارج البيت
3	2	1	22. لدي القدرة على توفير الإحتياجات المادية و المعنوية لأبنائي
3	2	1	23. احرص على توعية أبنائي حول كيفية التعامل مع الاخرين
3	2	1	24. أراقب الوسائل التكنولوجية و الإعلام و أشاركهم إياها
3	2	1	25. أشغل أوقات فراغ أبنائي بما ينفعهم (الرياضة، أنشطة علمية، ثقافية...)
3	2	1	26. أتابع سلوك أبنائي من خلال القيام بزيارات دورية للمدرسة
3	2	1	27. أعزز السلوكات الإيجابية لأبنائي (الشكر، الثناء، الهدايا..)
3	2	1	28. لدي القدرة على التعامل مع السلوكات السلبية لأبنائي وطرق معالجتها
3	2	1	29. أحرص على جمع أبنائي على مائدة الطعام
3	2	1	30. أفضل التفكير مع ابنائي بدلاً من إخبارهم بما يجب القيام به
3	2	1	31. أشارك اهلي في المناسبات المختلفة (الأعياد ، الأفراح..)
3	2	1	32. أخصص جزء من راتبي لأهلي
3	2	1	33. أتشاور مع أهلي في بعض القرارات الأسرية

3	2	1	34. أحترم أهلي
3	2	1	35. أقدم الهدايا لأهلي
3	2	1	36. لا أسمح لأهلي بالتدخل في شؤوني الأسرية
3	2	1	37. أمتلك القدرة في تقديم الرعاية الكافية لأهلي في حالة المرض
3	2	1	38. أقوم بزيارات دورية لأهلي
3	2	1	39. أستضيف أهلي في بيتي
3	2	1	40. أوطد العلاقة بين أبنائي وأهلي
3	2	1	41. أعمل على زرع البهجة في نفوس أهلي عند مجالستهم
3	2	1	42. أبدل ما في مقدوري لمساعدة أهلي

2. مقياس « wocccq » لتشخيص الضغط المهني:

4	3	2	1	1. أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهامي
4	3	2	1	2. أعرف بالضبط ما يتوقعهمني زملائي في العمل
4	3	2	1	3. أنا معرض لاعتداءات
4	3	2	1	4. أعرف خطة عمليقبل الأوان.
4	3	2	1	5. أستطيع أن أحدد بنفسي متى يجب أن أنفذ عملية ما.
4	3	2	1	6. إذا وقع حادث ، أنجح في إعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية.
4	3	2	1	7. أستطيع أكيف وتيرة عملي بإرادتي
4	3	2	1	8. عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفائاتي الخاصة
4	3	2	1	9. أستطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي للمسؤوليتي وما لا ينتمي
4	3	2	1	10. أقرر بنفسي عندما أريد أن أخذ عطلة
4	3	2	1	11. أنهى عملي في المنزل لأن الوقت لا يكفي
4	3	2	1	12. تمنعني الأحداث غير المتوقعة من القيام بعملي كما يجب و كما هو مقررا
4	3	2	1	13. يجب أن أستمر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي
4	3	2	1	14. أتوفر على وصف واضح لمهامي
4	3	2	1	15. أستطيع التأثير على مستقبل زملاء الآخرين
4	3	2	1	16. أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن
4	3	2	1	17. الظروف لا تسمح لي بتطبيق الإجراءات العادية للعمل
4	3	2	1	18. أعرف مسبقا الإجراءات الخاص بالعمل المطلوب تنفيذه عند تكليفي بمهمة جديدة
4	3	2	1	19. يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت.
4	3	2	1	20. لدي رأي في تحديد الكيفية التي ينبغي أن يتم العمل بها
4	3	2	1	21. يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة

4	3	2	1	22	استقبل أوامر متناقضة
4	3	2	1	23	أعرض لمستوى عال من الضجيج
4	3	2	1	24	العمل ليس موزع بشكل متساو ضمن فريقتي
4	3	2	1	25	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي ، أو لاتخاذ أي قرار
4	3	2	1	26	أنا في صراع مع رؤسائي.
4	3	2	1	27	أعرض لمستوى عال من الرطوبة
4	3	2	1	28	أفقر لتعليمات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل
4	3	2	1	29	أجد نفسي محتارا أمام تحقيق الانتظارات المتنوعة للأشخاص فيما يتعلق بعملتي
4	3	2	1	30	أنا منزعج من الغبار في محيط عملي
4	3	2	1	31	تفرض علي إجراءات صارمة في عملي
4	3	2	1	32	زملائي مرتبطون بالوتيرة التي أعمل بها
4	3	2	1	33	تعيق العلاقات المتوترة مع زملائي إنجاز المهمة المطلوبة
4	3	2	1	34	أعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل
4	3	2	1	35	أنا مستقل عن وتيرة العمل التي يشغل بها زملائي
4	3	2	1	36	تسند إلي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي
4	3	2	1	37	اتضايق بسبب وجود روائح كريهة
4	3	2	1	38	يجب أن انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة
4	3	2	1	39	الآخرون لا يعيرون اهتمام لما أقوم به فعليا
4	3	2	1	40	أنا معرض لمخاطر كيميائية.
4	3	2	1	41	تتجاوزني الأعمال التي يجب أن أقوم بها
4	3	2	1	42	أتفق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة
4	3	2	1	43	أنا معرض لإشعاعات ضارة بالصحة.
4	3	2	1	44	تزايد أعباء العمل يمنعني من القيام بعمل جيد
4	3	2	1	45	الأجر الذي أنقضاه أقل من الخدمات التي أقدمها
4	3	2	1	46	يمكنني أن أتخذ التدابير اللازمة لجعل عملي أقل صعوبة
4	3	2	1	47	تؤثر الإرغامات المهنية سلبا على نوعية حياتي العائلية
4	3	2	1	48	لدي رأي فيما يخص التخطيط لمنصب عملي

الى أي مدى تعتقدون ورود الأفكار الآتية:

دائرة حول الرقم 1 إذا كانت الفكرة لا تراودني ابدا أو نادرا في عقلي.

دائرة حول الرقم 2 إذا كانت الفكرة تراودني احيانا في عقلي.

دائرة حول الرقم 3 إذا كانت الفكرة تراودني بانتظام في عقلي.

دائرة حول الرقم 4 إذا كان الفكرة تنطبق دائما تقريبا أو دائما في عقلي.

4	3	2	1	49	أؤمن بمستقبلي المهني
4	3	2	1	50	بتظافر جهود الجميع يمكن أن تؤثر في تطور سوق العمل
4	3	2	1	51	أعاتب شباب اليوم لكونهم شباب
4	3	2	1	52	انتظر بشغف سن التقاعد.
4	3	2	1	53	أرغب بترك كل شيء والذهاب بعيدا
4	3	2	1	54	أشعر كما لو أنني ضحية الظروف

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.

Entourez 1 si la phrase ne s'applique jamais ou rarement dans votre travail.

Entourez 2 si la phrase s'applique de temps en temps dans votre travail.

Entourez 3 si la phrase s'applique régulièrement dans votre travail.

Entourez 4 si la phrase s'applique presque toujours ou toujours dans votre travail.

1 Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches.	1	2	3	4
2 Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail.	1	2	3	4
3 Je suis exposée à des 'agressions'.	1	2	3	4
4 Je connais mon plan de travail suffisamment à l'avance.	1	2	3	4
5 Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée.	1	2	3	4
6 S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante.	1	2	3	4
7 Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré.	1	2	3	4
8 Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences Particulières	1	2	3	4
9 Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas.	1	2	3	4
10 Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	1	2	3	4
11 Je termine le travail chez moi par manque de temps.	1	2	3	4
12 Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien, comme prévu.	1	2	3	4
13 Je dois continuer à me former pour rester performant.	1	2	3	4
14 Je dispose d'une description claire de ma tâche.	1	2	3	4
15 Je peux influencer l'avenir d'autres collègues.	1	2	3	4
16 Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus complexe au fil du temps.	1	2	3	4
17 Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale.	1	2	3	4
18 Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe.	1	2	3	4

19 Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose.	1	2	3	4
20 J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	1	2	3	4
21 Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème.	1	2	3	4
22 Je reçois des ordres contradictoires.	1	2	3	4
23 Je subis un niveau de bruit trop élevé.	1	2	3	4
24 Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe.	1	2	3	4
25 Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail prendre une décision.	1	2	3	4
26 Je suis en conflit avec mes chefs	1	2	3	4
27 Je subis un niveau d'humidité trop élevé.	1	2	3	4
28 Je manque de consignes claires sur la manière de travailler.	1	2	3	4
29 Je suis tiraillée entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail.	1	2	3	4
30 Je suis incommodée par la poussière de mon environnement de travail.	1	2	3	4
31 On m'impose des procédures strictes de travail.	1	2	3	4
32 Mes collègues dépendent du rythme auquel je travaille.	1	2	3	4
33 Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la Tâche	1	2	3	4
34 Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail.	1	2	3	4
35 Je suis indépendante du rythme auquel travaillent mes collègues.	1	2	3	4
36 On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction.	1	2	3	4
37 Je suis incommodée par la présence d'odeurs désagréables.	1	2	3	4
38 Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés	1	2	3	4
39 Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement.	1	2	3	4
40 Je suis exposée à des risques chimiques.	1	2	3	4
41 Je suis débordée par tout ce que j'ai à faire.	1	2	3	4
42 Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation.	1	2	3	4
43 Je suis exposée à des radiations dangereuses pour la santé.	1	2	3	4
44 Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité.	1	2	3	4
45 Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends.	1	2	3	4
46 Je peux prendre des dispositions pour diminuer la pénibilité de mon travail.	1	2	3	4
47 Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale.	1	2	3	4

48J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail.	1	2	3	4
--	---	---	---	---

Dans quelle mesure pensez-vous aux idées présentées ci-dessous?

- Entourez 1 si l'idée ne vous vient jamais ou rarement à l'esprit.
Entourez 2 si l'idée vous vient de temps en temps à l'esprit.
Entourez 3 si l'idée vous vient régulièrement à l'esprit.
Entourez 4 si l'idée vous vient presque toujours ou toujours à l'esprit.

49 Je crois en l'avenir de mon métier.	1	2	3	4
50 En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution dumarché du travail.	1	2	3	4
51 Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui.	1	2	3	4
52 J'attends avec impatience l'âge de la retraite.	1	2	3	4
53 J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue.	1	2	3	4
54 Je me sens le jouet des circonstances.	1	2	3	4

ملحق رقم(5) توزيع العمال حسب مكان العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	فروع شركة سونلغاز
35	88	المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء و الغاز للغرب
36	90	مديرية التوزيع للكهرباء و الغاز وهران(مديوني)
29	72	مديرية التوزيع للكهرباء و الغاز السانيا
100%	250	المجموع

9,2	23	اقل من 30 سنة	السن
60,8	152	من 30 سنة-40 سنة	
30,0	75	40 سنة فما فوق	
100,0	250	المجموع	
النسبة المئوية	التكرار		الاقدمية
14,8	37	اقل من 5	
37,2	93	من 5 الى 10 سنوات	
26,4	66	10-15 سنة	
21,6	54	15 سنة فما فوق	
100,0	250	المجموع	
النسبة المئوية	التكرارات		طبيعة العمل
74,4	186	داخل المؤسسة	
23,6	59	خارج المؤسسة	
2,0	5	اخرى	
100,0	250	المجموع	
النسبة المئوية	التكرارات		تقلد المسؤولية
55,2	138	لا	
44,8	112	نعم	
100,0	250	المجموع	
النسبة المئوية	التكرارات		المنابذة الليلية
78,8	197	لا	
21,2	53	نعم	
100,0	250	المجموع	

ملحق رقم (7) نتائج التحليل العاملي:

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9789,763
	Df	861

Sig.

,000

Communalities

	Initial	Extraction
H1	1,000	,454
H2	1,000	,565
H3	1,000	,524
H4	1,000	,636
H5	1,000	,421
H6	1,000	,412
H7	1,000	,654
H8	1,000	,556
H9	1,000	,695
H10	1,000	,492
H11	1,000	,497
H12	1,000	,522
H13	1,000	,603
H14	1,000	,549
H15	1,000	,557
H16	1,000	,419
H17	1,000	,620
H18	1,000	,692
H19	1,000	,581
H20	1,000	,517
H21	1,000	,548
H22	1,000	,682
H23	1,000	,696
H24	1,000	,706
H25	1,000	,549
H26	1,000	,572
H27	1,000	,535
H28	1,000	,613
H29	1,000	,451
H30	1,000	,458
H31	1,000	,446
H32	1,000	,478
H33	1,000	,403
H34	1,000	,572
H35	1,000	,541
H36	1,000	,515
H37	1,000	,526

H38	1,000	,600
H39	1,000	,540
H40	1,000	,409
H41	1,000	,601
H42	1,000	,557

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
H1		,656	
H2		,648	
H3		,545	,470
H4		,744	
H5		,565	
H6		,614	
H7		,775	
H8		,703	
H9		,730	
H10		,580	
H11		,648	
H12	,573	,441	
H13	,565	,531	
H14	,524	,496	
H15	,573	,477	
H16	,490		
H17	,701		
H18	,724		
H19	,753		
H20	,707		
H21	,736		
H22	,823		
H23	,803		
H24	,821		
H25	,698		
H26	,737		
H27	,689		
H28	,707		
H29	,528		
H30	,571		
H31			,628
H32			,588
H33			,615

H34			,685
H35			,717
H36			,463
H37			,665
H38			,748
H39			,693
H40			,443
H41		,470	,616
H42		,425	,610

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Initial Eigenvalues			Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13,749	32,736	32,736	13,749	32,736	32,736	9,473	22,555	22,555
2	5,316	12,657	45,394	5,316	12,657	45,394	6,952	16,552	39,108
3	3,389	8,069	53,463	3,389	8,069	53,463	6,029	14,355	53,463
4	1,964	4,675	58,138						
5	1,910	4,548	62,687						
6	1,610	3,833	66,519						
7	1,218	2,901	69,421						
8	1,101	2,622	72,042						
9	,998	2,377	74,419						
10	,911	2,170	76,589						
11	,863	2,055	78,644						
12	,827	1,969	80,613						
13	,771	1,835	82,447						
14	,681	1,621	84,068						
15	,653	1,555	85,623						
16	,620	1,477	87,100						
17	,544	1,295	88,395						
18	,491	1,169	89,564						
19	,451	1,074	90,638						
20	,373	,888	91,526						
21	,363	,863	92,389						
22	,346	,824	93,214						
23	,322	,767	93,980						
24	,258	,614	94,594						
25	,245	,582	95,176						
26	,238	,566	95,742						
27	,217	,517	96,259						
28	,206	,490	96,749						
29	,174	,413	97,162						
30	,154	,366	97,528						
31	,142	,338	97,867						
32	,137	,327	98,194						
33	,120	,285	98,479						
34	,105	,251	98,730						
35	,098	,233	98,963						
36	,084	,200	99,163						
37	,082	,196	99,358						
38	,069	,163	99,522						
39	,066	,157	99,679						
40	,057	,135	99,814						
41	,042	,099	99,914						
42	,036	,086	100,000						

ملحق رقم (9): الثبات

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,947	42

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,923
		N of Items	21 ^a
	Part 2	Value	,913
		N of Items	21 ^b
	Total N of Items		42
Correlation Between Forms			,656
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,793
	Unequal Length		,793
Guttman Split-Half Coefficient			,792

a. The items are: H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10, H11, H12, H13, H14, H15, H16, H17, H18, H19, H20, H21.

b. The items are: H22, H23, H24, H25, H26, H27, H28, H29, H30, H31, H32, H33, H34, H35, H36, H37, H38, H39, H40, H41, H42.

ملحق رقم (10): نتائج التساؤل الاول

Statistics

	المهني.الضغط	الاسرية.الادوار
N Valid	250	249
Missing	0	1
Mean	117,5440	98,5944
Std. Deviation	18,78113	12,70414
Minimum	65,00	66,00
Maximum	160,00	125,00
Sum	29386,00	24550,00

Statistics

Statistics

الوزن النسبي للضغط

N	Valid	250
	Missing	0
Mean		2,1767
Std. Deviation		,34780
Minimum		1,20
Maximum		2,96
Sum		544,19

الوزن النسبي للادوار الاسرية

N	Valid	250
	Missing	0
Mean		2,5026
Std. Deviation		,35937
Minimum		1,55
Maximum		3,00
Sum		625,66

Statistics

المستقبل	تخطيط العمل	إدارة المخاطر	تسيير الوقت	تسيير المهام	الموارد الضرورية	Sum
3367,00	4631,00	5865,00	3658,00	7638,00	4227,00	
11	16	20	12,5	26	14,5	الضغط المهني

ملحق رقم (11): نتائج الفرضية الاولى

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الاسرية.الادوار	98,8000	13,08882	250
المهني.الضغط	117,5440	18,78113	250
الزوجة.نحو.الدور	26,4000	5,26792	250
الابناء.نحو.الدور	41,5760	7,85385	250
الاهل.نحو.الدور	30,5680	4,82186	250

Correlations

		الاسرية.الادوار	المهني.الضغط	الزوجة.نحو.الدور	الابناء.نحو.الدور	الاهل.نحو.الدور
الاسرية.الادوار	Pearson Correlation	1	,819**	,741**	,761**	,458**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	250	250	250	250	250
المهني.الضغط	Pearson Correlation	,819**	1	,627**	,896**	,142*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,024
	N	250	250	250	250	250
الزوجة.نحو.الدور	Pearson Correlation	,741**	,627**	1	,449**	,201**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001
	N	250	250	250	250	250
الابناء.نحو.الدور	Pearson Correlation	,761**	,896**	,449**	1	,018
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,779
	N	250	250	250	250	250
الاهل.نحو.الدور	Pearson Correlation	,458**	,142*	,201**	,018	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,001	,779	
	N	250	250	250	250	250

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ملحق رقم (12) نتائج الفرضية الثانية:

Descriptives

الاسرية.الادوار

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
سنة 30 من أقل	23	94,8261	13,10327	2,73222	89,1598	100,4924	70,00	115,00
سنة 40-سنة 30 من	152	99,2763	13,57939	1,10143	97,1001	101,4525	66,00	150,00
فوق فما سنة 40	75	99,0533	11,98749	1,38420	96,2953	101,8114	81,00	124,00
Total	250	98,8000	13,08882	,82781	97,1696	100,4304	66,00	150,00

Test of Homogeneity of Variances

الاسرية.الادوار

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,220	2	247	,803

ANOVA

الاسرية.الادوار

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	402,514	2	201,257	1,176	,310
Within Groups	42255,486	247	171,075		
Total	42658,000	249			

ملحق رقم (13) نتائج الفرضية الثالثة:

Group Statistics

	السكن.طبيعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاسرية.الادوار	فردى	123	100,6748	14,36440	1,29519
	الاهل مع	127	96,9843	11,48981	1,01956

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الادوار الاسرية	6,831	,010	2,247	248	,026	3,69054	1,64253	,45545	6,92564
الادوار الاسرية			2,239	233,03	,026	3,69054	1,64834	,44301	6,93808

ملحق رقم (14) نتائج الفرضية الرابعة:

Group Statistics

	الاطفال. عدد	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الادوار الاسرية	طفلين الى طفل من	141	98,0922	13,99127	1,17828
	فوق فما الطفل ثلاث	109	99,7156	11,82049	1,13220

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الادوار الاسرية	4,604	,033	-,972	248	,332	-1,62340	1,66953	-4,91167	1,66488
			-,993	246,011	,321	-1,62340	1,63408	-4,84196	1,59517

ملحق رقم (15) نتائج الفرضية الخامسة:

Group Statistics

	المسؤولية بتقلد	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الادوار الاسرية	لا	138	94,9130	12,20176	1,03868
	نعم	112	103,5893	12,59455	1,19007

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
	الاسر. الادوار ية					
Equal variances assumed	,006	,941	-5,511	248	,000	-8,67624
Equal variances not assumed			-5,493	234,344	,000	-8,67624