

المرأة العاملة المتزوجة بين قلق العمل والتوافق الشخصي الاجتماعي Adjustment Married working woman between Work Anxiety and Social-personal

جقيدل سمية*1

so.djekidel@lagh-univ.dz

¹ مخبر الصحة النفسية، جامعة عمار تليجي ، الأغواط (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2021-01-18؛ تاريخ المراجعة : 2022-12-08 ؛ تاريخ القبول : 2024-12-15

ملخص :

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى قلق العمل والتوافق الشخصي الاجتماعي لدى المرأة المتزوجة العاملة بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة الأغواط والكشف عن الفروق في درجات قلق العمل لدى عينة الدراسة حسب متغيري الأقدمية (05 سنوات فما أقل - 06 سنوات فما فوق) والسن (30 سنة فما أقل - 31 سنة فما فوق) للمتزوجات العاملات بهيئة التدريس أو العمل الإداري ،بالإضافة إلى معرفة دلالة الفروق في درجات قلق العمل والتوافق الشخصي الاجتماعي لأفراد عينة الدراسة حسب قرب أو بعد السكن عن مكان العمل ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع مقياس قلق العمل ل روبير كركاك ومقياس التوافق الشخصي-الاجتماعي ل إجلال محمد سري على عينة قدرها 60 امرأة (متزوجة) عاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عمار تليجي الأغواط ، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات توصلنا إلى النتائج التالية :

- مستوى قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة مرتفع .
- مستوى التوافق الشخصي-الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة منخفض .
- توجد فروق في درجات قلق العمل لدى أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الأقدمية.
- توجد فروق في درجات قلق العمل لدى أفراد عينة الدراسة تعزى إلى السن ،
- لا توجد فروق في درجات قلق العمل والتوافق الشخصي-الاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة تختلف باختلاف قرب أو بعد السكن عن مكان العمل

الكلمات المفتاح : قلق العمل ؛ التوافق الشخصي ؛ التوافق الاجتماعي ؛ المرأة العاملة ؛ مكان العمل

Abstract:

The study aimed to know the level of work anxiety and social-personal adjustment among married working women at the social sciences faculty at the University of Laghouat and the differences in the variables of the study as seniority variable (5 years or less, 6 years or more) and the age variable (30 years old of less, 31 years old or more), distance or proximity from the place of residence from the work place. We follow a descriptive method by distributing the questionnaire to a sample of 60 married working woman, at the Faculty of Human and Social Sciences at Amar Telidji laghouat University. After ascertaining the psychometric characteristics of the study's tools and statistical processing of the data, we came to the following conclusions:

- The level of work anxiety among married working women is higher .
- The level of social- personal adjustment for of the marries women worker is low.
- The are differences in the levels of work anxiety of the members the sample of study, mainly related to seniority.
- There are differences in the levels of work anxiety of the members of the study sample, mainly related to age.
- There are no differences in the levels of work anxiety and social personal adjustment in the members of the study sample that differ in terms of the far or near distance between home and work.

Keywords : Work Anxiety ; personal Adjustment ;Social Adjustment ; Working Woman ; Work place.

I - تمهيد :

يمثل القلق الذي يتعرض له الإنسان في العصر الحديث ظاهرة جديرة بالاهتمام لما له من خطورة و تأثير كبير على مختلف جوانب حياة الفرد والمجتمع ورغم تعدد مصادر القلق و تنوعها فان العمل يظل أحد أهم هذه المصادر و أخطرها كما أن تأثيره على الفرد عامة والمرأة العاملة المتزوجة خاصة ليغطي جوانب أخرى من حياتها خارج نطاق العمل مما أثر على علاقاتها داخل أسرتها ومع أصدقائها وبقية أفراد المجتمع .

إن ما تقضيه المرأة من الوقت في ميدان العمل لا يقل عن ثمان ساعات يوميا لا يمكن أن يخلو من توتر و مشاكل إذ نجد أن الضغط أو القلق ينتج حينما تكون المتطلبات في البيئة أو في العمل أكبر من أن تتحملة القدرات و أساليب المواجهة المتوفرة للفرد " كما ذهب إلى ذلك الطريري وقال" كلما زادت مسؤوليات المرأة كلما كانت عرضة للتوتر (الطريري 1994، ص 181) .

فالسمة المميزة لعملية التغيير في وقتنا الحاضر هي التسارع الرهيب الذي أصبح في حد ذاته قوة أساسية له تأثيراته الآتية و عواقبه الخطيرة على النواحي النفسية و الاجتماعية، و من المنطقي أن ينعكس ذلك على النتيجة المتوقعة وهي تعرض العاملين لمستويات من الضغوط و التوترات ، لأن بيئة العمل و المنظمة بصفة عامة ليست بمنأى عن ذلك مما قد يخلف آثارا نفسية و اجتماعية على كل فرد في المنظمة، إذ كثيرا ما يواجه العاملين في المنظمة مواقف و ظروف عديدة يتعرضون من خلالها لحالات من الاضطراب و القلق و الخوف و الإحباط و الغضب مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحية و النفسية و علاقاتهم الاجتماعية و بالتالي ينعكس ذلك على أدائهم و يحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية (مكناسي محمد، 2006 ،ص13) .

حيث يعاني العديد من العاملين في معظم المنظمات أنواعا كثيرة من القلق في حياتهم، وقد يكون هذا القلق ناتج عن أسباب كثيرة منها ما يرجع إلى ظروف العاملين أنفسهم ، ومنها ما يعود إلى المنظمات التي يعملون بها، و يختلف القلق حسب مصدره، فمنه ما يكون نفسيا، أو اجتماعيا، أو مهنيا .

لذا يجب على الفرد العامل إحداث التوافق بين جوانب الحياة الاجتماعية من جهة والحياة المهنية من جهة أخرى ،وليحقق الفرد توافقه الشخصي فان هناك مجموعة من الاستراتيجيات التي يستطيع استخدامها واللجوء إليها عند الحاجة وقد تكون هذه الاستراتيجيات سلبية أو ايجابية .

فتوافق الشخص هو القدرة على التوفيق بين رغباته و رغبات المجتمع ،ويمكن الاستدلال عليها من خلال مجموعة من الاستجابات التي تدل على الشعور بأمن الشخص كما يتمثل ذلك في اعتماد الفرد على نفسه و إحساسه بالقيمة و شعوره بالحرية في توجيه سلوكه و شعوره بالانتماء وتحرره من الميل إلى الانفرادية وخلوه من الأعراض العصابية

(فهمي،1995،ص25) .

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية العنصر البشري داخل المنظمات ، و دراسة العوامل المحيطة به بهدف زيادة إنتاجيته و فعاليته ، و محاولة إيجاد أنسب الحلول للقضاء على المشكلات التي تترك أثر سلبيا على الأداء كالقلق ، و لهذا تحرص كل منظمة على بث روح العمل في الموظف ليحقق الأداء المتميز الذي يمكن المنظمات من تحقيق أهدافها (التويجري،1988،ص5).

فحسب دراسة أجراها " شيمازو" و"كوجي" (2003) Shimagzu et Kosugi بهدف معرفة مصادر الضغوط النفسية في العمل وأساليب التكيف لدى عينة من العاملين اليابانيين ، حيث تكونت عينة الدراسة من 5630 عامل بإحدى مصانع السيارات في اليابان من كلا الجنسين ، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين التكيف النشط والسعي نحو الدعم الاجتماعي وارتباط سلبيا بين التكيف الفعال والابتعاد عن العمل والاستقلالية في العمل والضيق النفسي (الشحاتة ،2010، صص 71-74).

كما يمكننا تحديد مفهوم قلق العمل أو توتر العمل بردود الأفعال السلبية و الجسدية و العاطفية التي تحدث عندما لا تتطابق مطالب العمل مع القدرات و الموارد و احتياجات العمال ، هذا التوتر يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية أو حوادث عمل.

فقلق العمل يُحدد بردود الأفعال العاطفية و المعرفية و السلوكية و الفسيولوجية ذات المظاهر السلبية والضارة بطبيعة العمل و تنظيمه و بيئته، و يتميز هذا التفاعل الذي يمكن أن يصبح بمستويات عالية من الاستثارة و الضيق و غالبا ما يكون مصاحبا بمشاعر عدم التأقلم.

و في ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- ما مستوى قلق العمل لدى المرأة المتزوجة العاملة بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة الأغواط ؟
- ما مستوى التوافق الشخصي الاجتماعي لدى المرأة المتزوجة العاملة بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة الأغواط ؟
- هل توجد فروق في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة باختلاف الأقدمية ، السن أو القرب والبعد عن مكان العمل بمدينة الأغواط ؟
- هل توجد فروق في درجات التوافق الشخصي - الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة باختلاف القرب والبعد عن مكان العمل بمدينة الأغواط ؟

بناء على التساؤلات السابقة يمكن طرح الفرضيات التالية :

- توجد فروق دالة إحصائيا في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة حسب الأقدمية (أقل من 05 سنوات - أكثر من 05 سنوات) .
- توجد فروق دالة إحصائيا في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى إلى السن (30 سنة فما أقل - 31 سنة فما فوق) .
- توجد فروق دالة إحصائيا في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى إلى القرب أو البعد عن مكان العمل .
- توجد فروق دالة إحصائيا في درجات التوافق الشخصي - الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى إلى القرب أو البعد عن مكان العمل .

من الأهداف الأساسية التي نصبوا إليها من خلال دراستنا الميدانية لهذا الموضوع هي :

- معرفة أسباب قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة.
- إبراز دور المجتمع في تحقيق التوافق الشخصي لدى المرأة العاملة .
- إضافة الجديد من الدراسات إلى التراث السيكولوجي في مجال قلق العمل والتوافق الشخصي - الاجتماعي .
- معرفة كيفية التوفيق بين الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة كأم و كعاملة.
- إضافة نتائج بالنسبة لموضوع الدراسة في مجال البحث العلمي.

I.1- التعاريف الإجرائية:

إن للتعاريف الإجرائية أهمية كبيرة في أي بحث علمي وذلك لأنها تمكن الباحث من قياس المتغيرات والهدف منها أنها توضح بدقة تصور الباحث حول المفاهيم الأساسية للدراسة:

✓ تعريف قلق العمل :

ظهر مفهوم قلق العمل منذ العشرية الأولى من القرن العشرين كأحد المخاطر الأساسية الجديدة التي جعلت المنظمات تهتم به لمواجهته. و قد لاقى هذا المفهوم اهتمام الباحثين و كتاب السلوك التنظيمي في كثير من بلدان العالم الصناعي،

ووجهت جهود الباحثين للتعرف على طبيعته و مسبباته و الآثار المترتبة عليه، حيث تمثل معاناة الأفراد من قلق العمل أحد الجوانب المهمة في حياة المنظمات الحديثة. (خضر، 1999، ص51)

يرتكز هذا المفهوم على الأعمال التي قام بها Hans Selye في سنة 1946، و الذي وصفه ب " متلازمة التكيف العام " (SGA(Syndrome Générale d'adaptation) و يعرف بأنه " استجابة غير محددة للكائن الحي الناتجة عن أي مطالب للضغوط التي تمارس على هذه العضوية " (Hans.1976.P312) .

كما حدد ستيل "Stell" في دراسته للتوتر التنظيمي ردود الفعل التي تحدث معا في ثلاث مراحل رئيسية هي :

• مرحلة الإنذار: **Alarme**

و هي عبارة عن مجموعة من المنبهات يدرك الفرد أنها مؤثر على قرب حدوث التوتر و من أمثلة تلك المنبهات ما يلي: سرعة الاهتياج ، الحزن و الكآبة ، صعوبة التركيز في العمل ، عدم القدرة على تحمل الإجهاد ، الشعور العام بالخوف ، الأرق و عدم القدرة على النوم ، العرق بغزارة ، فقدان الشهية أو الإفراط في الأكل ، آلام في عضلات الرقبة و أسفل الظهر ، آلام القولون أو المعدة ، ارتفاع معدل استخدام المسكنات و المخدرات ، كما يظهر لدية الميل للإصابة و الوقوع في الحوادث الصناعية.

• مرحلة المقاومة: **Résistance**

بعد هذه المنبهات الدالة على قرب حدوث نوع من التوتر يحاول الفرد معالجة الموقف و هو هنا قد يلجأ إلى إنكار الواقع حيث يرفض الفرد أن يعترف بالواقع المر الذي يواجهه أو قد يلجأ إلى عمليات الكبت أو إلى عمليات التبرير أو الإسقاط. (ثابت عبد الرحمان ،و آخرون، 2003، ص ص 117-118)

• مرحلة الإنهاك: **Exhaustion**

وتظهر هذه المرحلة إذا فشل الفرد في السيطرة على أسباب التوتر حيث يستمر معه القلق لفترات طويلة و من ثم يفقد الجسم مقدرته على التكيف و تصبح طاقته منهكة و مجهدة و تضعف وسائل الدفاع لديه و يتعرض للعديد من الأمراض مثل: الصداع القراع ، القرحة ، صعوبة الهضم ، الجلطة الدموية ، ارتفاع ضغط الدم ، أمراض السكر ، الارتكاريا ، الفشل الجنسي ، الثعلبة . . الخ .

وتعتبر هذه المرحلة من أخطر المراحل و أصعبها فهي تشكل تهديدا للفرد و للمنظمة. (الصيرفي، 2008، ص ص 169-170) و منه نعرف إجرائيا قلق العمل بأنه حالة تشعر بها المرأة العاملة المعرضة للضغط المهني نتيجة المزج بين استقلالية اتخاذ القرار الضعيفة في أداء العمل، و زيادة عبء المطالب النفسية من جهة و الحصول على دعم اجتماعي ضعيف من جهة أخرى ، و يعبر عنه بالدرجة التي تتحصل عليها العاملة بعد إجابتها على مقياس رويبر كرزك لقلق العمل المعد للدراسة . ✓ تعريف التوافق الشخصي الاجتماعي:

يطلق مصطلح التوافق على حالة التوافق أو التكيف التي يتمتع بها الشخص و يعني ذلك توافق الشخص من الناحية الجسدية و العقلية و النفسية الاجتماعية والأخلاقية و الروحية و الفكرية و من علامات التوافق : الشعور الفرد بالرضا عن نفسه، و عن غيره من الناس ونجاحه في إقامة علاقات إيجابية مع المحيطين به، و خلوه من الأمراض والاضطرابات و الصراعات و التوترات، علما بأن هناك مجالات كثيرة لتكيف أو التوافق منها التكيف النفسي أو الانفعالي و التكيف الصحي و التكيف الاجتماعي و التكيف العائلي أو الأسري و التكيف المهني و التكيف الزواجي و التكيف الدراسي(نبيل صالح ، 2004، ص14) .

كما يعرف بأنه رضا الفرد عن نفسه ، أي خلّو حياته النفسية من التوترات والصراعات النفسية التي تعترف بمشاعر الذنب و القلق و النقص (سري محمد ، 2000 ، ص26).

فالتوافق الشخصي يتضمن السعادة النفس والثقة بها، والرضا عنها و الشعور بقيمتها و إشباع الحاجات و التمتع بالأمن الشخصي و السلم الداخلي و الشعور بالحرية ،في التخطيط للأهداف وتوجيه السلوك و السعي لتحقيقها و مواجهة المشكلات

الشخصية و حلها، و تغيير الظروف البيئية والتوافق لمطالب النمو في مراحلها المتتالية، وهو ما يحقق الأمن النفسي (أحمد كامل، 1999، ص34) .

ومنه يمكن القول أن التوافق الشخصي قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المصارعة و إرضاءها الإرضاء المتزن و هذا لا يعني أن الصحو النفسية تعني الخلو من الصراعات النفسية ، حسم هذه الصراعات و التحكم فيه بصورة مرضية مع القدرة على حل الأزمات النفسية بصورة إيجابية (العيسوي، 2001، صص 15-16).

كما يقصد به المواءمة أو تحقيق التلاؤم والانسجام بين الفرد و نفسه (مع الذات) و يتضمن التوافق الشخصي " الاعتماد على النفس والإحساس بالقيمة الذاتية والشعور بالحرية أو القدرة على توجيه السلوك دون تدخل أو سيطرة من الآخرين ، إضافة إلى الشعور بالانتماء والتحرر من الميل للعزلة و الانطواء ، أي الخلو من الأمراض العصابية الانسحابية " (عبد المنعم عبدالله، 2010، ص21) .

يقصد به إجرائيا في هذه الدراسة قدرة المرأة العاملة المتزوجة على التوفيق بين رغباتها و رغبات المجتمع مما يساعد في تحقيق الرضا النفسي لها ، و إحساسها بقيمة عملها من جهة ودورها في المجتمع من جهة ثانية ، وذلك من خلال إيجابتها على إستبيان الدراسة .

✓ المرأة العاملة :

هي تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهمتين رئيسيتين في حياتها ، فالأولى دور ربة البيت داخل أسرتها و الثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة (كاميليا ابراهيم، 1998، ص110).

يمكن تعريفها على أنها المرأة الأم التي تعمل خارج بيتها للحصول على أجر مادي لتوفير متطلبات الحياة بسبب تعقد مشاكلها و لمساعدة الزوج في تحقيق الأمن الاقتصادي للأسرة أو سبب التزمل أو التعرض للطلاق و قد يكون عملها دواما كاملا أو نصف دوام فهي الآن متواجدة في جل الوظائف العامة ، إلا أنه لكل امرأة ظروف ودوافع أدت بها للخروج لميدان العمل المأجور و سنذكر البعض منها :

- دوافع اقتصادية: و تتمثل في الحاجة إلى المال لتغطية الحاجات المادية للأسرة ، بسبب عدم قدرة الزوج على تغطية شاملة لحاجيات الأسرة المتزايدة باستمرار ، أو بسبب الزيادة في عدد أفرادها و غلاء المعيشة و ارتفاع الأسعار ، دفع المرأة إلى العمل لدعم زوجها و سد تلك الحاجيات الضرورية للأسرة.

- دوافع تحقيق الذات : ترى الكثير من النساء أن الخروج إلى العمل المأجور يتم تحقيق ذاتها الفعلية و حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع كما أن الارتباطات الاجتماعية في مقر العمل إضافة للدعم الاجتماعي جعل معظم النساء يفضلن الاشتراك في المجتمع الكبير (حسن مصطفى، 2004، ص71) .

أما مفهوم المرأة العاملة المتزوجة إجرائيا في هذه الدراسة هو المرأة الموظفة المتزوجة والتي تعمل بكلية العلوم الإنسانية أو كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار تليجي باختلاف طبيعة العمل من مهام إدارية أو عضو هيئة تدريس .

✓ مشكلات تواجه المرأة العاملة :

أثبتت المرأة العاملة جدارتها وقدرتها على تحمل مهامها ومسئولياتها ومواجهة الصراعات في العمل ، إلا أن هناك بعض المشكلات التي تواجهها ، من أهمها : (مصطفى، 2008، صص 496-502)

• مشكلات في النقل أو التحويل :

فقد تطلب بعض الموظفين النقل من المدينة أو القرية التي تعمل بها إلى موطنها الأصلي أو مكان الإقامة ، لا سيما إذا تعذر عليها التنقل يوميا من محل الإقامة إلى مكان العمل ، ومن الطبيعي أن مشكلة الاغتراب في المجتمع العربي عموما تعد أكثر حساسية بالنسبة للموظفات ، فقد لا تتوفر بالجهة التي تطلب إليها النقل وظائف شاغرة مماثلة لوظيفتها أو يمكن نقلها إليها .

• مشكلات في الترقية :

تتجلى مشكلة الترقية وترتبط ارتباطا كبيرا بمشكلة النقل ، حيث تترك العاملة المتزوجة مسؤولياتها الأسرية ودورها الاجتماعي وتنتقل إلى مكان العمل القريب ، أو مدينة أخرى ، وهذا ما يبدو صعبا مع مقابلة فرص الترقية بالرفض أحيانا لعبء العمل وزيادة المهام والمسؤوليات خاصة في الوظائف القيادية أو مجالات الإشراف ، فبعض الصعوبات في التعامل مع الأفراد من جهة أو عدم القدرة على الإنجاز والسيطرة على المرؤوسين مما يقلص فرص الترقية لديها .

II - الطريقة والأدوات :

II. 1- منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة و تصويرها كما في الواقع و الذي يتناسب مع الظاهرة المراد دراستها ، و ذلك للتعرف على مستوى قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة ومستوى توافقها الشخصي ، حيث يعتبر استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر الاجتماعية و النفسية و التعليمية بقصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها و بين الظواهر التعليمية و النفسية و الاجتماعية الأخرى (تركي،1984،ص130) .

II. 2- حدود الدراسة :

• الحدود البشرية :

يتكون مجتمع الدراسة من النساء المتزوجات العاملات بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة الاغواط بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة عمار ثلجي بالأغواط .

• الحدود المكانية :

أجريت الدراسة على مستوى كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثلجي بالأغواط .

• الحدود الزمنية :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على مستوى كلية العلوم الاجتماعية و ذلك للتعرف على مجتمع البحث والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة أجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة من 10 أبريل الى 30 ماي 2018.

II. 3- أدوات الدراسة :

تم الاعتماد في دراستنا على إستبيان قلق العمل ل روبرير كرزك والذي يحتوي على (21) فقرة، مقسمة إلى بعدين هما بعد ضغوط العمل و عدد فقراته(12) وبعد القلق الناتج عن العمل و عدد فقراته (09) ، تتم الإجابة عنها ب نعم(3 درجات)،أحيانا(درجتين)، لا(درجة واحدة) .

والاستبيان الثاني حول التوافق الشخصي - الاجتماعي والذي يتكون من 20 فقرة ل إجلال محمد سرى (1986) موزع على 10 فقرات موجبة و10 سالبة من مقياسها للتوافق النفسي العام ، حيث تعطى للإجابة "بنعم" الدرجة (1) و الدرجة (0) للإجابة ب "لا" للعبارة الموجبة وتعكس في العبارة السالبة حيث قامت بحساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي أين تحصلت على درجة ارتباط بعد التوافق الشخصي 0.84 والتوافق الاجتماعي 0.77 .

و قد تم الاعتماد في معالجة نتائج الدراسة على بعض الأساليب الإحصائية كالوسط الفرضي ، النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، التباين ، اختبار T لعينتين مستقلتين ، اختبار T لعينة واحدة، وذلك بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية spss النسخة 20 .

II. 4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

أ- الصدق : تم حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

هي مقارنة متوسط تحصيل المجموعة القوية ذات التحصيل العالي مع درجات المجموعة الضعيفة ، فإذا ثبتت من المقارنة الطرفية أن الأقوياء أقوىاء في الميزان و الاختبار معا قبل درجة صدق الاختبار(الغريب،1996،ص689) .

و بعد عملية جمع الاستبيانات و تفرغ البيانات تحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (01-1) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس قلق العمل

مؤشرات إحصائية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	(P)	df	مستوى الدلالة
قيم دنيا	7	36,42	1,51	6,20	0,000	12	دالة عند 0.01
قيم عليا	7	40,42	0,78				

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة الفرق "ت" لدرجات أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس قلق العمل بلغت (6,20) و هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01 ودرجة الحرية 12 و بالتالي يوجد فرق بين المجموعتين الطرفيتين مما يدل أن للمقياس القدرة على التمييز بين المجموعات المتطرفة ، فهو صادق .

الجدول رقم (01-2) يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق الشخصي - الاجتماعي

مؤشرات إحصائية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	(P)	df	مستوى الدلالة
قيم دنيا	7	5,28	3,77	7,12	0,000	12	دالة عند 0.01
قيم عليا	7	17,14	2,26				

كما أن قيمة الفرق "ت" لدرجات أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس التوافق الشخصي-الاجتماعي بلغ (7,12) و هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01 ودرجة الحرية 12 و بالتالي يوجد فرق بين المجموعتين مما يدل أن المقياس له القدرة على التمييز بين الأفراد و المجموعات المتطرفة ، ومنه فهو صادق .

ب- الثبات : " يشير إلى الاستقرار في درجات الفرد الواحد على نفس الاختبار، وهذا يعني إلى أي مدى يعطي رائر معين نفس النتائج في إجراءات متكررة لنفس الفرد(عباس،1996،ص22) .

الجدول رقم (02) يبين نتائج الثبات بطريقة α كرونباخ لأدوات الدراسة

الاستبيان	عدد الفقرات	عدد العينة	α كرونباخ
قلق العمل	21	20	0,67
التوافق الشخصي - اجتماعي	20	20	0,89

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الثبات بطريقة الاتساق بين البنود α كرونباخ (0,67) لمقياس قلق العمل قيمة عالية ومقبولة تدل أن هناك ارتباط بين فقرات الأداة (21 بند) و منه الاستبيان ثابت .

وقيمة الثبات α كرونباخ (0,89) لمقياس التوافق الشخصي - الاجتماعي قيمة عالية ومقبولة تدل أن هناك ارتباط بين فقرات الأداة (20 بند) و منه فهو ثابت .

II. 5- مجتمع وعينة الدراسة :

عينة الدراسة فقد بلغ عدد أفراد العينة (60) موظفة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة .

تتمثل خصائص العينة حسب متغيرات الدراسة في ما يلي :

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات	المجموع
توزيع العينة	22	38	60
النسبة المئوية	%36.67	%63.33	%100

يتضح من خلال الجدول أن أفراد العينة موزعين حسب متغير الأقدمية ، حيث بلغ عدد العاملات اللواتي يبلغن أقل من 5 سنوات أقدمية في العمل (22) عاملة بنسبة مئوية قدرت ب(36,67%)، فيما بلغ عدد العاملات الأكثر من 5 سنوات أقدمية في العمل(38) عاملة بنسبة مئوية قدرت ب(63,33%).

الجدول رقم (04) يوضح توزيع العينة حسب السن:

السن	أقل من 30 سنة	أكبر من 30 سنة	المجموع
توزيع العينة	24	36	60
النسبة المئوية	%40	%60	%100

يتضح من خلال الجدول أن أفراد العينة موزعين حسب متغير السن حيث بلغ عدد العاملات اللواتي يبلغن في السن أقل من 30 سنة(22) بنسبة مئوية قدرت ب (40%) و العاملات اللواتي يبلغن في السن أكبر من 30 سنة (38) بنسبة مئوية قدرت ب (60%).

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب موقع السكن:

الموقع الجغرافي	البعد عن المؤسسة	القرب من المؤسسة	المجموع
توزيع العينة	31	29	60
النسبة المئوية	%51.67	%48.33	%100

يتضح من خلال الجدول أن أفراد العينة موزعين حسب متغير موقع السكن من مكان العمل حيث بلغ عدد العاملات اللواتي يقمن بعيدا من المؤسسة (31) عاملة بنسبة مئوية قدرت ب(51,67%)، في حين بلغ عدد العاملات اللواتي يقمن بالقرب من المؤسسة ب(29) عاملة بنسبة مئوية قدرت ب (48,33%).

II. 6- الأساليب الإحصائية :

نظرا لطبيعة المتغيرات المدروسة والفرضيات المقترحة، تم تطبيق جملة من الأساليب الإحصائية ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة 20 وهي :

- 1- المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والانحراف المعياري
- 2- اختبار ت / Test T لعينتين مستقلتين
- 3- تحليل التباين الأحادي Anova واختبار شيفيه للمقارنات البعدية scheffe's

III - النتائج ومناقشتها :

III 1. 1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

نص التساؤل على ما يلي : ما مستوى قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة ؟
للإجابة على هذا التساؤل تم حساب قيمة المتوسط الفرضي ومقارنته مع المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة الأساسية على مقياس قلق العمل ، والنتائج مبينة في الجدول التالي :

الجدول رقم (06) يوضح نتائج الفرق بين المتوسطين لدرجات عينة الدراسة على مقياس قلق العمل

المتوسط الفرضي = 42						
المتغير	المتوسط الحسابي	الفرق "ت"	درجة الحرية	الفرق في المتوسط	الدلالة (p)	مستوى الدلالة
قلق العمل	47,65	7,89	19	5,65	0.000	0.01 دالة

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة على مقياس قيم العمل بلغ 47,65 وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي أو المتوقع لدرجات أفراد العينة ، وهذا الفرق دال إحصائياً بين المتوسطين ، حيث قدرت قيمة الفرق بـ 7,89 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,01 ، أي أن مستوى قلق العمل مرتفع لدى العاملات بكلية العلوم الاجتماعية ، وهذا حسب رأي الباحثين راجع إلى تعدد الأدوار ، أو بعض المهام داخل الوظيفة ، أو بسبب بعض المشكلات الأسرية و المهنية ، كما نجد بعض العاملات لهن قلق بسبب عدد أفراد الأسرة وهذا ما يولد لدى المرأة العاملة المتزوجة قلق بنسبة عالية بسبب تحمل المسؤولية ، و قد أكدت بعض الدراسات وجود علاقة بين نوع المهنة و القلق ، فالمهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات و طريقة الأداء و النتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد و هذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه .

أما من الناحية السلبية فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل ، رغم انها خرجت للعمل بملء إرادتها، إلا أنها تشعر بالاكئاب و الإحساس بالذنب تجاه ذاتها أو دورها وعدم القدرة على تحقيق أهدافها ، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها و ضرورة تأديته على اكمل وجه و ما بين أسرتها و أطفالها و منزلها وهذا ما يجعلها فريسة للتوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها و تصرفاتها .

كما أشارت إجلال محرم في دراستها حول المرأة بهدف التعرف على مسؤولياتها تجاه الأسرة من جهة والعمل من جهة ثانية ، ومدى تأثير ذلك عليها ، توصلت إلى أن العاملة تعاني من من صراع للأدوار يسبب القلق وفشل في إحداث التوازن بين متطلبات الحياة أو فشل في أحد الأدوار . (شند، 2000، صص 75-86)

فالمرأة العاملة والمتزوجة ترتبط كثيراً بأسرتها ومسؤولياتها العائلية ، كما ترتبط بالعمل ودورها الوظيفي حسب طبيعة العمل الإداري أو التدريسي بالجامعة .

- عرض و تحليل و مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

نص التساؤل على ما يلي : ما مستوى التوافق الشخصي الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب قيمة المتوسط الفرضي ومقارنته مع المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة الأساسية على مقياس التوافق الشخصي - الاجتماعي والنتائج مبينة في الجدول التالي :

الجدول رقم (07) يوضح نتائج الفرق بين المتوسطين لدرجات عينة الدراسة على مقياس التوافق الشخصي الاجتماعي

المتوسط الفرضي = 10						
المتغير	المتوسط الحسابي	الفرق "ت"	درجة الحرية	الفرق في المتوسط	الدلالة (p)	مستوى الدلالة
التوافق الشخصي الاجتماعي	8,58	2,09	59	1,41-	0,026	0,05 دالة

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة على مقياس التوافق الشخصي الاجتماعي بلغ 8,58 وهي قيمة أصغر من المتوسط الفرضي أو المتوقع لدرجات أفراد العينة ، وهذا الفرق دال إحصائياً بين المتوسطين ،

حيث قدرت قيمة الفرق بـ 2,09 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,05 ، أي أن مستوى التوافق الشخصي الاجتماعي لدى عينة الدراسة منخفض .

كما يختلف الأفراد بطبيعة شخصياتهم، حيث نجد الأفراد الذين لديهم ميل للإصابة بالأمراض نتيجة تعرضهم لضغوط العمل، وأهم سماتهم الإحباط، سرعة الغضب، القلق والعداوة للآخرين، أما من الجانب الآخر هناك أفراد لديهم شخصية صلبة قوية تقوم بدور المقاومة الإيجابية ضد تأثيرات الوهن والضعف الناتجة عن الضغوط. وعليه فإن لضغوط العمل آثارا إيجابية وأخرى سلبية .

فالقلق العال أو التوتر والشعور بالضيق يؤدي إلى حالة من الصراع أو عدم التطابق بين الحاجات المقدمة من هذا الفرد و الفكرة التي يتصورها عن الإجابات الممكنة لهذه الطلبات ، كما قد يشعر الشخص بفقدان السيطرة على الوضع ، من الناحية الشخصية أو الاجتماعية أو على المستوى النفسي .

حيث تبدأ عملية التوافق بوجود دافع أو رغبة معينة تدفع الإنسان وتوجه سلوكه نحو غاية معينة أو هدف خاص يشبع هذا الدافع ، فيظهر عائق ما يعترض سبيل الكائن الحي من الوصول إلى هدفه ، مما يدفعه إلى القيام ببعض الأعمال والحركات المختلفة لمحاولة التغلب على العوائق والوصول إلى هدفه (أحمد، 2003، ص42) .

أما تحقيق التوافق الشخصي فقد لا يرتبط فقط بوجود حاجة معينة يجب إشباعها ، ولكنه يرتبط أيضا بالوسط الذي يعيش فيه الشخص وإدراكه لهذا الوسط ، ففي دراسة أجراها باتريك وكيمنجز (Cummings and Patrick) عن العلاقة بين الأمن الشخصي كمتغير وسيط وبين إدراك الخلافات الأسرية يزيد من شعورهم بعدم الأمن الانفعالي ويقلل من قدرتهم على التنظيم الانفعالي ، ويجعل النماذج التصورية للأسرة لديهم سلبية ، كما يزيد من أعراض القلق والاكتئاب . (Patrick and Cummings.1999.pp40-53)

- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية : توجد فروق دالة إحصائية في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة باختلاف الأقدمية {أقل من 05 سنوات-أكثر من 05 سنوات}.

و لتحقق من هذه الفرضية تم حساب الفرق " ت" بين المجموعتين ، أين تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه:

جدول رقم (08) يوضح نتائج الفرق في قلق العمل حسب الأقدمية في العمل

متغير الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة (P)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	22	41.18	3.63	3.61	0,001	58	دالة عند 0.01
أكثر من 5 سنوات	38	45.52	4.89				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي لعينة العاملات بأقدمية أقل من 05 سنوات قدر بـ (41,18) بانحراف معياري بلغ (3,63) ، و هو أقل من المتوسط الحسابي لعينة العاملات بأقدمية أكثر من 05 سنوات والمقدر بـ (45,52) بانحراف معياري قدره (4,89) ، كما نلاحظ أن قيمة الفرق "ت" بلغت (3,61) وهي قيمة دالة إحصائية عند درجة حرية (58) ومستوى الدلالة (0,01) و منه يتم قبول فرضية البحث، أي توجد فروق بين العاملات في درجات قلق العمل حسب الأقدمية لصالح العاملات اللاتي قضين في المؤسسة أكثر من 5 سنوات .

و يمكن تفسير هذه النتيجة على أن الأقدمية في العمل عامل مؤثر في قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة ، فبمرور الوقت قد يكتسب الفرد العامل استراتيجيات مواجهة لضغوط وقلق العمل ، وأحيانا يفشل في إيجاد أساليب مواجهة نظرا للروتين المستمر في العمل والالتزامات الأسرية المتعددة .

بالإضافة إلى ذلك نلاحظ من خلال الممارسة اليومية ، والالتزام الدائم بإنجاز المهام ، والتكليف المباشر يكون للعاملين والعاملات الذين لديهم خبرة كافية في العمل ، إضافة إلى المبادرة لحل المشكلات أو تقديم بعض المهارات المكتسبة لمن هم أقل خبرة قد يضع العامل تحت ضغط العمل من جهة ، ويولد القلق والتوتر في بعض الأحيان .

خلاصة القول أن الأقدمية في الميدان يمكن أن تكون سلاحا ذو حدين فهي إما تكون عبارة عن إستراتيجيات مواجهة تساهم في تطوير العمل و فعالية العاملات وكيفية التعامل معها ، و إما أن تؤدي الأقدمية من جهة أخرى إلى الملل و الروتين .

عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: توجد فروق في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى إلى السن. (أقل من 30 سنة - 31 سنة فما فوق).

جدول رقم (09) يوضح نتائج نتائج الفرق في قلق العمل حسب السن :

متغير الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدالة (P)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 30 سنة	24	40,70	3,62	2,86	0,006	58	دالة إحصائيا عند 0,01
31 سنة فما فوق	36	44,44	5,65				

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن المتوسط الحسابي لعينة العاملات ذوي السن أقل من 30 سنة قدر بـ(40,70) و أن المتوسط الحسابي لعينة العاملات ذوي السن أكبر من 30 سنة بلغ (44,44) ، أما الانحراف المعياري للمجموعة الأولى فقدر بـ (3,62)، و أما الانحراف للمجموعة الثانية (5,65)، كما نلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة قدرت بـ(2,86) وهي دالة إحصائيا عند درجة حرية (58) ومستوى الدلالة (0,01) ، لأن الدلالة (0,006 أصغر من مستوى الدلالة 0,05 و منه النتيجة دالة إحصائيا ، وعليه يتم قبول الفرضية.

و يمكن تفسير هذه الفرضية بأن هناك اختلاف بين العاملات حسب متغير الأقدمية لصالح العاملات اللواتي سنهن أكثر من 30 سنة . و ذلك راجع إلى متطلبات العمل و كلما زاد السن زادت المسؤولية الفرد، و في واقعنا المعاش نجد أن للسنة دور مهم و كبير من ناحية المسؤولية فكلما زاد سن الإنسان كلما زاد معه القلق و التوتر على بعض الأمور .

كما تتفق دراستنا مع دراسة حمداش نوال (2003) حول الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية - باعتبار أن الإجهاد من الآثار الناتجة عن قلق العمل- توصلت من خلالها إلى أن هناك فروق في الإجهاد بين الزوجات العاملات بالمستشفى الجامعي بقسنطينة محل الدراسة يعزى إلى السن والمستوى التعليمي معا. (حمداش،2003،ص7)

- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرق في قلق العمل حسب موقع السكن:

نص الفرضية: توجد فروق دالة إحصائيا في درجات قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى إلى موقع السكن {القرب أو البعد عن مؤسسة العمل}.

جدول رقم (10) يوضح نتائج الفرق في درجات قلق العمل حسب موقع السكن :

المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	P	درجة الحرية	مستوى الدلالة
قرب العمل	29	44,00	5,04	0,54	0,48	58	غير دالة
بعد العمل	31	43,29	5,04				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لعينة العاملات والمقيّمات بقرب المؤسسة قدر ب (44) و هو لا يختلف كثيرا من المتوسط الحسابي لعينة العاملات المقيّمات بعيدا عن المؤسسة والذي قدر ب (43,29) كما نلاحظ أن قيمة "ت" والمقدرة ب (0,54) غير دالة إحصائيا عند درجة حرية (58) و مستوى الدلالة (0,05)، ومنه يتم نفي الفرضية ، أي لا يختلف مستوى قلق العمل بين المقيّمات بعيدا أو قريبا عن مكان العمل .

و تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة "وفاء الخروز" (1995) والتي هدفت الى معرفة مدى الاختلاف القائم بين المعلمات المتزوجات وغير المتزوجات باختلاف البعد أو القرب عن المؤسسة في التعامل مع المشكلات التعليمية في الطور الابتدائي و توصلت الباحثة أنه لا يوجد اختلاف في تأثير قرب أو بعد السكن عن المؤسسة في الضغوط النفسية والمهنية ، و هذا لأن القرب أو البعد عن المؤسسة يعتبر من العوامل غير المؤثرة على الأداء بصفة عامة و ذلك لسهولة التنقل و توفر وسائل النقل الخاصة أو العمومية في وقتنا الحاضر .

- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرق في التوافق الشخصي - الاجتماعي حسب موقع السكن:

نص الفرضية: توجد فروق دالة إحصائيا في درجات التوافق الشخصي - الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة تعزى إلى موقع السكن .{القرب أو البعد عن مؤسسة العمل}.

جدول رقم (11) يوضح نتائج الفرق في درجات التوافق الشخصي - الاجتماعي حسب موقع السكن :

المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	P	درجة الحرية	مستوى الدلالة
قرب العمل	29	09,97	2,00	0,07	0,93	58	غير دالة
بعد العمل	31	7,91	3,14				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لعينة العاملات والمقيّمات بقرب المؤسسة قدر ب (9,97) و هو لا يختلف كثيرا من المتوسط الحسابي لعينة العاملات المقيّمات بعيدا عن المؤسسة والذي قدر ب (7,91) كما نلاحظ أن قيمة "ت" والمقدرة ب (0,07) غير دالة إحصائيا عند درجة حرية (58) و مستوى الدلالة (0,05)، لأن الدلالة (p) أكبر من مستوى الدلالة ومنه يتم نفي الفرضية ، أي لا يختلف مستوى التوافق الشخصي - الاجتماعي بين المقيّمات بعيدا أو قريبا عن مكان العمل .

حسب رأي الباحثين فإن المرأة العاملة بالتعليم أو التي لها مهام إدارية لها من المسؤولية في أداء الأدوار والالتزام بالمسؤوليات ، ولا تهتم بقرب أو بعد السكن عن مكان العمل ، فقد أشار حشمت وباهي إلى أن التوافق هو تلك العملية التي يتحقق بها للفرد حالة من الانسجام والاتزان في علاقاته بالآخرين وأفراد أسرته وبيئته المحلية ومجتمعه الكبير ، تستطيع من خلالها المرأة العاملة إشباع حاجاتها مع قبول ما يفرضه عليها المجتمع من مطالب والتزامات وما يرضاه لها من معايير وقيم اجتماعية .(حشمت وباهي، 2006، ص55)

IV- الخلاصة :

إن رغبة المرأة في الخروج من البيت باتجاه ميدان العمل المأجور و ذلك قصد تحقيق أهدافها وطموحاتها ، كونها ربة بيت و أم لأطفال فهي أكثر الطرفين مسؤولية في تقديم الرعاية و التوجيه لهم من جهة ، و شخصية المرأة بحد ذاتها تمكنها من أداء عملها و تعتبره مساهمة ايجابية نحو أسرتها و المجتمع ككل ، فهي خلال شهاداتها بعض النساء اللاتي يعتبرون العمل الخارجي المأجور وسيلة لتنظيم حياتهن و ذلك من خلال احترامهن لمسؤولياتهن في العمل و داخل البيت .

كما أن توافق الفرد العامل شخصيا واجتماعيا يتطلب إحداث التوازن بين ذاته (رغباته واحتياجاته الضرورية) والبيئة التي يعمل بها والفرص المتاحة له في ميدان العمل .

وبعد اختيار أدوات الدراسة المناسبة ، وتطبيق الدراسة ميدانيا ، تم عرض و مناقشة نتائج الدراسة التي يمكن أن نعتبر فيها أن متغيري الأقدمية والسن من مؤشرات اختلاف متغير قلق العمل بين الفئات العمالية ، أما الموقع الجغرافي (قرب أو بعد السكن عن مكان العمل) فلا يمكن اعتباره مؤشرا دالا على الاختلاف بين أفراد عينة الدراسة في مستوى قلق العمل ويمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها في دراستنا كالاتي:

- مستوى قلق العمل لدى المرأة المتزوجة العاملة بجامعة الأغواط عال.
- مستوى التوافق الشخصي الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة بجامعة الأغواط منخفض .
- توجد فروق في قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة بجامعة الأغواط تعزى إلى الأقدمية. لصالح العاملات بالمؤسسة لأكثر من 5 سنوات .
- توجد فروق في قلق العمل لدى المرأة العاملة المتزوجة بجامعة الأغواط تعزى إلى السن لصالح العاملات الأكثر من 30 سنة .
- لا توجد فروق في قلق العمل والتوافق الشخصي الاجتماعي لدى المرأة العاملة المتزوجة بجامعة الأغواط تعزى إلى موقع السكن من مكان العمل .
- على ضوء النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية نقدم بعض الإقتراحات التي سنعرضها في النقاط التالية:
- ضرورة الاهتمام بالسلوك التنظيمي داخل منظمات العمل .
- إعادة النظر في توقيت عمل المرأة خاصة الفترة الصباحية .
- التسهيل في طريقة عمل المرأة العاملة ، مع إمكانية إتاحة فرص العمل المكثف وترك الوقت الباقي كوقت للاهتمام بالأسرة.
- دراسة واقع الدعم الاجتماعي المقدم للمرأة العاملة ، ومدى تحقيق مسارها الوظيفي .
- دعم وتحفيز العاملات الإداريات والطموحات و تحسين المستوى التعليمي الأكاديمي .
- دراسة واقع عمل المرأة الليلي وانعكاساته على الأسرة

- الإحالات والمراجع :

- تركي، رابح (1984) . مناهج البحث في علوم التربية و علم النفس . ط. الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب
- التويجري ، محمد إبراهيم(1988) . تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء و الرضا الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، الأردن ، المجلد الثاني عشر، العدد الأول.
- حسن مصطفى، عبد المعطي(2004). الأسرة ومشكلات الأبناء. ط1. القاهرة : دار السحاب للنشر و التوزيع .
- حشمت حسين،باهي مصطفى (2006). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي ، ط . مصر : دار العالمية للنشر .
- خضر ،عباس(1999) . دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل. المجلة التربوية، الكويت : جامعة الكويت
- رمزية الغريب(1996). التقويم النفسي و التربوي . ط . الإسكندرية : مكتبة الجامعة الحديثة .
- الشحاتة ،أحمد عبد مطيع (2010) . التكيف مع الضغوط النفسية . ط1 . الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- شند محمد ، سميرة (2000) . الاضطرابات العصائبية لدى المرأة العاملة . ط1 . مصر : مكتبة زرقاء الشرق .
- الطرييري ،عبد الرحمان سليمان(1994) . الضغط النفسي . د.ط. الرياض :شركة الصفحات الذهبية.
- عباس ، فيصل (1996). الاختبارات النفسية.ط1. بيروت : دار الفكر العربي للطباعة والنشر .
- عبد المنعم ،عبد الله حسين(2010). مقدمة في الصحة النفسية . ط1. الإسكندرية : دار الوفاء .
- العيسوي ، محمد عبد الرحمان (2001) . سيكولوجية الشخصية. ط1. الإسكندرية ، مصر : منشأة المعارض ،
- كامل احمد ،سهير (1999). الصحة النفسية. ط1. القاهرة : مركز الإسكندرية للكتاب .

- كامل أحمد، سهير (2003) . الصحة النفسية والتوافق . ط2 . الإسكندرية . مصر : مركز الإسكندرية للكتاب
- كاميليا ، إبراهيم عبد الفتاح(1998) . سيكولوجية المرأة العاملة. الإسكندرية : دار النهضة العربية للطباعة .
- محمد سرى ،إجلال (2000) . علم النفس العلاجي. ط1 . القاهرة : عالم الكتب .
- مصطفى ،فهمي(1995) . الصحة النفسية . ط3. القاهرة : مكتبة الخانجي .
- مصطفى أحمد سيد (2008) . إدارة الموارد البشرية – رؤية استراتيجية معاصرة ، ط2 . القاهرة ، مصر .
- مكناسي، محمد (2006). التوافق المهني علاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، (مذكرة ماجستير غير منشورة) . قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا . كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري - قسنطينة. الجزائر .
- نبيل صالح، سفيان (2004) . المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي . ط1 . ايتراك للنشر .
- نوال حمداش (2003) . الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات التعامل معه - دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي قسنطينة . (رسالة دكتوراه غير منشورة) . جامعة منتوري ،قسنطينة .
- Patrick. D. and Cummings, M. (1999): Children's emotional security as a mediator of the link between marital conflict and child adjustment, Dissertation Abstracts International, 57, 4053
- Selye Hans(1976)The stress of life . nb., New York: Mcgraw Hill

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

جقيدل سمية، (2024)، المرأة العاملة المتزوجة بين قلق العمل والتوافق الشخصي الاجتماعي ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 16(04) /2024، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص.ص 11 - 24).