

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الدكتور "مولاي الطاهر" - سعيدة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل الموسومة بـ:

ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام بالأوار اتجاه الأسرة

دراسة ميدانية بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية النعامة

إشراف الدكتور

إعداد الطالبة

د. رحموني محمد

كنانة زينب سلاف

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الرتبة
د. بلعباس فضيلة	أستاذة محاضرة - أ	رئيس
د. رحموني محمد	أستاذ محاضر - ب	مشرف
د. درقاوي نور الدين	أستاذ مساعد	مناقش

السنة الجامعية: 2026/2025

كلمة شكر وتقدير

قال تعالى " دعواهم فيها سبحانه اللهم وتحيتهم فيها سلام وءاخر دعواهم أن

الحمد لله رب العالمين " يونس (10)

الحمد لله الذي أعانني على إتمام هذا العمل المتواضع وأصلي وأسلم على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا ونبينا ومعلمنا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم.

يسعدني ويشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي الفاضل الدكتور / محمد رحموني لكل ما قدمه لي من نصح وتوجيه طوال فترة هذه الدراسة وحيث كان لتوجيهاته بالغ الأثر، مما أعطى هذه المذكرة البعد المأمول.

ويسرني كذلك أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذة علم الاجتماع والأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة.

وأعنتم الفرصة لأشكر جميع العاملين بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية النعامة على حسن تعاونهم ودعمهم القيم.

كما وأشكر بصفة خاصة عمي عبد الرحمان وعمي محمد فاروق على كل ما قدموه من عون ومساعدة لإتمام هذه الرسالة، داعية الله أن يديم عليهم الصحة

والسعادة والتوفيق

إهداء

الى من ذكرهما المولى في كتابه

"واعبدوا الله ولا تشركوا به شيئاً وبالوالدين احساناً "

أهدي هذا العمل الى من كلله الله بالهبة والوقار، الى من علمني العطاء بدون انتظار، أبي الغالي حفظه الله ورعاه.

الى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها، الى من كان دعاءها سر نجاحي، اليك يا زينة حياتي، أُمي الغالية حفظها الله ورعاها.

الى إخوتي عبد الباسط، زكرياء، جمانة أنار الله دروبكم ووفقكم لكل ما يحب ويرضى.
والى جميع أفراد عائلتي كل باسمه.

الى صديقاتي من داخل وخارج الجامعة سارة، سهام، خيرور، بشرى، خولة. سدد الله خطاكم ووفقكم لكل خير.

سلاف

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل، بنوعيتها الإيجابية والسلبية، ومدى تأثيرها على الالتزام بالأدوار الأسرية لدى موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

أظهرت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل السلبية، مثل الإرهاق المهني، وتعدد المهام، وغموض الأدوار، تؤثر بشكل مباشر وسلبى على التزام الموظف بأدواره الأسرية، حيث تؤدي إلى ضعف التواصل الأسري وقلة التواجد داخل المنزل. كما أثبتت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه الضغوط والالتزام الأسري.

في المقابل، بينت الدراسة أن ضغوط العمل الإيجابية، كالتقدير المعنوي وتنظيم العمل، تساهم في تحسين التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، إلا أن تأثيرها بقي محدوداً من الناحية الإحصائية. وخلصت الدراسة إلى أن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يتطلب بيئة عمل منظمة وداعمة، تراعي الجوانب النفسية والاجتماعية للموظف.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل – الأدوار الأسرية – التوازن الأسري

Abstract:

This study aimed to identify the nature of the relationship between work stress, both positive and negative, and its impact on employees' commitment to family roles at the Directorate of Social Activity and Solidarity in Naama Province. The study adopted a descriptive-analytical approach, using a set of tools for data collection and statistical analysis.

The results revealed that negative work stress, such as professional fatigue, task overload, and role ambiguity, has a direct and negative impact on employees' commitment to their family roles, leading to weak family communication and reduced presence at home. The findings also confirmed a statistically significant relationship between these stresses and family commitment.

In contrast, the study showed that positive work stress, such as moral recognition and work organization, contributes to improving the balance between professional and family life; however, its effect remained statistically limited. The study concluded that achieving a balance between work and family requires an organized and supportive work environment that takes into account the psychological and social aspects of employees.

Keywords: Work Stress – Family Roles – Family Balance

الصفحة	الموضوع
	كلمة شكر وتقدير
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة
4	إشكالية الدراسة
5	فرضيات الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	تحديد مفاهيم الدراسة
10	الدراسات السابقة
17	المقاربة النظرية
20	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: ضغوط العمل
22	تمهيد
23	أنواع ضغوط العمل
25	مصادر ضغوط العمل
27	عناصر ضغوط العمل
29	مراحل ضغوط العمل
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة

فهرس المحتويات

33	تمهيد
34	أهمية الأسرة
34	وظائف الأسرة
36	خصائص الأسرة
36	توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية
39	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة مناقشة الفرضية الأولى
41	تمهيد
42	التعريف بمكان الدراسة
45	مجالات الدراسة
45	مجتمع البحث وعينة الدراسة
45	منهج الدراسة
46	أدوات جمع البيانات
46	المقاييس الإحصائية
47	تحليل وتفسير النتائج
84	مناقشة النتائج في ضوء الفرضية
87	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: الجانب التطبيقي للدراسة مناقشة الفرضية الثانية
89	تحليل وتفسير النتائج
110	مناقشة النتائج في ضوء الفرضية
114	النتائج العامة
118	خلاصة الفصل
119	خاتمة
120	قائمة المصادر والمراجع
124	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية	25
02	توزيع مسؤوليات الأسرة على الزوجين عندما تكون الزوجة ربة بيت	37
03	توزيع مسؤوليات الأسرة على الزوجين عندما تكون الزوجة تعمل مع الزوج خارج البيت	38
04	توزيع العينة من حيث الجنس	47
05	توزيع العينة من حيث السن	48
06	توزيع العينة من حيث المستوى التعليمي	49
07	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	50
08	توزيع العينة من حيث عدد الأولاد	51
09	توزيع أفراد العينة من حيث مقر السكن	52
10	الهدف الأساسي الذي يسعى إلى تحقيقه الموظف	54
11	مساهمة التقدير بالمجهودات في الحالة النفسية	55
12	تشجيع الابتكار والتعاون والشفافية	56
13	الأسلوب الذي تمنح به المكافآت في المديرية	57
14	الطرق التي تساعد الموظف على تنظيم وقته تحت ضغط العمل	59
15	يمثل زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط	60
16	الوسائل التي تساعد الموظف على تنمية مهارته	61
17	مشاركة الموظف في دورات تدريبية تهدف إلى تنمية المهارات	62
18	كيف يقيم الموظف مدى الاستفادة من هذه الدورات	63
19	طرق إمكانية تطوير مهارات الموظف في العمل	64
20	الطرق التي تساعد الموظف على التكيف مع ضغوط العمل بشكل أفضل	65
21	امتلاك الموظف للمهارات مع التغير في المؤسسة	66
22	كيف يقوم الموظف مع التغير	67

قائمة الجداول

23	قدرة الموظف على إدارة مشاعره في بيئة العمل عند مواجهة ضغط أو مواقف صعبة	69
24	كيفية التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء للموظف عند العمل ضمن فريق	70
25	طريقة التوازن بين العمل والأسرة	71
26	العوامل التي يترتب عنها تحقيق الاستقرار الأسري في رأي الموظف	72
27	التعبير عن الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة	73
28	التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية	75
29	العلاقة التي تربط بين التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية مع إدارة المشاعر عن مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة	77
30	نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية مع إدارة المشاعر عن مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة	78
31	العلاقة بين زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط مع الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة	79
32	نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط مع الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة	80
33	العلاقة بين التوازن بين العمل والأسرة مع التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء أثناء العمل ضمن فريق	81
34	نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين التوازن بين العمل والأسرة مع التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء أثناء العمل ضمن فريق	83
35	كمية العمل الملقاة على عاتق الموظف	89
36	في حالة إجابة الموظف بتفوق طاقته يؤدي ذلك إلى	90
37	حالة الشعور عند تكرار نفس المهام أثناء العمل	91
38	كيفية الشعور بعد الانتهاء من العمل	92
39	إذا كان الوقت المخصص للعمل كاف للقيام بكل واجبات الوظيفة	93

قائمة الجداول

94	ماذا يحدث في حالة لم يكن الوقت المخصص للعمل غير كافي	40
95	سبب شعور الموظف بنقص المعلومات الخاصة بأداء العمل	41
96	سبب عدم تحديد الأهداف التي ينبغي على الموظف تحقيقها بشكل واضح	42
98	السبب وراء عدم تحديد مسؤوليات وصالحيات الموظف	43
99	سبب تعدد مهام الموظف بين العمل والواجبات	44
100	سبب قيام الموظف بأعمال خارجة عن الوظيفة	45
101	إذا كان الموظف يتلقى توجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل	46
102	تلقي الموظف لتوجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل	47
103	سبب التقصير في الأدوار الأسرية في نظر الموظف	48
104	أثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة	49
105	العلاقة بين تعدد المهام والواجبات في العمل و أثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة	50
107	نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين تعدد المهام والواجبات في العمل و أثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة	51
108	العلاقة بين الشعور بعد الانتهاء من العمل وسبب التقصير في الأدوار الأسرية	52
109	نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين الشعور بعد الانتهاء من العمل وسبب التقصير في الأدوار الأسرية	53

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل عناصر ضغوط العمل	28
02	يوضح الأعراض العامة للتكيف	30
03	يوضح توزيع العينة من حيث الجنس	47
04	يمثل توزيع العينة من حيث السن	48
05	يمثل توزيع العينة من حيث المستوى التعليمي	49
06	يمثل توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	50
07	يمثل توزيع العينة حسب عدد الأولاد	51
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مقر السكن	52
09	الهدف الأساسي الذي يسعى إلى تحقيقه الموظف	54
10	مساهمة التقدير بالمجهودات في الحالة النفسية	55
11	تشجيع الابتكار والتعاون والشفافية	57
12	الأسلوب الذي تمنح به المكافآت في المديرية	58
13	الطرق التي تساعد الموظف على تنظيم وقته تحت ضغط العمل	59
14	يمثل زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط	60
15	الوسائل التي تساعد الموظف على تنمية مهارته	61
16	مشاركة الموظف في دورات تدريبية تهدف إلى تنمية المهارات	62
17	كيف يقيم الموظف مدى الاستفادة من هذه الدورات	63
18	طرق إمكانية تطوير مهارات الموظف في العمل	64
19	الطرق التي تساعد الموظف على التكيف مع ضغوط العمل بشكل أفضل	66
20	امتلاك الموظف للمهارات مع التغير في المؤسسة	67
21	كيف يقوم الموظف مع التغير	68
22	قدرة الموظف على إدارة مشاعره في بيئة العمل عند مواجهة ضغط أو مواقف صعبة	69

قائمة الأشكال

70	كيفية التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء للموظف عند العمل ضمن فريق	23
72	طريقة التوازن بين العمل والأسرة	24
73	العوامل التي يترتب عنها تحقيق الاستقرار الأسري في رأي الموظف	25
74	التعبير عن الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة	26
75	التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية	27
89	كمية العمل الملقاة على عاتق الموظف	28
90	في حالة إجابة الموظف بتفوق طاقته يؤدي ذلك إلى	29
91	حالة الشعور عند تكرار نفس المهام أثناء العمل	30
92	كيفية الشعور بعد الانتهاء من العمل	31
93	إذا كان الوقت المخصص للعمل كاف للقيام بكل واجبات الوظيفة	32
94	ماذا يحدث في حالة لم يكن الوقت المخصص للعمل غير كافي	33
96	سبب شعور الموظف بنقص المعلومات الخاصة بأداء العمل	34
97	سبب عدم تحديد الأهداف التي ينبغي على الموظف تحقيقها بشكل واضح	35
98	السبب وراء عدم تحديد مسؤوليات وصالحيات الموظف	36
99	سبب تعدد مهام الموظف بين العمل والواجبات	37
100	سبب قيام الموظف بأعمال خارجة عن الوظيفة	38
101	إذا كان الموظف يتلقى توجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل	39
103	تلقي الموظف لتوجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل	40
104	سبب التقصير في الأدوار الأسرية في نظر الموظف	41
105	أثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة	42

مقدمة:

الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة، موجودة في كل مجالاته المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث أصبح الفرد يواجه العديد من الضغوط في العمل والأسرة والمدرسة والأصدقاء، على جميع المستويات، مما جعل الباحثين في مجالات الطب، علم النفس والسلوك التنظيمي يهتمون بهذه الظاهرة، باعتبارها رد الفعل النفسي والفيسيولوجي والسلوكي للتغيرات والأحداث في البيئة المحيطة بالفرد، فضغوط العمل ليست وليدة العصر الحديث وإنما وجدت منذ وجود الإنسان على الأرض، لكنها ازدادت بصورة أكبر وأصبحت ظاهرة عامة من الصعب تجنبها، حيث أنها تشمل كافة المؤسسات سواء كانت إنتاجية أو خدمتية، ولهذا نجد أغلب المنظمات تسعى لتوفير الظروف والأجواء الملائمة لضمان استقرار عمالها وزيادة ولائهم والتزامهم نحوها .

ولا يقتصر تأثير ضغوط العمل على الجانب المهني فحسب، بل يمتد ليشمل الحياة الأسرية للفرد، باعتبار الأسرة النسق الاجتماعي الأول الذي يتفاعل داخله الانسان بصورة يومية. فالتداخل بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة أصبح يمثل تحديا حقيقيا أمام الأفراد، خاصة في ظل تعدد الأدوار الاجتماعية وتشابكها، حيث يجد الفرد نفسه مطالباً بتحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية والاهتمام بالأدوار اتجاه الأسرة، كالدور الزوجي والتربوي والاجتماعي. وعندما تتجاوز ضغوط العمل حدود القدرة على التحمل فإنها قد تؤدي اضطراب العلاقات الأسرية، وضعف التواصل داخل الأسرة، وتراجع مستوى الرضا الأسري.

ومن هذا المنطلق سنحاول من خلال دراستنا هذه توضيح ما إذا كانت هناك علاقة بين ضغوط العمل والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة، ولمعرفة جوانب هذا الموضوع تم التطرق الى خمس فصول:

الفصل الأول: وهو الفصل التمهيدي الخاص بالإطار المنهجي للدراسة وما يتعلق به من أهمية وأهداف الدراسة والإشكالية والفرضيات وأيضا تحديد المفاهيم، بالإضافة الى الدراسات السابقة والمقاربات النظرية.

الفصل الثاني: وقد تضمن الإطار النظري للمتغير الأول وقد عَنون ب "ضغوط العمل " تحدثنا عن الضغوط من خلال الإشارة الى مصادرها وأنواعها وعناصرها وأخيرا مراحل ضغوط العمل.

الفصل الثالث: وقد تضمن الإطار النظري لمتغير " الالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة " والذي اشتمل على أهمية الأسرة ووظائفها وخصائصها وأيضا توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية.

الفصل الرابع: خصص للجانب التطبيقي للدراسة والمتعلق بالفرضية الأولى، حيث تم فيه التعريف بميدان الدراسة، وتحديد مجالاتها، ومجتمع البحث وعينته، بالإضافة إلى توضيح المنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة، ثم عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.

الفصل الخامس: تناول الجانب التطبيقي الخاص بالفرضية الثانية، حيث تم عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية المتعلقة بها، مع الوقوف على أهم النتائج المتوصل إليها.

وفي الأخير تم إنهاء الدراسة بخاتمة تضمنت أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة، إلى جانب مجموعة من الاقتراحات والتوصيات المرتبطة بموضوع البحث، ثم إرفاق قائمة المصادر والمراجع والملحقات المعتمدة في إنجاز هذه الدراسة.

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

*أولاً: إشكالية الدراسة

*ثانياً: فرضيات الدراسة

*ثالثاً: أهمية الدراسة

*رابعاً: أهداف الدراسة

*خامساً: تحديد المفاهيم

*سادساً: الدراسات السابقة

*سابعاً: المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

أولاً: إشكالية الدراسة

يشهد العالم طفرة نوعية في كل مجالات الحياة المختلفة (الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية، الرياضية) وغيرها، ومن هذا ظهر ما يسمى بالصراع والمنافسة بين الأفراد للارتقاء بما يتوافق مع متطلبات التقدم العلمي والمعرفي واحتلال المكان اللائق بين دول العالم إن أحسن استخداماً فسيكون هذا من صالح البشرية، وإن لم يحسن استخدامها فسوف يؤدي إلى الكثير من المشكلات والأحداث والتوتر.

حيث أصبح الأفراد في حالة من عدم الاستقرار النفسي، نتيجة لتراكم هذه المشكلات وتعقيدها ويزداد الأمر سوءاً إذ لم يكن الفرد مهياً لمثل هذه الظروف، بحيث لا يمتلك الطرق والأساليب المجدية التي تمكنه من التعامل الفعال مع هذه المواقف، أو كونه يجهل طبيعة هذه المشكلات، وعندئذ قد يعجز عن مواجهة المشكلات التي تعيق تحقيق بعض أهدافه فيصبح عرضة للتأثيرات السلبية للمواقف الضاغطة.

بالإضافة إلى أن بعض الأفراد لديهم سمات شخصية تجعلهم أكثر عرضة للضغوط والصراعات وأكثر تأثراً بها على العكس من غيرهم الذين لديهم القدرة على تحمل ما يتعرضون له من ضغوط. خاصة الأبوين أو أرباب الأسرة وذلك من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة باعتبارها الخلية الأولى والرئيسية التي يتكون منها المجتمع، لأنها أول وحدة اجتماعية عرفها الإنسان في حياته فيعتبر تحقيق التوافق بينهما من أهم التحديات التي يواجهها الفرد في ظل وتيرة الحياة المتسارعة.

فالكثير من الأفراد يجدون أنفسهم أمام ضغوط العمل المتواصلة تؤثر في طاقتهم النفسية وقدرتهم على أداء أدوارهم الأسرية بالشكل المطلوب، وعليه فارتئينا دراسة ظاهرة ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية . النعامة . ومنه نطرح التساؤل الآتي:

_ هل ضغوط العمل لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة؟

وتتدرج تحته تساؤلات فرعية وهي:

_ هل ضغوط العمل الإيجابية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة؟

_ هل ضغوط العمل السلبية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

~ الفرضية الرئيسية:

_ ضغوط العمل الإيجابية أو السلبية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة.

~ الفرضيات الفرعية:

_ ضغوط العمل الإيجابية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة.

_ ضغوط العمل السلبية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة.

ثالثا: أهمية الدراسة

إن أهمية البحث بالنسبة للمعرفة العلمية تعتبر أول خطوة يدركها الباحث، وتتجلى أهمية دراستنا الحالية في الأهمية العلمية المتمثلة في زيادة المعارف والمعلومات حول موضوع ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، ومحاولة معرفة العلاقة بين ضغوط العمل بأبعادها (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، بيئة العمل) وبين مستوى الالتزام بالأدوار الأسرية. معرفة ما إذا كانت ضغوط العمل تؤثر إيجابيا أم سلبيا على أداء الفرد لمسؤولياته الأسرية.

رابعا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى:

. التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى الأفراد العاملين.

. محاولة الكشف عن مستوى الالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة لدى الأفراد وطبيعة أدائهم لمسؤولياتهم الأسرية المختلفة.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

إن عملية تحديد المفاهيم تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث في دراسته، لما لها من أهمية بالغة في توجيه البحث العلمي توجيهها صحيحا ومن ثم الوصول الى النتائج المطلوبة، وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على مفاهيم متمثلة في: الضغط، العمل، ضغوط العمل، الالتزام، الدور، الأسرة.

1_الضغط:

لغة: " من ضغط، يضغط، ضغطا، بمعنى اعتصره حتى تضائل حجمه، وعليه فالضغط هو العصر وعليه فالضغط هو العصر بمعنى الشد".¹

اصطلاحا: STRESS مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الانسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة، وتحدث الضغوط نتيجة العوامل الخارجية مثل كثرة المعلومات التي تؤدي الى إجهاد انفعالي، وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر.

وتؤدي الضغوط الى تغيرات في العمليات العقلية وتحولات انفعالية، وبنية دافعية متحولة للنشاط، وسلوك لفظي وحركي قاصر.²

التعريف الاجرائي: يتضح مما تقدم أن الضغط عبارة عن رد فعل الفرد على التهديدات والمخاطر التي ينتج عنها مشاعر سلبية.

¹ أمل عبد العزيز محمود، القاموس العربي الشامل، دار الراتب الجامعية، بيروت، ط 1، 1997 ص 68

² فاروق السيد عثمان، القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، ط1، 2001 ص 18

2_ العمل:

لغة: " مشتق من الفعل عمل يعمل عملا، ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين".¹

اصطلاحا: عرف بأنه " كل المجهودات العقلية والعضلية التي يبذلها المجتمع البشري بشكل واعٍ وهادف من أجل تكييف الأشياء المادية الموجودة في الطبيعة ورغبات البشر ".²

و عرفه "أوغست كونت" : العمل هو التغيير النافع للمحيط الخارجي من طرف الانسان.³

التعريف الاجرائي: العمل هو كل جهد يبذله الانسان مقابل أجر لتحقيق هدف محدد وغاية معينة.

3_ ضغوط العمل:

اصطلاحا: عرف المعهد الوطني لدراسة الصحة والسلامة ضغوط العمل على أنه: الأذى الجسدي والنفسي الذي يصيب الفرد عندما لا تتناسب متطلباته الوظيفية مع قدراته وحاجاته في العمل.⁴

التعريف الاجرائي: هي عبارة عن حالات عدم الاتزان النفسي والجسدي والسلوكي، تنشأ هذه الضغوط من عدة عوامل موجودة في العمل أو البيئة المحيطة بالفرد العامل، وتؤثر على أدائه.

¹ فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع ، دار مدني للطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر ،ص 189

² عمر صخري ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات ، الجزائر ، ط3 ، 1993، ص 05

³ محمد قشار، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد 2، جامعة الجزائر 02،

2017 ص 1146

⁴ سامي محسن الختانة، علم النفس الإداري ،دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان ، ط1 ، 2012، ص 90

4_الالتزام:

لغة: مصدر التزم الشيء يلتزمه التزاما والتزامه يعني اعتناقه، أصله الفعل الثلاثي لزم الشيء وهو الوجوب والثبوت وعدم الانفكاك، بمعنى الاعتناق قد يكون باختيار الملتزم أو بمعنى امتثال طلب الالتزام، فيكون بإيجاب على الملتزم من غيره.¹

اصطلاحا: في قاموس أكسفورد وردت كلمة التزام "commintment"، بمعنى الحالة أو الوضع الذي يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته لأنه يعتقد أنها الحق.²

ويعرفه معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين الالتزام بأنه : التزام الموظف بتحقيق أهداف وظيفته ومركز العمل الذي ينتمي إليه ومنظّمته، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي والمهني، وهو مرتبط بالاحترام والثقة، ويدعمه تحقيق نتائج العمل.³

التعريف الاجرائي: الالتزام هو حرص الشخص على أداء ما عليه من واجبات واحترام القواعد والاتفاقيات، والوفاء بما تعهد به بدافع من المسؤولية والوعي بأهمية ذلك اتجاه هيئة أو تنظيم معين.

5_الدور:

لغة: هو طبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض وهو أيضا النوبة.⁴

¹ محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب ، دار صادر بيروت، 1988
² ختام عبد الله علي غنام، السمات الشخصية و الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين، 2005 ص 37

³ حبيب الصحاف ، معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين ، مكتبة ناشرون، لبنان، ط1 ، 2003 ص 26
⁴ فاروق عبدو فلة ، أحمد عبد الفتاح الزكي ، معجم مصطلحات التربية لفظا و اصطلاحا ، دار الوفاء لدنيا للطباعة و النشر مصر، 2004 ص 165

اصطلاحاً: هو مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة.¹

عرفه بارسونز **Persans** بأن الدور يمثل قطاع من النسق التوجيهي الكامل للفرد، فهو منظم حول التوقعات المرتبطة بالمستوى التفاعلي، و مندمج في مجموعة خاصة من المعايير و القيم التي تحكم هذا التفاعل مع واحد أو عدة أدوار تشكل مجموعة من التفاعلات و السلوكيات المتكاملة.²

التعريف الاجرائي: هو مجموعة الالتزامات والسلوكيات المتوقعة من الفرد وفق موقعه الاجتماعي، والتي تنظم تفاعلاته ضمن إطار القيم والقواعد السائدة.

6_ الاسرة:

لغة: مشتقة من الأسر، تعني القيد، يقال أسر، أسرا، أسرا. قيده وأسره، أخذه أسيرا.

* هي الدرع الحصين لأهل الرجل وعشيرته وعلى الجماعة التي يربطها أمر مشترك.³

اصطلاحاً:

يعرفها "كونت" على أنها : الخلية الأولى في جسم المجتمع و النقطة التي يبدأ منها التطور ، و الوسط الاجتماعي الذي يترعرع فيه الفرد.⁴

¹ فاروق عبود فلة، مرجع سابق

² أحمد جلول، الأدوار الاجتماعية، مدخل نظري، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 1 جامعة الوادي 2022 ص 55

³ إبراهيم جابر السيد، التفكك الأسري (الأسباب و المشكلات و طرق علاجها) دار التعليم الجامعي للطباعة و النشر والتوزيع، ليبيا، 2014 ص 20

⁴ عبد المنصف حسن علي رشوان، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال الأسرة و الطفولة، اتجاهات نظرية، حالات وبحوث تطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008 ص 14

يعرفها "برجس" و "لوك" في كتابهما عنوانه (الأسرة) الذي صدر سنة 1953 بأنها : مجموعة من الأشخاص ارتبطوا بروابط الزواج ، الدم ، التبني "Adoption" ،مكونين حياة معيشية مستقلة و متفاعلة و يتقاسمون الحياة الاجتماعية كل مع الآخر و كل أفراد الأسرة.¹

يعرفها "مصطفى الخشاب" على أنها : جماعة إنسانية تنظيمية مكلفة بواجب لاستقرار المجتمع و تطويره.²

التعريف الاجرائي: يقصد بها جماعة منظمة مكونة من الزوج والزوجة وأولادهما غير المتزوجين الدين يقيمون معا في مسكن واحد.

سادسا: الدراسات السابقة

* المتعلقة بضغط العمل:

(1) محلية:

دراسة "تهنتي هالة": بعنوان " ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية "، انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

➤ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة؟

➤ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل البيئية وجودة الحياة المهنية لدى الممرضات؟

➤ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة؟

¹ إبراهيم جابر السيد، التفكك الأسري ،دار التعليم الجامعي للطباعة و النشر و التوزيع ، ليبيا، 2014 ص 21

² دلال ملحق أستيتية و عمر موسى سرحان، المشكلات الاجتماعية ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، ط 1

وقد قامت الباحثة بوضع مجموعة من الفرضيات وهي:

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المصلحة الاستشفائية.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل البيئية وجودة الحياة المهنية لدى أفراد العينة.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التنظيمية وجودة الحياة المهنية.

وتهدف هذه الدراسة: إلى القياس العلاقة بين ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية لدى الممرضات بالمؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية. عين العسل الطارف، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب للدراسات النفسية، الاجتماعية، من خلال تصميم استبيان تم توجيهه لعين الدراسة التي يبلغ تعدادها (27) ممرضة بالمؤسسة الاستشفائية، بعين العسل، وقد توصلت الدراسة الى أهم النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية.
- ✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل البيئية وجودة الحياة المهنية.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التنظيمية والجودة المهنية لدى الممرضات.¹

(2) عربية:

دراسة "عيسى إبراهيم معشر": بعنوان " أثر ضغوط العمل على أداء العاملين "، انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

➤ هل توجد علاقة لعناصر ضغوط العمل (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل) على أداء العاملين في الفنادق الأردنية؟

¹ هالة تهنتي، ضغوط العمل و علاقتها بجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية،

دراسة ميدانية، بعين العسل ولاية الطارف، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34 العدد 2، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2023

➤ هل يوجد تأثير لضغوط العمل على أداء العاملين يعزى للخصائص الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة)؟

تمت صياغة الفرضيات إلى:

❖ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل بأبعاده (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل) وأداء العاملين.

❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وأداء العاملين يعزى للخصائص الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة).

وتهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الفندقي الأردني وأثر هذه الضغوط على أدائهم، والتعرف على مصادر هذه الضغوط والمحاولة في وضع الحلول الممكنة، وأيضاً تقديم توصيات التي تسهم في التخفيف منها.

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم من (23) فندقاً، تم توزيع (240) استبانة على أفراد عينة الدراسة، وأسترد منها (197) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. عولجت البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي وحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المستقلين عبء العمل والهيكل التنظيمي من جهة وأداء العاملين في تلك الفنادق من جهة أخرى.
- ✓ يوجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين المستقلين الأجور والمكافآت وبيئة العمل من جهة أخرى. والمتغير التابع وهو الأداء من جهة أخرى.¹

¹ عيسى إبراهيم معشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، دراسة ميدانية في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009

(3) أجنبية:

دراسة " ليندا ماري لوكس ": بعنوان " ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف بين مديرات المدارس"، هدفت هذه الدراسة الى: التعرف على ضغوط العمل كما تراها مديرات الثانوية وذلك سنة 2003 بمدينة كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت الى اهم النتائج التالية:

- الوقت كان أهم العوامل التي مثلت ضغطا على أفراد الدراسة.
- غالبية المديرات ذوات خبرة أكثر من ثلاث سنوات، لديهم نظرة مختلفة للضغوط عكس المديرات ذوات خبرة أقل.
- توصلت أيضا الى أن كمية العمل الزائد يشكل ضغوطا لدى المديرات لذلك يحاولن التكيف مع ذلك العمل وأخذته الى البيت، وأن المديرات ذوات الخبرة يستطعن التكيف مع ضغوط العمل أحسن من غيرهم.¹

* المتعلقة بالأدوار الأسرية

(4) محلية:

دراسة " دربال أمال" و "بن خيرة سهيلة ": بعنوان " الأدوار الأسرية لدى الإطار الجزائري في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، انطلقت الدراسة من التساؤلات الآتية:

- ما مستوى القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف طبيعة السكن؟

¹ رحاب سمية و فطيمة بوريطة، أثر ضغوط العمل المهنية على أداء المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل،

➤ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف عدد الأبناء؟

➤ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات باختلاف نظام المناوبة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قامت الباحثتان بصياغة الفرضيات التالية:

❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات تعزى السن.

❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات تعزى لطبيعة السكن.

❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات تعزى لعدد الأبناء.

❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات تعزى لنظام المناوبة.

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى القدرة على أداء الأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز وهران. وفقا لبعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (250) إطار متزوج اختيروا بطريقة قصدية، عولجت البيانات باستخدام النسخة 22 للبرنامج الاحصائي SPSS.

أفضت نتائج التحليل الى:

✓ أن لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز قدرة مرتفعة للقيام بأدوارهم الأسرية.

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى الإطارات العاملة بشركة سونلغاز باختلاف السن، عدد الأبناء، نظام المناوبة.

✓ بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على القيام بالأدوار الأسرية لدى إطارات العاملة بشركة سونلغاز باختلاف طبيعة السكن.¹

(5) عربية:

دراسة "عصام مسعد عبد السلام" و "عبد المحسن عبد المحسن جودة" بعنوان: "تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التدريس ومعاونيهم"، هدفت هذه الدراسة تأثير العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استقصاء مكون من 46 عبارة وبلغ حجم العينة (364) مفردة، وتم تجميع اجاباتهم من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم محل الدراسة وتحليلها إحصائيا.

أظهرت النتائج ما يلي:

✓ وجود علاقة ارتباطية معنوية إيجابية بين كل من الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك.

✓ وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الاجهاد الوجداني وتبلد المشاعر والشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي.

✓ وجود تأثير معنوي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة على الاجهاد الوجداني.²

(6) أجنبية:

دراسة "كريستين بيروني" و "كاي ويب" و "راشال بلالوك" و "ستيفاني أجسدوتر" بعنوان "التفاعل بين العمل والأسرة، الالتزام، والصراع، والتكيف، والرضا" أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية.

¹ أمال دربال و سهيلة بن خيرة، الأدوار الأسرية لدى الاطار الجزائري في ضوء المتغيرات الشخصية و المهنية ، المجلد 12 العدد 2، جامعة طاهري محمد بشار، 2020

² عصام مسعد عبد السلام و عبد المحسن عبد المحسن جودة، تأثير الصراع بين العمل و الأسرة على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مجلة البحوث التجارية، المجلد 40، العدد 3، مصر، 2018

هدفت الى: فهم أعمق للعلاقات المتبادلة بين الالتزام بالعمل والأسرة، والصراع بينهما وآليات التكيف، والرضا عن أدوار العمل والأسرة وتقدم نظرية سوبر حول مراحل الحياة ومجالاتها إطارا للدراسة، تكونت عينة الدراسة من 154 شخص متزوج، يعملون وخريجي جامعات، أجابوا على استبيانات حول أدوارهم في العمل والأسرة، تم اقتراح نموذج مسار للتفاعل بين العمل والأسرة (والذي يقوم على فكرة أن الفرد يؤدي عدة أدوار في الحياة) ومقارنته بنموذج بديل. توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- ✓ التوازن بين العمل والأسرة يرتبط بارتفاع مستوى الرضا.¹
- ✓ أساليب المواجهة الجيدة تقلل من آثار الصراع.
- ✓ الالتزام المتوازن بالأدوار الأسرية والمهنية يساعد على تحسين التكيف.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات دراستنا الحالية وهما: ضغوط العمل والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، تم الاستفادة من هذه الدراسات باعتبارها خلفية علمية في إثراء الإطار النظري للدراسة، والاطلاع على أدوات جمع البيانات وكيفية بناء أداة الاستمارة واختبار العينة والمنهج الملائم للدراسة، وكذا الاطلاع على أهم المراجع التي تضمنت المعلومات اللازمة حول موضوع البحث.

حيث تناولت الدراسات السابقة متغيرات الدراسة بشكل متنوع فتناولتها كمتغير مستقل تارة وكمتغير تابع تارة أخرى، وقد طبقت هذه الدراسات في فترات زمنية متباينة، بعضها جزائرية وبعضها عربية، وأجريت في قطاعات مختلفة، حيث أجري بعضها في القطاع الصحي مثل دراسة (تهنتي هالة) وبعضها في القطاع الإداري (عيسى إبراهيم معشر)، والبعض منها في المؤسسة الصناعية مثل دراسة (دربال أمال وبن خيرة سهيلة)، أما البعض الآخر فقد أجري في

¹ K, M perrone, S aegisdottir, L k webb, R, H blalock, **Work family interface commitment, conflict, coping and satisfaction**, (journal of career development) 32 (03) 2006

القطاع التربوي مثل دراسة (عصام مسعد عيد السلام وليندا ماري) إضافة الى الدراسة الأخيرة لكريستين و راشال و آخرون فقد أجريت على موظفين خريجي جامعات

وقد تباينت الدراسات السابقة من حيث أهدافها وتساؤلاتها وفرضياتها، فيما يخص الدراسات المتعلقة بضغوط العمل فقد ركزت على مستويات ضغوط العمل ومصادرها وآثارها. بينما الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام بالأدوار اتجهت للأسرة.

ومن الملاحظ أن هذه الدراسات تتفق مع دراستنا الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، كما أن أغلب الدراسات اعتمدت على الاستمارة و الاستبيان و هناك من استخدم الاستقصاء لجمع البيانات، أما الدراسة الحالية فقد اعتمدنا على الاستمارة كما اعتمدت أغلب الدراسات السابقة الي تم استعراضها على العينة العشوائية، منتظمة و البسيطة و أيضا الطبقية

سابعاً: المقاربة النظرية

اعتمدت هذه الدراسة على النظرية البنائية الوظيفية باعتبارها من أهم النظريات السوسيولوجية التي اهتمت بتفسير طريقة عمل المجتمع والمحافظة على استقراره. وترى هذه النظرية أن المجتمع يشبه نسقا متكاملًا يتكون من مجموعة أجزاء مترابطة، بحيث يؤدي كل جزء وظيفة معينة تساعد على استمرار التوازن داخل المجتمع. ومن أبرز رواد هذه النظرية إميل دوركايم وتالكوت بارسونز، اللذان ركزا على فكرة التكامل والترابط بين الأفراد والمؤسسات الاجتماعية.

وقد أوضح كل من غربي محمد وقلواز إبراهيم في مقالهم المعنون بـ "النظرية البنائية الوظيفية: نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية"، أن البنائيين الوظيفيين ينظرون إلى المجتمع باعتباره وحدة متكاملة ومترابطة وظيفيا، وأن هذا الترابط هو الذي يحافظ على استقرار المجتمع ويمنع تفككه¹، كما أورد علي الوردي في كتابه منطق ابن خلدون، أن "ال عمران البشري

¹ ينظر، غربي محمد، قلواز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية: نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 1، العدد 3، جامعة الأغواط، الجزائر، 2019، ص 178.

حسب المنهج الخلدوني لا يتحقق اتزان و اتساقه العام، وبالتالي بقاءه واستمراره إلا من خلال التزام كل فاعل بأدائه لوظائفه، لكي تتكامل العمليات الاجتماعية، فليس بمقدور الفرد تحقيق ذلك منفرداً¹، حيث ترى النظرية أن استمرار النظام الاجتماعي يتطلب وجود قيم ومعايير مشتركة بين الأفراد، تساعد على تحقيق الانسجام والتوازن داخل المجتمع.

انطلاقاً من هذا التصور، تعتبر الأسرة من أهم الأنساق الاجتماعية داخل المجتمع، لأنها تؤدي وظائف أساسية تتمثل في الرعاية والتربية وتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي لأفرادها، فكل فرد داخل الأسرة يمتلك دوراً معيناً ومسؤوليات محددة، حيث يقوم الأب أو الأم بتوفير الحاجات المادية والمعنوية، كما يساهم كل فرد في المحافظة على التماسك الأسري.

وترى النظرية البنائية الوظيفية أن استقرار الأسرة يعتمد على مدى التزام كل فرد بأداء دوره بشكل صحيح، لأن أي خلل في أداء هذه الأدوار يؤدي إلى اضطراب داخل النسق الأسري، وقد أشار أصحاب الاتجاه البنائي الوظيفي إلى أن المجتمع يقوم على التكامل بين الوظائف والأدوار، وأن أي اختلال في أحد الأجزاء يؤثر على بقية الأجزاء داخل النسق الاجتماعي، حيث أكد العالم إيان كريب أن "ضرورة وأهمية تحقيق التوازن بين صور الإطار المرجعي، أو بين العناصر التي يتألق منها، وكل اختلال في أحد هذه العناصر سيؤدي إلى خلل في المجتمع ككل والذي سيفقد بالضرورة توازنه، وهو يعني انهيار المجتمع"².

ومن خلال ذلك يمكن تفسير العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، حيث إن الفرد العامل يواجه في حياته المهنية العديد من الضغوط، مثل كثرة المسؤوليات، وضغط الوقت، والإرهاق النفسي والجسدي، ومتطلبات العمل المستمرة، وهذه الضغوط قد تؤثر بشكل مباشر على حياته الأسرية، فتقلل من قدرته على التفاعل الإيجابي مع أفراد أسرته أو القيام بواجباته الأسرية بالشكل المطلوب.

¹ علي الوردي، منطق ابن خلدون، في ضوء حضارته وشخصيته، دار كوفان للنشر، 2007، ط 2، بيروت، لبنان، ص 78 - 79.

² إيان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، تر: محمد حسين غلوم، مجلس الثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، 1999، ص 63.

فعندما يعود الفرد إلى المنزل وهو يعاني من التعب أو التوتر بسبب العمل، فقد يصبح أقل قدرة على التواصل مع أسرته أو المشاركة في حل المشكلات الأسرية أو متابعة الأبناء، وهو ما يؤدي تدريجياً إلى ضعف التوازن داخل الأسرة، ومن هنا ترى النظرية البنائية الوظيفية أن أي اضطراب يصيب أحد الأنساق، مثل نسق العمل، ينعكس بصورة مباشرة على النسق الأسري وعلى استقراره.

كما يؤكد **تالكوت بارسونز** أن المجتمع يقوم على مجموعة من الأدوار المتبادلة التي تربط بين الأفراد، حيث "يرى بارسونز أن النسق الاجتماعي (...) فتتكون شبكة من العلاقات التفاعلية الاجتماعية في إطار المكانة والدور المنوط بكل فاعل من الفواعل الاجتماعية"¹ حيث أن الحفاظ على التوازن الاجتماعي يتحقق عندما يلتزم كل فرد بأداء دوره بالشكل المطلوب، لذلك فإن عدم قدرة الفرد على التوفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة يؤدي إلى نوع من الاختلال الوظيفي داخل الأسرة، وقد ينعكس ذلك على العلاقات الأسرية والاستقرار النفسي والاجتماعي لأفرادها.

كذلك ترى النظرية أن القيم الاجتماعية والمعايير المشتركة تساعد الأفراد على الالتزام بأدوارهم وتحقيق الانسجام داخل المجتمع، ولهذا فإن الأسرة المتماسكة تقوم على التعاون والتفاهم بين أفرادها، وعلى قدرة كل فرد على تحقيق التوازن بين مسؤولياته المختلفة، حيث إن النظرية البنائية الوظيفية تعد من أنسب النظريات التي يمكن الاعتماد عليها في هذه الدراسة، لأنها تساعد على فهم العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام بالأدوار الأسرية، كما تفسر كيف يمكن للضغوط المهنية أن تؤثر على استقرار الأسرة وتوازنها داخل المجتمع.

¹ أحمد أبوزيد، البناء الاجتماعي، مدخل لدراسة المجتمع، المفاهيم، الدار القومية، القاهرة، مصر، 1965، ص 10.

خلاصة الفصل:

تتاولنا في هذا الفصل الإطار النظري للدراسة انطلاقاً من الإشكالية ثم صياغة الفرضيات وكذا الأهداف التي نطمح لتحقيقها، بالإضافة إلى إبراز الأهمية التي تكتسيها الدراسة، وصولاً إلى الدراسات السابقة عن كلا المتغيرين ثم التعقيب عليها، وأخيراً أهم النظريات التي عالجت موضوع ضغوط العمل والالتزام بالأدوار الأسرية

الفصل الثاني: ضغوط العمل

تمهيد

* أولاً: أنواع ضغوط العمل

* ثانياً: مصادر ضغوط العمل

* ثالثاً: عناصر ضغوط العمل

* رابعاً: مراحل ضغوط العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

أصبحت ضغوط العمل تكتسي أهمية بالغة من طرف الباحثين، تم تقديمها على أنها واحدة من الومكات الصحية التي تشكل خطراً على صحة الأفراد، وفي المقابل على صحة المؤسسات، وعليه سنتطرق في هذا الفصل الى أنواع ضغوط العمل، مصادرها، عناصرها، مراحلها.

أولاً: أنواع ضغوط العمل

حاول الباحثون تقسيم ضغوط العمل الى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة.

تصنف ضغوط العمل الى نوعين هما : ضغوط إيجابية وأخرى سلبية، وقد ميزها "هانز سيللي":

* **ضغط إيجابي: Fustress**: وهذا الضغط يعد حافزاً يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

* **ضغط سلبي: distress**: يؤدي الى اختلال وظيفي في تكيف الكائن حيث تؤثر على حالته النفسية والجسدية، مما يؤدي الى ضعف الأداء.

- بالإضافة الى التصنيف السابق هناك تصنيفات أخرى أهمها:

1. حسب معيار السبب:

- الضغوط الأسرية: (التنافس الأسري، الانفصال، الوفاة، الفقر....)
- ضغوط النقص: (نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء.....)
- ضغوط العدوان: (سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء.....)
- ضغوط السيطرة: التأديب، العقاب العكسي.....)¹

2. حسب معيار الشدة:

- صنفها بابكوك "Babcock" الى ثلاث أنواع:

- ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية: كالأعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.
- ضغط ذو أصل خارجي: أي صادر من البيئة الخارجية للفرد كمواجهته للعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة، فيزيد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.

¹ حفصة عطا الله حسين، ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المعهد

التقني، العراق، المجلد 6، العدد 11، 2014 ص 185

- جهاد مرتبط بالحاجة للإبداع: فالمبدع في حاجة ماسة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية.

3. من حيث الفترة الزمنية:

- الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى التأثير على صحة الانسان النفسية والبدنية، ويقسم "Jains" الضغوط الى:
- **الضغوط البسيطة:** وتستمر من ثوان محدودة الى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.
- **الضغوط المتوسطة:** وتمتد من ساعات الى أيام وتتجم عن بعض الأمور كفترة العمل الإضافية أو زيادة مسؤول أو شخص غير مرغوب فيه.
- **الضغوط المضاعفة:** وهي التي تستمر لأسابيع وأشهر، وتتجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف منه أو موت شخص عزيز.

4. من حيث المصدر:

- صنفها "Me garth" الى:

- **الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:** يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسته مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو نفسية.
- **الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:** تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.
- **الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد:** تعزى الى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة.¹

مقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية:

الجدول الآتي يوضح ما يلي:

¹ حفصة عطا الله حسين، مرجع سابق

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية	
تسبب انخفاض في الروح المعنوية	تمنح الدافع للعمل	01
تولد احباطا	تساعد في التفكير	02
ظهور الانفعالات و عدم السيطرة عليها	القدرة على التعبير عن الانفعالات و المشاعر	03
الإحساس بالقلق	تمنح الإحساس بالمتعة	04
التشاؤم بالمستقبل	التفاؤل بالمستقبل	05
تسبب للفرد الضعف	تمد الفرد بالقوة و الثقة	06
الشعور بالأرق	النوم جيدا	07

الجدول رقم (01): يوضح المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية¹

ثانيا: مصادر ضغوط العمل

إن ضغوط العمل كما عرفت سابقا هي عبارة عن تجارب الفرد مع العديد من المواقف والمتطلبات، فإن ثمة متطلبات عديدة يواجهها في حياته اليومية والتي تنتج عنها مصادر عديدة للضغوط من بينها:²

(1) المصادر التنظيمية: يمكن فهم ومعرفة الضغط الناتج عن مصادر تنظيمية على أساس ثلاث مستويات في أي منظمة وهي:

¹ علي بن حمد بن سليمان النوشان، ضغوط العمل و أثرها على عملية اتخاذ القرارات لدى القيادات الإدارية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض المملكة العربية السعودية، 2003

² صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، ط1 الإسكندرية 1992 ص 184

* **المستوى التنظيمي:** أشارت أغلب الدراسات الى وجود علاقات متبادلة ومتعادلة وسلبية بين عناصر ترتبط بالوظيفة مثل: الراتب ومشكلات صحية.... الخ، وقد دفعت هذه النتائج الى اجراء دراسة دقيقة لعناصر كل وظيفة على حدى مثل: التنوع، الحرية، اتخاذ القرارات وعلاقتها بالنتائج المترتبة عن الضغط النفسي.

* **المستوى الجماعي:** من الممكن أن يتأثر الأداء الفردي والوظيفي بالعلاقات داخل الجماعات، فهناك عدد من العوامل تعتبر عناصر فاعلة في الضغوط، وتشمل عدم التحديد الدقيق للأدوار، ومحدودية فرص المشاركة والدعم، صراع داخل الجماعة أو مع الجماعات أو عدم الاتفاق حول قيادة الجماعة.

و من مصادر الضغوط الوظيفية و التي يطلق عليها "Job stress" ¹

➤ **غموض الدور:** يعني ذلك النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد لذلك يحدث غموض الدور عندما تكون المهام و الاختصاصات و الأهداف و متطلبات عمل غير واضحة و غامضة، مما يؤدي الى شعور الفرد بعدم توافقه مع عمله.²

- ويمكن أن يوجد الغموض في المجالات التالية: مسؤوليات الفرد، قواعد ومصادر السلطة، التغيرات التنظيمية..... الخ.

➤ **صراع الدور:** يحدث هذا الصراع بين متطلبات دور الفرد في العمل، ودوره في غير العمل، مثل واجباته الأسرية، فدخل كلا الزوجين للعمل طوال الوقت يخلق نوعا من التعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية فتوقعات الزوج أو الزوجة والأطفال ستتعارض بالطبع مع متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل. وهذا النوع من صراع الدور يؤدي إلي تزايد الضغوط الواقعة على الفرد بسبب العمل.³

¹ صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق

² عبد العزيز إبراهيم سليم ، علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر و الطباعة ، ط 1 ، 2013 ص 208

³ صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1

الإسكندرية، 1992 ص 186

➤ **عبء الدور:** ويقصد به أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه، أو يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذلك في شعوره بالملل وعدم الارتياح، فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية: زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال، وآخر نوعي مرتبط بعدم توافر القدرات والمهارات اللازمة لأدائه، أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكانياته.¹

***المستوى الفردي:** تعددت عوامل الضغط على المستوى الفردي ويمكن حصرها في النقاط التالية:

_ خصائص العمل المادية، الغموض الوظيفي

_ ثقافة و قيم العمل السائدة، الهيكل التنظيمي.

(2) **المصادر الشخصية:** تختلف المصادر الشخصية بوضوح عن تلك المصادر الملازمة للوظيفية أو لشخصية الفرد وهي في الواقع عوامل في حياة الفرد يمكن أن تولد الضغط وقد تسبب الأحداث التي تؤثر في أسرة الفرد وعاداته الاجتماعية وحياته الخاصة. ويمكن تلخيص هذه النقاط فيما يلي: نمط الشخصية، التوافق بين الفرد والوظيفة، الدوافع الشخصية والطموحات الوظيفية، مرحلة النمو الوظيفي.²

ثالثاً: عناصر ضغوط العمل

يرى (سيزلاغي ، والاس) (wallace/szilagi) أنه يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة هي :

¹ عبد السلام أبو قحف، محاضرات في السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع ، ط1 الإسكندرية، 2001 ص 173

² رشيد حمدوني ،الضغوط المهنية و أثرها على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين مذكرة ماستر في إدارة أعمال الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الملحقه الجامعية مغنية تلمسان، 2015 ص31

* عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكمن مصدر هذا العنصر في البيئة أو المنظمة أو الفرد.

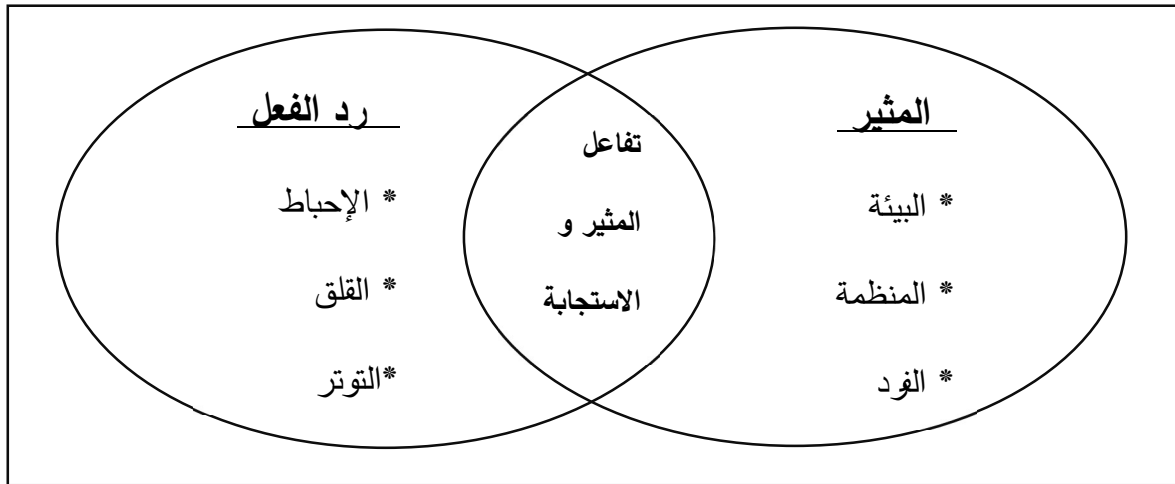
* عنصر الاستجابة: يمثل هذا العنصر ردود فعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل: القلق، التوتر، الإحباط وغيرها، وهذه الاستجابة تتمثل في:
آثار نفسية كالقلق والتوتر وغيرها.....

آثار جسمية كالصداع، القرحات، أزمات القلب.....

آثار تنظيمية كالتأثير السلبي على الأداء.

* عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، وبأن هذا التفاعل من العوامل البيئية والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية، وما يترتب عليها من استجابات.¹

ويمكن توضيح المكونات الرئيسية الثلاث لضغوط العمل من خلال الشكل الآتي:



Seley, Hans, (1978) the stress of life (2nd Ed) New York, McGraw Hill

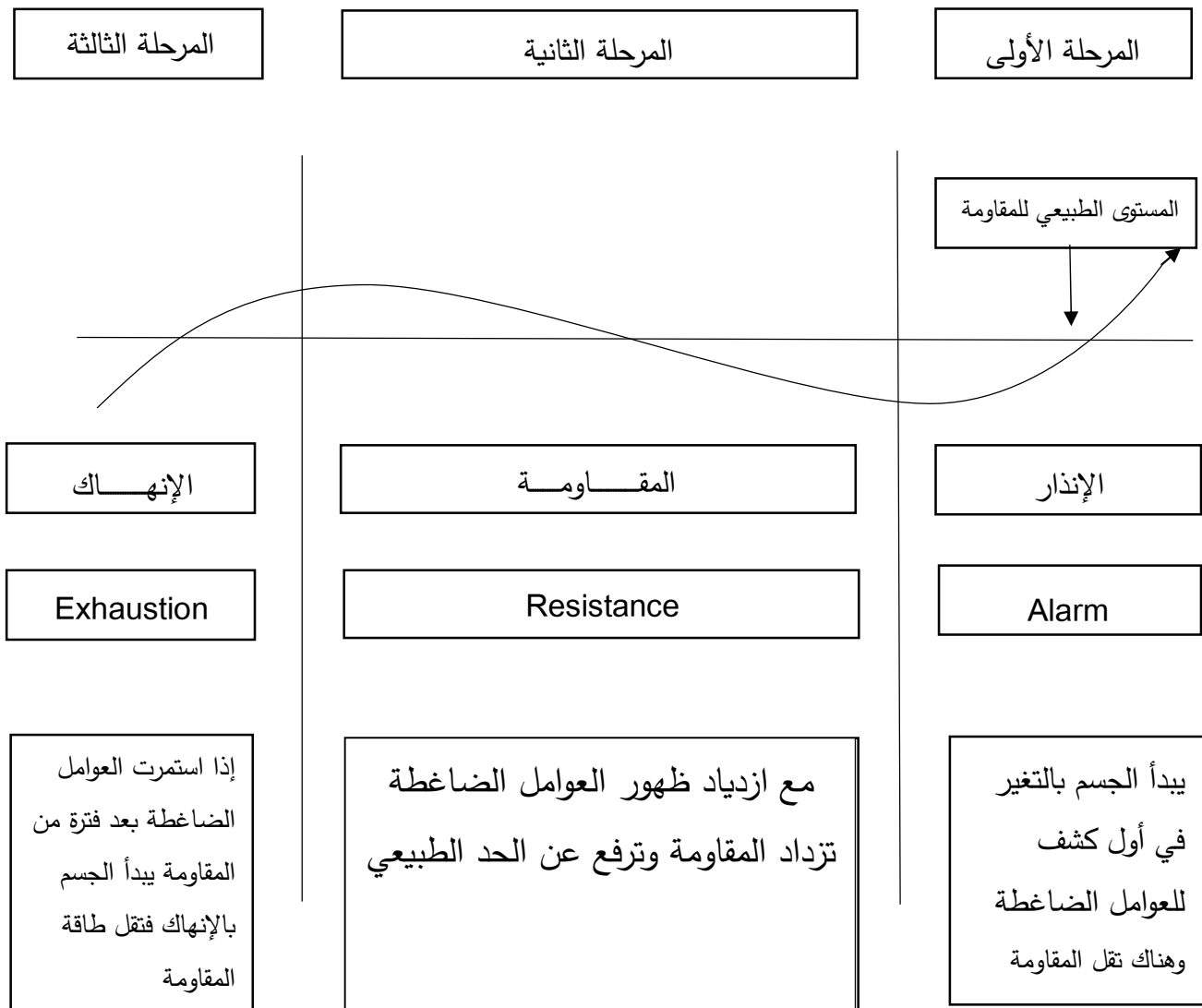
الشكل رقم (01): عناصر ضغوط العمل

¹ عيسى إبراهيم المعشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009 ص 24-25

رابعاً: مراحل ضغوط العمل

- **المرحلة الأولى:** (الإنذار أو التنبه للخطر) يجهز الجسم نفسه لمواجهة التهديد أو التحدي الذي يركبه بإقرار هرمونات من الغدد الصماء ويترتب عليها سرعة ضربات القلب وزيادات معدل التنفس وزيادة نسبة السكر في الدم.
- **المرحلة الثانية:** (المقاومة) بعد الصدمة الأولى ينتقل الفرد الى مرحلة المقاومة وفيها يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أذى نتج من الصدمة الأولى ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب والقلق والتوتر، ويحاول مقاومة مسببات الضغط فإذا استطاع النجاح والتغلب على المشكلة فإن أعراض الضغط تزول.
- **المرحلة الثالثة:** (التعب والانهك) ويطلق عليها البعض مرحلة الاستنزاف حيث تصبح ضغوط العمل في هذه المرحلة أقوى من قدرات تحمل الفرد النفسية والجسدية، فينتقل الفرد الى هذه المرحلة عندما يتعرض لمسببات الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة، حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف، ومع استمرار الضغوط وعدم تمكن الفرد من التكيف والتغلب عليها يستنزف طاقاته وقدراته وتنهار نظم ووسائل التكيف لديه، مما يترتب عن ذلك ظهور نتائجها السلبية المدمرة سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة.¹

¹ عبد الفتاح الخواجة، الإدارة الذكية المطورة للمؤوسين و التعامل مع الضغوط النفسية، دار البداية ناشرون و موزعون،



Seley. Hans. (1978) the stress of life (2nd Ed) New York. McGraw Hill

الشكل رقم (02): يوضح الأعراض العامة للتكيف

خلاصة الفصل:

استنادا إلى ما تناولناه في هذا الفصل حول ضغوط العمل نستخلص أن الأفراد في المنظمات يتعرضون لمختلف أنواع الضغوط التي قد تكون يكون مصدرها الفرد أو المنظمة، وتتفاوت استجابة الأفراد لهذه الضغوط تبعا لنوع الضغوط فقد تكون إيجابية فتحفوه على العمل والإبداع، كما قد تكون سلبية فتؤثر على سلوكه وعلى صحته وأدائه.

الفصل الثالث: الالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة

تمهيد

* أولا: أهمية الأسرة

* ثانيا: وظائف الأسرة

* ثالثا: خصائص الأسرة

* رابعا: توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الأسرة نواة المجتمع وأحد أهم مؤسساته، إذ تؤدي دورا مهما في تنظيم حياة الأفراد وتحديد أدوارهم ومسؤولياتهم ومن هذا المنطلق يكتسي البحث في وظائف الأسرة وأهميتها وخصائصها أهمية بالغة لفهم طبيعة العلاقات داخلها، كما يبرز موضوع توزيع المسؤوليات بين أفرادها، خاصة فيما يتعلق بالأدوار الأسرية، كأحد الجوانب التي تعكس ديناميكية الأسرة وتطورها، وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل الوظائف الأسرية، وبيان أهميتها، وخصائصها، إضافة الى تحليل كيفية توزيع الأدوار داخلها.

أولاً: أهمية الأسرة

- تبرز أهمية الأسرة في أن الرعاية التي يتلقاها الطفل في أسرته في السنوات الأولى من حياته هي العامل الرئيسي في تكوين صحته النفسية والفعلية، يمكن تلخيص أهميتها في النقاط الآتية:
- ✓ أنها تمثل أول نموذج مثالي للجماعة التي يتعامل مع أفرادها وجها لوجه وهي بدورها التي تشكل سلوكه وتوجهه وتلقنه القيم التربوية والمعايير الاجتماعية.
 - ✓ تنفرد الأسرة بتزويد الطفل بمختلف الخبرات أثناء سنوات تكوينه.
 - ✓ إن الأسرة هي أكثر الجماعات الأولية تماسكا، وتتم فيها عمليات اتصال وانتقال القيم والعادات من جيل الآباء الى جيل الأبناء.
 - ✓ تعتبر الأسرة النسق الاجتماعي الأول الذي يزود الطفل برصيده الأول من القيم والعادات الاجتماعية وتكون بمثابة دليل يرشده في تصرفاته وتحديد سلوكياته، حيث يتعلم الحق والواجب والخطأ والصواب.
 - ✓ إن الأسرة هي التي تمنح الطفل التنشئة الاجتماعية وتحدد له منذ البداية اتجاهات سلوكه.

1

ثانياً: وظائف الأسرة

- ❖ **الوظيفة الاجتماعية:** فالأسرة تقدم لأطفالها كيفية تكوين علاقات اجتماعية ضمن عدة ضوابط تعتمد على القيم والدين ، و لقد كانت الأسرة و لا تزال أقوى سلاح يستخدمه المجتمع في عملية التطبيع الاجتماعي و التنشئة الاجتماعية ، فالعلاقة بين الفرد و الأسرة و المجتمع هي علاقة تبادل بحيث لا يمكن أن يستغني أحدهم عن الآخر ، فالأسرة تراعي شؤون الأفراد منذ الصغر و المجتمع يسعى جاهدا لتهيئة كل الفرص التي تمكن كل هؤلاء الأفراد من أداء أدوارهم الاجتماعية و تنمية قدراتهم بالشكل الذي يتوافق مع أهدافهم.²

¹ محمد متولي قنديل، صافي ناز شلبي، مدخل الى رعاية الطفل و الأسرة، دار الفكر للطباعة و النشر، عمان، 2006

ص 28

² عبد الخالق محمد عفيفي، بناء الأسرة و المشكلات الأسرية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث للطباعة و النشر، مصر،

2011 ص 62

❖ **الوظيفة البيولوجية:** هي وظيفة الأسرة الأساسية في المجتمع فعندما تنجب الأسرة أبناء لا بد أن تراعي في الاعتبار الملبس والسكن والمشرّب وأن توفر لهم الرعاية الصحية والتعليم الذي ينتقل بهم الى أعلى المراتب، كما أن هذه الوظيفة تمثل الأسرة، وهي تتحكم في الانجاب والأمراض الوراثية، التي تنتشر بينهم.

❖ **الوظيفة الاقتصادية:** حيث كانت الأسرة في الماضي وحدة اقتصادية مكتفية ذاتيا لأنها تقوم بالإشراف على شؤونها المادية من حرق وزراعة والدرس وطحن الحبوب والعجن والطبخ وتربية المواشي والاستفادة من أصوافها في نسج الملابس، وبالتالي لم تكن هناك حاجة للبنوك أو المصانع أو المتاجر. أما الأسرة في الوقت الراهن فتتميز بأنها وحدة استهلاكية أكثر من كونها منتجة، ومع ذلك يرى البعض أن الاستهلاك لا يقل أهمية عن الإنتاج، ولكن مازالت بعض الفئات تقوم بصنع الكثير من متطلبات الحياة المادية بنفسها في المنزل مثل البيئة الريفية بينما المجتمعات الحضرية هي من أكثر الفئات مساهمة للتغيرات الحاصلة في النسق الاقتصادي ومنها إتاحة الفرصة للمرأة للخروج الى العمل.¹

❖ **الوظيفة العاطفية:** ويقصد بها ذلك التفاعل الذي يحدث بين الزوج والزوجة وبين الآباء والأبناء في المنزل، هذا ما يساعد على خلق وحدة أولية صغيرة تكون المصدر الأساسي والفعال للإشباع العاطفي لجميع أعضاء الأسرة.²

❖ **الوظيفة الدينية:** تعتمد الأسرة على الدين بشكل كبير وعن طريقه اكتسبت وحدتها واستقرارها وقداستها، فتبدأ بتكوين الطفل بالأفكار الدينية وشيئا فشيئا يتمثل الطفل لهذه الأفكار التي اكتسبها من والديه وعائلته حتى يصبح جزءا من تكوينه، ومن بين القيم الدينية التي تكسبها الأسرة لأفرادها: الصلاة، الصوم، الزكاة، البسمة قبل الأكل، الأعياد الدينية وغيرها من الممارسات، فالأسرة تلعب دورا هاما في غرس هذه القيم في أفرادها.

¹ William ogburn (technology and the changing family), Houghton mifflin, boston ,1955

² سلوى عثمان الصديقي، الأسرة و السكان من منظور اجتماعي و ديني، المكتب الجامعي الحديث للنشر و الطباعة،

❖ **وظيفة الحماية:** إن الأسرة مسؤولة عن حماية أعضائها، فالأب لا يمنح لأسرته الحماية الجسمانية فقط وإنما يمنحهم أيضا الحماية الاقتصادية والنفسية وكذلك يفعل الأبناء عندما يتقدم بهم السن.¹

ثالثا: خصائص الأسرة

تتحدد أهم خصائص الأسرة من خلال وضعها في الإطار البيولوجي والثقافي الملائم نذكر:

- ✓ قيامها على أساس علاقات زوجية اطلع المجتمع على مشروعاتها.
- ✓ تكوينها من أفرادها ارتبطوا بروابط الزواج والدم والتبني طبقا للعادات والأعراف، والتقاليد السائدة في المجتمع.
- ✓ معيشة أفرادها تحت سقف واحد واشتراكهم في استخدام نفس المأوى لممارسة الحياة الأسرية، وتحقيق مصالحهم وحاجاتهم.
- ✓ تفاعل أفرادها كوحدة اجتماعية تفاعلا متبادلا وفق الظروف السائدة في الأسرة من جهة نظم المجتمع ومن جهة أخرى بالصور التي تتفق مع اشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لكل أفرادها.²

رابعا: توزيع المسؤوليات على الأدوار الأسرية

يقوم التفاعل الزوجي الإيجابي على توزيع مسؤوليات الأسرة بالتساوي على أدوار الزوج والزوجة في الحقوق والواجبات، مع المحافظة على تغاير الأدوار لا تشابهها، وعلى تكاملها لا توازيها، وتتلخص مسؤوليات الأسرة المسندة الى الزوجين في أربعة أنواع:

- رعاية حقوق الزوجين وإشباع حاجتهما.
- أعمال البيت وتدبير شؤون الأسرة.
- تربية الأطفال ورعايتهم حتى يكتمل رشدهم.

¹ سناء الخولي، الأسرة و الحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع ، ط1 ، مصر، 2011 ص 58

² إبراهيم جابر السيد، التفكك الأسري ، دار التعليم الجامعي لطباعة و النشر و التوزيع ، ليبيا، 2014 ص 22. 23.

- كسب الرزق وتوفير حاجات الأسرة وتحسين ظروف معيشتها.¹

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

1. دور الزوجية: تسند اليه واجبات نحو الزوج الآخر.

2. دور البيت: تناط به الأعمال المنزلية.

3. دور الأب والأم: تربية الأولاد.

4. دور العمل: كسب الرزق وتوفير حاجات الأسرة.

ويتقاسم الزوجان مسؤوليات الحقوق الزوجية وتربية الأطفال وكذلك الأعمال المنزلية ومسؤولية الكسب والإنفاق موضح في الشكل التالي:

(X) مسؤولية مساعدة. (XX) مسؤولية مشتركة. (XXX) مسؤولية رئيسية.

المسؤوليات	الزوجة	الزوج
حقوق الزوجية	Xx	Xx
أعمال البيت	Xxx	X
تربية الأطفال	Xx	Xx
كسب الرزق و الإنفاق	X	Xxx

الجدول رقم (02): يمثل توزيع مسؤوليات الأسرة على الزوجين عندما تكون الزوجة ربة

بيت²

¹ كمال إبراهيم مرسى، العلاقة الزوجية و الصحة النفسية في الإسلام و علم النفس ، دار القلم للنشر و التوزيع، ط1، الكويت، 1991 ص 145

² كمال إبراهيم مرسى، العلاقة الزوجية و الصحة النفسية في الإسلام و علم النفس، دار القلم للنشر و التوزيع، ط1 ، الكويت، 1991 ص 146

أما عندما تكون الزوجة تعمل مع الزوج خارج البيت نجد أن مسؤوليات الزوجين مشتركة في الحقوق الزوجية، أعمال البيت، تربية الأطفال، بينما تزداد مسؤوليات الزوج في الكسب والإنفاق. الجدول الموالي يوضح ذلك:

(X) مسؤولية مساعدة (XX) مسؤولية مشتركة (XXX) مسؤولية رئيسية

المسؤوليات	الزوجة	الزوج
حقوق الزوجية	XX	XX
أعمال البيت	XX	XX
تربية الأطفال	XX	XX
كسب الرزق و الإنفاق	X	XXX

الجدول رقم (03): يمثل توزيع مسؤوليات الأسرة على الزوجين عندما تكون الزوجة تعمل مع الزوج خارج البيت ¹

¹ كمال إبراهيم مرسى ، مرجع سابق ، ص 147

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق، يتضح أن تماسك الأسرة لا يتحقق إلا بتكامل وظائفها ووضوح أدوار أفرادها، في ظل ما يميزها من علاقات قائمة على الترابط والتفاعل، وعليه، فإن أي خلل في توزيع المسؤوليات ينعكس سلباً على توازنها، مما يؤكد أن استقرار الأسرة يرتبط أساساً بحسن تنظيمها الداخلي، وهو ما يشكل بدوره أساس استقرار المجتمع.

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي للدراسة مناقشة الفرضية الأولى

تمهيد

* أولاً: التعريف بمكان الدراسة

* ثانياً: مجالات الدراسة

* ثالثاً: مجتمع البحث وعينة الدراسة

* رابعاً: منهج الدراسة

* خامساً: أدوات جمع البيانات

* سادساً: المقاييس الإحصائية

* سابعاً: تحليل وتفسير النتائج

ثامناً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية

تمهيد:

بعدما تعرفنا على الجانب النظري لمتغيرات الدراسة وطبيعة العلاقة التي تربط بينهما اتجهنا الى الجانب الميداني كمحاولة اسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على الجانب التطبيقي، حيث في هذا الفصل سيتم تناول الإجراءات المنهجية التي اعتمدنا عليها أثناء الدراسة وهي المنهج، مجتمع وعينة البحث، الدراسة الاستطلاعية، أدوات جمع البيانات بالإضافة الى الأساليب الإحصائية ومن ثم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات والتوصل الى الاستنتاجات.

التعريف بمكان الدراسة:

أ- التعريف بمديرية النشاط الاجتماعي:

تعد مديرية النشاط الاجتماعي لولاية النعامة من المؤسسات الاجتماعية العمومية التي تضطلع بدور مهم في رعاية مختلف الفئات الاجتماعية، من خلال الإشراف على العديد من الأنشطة والخدمات الاجتماعية الموجهة أساساً للأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات المحروحة، وقضايا المرأة، وكبار السن، وذوي الاحتياجات الخاصة، كما تهتم بمتابعة مختلف أشكال العمل الاجتماعي مع التركيز على المؤسسات المتخصصة التابعة لها، والتي تسعى إلى تحقيق الإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعاقين .

وتعمل المديرية على تنفيذ مهامها وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96/471 المؤرخ في 1996/12/18، الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح النشاط الاجتماعي وسيرها، وتطبيقاً للمرسوم التنفيذي رقم 10-128 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1431 الموافق لـ 28 أبريل 2010 المتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، وتبعاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في ديسمبر 2014 المتضمن تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن في مكاتب، لا سيما المادة (04) منه تشمل مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن لولايات قالمة، الأغواط، سوق أهراس، الطارف، خنشلة، عين تموشنت، غرداية، تيسمسيلت، البيض، والنعامة أربع مصالح مبينة كالتالي:

- مصلحة الإدارة العامة والوسائل.
- مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.
- مصلحة برامج التنمية مصلحة الاجتماعية ونشاطات التضامن والاتصال الاجتماعي.
- مصلحة العائلة والتلاحم الاجتماعي والطفولة والشبيبة.

1- موقع المديرية:

تقع مديرية النشاط الاجتماعي لولاية النعامة بالحي التطوري لبلدية النعامة.

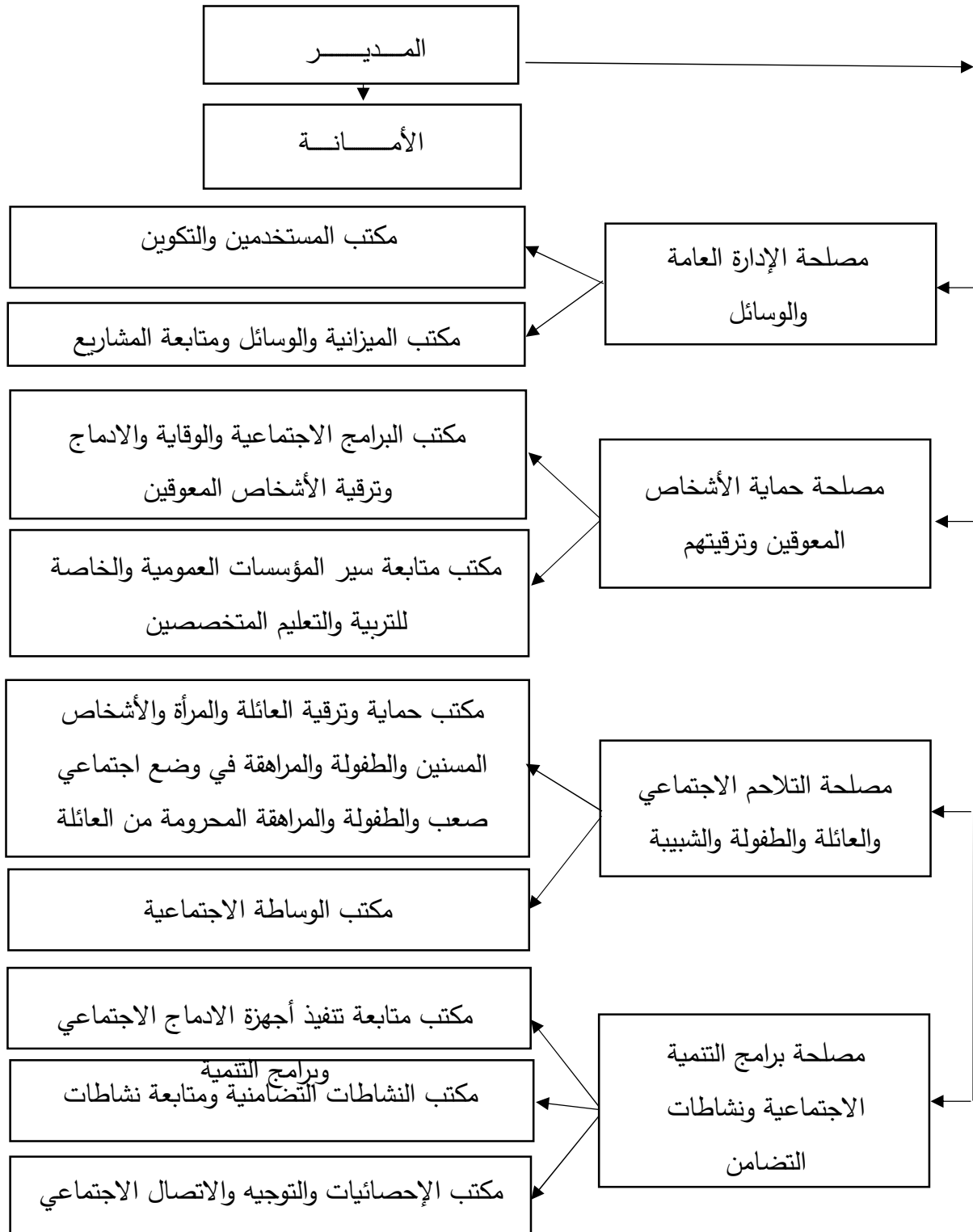
2- مهام مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن:

تتولى مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن مهام وترتيب تتعلق بالجانب الاجتماعي والإنساني والتضامني اتجاه فئات هشة ومن هم في وضع صعب، وكذا ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا من خلال مصالحها المبنية كالتالي:

- **مصلحة الإدارة العامة والوسائل:** هي مصلحة تهتم بالمستخدمين التابعين للمديرية وتكوينهم، كما أنها تحتوي على مكتب يهتم بالميزانية والوسائل ومتابعة المشاريع.
- **مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم:** تضمن حق وحماية، رعاية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من ناحية التمدرس، التكوين، الشغل، الإدماج الاجتماعي، والثقافي والاقتصادي.
- **مصلحة العائلة والتلاحم الاجتماعي والطفولة والشبيبة:** تضمن الرعاية الصحية والقانونية والاجتماعية لفئة الأطفال (العاديين والمحرومين) من خلال الروابط الأسرية المرأة والأشخاص المسنين وما يتعلق بالعائلة بصفة عامة.
- **مصلحة برامج التنمية الاجتماعية ونشاطات التضامن والاتصال الاجتماعي:** تهتم وتتابع نشاطات ومشاريع الجمعيات ذات طابع الاجتماعي والإنساني وتقيم عملها، كما تسهر وتتابع البرامج التي لها علاقة بالتنمية الاجتماعية الموجهة بالخصوص إلى الفئات والمناطق المحرومة، والنائية والهشة.

3-الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية النعامة:

الهيكل التنظيمي وأهم مصالح المديرية



ب- مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** أجريت الدراسة بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية النعامة.
- **المجال الزمني:** أجريت الدراسة في فترة تمتد إلى ما يقارب شهر ونصف، من 25

مارس 2026 إلى 06 ماي 2026.

ج- مجتمع البحث وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة، والبالغ عددهم 92 موظفاً، منهم 36 ذكراً و56 أنثى. وقد تم اختيار هذه المديرية بطريقة قصدية نظراً لملاءمتها لموضوع الدراسة، إذ تضم فئة من الموظفين الذين يتعرضون لضغوط العمل ويهتمون بالقضايا الأسرية بحكم طبيعة مهامهم. ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة وإمكانية الوصول إلى جميع أفرادها، تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل، حيث شملت الدراسة كامل مجتمع البحث دون استثناء، وبالتالي أصبحت العينة ممثلة لجميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة.

د - منهج الدراسة:

بما أن موضوع البحث يهدف إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام بالأدوار الأسرية لدى عمال مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، ويعد هذا المنهج الأنسب لمثل هذه الدراسات لأنه يساعد على وصف الظاهرة بشكل دقيق، وتحليلها وتفسيرها.

وقد تم استخدام هذا المنهج منذ بداية الدراسة في تحديد الإشكالية وضبط المحاور، كما تجسد استخدام المنهج الوصفي بشكل أساسي وعملي في مرحلة "وصف العينة"؛ حيث لم يقتصر دورنا على سرد الأرقام، بل استخدمنا المنهج لتفكيك وتحليل الخصائص الديموغرافية والمهنية للموظفين (كالسن، الجنس، الحالة العائلية، والأقدمية)، وفهم كيف تؤثر هذه الخلفيات الشخصية على حجم الضغوط التي يتعرضون لها ومدى التزامهم بمسؤولياتهم الأسرية، بالإضافة إلى الاستعانة بالجدول الإحصائية، التكرارات، والنسب المئوية من أجل تنظيم هذه البيانات وتفسيرها للوصول إلى نتائج واضحة وواقعية.

هـ - أدوات جمع البيانات:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على :

1- **استمارة المعلومات:** اعتمدنا في دراستنا هذه على استمارة المعلومات باعتبارها أداة أساسية لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وواضحة، ونظرا لأن عدد الموظفين الإجمالي بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن هو 92 موظفا وموظفة، فقد قمنا بتوزيع 92 استمارة واسترجعناها بالكامل بنسبة استجابة بلغت 100%، وتعتبر هنا عينة قصدية تشمل كافة أفراد مجتمع البحث لاتباعنا أسلوب المسح الشامل. وقد تم اعداد أسئلة الإستمارة بما يتوافق مع فرضيات الدراسة، بهدف التحقق منها ميدانيا وتحليل نتائجها بشكل علمي، كما قسمت الإستمارة إلى ثلاث (03) محاور رئيسية، بما يسهل تنظيم المعلومات ودراسة مختلف جوانب الموضوع بطريقة واضحة ومنهجية.

- **محور البيانات الشخصية :** يتمثل في البيانات الشخصية مكون من ستة أسئلة.
- **المحور الأول:** مخصص لضغوط العمل الإيجابية يحتوي على تسعة عشر سؤال.
- **المحور الثاني:** يتعلق بضغوط العمل السلبية المكون من خمسة عشر سؤال.

و - المقاييس الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واستخراج النتائج بدقة، ومن أهمها التكرارات والنسب المئوية، حيث استخدمت لتنظيم البيانات وعرضها بطريقة واضحة تسهل فهمها وتفسيرها.

كما تم الاعتماد على الأسلوب الكمي من خلال تبويب المعلومات والبيانات في جداول إحصائية معتمدين على برنامج SPSS، ثم تحويلها إلى نسب ودلالات إحصائية يمكن قرائتها بسهولة، وذلك بهدف التحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى نتائج دقيقة.

إلى جانب ذلك تم استخدام الأسلوب الكيفي من خلال تحليل المعلومات وتفسيرها وربطها بالواقع العملي، مع مقارنة النتائج بما ورد في الدراسات والنظريات السابقة ذات الصلة بموضوع

الدراسة، وبذلك تم الجمع بين التحليل الرقمي والتفسير العلمي للوصول إلى فهم كلي لموضوع الدراسة.

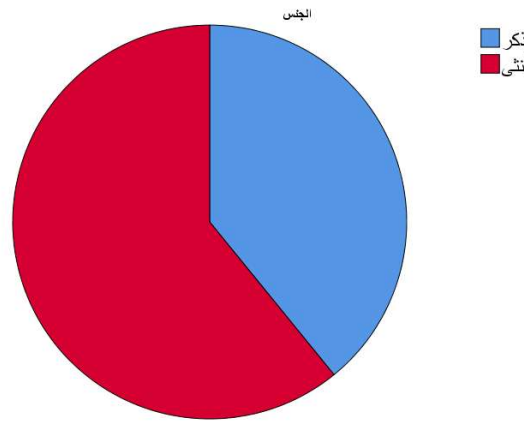
ز - تحليل وتفسير النتائج:

• محور البيانات الشخصية:

الجدول 04: يوضح توزيع العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	36	% 39.1
أنثى	56	% 60.9
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 03: يوضح توزيع العينة حسب الجنس



نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بلغت 60.9 % ، وهي أعلى من نسبة الذكور والمقدرة بـ 39.1 % ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة باعتبار هذه المديرية تهتم بقضايا المرأة والأسرى بشكل أكبر ، كذلك لأن الأنثى تهتم بكثير بقضايا الأسرة والتضامن والنشاط الاجتماعي.

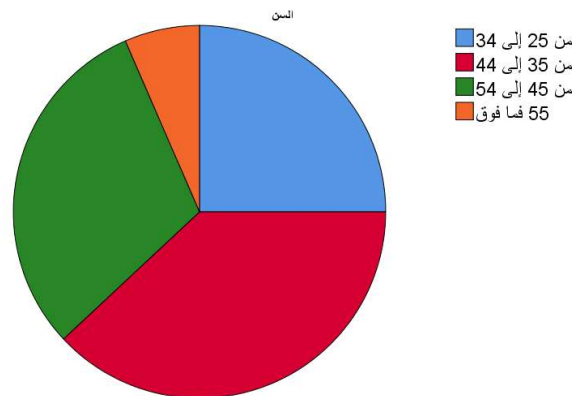
حيث إذا تم الرجوع إلى تقاليد وعرف المجتمع الجزائري نجد أن للمرأة اهتمام كبير بمختلف قضايا المديرية من خلال الرعاية، المرافقة، والتكفل بالفئات المحتاجة، وهي مجالات تشهد عادة مشاركة أكبر للمرأة، كما تعكس هذه النتائج تطور مكانة المرأة في سوق العمل وزيادة اندماجها

في الوظائف الاجتماعية والإدارية، كما يبرز التوزيع أن المديرية تعد مجالا مهنيا مناسباً للنساء، مع استمرار وجود الذكور بنسبة معتبرة.

الجدول رقم 05: يمثل توزيع العينة من حيث السن.

السن	التكرارات	النسبة
من 25 إلى 34	23	25 %
من 35 إلى 44	35	38 %
من 45 إلى 54	28	30.4 %
من 55 فما فوق	6	6.4 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 04: يوضح توزيع العينة من حيث السن



يتضح من خلال الجدول أن الفئة العمرية من 35 إلى 44 سنة تمثل النسبة الأكبر داخل مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بـ38%، تليها الفئة من 45 إلى 54 سنة بنسبة 30.4%، ثم فئة 25 إلى 34 سنة بنسبة 25%، بينما سجلت فئة 55 سنة فما فوق أضعف نسبة بـ6.4%، ويعكس هذا التوزيع هيمنة الفئات العمرية الوسطى، ما يدل على أن أغلب الموظفين يوجدون في مرحلة النضج المهني والخبرة الوظيفية.

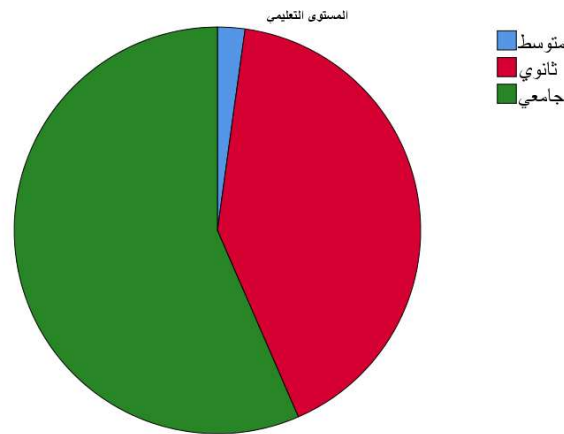
كما يشير الجدول إلى أن المديرية تعتمد بشكل كبير على موارد بشرية تجمع بين الحيوية والخبرة، حيث تمثل الفئات الوسطى القوة الأساسية في أداء المهام الاجتماعية والإدارية. كما أن

انخفاض نسبة الفئة الأكبر سنا قد يرتبط بالتقاعد أو محدودية الاستمرار في بعض الوظائف، بينما تعكس نسبة الشباب وجود تجديد نسبي داخل المؤسسة، مما يساهم في تحقيق التوازن بين الخبرة والتجديد في العمل.

الجدول 06: توزيع العينة من حيث المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	2	2.2 %
ثانوي	38	41.3 %
جامعي	52	56.5 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 05: يمثل توزيع العينة من حيث المستوى التعليمي



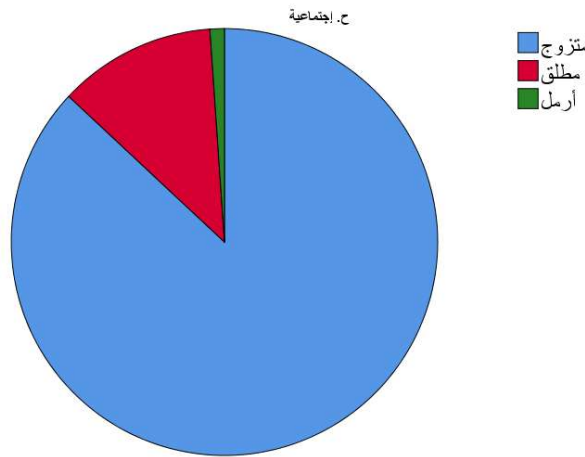
نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي بنسبة 56.5 %، يليهم أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 41.3 %، في حين سجل المستوى المتوسط نسبة ضعيفة جدا بلغت 2.2 %. ويعكس هذا التوزيع ارتفاع المستوى التعليمي داخل المؤسسة، ما يدل على اعتمادها على كفاءات بشرية مؤهلة علميا، خاصة أن طبيعة العمل الاجتماعي والإداري تتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية تساعد على التعامل مع مختلف القضايا الاجتماعية.

حيث تشير هذه النتائج إلى تطور مكانة التعليم في الالتحاق بالوظائف الاجتماعية، كما أصبح المستوى الجامعي عنصراً أساسياً في تحسين فرص العمل وتحمل المسؤوليات داخل المؤسسات العمومية، إذ يبرز هذا المؤشر أن المديرية تستفيد من موارد بشرية ذات تكوين علمي يسمح برفع جودة الأداء، مع وجود نسبة معتبرة من المستوى الثانوي تعكس تنوع الخلفيات التعليمية داخل المديرية.

الجدول رقم 07: يمثل توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	80	87 %
مطلق	11	12 %
أرمل	1	1.1 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 06: يمثل توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية



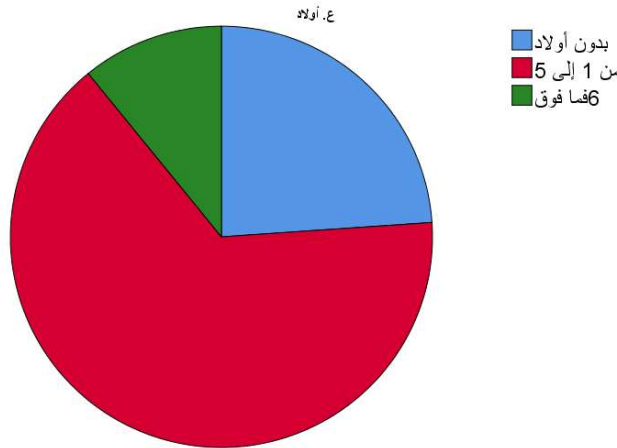
تظهر نتائج الجدول أن أغلبية أفراد مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن أن نسبة المتزوجون قدرت بـ 87%، وهي نسبة مرتفعة جداً مقارنة بالمطلقين الذين بلغت نسبتهم 12%، في حين سجلت فئة الأرمال نسبة ضعيفة جداً بـ 1.1%، ويعكس هذا التوزيع سيطرة واضحة لفئة المتزوجين، ما يشير إلى أن أغلب العاملين ينتمون إلى فئة مستقرة أسرياً واجتماعياً.

كما يمكن تفسير ذلك بأن الاستقرار الأسري غالبا ما يرتبط بالاستقرار المهني وتحمل المسؤولية داخل العمل، خاصة في المؤسسات الاجتماعية التي تتطلب التزاما واستمرارية في الأداء، حيث قد تعكس هذه النتائج طبيعة الفئة العمرية السائدة داخل المؤسسة، والتي تميل إلى مراحل عمرية يرتفع فيها معدل الزواج، مما يجعل البنية الاجتماعية للموظفين أكثر استقرارا ويؤثر إيجابيا على التوازن الاجتماعي والمهني داخل المديرية.

الجدول رقم 08: يمثل توزيع العينة من حيث عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرارات	النسبة المئوية
بدون أولاد	22	23.9 %
من 1 إلى 5	60	65.2 %
6 فما فوق	10	10.9 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 07: يمثل توزيع العينة حسب عدد الأولاد



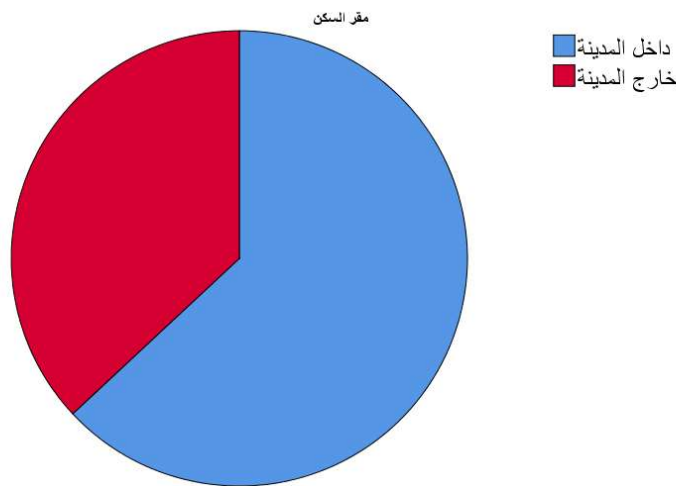
يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلب أفراد مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لديهم من 1 إلى 5 أولاد بنسبة 65.2%، يليهم من لا يملكون أولاد بنسبة 23.9%، بينما تمثل فئة من لديهم 6 أولاد فما فوق نسبة 10.9%. ويعكس هذا التوزيع أن النمط الأسري السائد داخل العينة هو الأسرة ذات الحجم الصغير إلى المتوسط.

حيث يمكن تفسير هذه النتائج بتغير أنماط الإنجاب داخل المجتمع، كما أصبحت الأسر تميل إلى تقليل عدد الأبناء بفعل التحولات الاقتصادية والاجتماعية وارتفاع تكاليف المعيشة، إضافة إلى الوعي بأهمية تنظيم الأسرة، إذ أن وجود نسبة معتبرة من دون أولاد قد يرتبط بفئة الشباب أو بدايات الحياة الزوجية، ما يعكس تنوع الوضعيات الأسرية داخل المديرية.

الجدول رقم 09: يمثل توزيع أفراد العينة حسب مقر السكن

مقر السكن	التكرارات	النسبة المئوية
داخل المدينة	58	63 %
خارج المدينة	34	37 %
المجموع	92	100 %

الشكل 08: يمثل توزيع أفراد العينة حسب مقر السكن



تظهر بيانات الجدول أن أغلب أفراد مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن يقيمون داخل المدينة بنسبة 63%، مقابل 37% يقيمون خارجها، حيث يعكس هذا التوزيع تمركزا نسبيا للعاملين بالقرب من مقر العمل، وهو ما قد يساهم في تسهيل التنقل اليومي وتقليل صعوبات الوصول إلى المؤسسة.

حيث يمكن تفسير هذا التوزيع بجاذبية المدن باعتبارها فضاءات توفر فرص عمل وخدمات أكثر، إضافة إلى تركيز المؤسسات الإدارية والاجتماعية فيها، فإن نسبة العاملين القادمين من خارج المدينة تشير إلى امتداد المجال الوظيفي للمؤسسة إلى محيطها الخارجي، ما يعكس

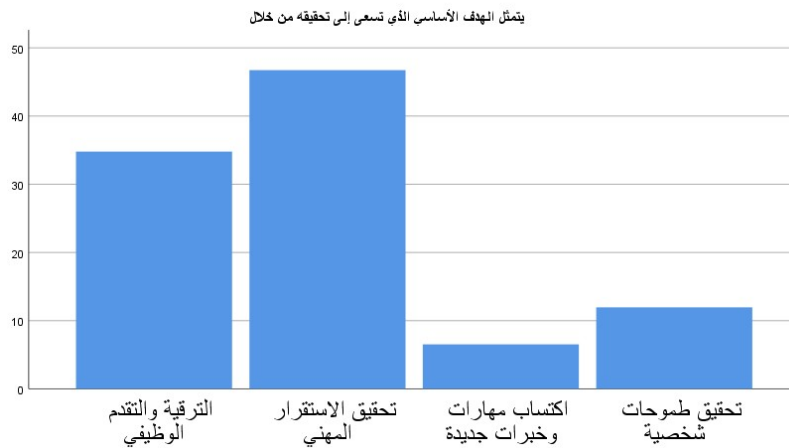
نوعا من الارتباط بين المركز الحضري والفضاءات الريفية أو شبه الحضرية في استقطاب اليد العاملة.

• المحور الأول: ضغوط العمل الإيجابية

الجدول رقم 10: يمثل الهدف الأساسي الذي يسعى إلى تحقيقه الموظف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الترقية والتقدم الوظيفي	32	% 34.8
تحقيق الاستقرار المهني	43	% 46.7
اكتساب مهارات وخبرات جديدة	6	% 6.5
تحقيق طموحات شخصية	11	% 12
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 09: يمثل الهدف الأساسي



نلاحظ من خلال الجدول أن الهدف الأكثر شيوعاً لدى موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن هو تحقيق الاستقرار المهني بنسبة 46.7%، يليه هدف الترقية والتقدم الوظيفي بنسبة 34.8%، بينما جاءت نسبة من يسعون إلى تحقيق طموحات شخصية بـ 12%، في حين سجل هدف اكتساب مهارات وخبرات جديدة أقل نسبة بـ 6.5%، ويبين هذا التوزيع أن أغلب الموظفين يركزون على جانب الاستقرار في العمل أكثر من الجوانب الأخرى.

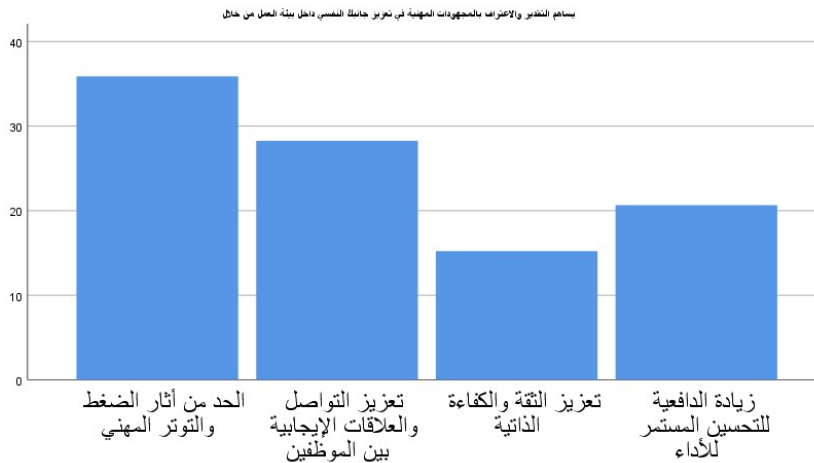
كما تعكس هذه النتائج أهمية الأمان الوظيفي داخل المؤسسات العمومية، حيث يعد الاستقرار المهني مطلباً أساسياً لدى العاملين، خاصة في القطاعات الاجتماعية، كما يشير ذلك

إلى أن الطموح المهني موجود لكنه أقل بروزا مقارنة بالحاجة إلى الاستقرار، ما قد يرتبط بطبيعة الوظائف الإدارية والاجتماعية التي تميل إلى الثبات أكثر من التغيير السريع في المسار المهني.

الجدول رقم 11: يمثل في مساهمة التقدير وبالمجهودات في الحالة النفسية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الحد من آثار الضغط والتوتر المهني	33	35.9 %
تعزيز التواصل والعلاقات الإيجابية بين الموظفين	26	28.3 %
تعزيز الثقة والكفاءة اكبيرة	14	15.2 %
زيادة الدافعية للتحسين المستمر للأداء	19	20.7 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 10: يمثل في مساهمة التقدير وبالمجهودات في الحالة النفسية



تظهر نتائج الجدول أن التقدير والاعتراف بالمجهودات المهنية يساهم أساسا في الحد من آثار الضغط والتوتر المهني بنسبة 35.9%، يليه تعزيز التواصل والعلاقات الإيجابية بين الموظفين بنسبة 28.3%، كما نرى أن 20.7% من الموظفين يزيد التقدير و الاعتراف

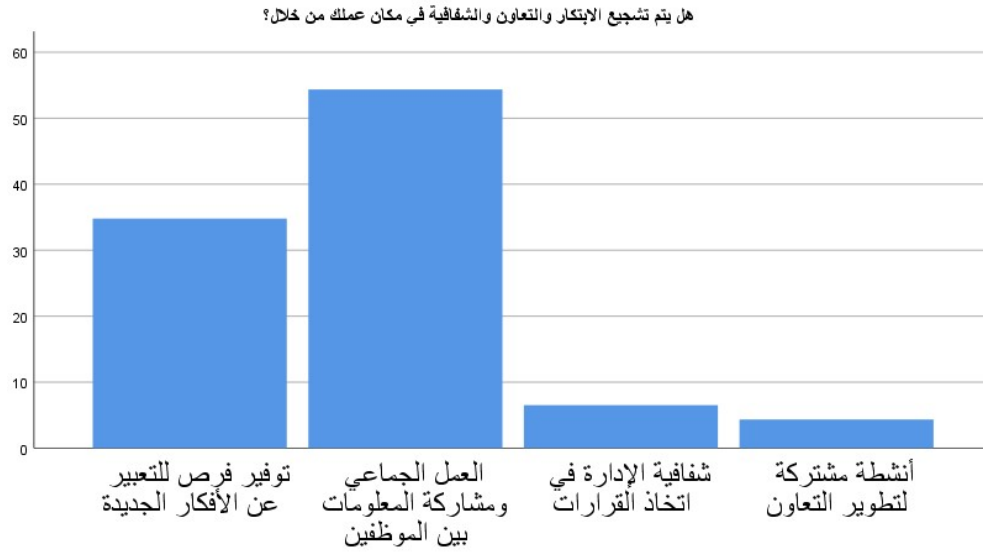
بمجهوداتهم المهنية من الدافعية لتحسين المستمر للأداء، بينما أشار 15.2% إلى أنه يعزز الثقة والكفاءة المهنية.

إذ تعكس هذه النتائج أهمية البعد المعنوي في بيئة العمل، لا يقتصر تأثير التقدير على الجانب المهني فقط، بل يمتد ليشمل الجانب النفسي والاجتماعي للعاملين، فالشعور بالاعتراف بالمجهودات يساهم في تقليل التوتر وتعزيز روح التعاون بين الموظفين، كما يدفع نحو تحسين الأداء وبناء مناخ عمل أكثر إيجابية واستقراراً داخل المؤسسة.

الجدول رقم 12: يمثل تشجيع الابتكار والتعاون والشفافية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
توفير فرص للتعبير عن الأفكار الجديدة	32	34.8 %
العمل الجماعي ومشاركة المعلومات بين الموظفين	50	54.3 %
شفافية الإدارة في اتخاذ القرارات	6	6.5 %
أنشطة مشتركة لتطوير التعاون	4	4.3 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 11: يمثل تشجيع الابتكار والتعاون والشفافية



يتضح من خلال الجدول أن تشجيع الابتكار والتعاون والشفافية في مكان العمل يتحقق أساساً من خلال العمل الجماعي ومشاركة المعلومات بين الموظفين بنسبة 54.3%، وهو ما يمثل العامل الأكثر تأثيراً حسب آراء المبحوثين، يليه توفير فرص للتعبير عن الأفكار الجديدة بنسبة 34.8%، ثم شفافية الإدارة في اتخاذ القرارات بنسبة 6.5%، وأخيراً الأنشطة المشتركة لتطوير التعاون بنسبة 4.3%.

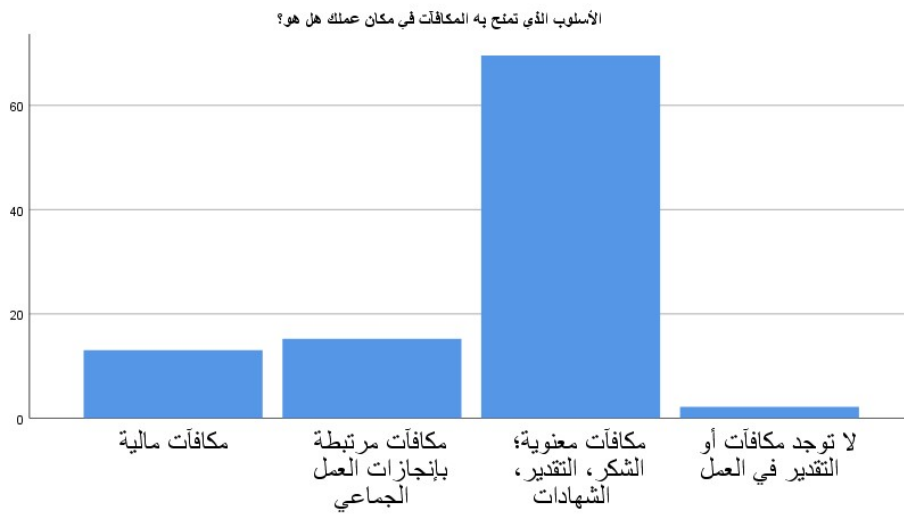
حيث تعكس هذه النتائج أن بيئة العمل داخل مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن تعتمد بدرجة كبيرة على التفاعل اليومي بين الموظفين وتبادل المعلومات، وهو ما يعزز روح الفريق ويقوي العلاقات المهنية. في المقابل، يظهر أن دور الإدارة في ترسيخ الشفافية وتنظيم الأنشطة المشتركة لا يزال محدوداً نسبياً، مما يشير إلى إمكانية تطوير آليات أكثر فعالية لتعزيز الابتكار والتعاون بشكل مؤسسي ومنظم.

الجدول رقم 13: يمثل الأسلوب الذي تمنح به المكافآت في المديرية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
مكافآت مالية	12	13 %
مكافآت مرتبطة بإنجازات العمل الجماعي	14	15.2 %

مكافآت معنوية مثل؛ الشكر، التقدير، الشهادات	64	% 69.6
لا توجد مكافآت أو التقدير في العمل	2	% 2.2
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 12: يمثل الأسلوب الذي تمنح به المكافآت



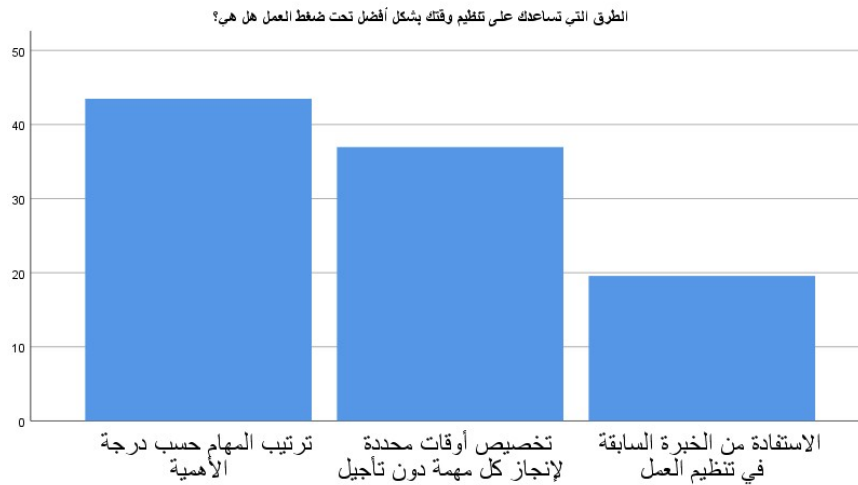
نستخلص من نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يرون أن المكافآت في مكان العمل تتم أساساً من خلال المكافآت المعنوية مثل الشكر والتقدير والشهادات بنسبة 69.6%، مقابل نسب أقل للمكافآت المرتبطة بالعمل الجماعي 15.2% والمكافآت المالية 13%، ويشير ذلك إلى أن المؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة على الدعم المعنوي كوسيلة لتحفيز العاملين والتخفيف من ضغوط العمل النفسية.

حيث إن التقدير المعنوي قد يساهم في تخفيف التوتر المهني وتحسين الحالة النفسية للموظف، مما يساعده على تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياته المهنية والأسرية، فكلما شعر العامل بالتقدير داخل بيئة العمل، زادت قدرته على مواجهة الضغوط اليومية دون أن تنعكس سلباً على دوره داخل الأسرة، بينما قد يؤدي ضعف الحوافز أو غيابها إلى زيادة الضغط النفسي بما قد يؤثر على مستوى التزامه الأسري.

الجدول رقم 14: يمثل الطرق التي تساعد لموظف على تنظيم وقته تحت ضغط العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
ترتيب المهام حسب درجة الأهمية	40	% 43.5
تخصيص أوقات محددة لإنجاز كل مهمة دون تأجيل	34	% 37
الاستفادة من الخبرة السابقة في تنظيم العمل	18	% 19.6
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 13: يمثل الطرق التي تساعد الموظف على تنظيم وقته تحت ضغوط العمل



تظهر نتائج الجدول أن أكثر الطرق اعتمادا لتنظيم الوقت تحت ضغط العمل هي ترتيب المهام حسب درجة الأهمية بنسبة 43.5%، تليها تخصيص أوقات محددة لإنجاز كل مهمة دون تأجيل بنسبة 37%، ثم الاستفادة من الخبرة السابقة في تنظيم العمل بنسبة 19.6%، ويعكس ذلك أن الموظفين يميلون إلى استخدام أساليب عملية تقوم على التخطيط المسبق وتحديد الأولويات لمواجهة ضغوط العمل اليومية.

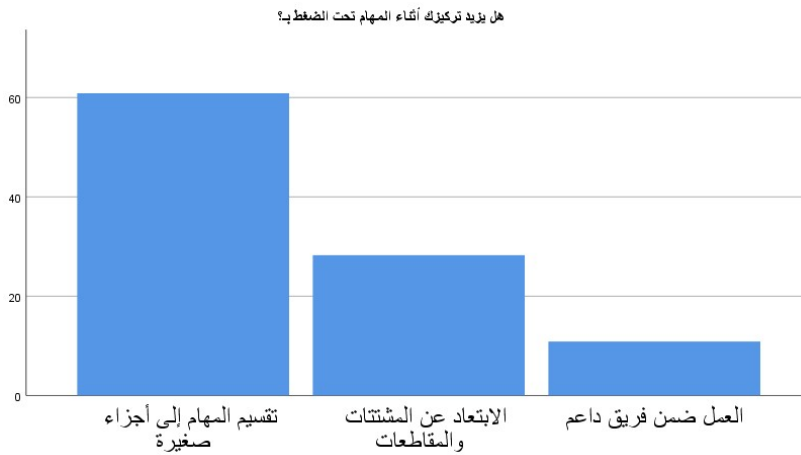
كما إن حسن تنظيم الوقت يمثل آلية أساسية للتقليل من تأثير الضغط المهني على الحياة الأسرية، فكلما تمكن الموظف من إدارة وقته بكفاءة داخل العمل، أصبح أكثر قدرة على تحقيق

التوازن بين مسؤولياته الوظيفية وواجباته الأسرية، مما يقلل من احتمالات انتقال التوتر المهني إلى المجال الأسري ويحافظ على الاستقرار داخل الأسرة.

الجدول رقم 15: يمثل زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة	56	60.9 %
الابتعاد المشتتات والمقاطعات	26	28.3 %
العمل ضمن فريق داعم	10	10.9 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 14: يمثل زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط



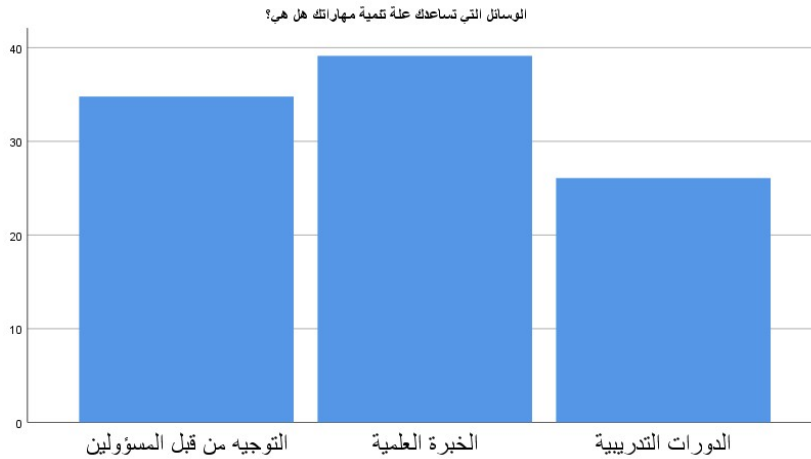
نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يرون أن زيادة التركيز أثناء أداء المهام تحت الضغط تتحقق أساساً من خلال تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة بنسبة 60.9%، وهي النسبة الأعلى ثم يليها الابتعاد عن المشتتات والمقاطعات بنسبة 28.3%، ثم العمل ضمن فريق داعم بنسبة 10.9%، كما يشير ذلك إلى أن الموظفين يعتمدون بشكل كبير على التنظيم الفردي وتبسيط المهام كاستراتيجية أساسية لمواجهة ضغط العمل وتحسين الأداء.

كما إن تقسيم المهام وتخفيف الشعور بتراكم المسؤوليات يساعد الموظف على تقليل الإرهاق النفسي والذهني داخل العمل، مما ينعكس إيجابيا على قدرته في الحفاظ على طاقته وتوازنه عند العودة إلى أسرته، فكلما استطاع الموظف التحكم في ضغط العمل وتحسين تركيزه، أصبح أكثر قدرة على الفصل بين الضغوط المهنية والواجبات الأسرية، وبالتالي تعزيز التزامه بدوره داخل الأسرة.

الجدول رقم 16: يمثل الوسائل التي تساعد الموظف على تنمية مهارته

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
التوجيه من قبل المسؤولين	32	34.8 %
الخبرة العلمية	36	39.1 %
الدورات التدريبية	24	26.1 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 15: يمثل الوسائل التي تساعد الموظف على تنمية مهارته



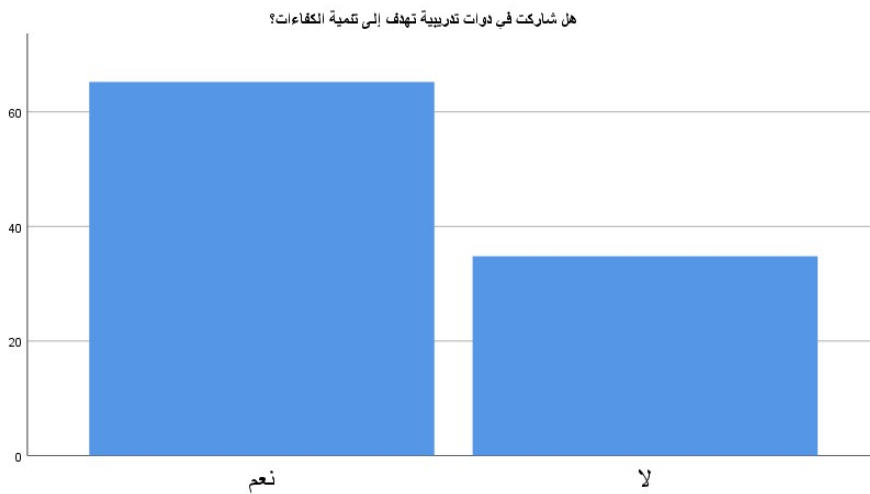
يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن الخبرة العملية والعلمية تعد الوسيلة الأكثر مساهمة في تنمية مهارات الموظف بنسبة 39.1%، تليها التوجيهات المقدمة من المسؤولين بنسبة 34.8%، ثم الدورات التدريبية بنسبة 26.1%، ويعكس هذا التوزيع أن تطوير مهارات الموظفين يعتمد بدرجة كبيرة على التجربة المهنية المباشرة والتعلم من الممارسة اليومية، إلى جانب الدعم الإداري والتكوين المستمر.

حيث إن تنمية المهارات المهنية تساعد الموظف على أداء مهامه بكفاءة أكبر وتقليل الشعور بالضغط الناتج عن نقص الخبرة أو ضعف التحكم في متطلبات العمل، فكلما امتلك الموظف مهارات وخبرات أفضل، أصبح أكثر قدرة على إدارة مسؤولياته المهنية بفعالية وفي وقت أقل، مما يتيح له فرصاً أفضل لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة والحفاظ على التزامه بأدواره الأسرية.

الجدول رقم 17: يمثل مشاركة الموظف في دورات تدريبية يهدف إلى تنمية الكفاءات

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	60	65.2 %
لا	32	34.8 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 16: يمثل مشاركة الموظف في دورات تدريبية تهدف إلى تنمية الكفاءات



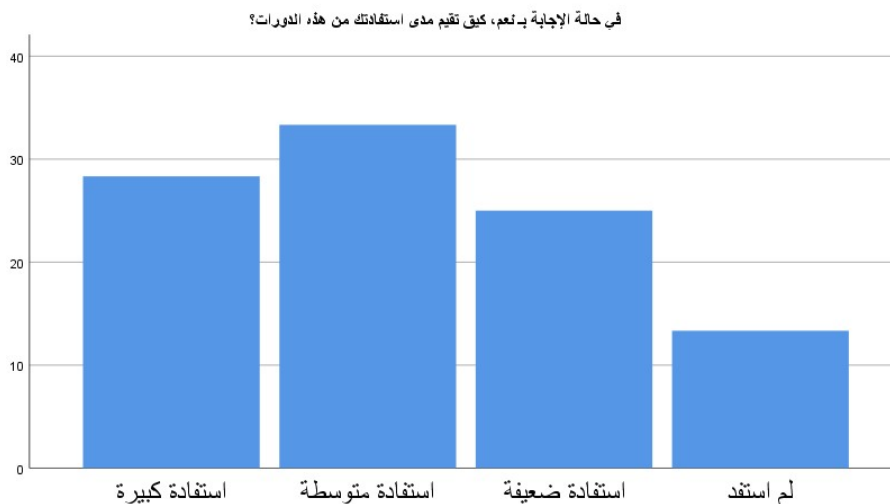
يتبين لنا من نتائج الجدول أن نسبة 65.2% من الموظفين يشاركون في دورات تدريبية تهدف إلى تنمية كفاءاتهم، مقابل 34.8% لا يشاركون فيها، ويشير ذلك إلى أن أغلبية العاملين يدركون أهمية التكوين المستمر في تطوير قدراتهم المهنية وتحسين أدائهم داخل المؤسسة، وهو ما يعكس توجهها إيجابياً نحو اكتساب معارف ومهارات تساعد على مواجهة متطلبات العمل المختلفة.

حيث إن المشاركة في الدورات التدريبية قد تسهم في تعزيز كفاءة الموظف وتقليل الضغوط الناتجة عن ضعف الخبرة أو صعوبة المهام، مما يساعده على أداء عمله بصورة أكثر تنظيماً وفعالية، وهذا بدوره قد ينعكس إيجابياً على حياته الأسرية، إذ كلما كان الموظف أكثر تأهيلاً وقدرة على التحكم في ضغوط العمل، أصبح أكثر قدرة على التوفيق بين مسؤولياته المهنية وأدواره داخل الأسرة.

الجدول رقم 18: يمثل كيف يقيم الموظف مدى الاستفادة من هذه الدورات

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
استفادة كبيرة	17	18.8 %
استفادة متوسطة	20	21.7 %
استفادة ضعيفة	15	16.3 %
لم أستفد	8	8.7 %
لم يجيبوا بـ نعم	32	34.8 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 17: يمثل كيف يقيم الموظف مدى الاستفادة من هذه الدورات



نستخلص من نتائج الجدول تفاوتاً في تقييم الموظفين لمدى الاستفادة من الدورات التدريبية، حيث يرى 21.7% أن استفادتهم كانت متوسطة، و18.8% أكدوا تحقيق استفادة

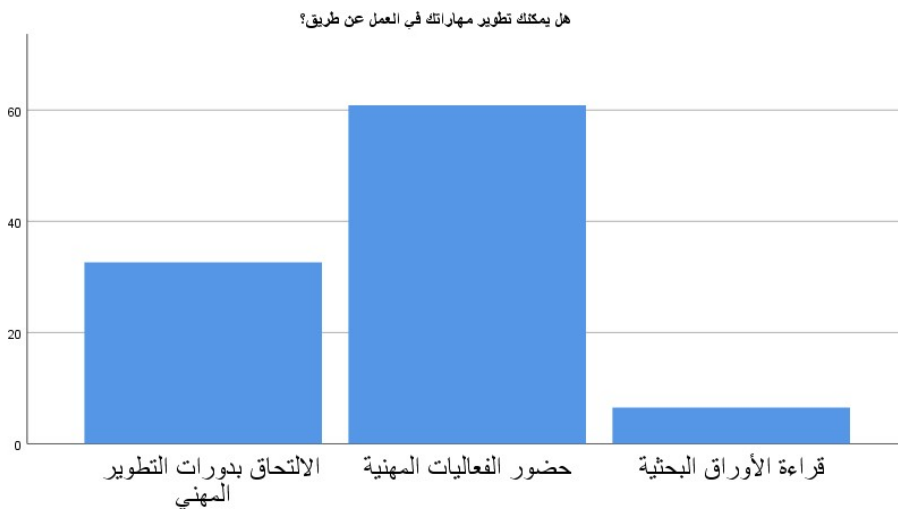
كبيرة، بينما صرح 16.3% بأن الاستفادة كانت ضعيفة، و 8.7% لم يستفيدوا منها، في حين أن 34.8% لم يشاركوا أصلاً في هذه الدورات، ويعكس ذلك أن أثر الدورات التدريبية يختلف من موظف لآخر بحسب محتوى الدورات ومدى ارتباطها باحتياجات العمل الفعلية.

كما إن الدورات التدريبية تكون أكثر فاعلية عندما تمنح الموظف مهارات عملية تساعد على تحسين أدائه وتقليل ضغوطه المهنية، فكلما كانت الاستفادة أكبر، ازدادت قدرة الموظف على التحكم في متطلبات العمل وتنظيم جهده، مما ينعكس إيجابياً على توازنه النفسي والأسري، أما ضعف الاستفادة أو غياب التكوين فقد يؤدي إلى استمرار الضغوط المهنية، وهو ما قد يؤثر على قدرة الموظف في الوفاء بمسؤولياته الأسرية بشكل متوازن.

الجدول رقم 19: يمثل طرق إمكانية تطوير مهارة الموظف في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الالتحاق بدورات التطوير المهني	30	32.6 %
حضور فعاليات مهنية	56	60.9 %
قراءة الأوراق البحثية	6	6.5 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 18: يمثل طرق إمكانية تطوير مهارة الموظف في العمل



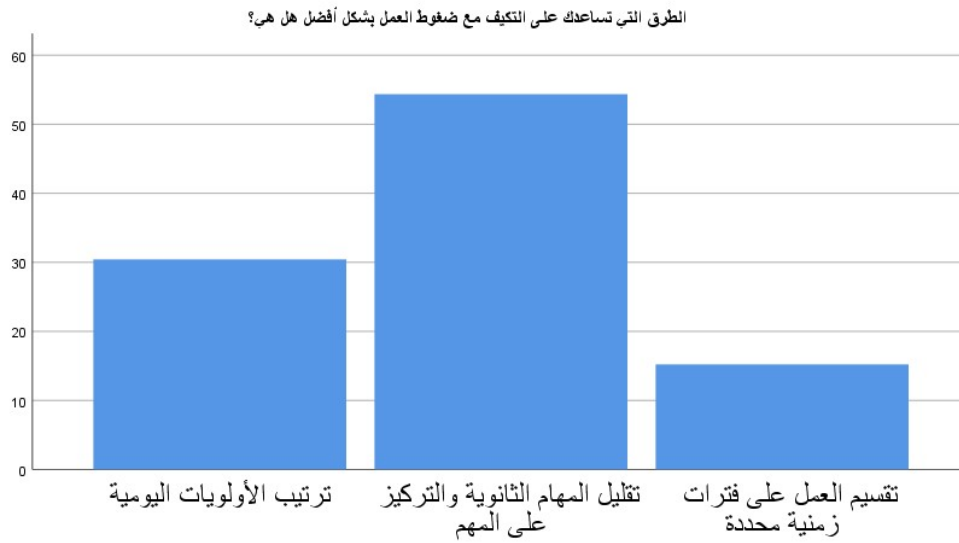
نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن تطوير مهارات الموظف في العمل يعتمد أساساً على حضور الفعاليات المهنية بنسبة 60.9%، يليه الالتحاق بدورات التطوير المهني بنسبة 32.6%، بينما جاءت قراءة الأوراق البحثية في المرتبة الأخيرة بنسبة 6.5%، ويعكس ذلك أن الموظفين يميلون أكثر إلى أساليب التعلم التفاعلية والمباشرة التي توفر خبرة ميدانية وتواصلًا مهنيًا.

حيث إن تنمية مهارات الموظف من خلال هذه الوسائل تساعد على تحسين كفاءته المهنية وتقليل صعوبة المهام، مما يخفف من حدة الضغط الوظيفي، فكلما تطورت مهاراته، أصبح أكثر قدرة على إنجاز عمله بكفاءة وفي وقت أقل، وهو ما يساهم في تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل ومسؤولياته داخل الأسرة.

الجدول رقم 20: يمثل الطرق التي تساعد الموظف على التكيف مع ضغوط العمل بشكل أفضل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
ترتيب الأولويات اليومية	28	30.4 %
تقليل المهام الثانوية والتركيز على المهم	50	54.3 %
تقسيم العمل على فترات زمنية محددة	14	15.5 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 19: يمثل الطرق التي تساعد الموظف على التكيف مع ضغوط العمل بشكل أفضل



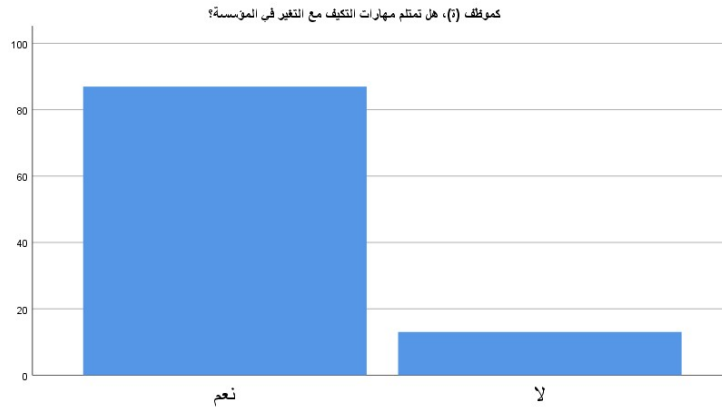
تظهر نتائج الجدول أن أكثر الطرق التي تساعد الموظف على التكيف مع ضغوط العمل هي تقليل المهام الثانوية والتركيز على المهام الأساسية بنسبة 54.3%، يليها ترتيب الأولويات اليومية بنسبة 30.4%، ثم تقسيم العمل على فترات زمنية محددة بنسبة 15.5%، ويعكس هذا التوزيع اعتماد الموظفين على استراتيجيات تنظيمية تهدف إلى تخفيف الضغط من خلال التركيز على الأهم وتجنب التشتت في الأعمال الأقل ضرورة.

حيث إن التركيز على الأولويات الأساسية داخل العمل يساعد الموظف على إدارة جهده ووقته بصورة أفضل، مما يقلل من استنزافه النفسي والجسدي، وهذا التكيف الإيجابي مع ضغوط العمل يساهم في الحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، حيث يصبح الموظف أكثر قدرة على أداء واجباته الوظيفية دون أن يؤثر ذلك سلبًا على التزامه بمسؤولياته تجاه أسرته.

الجدول رقم 21: يمثل امتلاك الموظف للمهارات مع التغير في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	80	87 %
لا	12	13 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 20: يمثل امتلاك الموظف للمهارات مع التغير في المؤسسة



يبين لنا الجدول أن نسبة كبيرة من الموظفين قدرت بـ 87%، يؤكدون امتلاكهم للمهارات التي تساعدهم على التكيف مع التغيرات داخل المؤسسة، مقابل 13% فقط يرون عكس ذلك، ويعكس هذا المؤشر مستوى مرتفعاً من الجاهزية المهنية والقدرة على مواكبة التحولات التنظيمية، وهو ما يدل على أن أغلب العاملين يمتلكون مرونة تساعدهم على التعامل مع المستجدات ومتطلبات العمل المتغيرة.

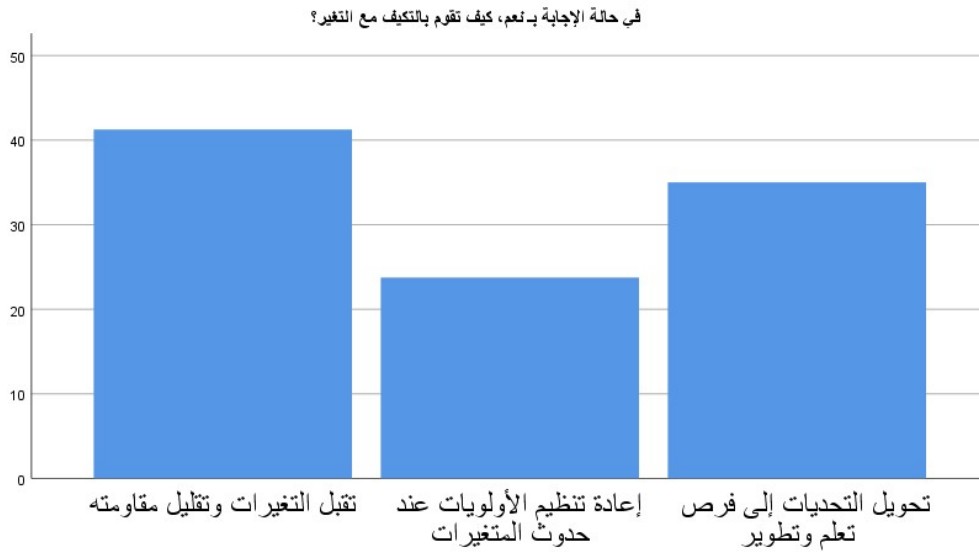
حيث إن امتلاك مهارات التكيف مع التغيرات المهنية يساهم في تقليل الشعور بالضغط الناتج عن التحولات داخل بيئة العمل، ويمنح الموظف قدرة أكبر على التحكم في الظروف المهنية المختلفة، وهذا بدوره ينعكس إيجابياً على استقراره النفسي والاجتماعي، مما يساعده على الحفاظ على توازنه بين مسؤولياته المهنية والتزاماته الأسرية دون أن تؤثر التغيرات الوظيفية بشكل كبير على دوره داخل الأسرة.

الجدول رقم 22: يمثل كيف يقوم الموظف بالتكيف مع التغير

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
تقبل التغيرات وتقليل مقاومته	33	35.9 %
إعادة تنظيم الأولويات عند حدوث المتغيرات	19	20.7 %

30.4 %	28	تحويل التحديات إلى فرص تعلم وتطوير
13 %	12	لم يجيبوا ب نعم
100 %	92	المجموع

الشكل رقم 21: يمثل كيف يقوم الموظف بالتكيف مع التغير



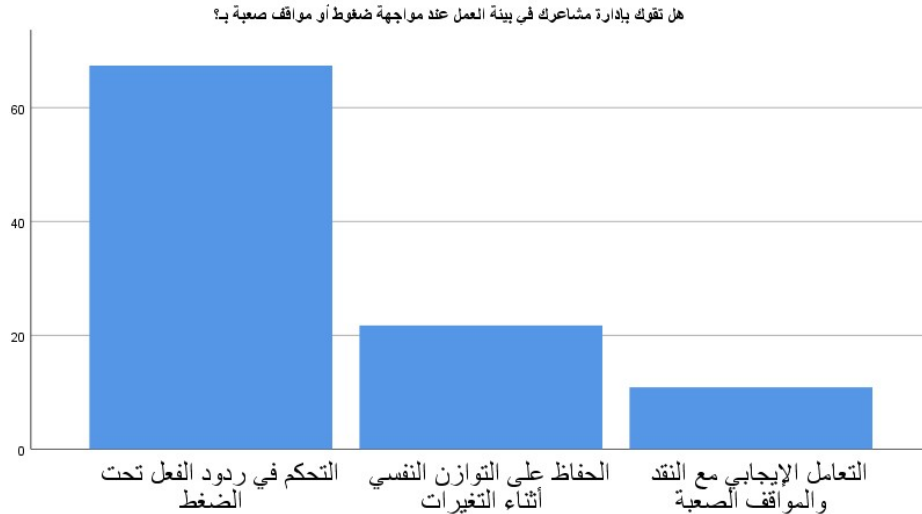
نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أكثر أساليب التكيف مع التغير داخل المؤسسة تتمثل في تقبل التغيرات وتقليل مقاومتها بنسبة 35.9%، يليها تحويل التحديات إلى فرص للتعلم والتطوير بنسبة 30.4%، ثم إعادة تنظيم الأولويات عند حدوث المتغيرات بنسبة 20.7%، بينما لم يجب 13% لأنهم لم يصرحوا بامتلاك هذه القدرة أصلاً، ويعكس هذا التوزيع أن أغلب الموظفين يميلون إلى التكيف الإيجابي مع التغير من خلال المرونة النفسية وتطوير الذات بدل مقاومة المستجدات.

حيث إن قدرة الموظف على تقبل التغيرات وإعادة التكيف معها تقل من حدة الضغوط المهنية الناتجة عن التحولات التنظيمية، مما يساعده على الحفاظ على استقراره النفسي والاجتماعي، فكلما تعامل الموظف مع التغير باعتباره فرصة للتعلم والتطور، أصبح أكثر قدرة على ضبط التوتر المهني ومنع انتقاله إلى الحياة الأسرية، وهو ما يعزز توازنه بين مسؤولياته في العمل والتزاماته تجاه أسرته.

الجدول رقم 23: يمثل قدرة الموظف على إدارة مشاعره في بيئة العمل عند مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
التحكم في ردود الفعل تحت الضغط	61	67.4 %
الحفاظ على التوازن النفسي أثناء التغيرات	20	21.7 %
التعامل الإيجابي مع النقد والمواقف الصعبة	10	10.9 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 22: يمثل قدرة الموظف على إدارة مشاعره في بيئة العمل عند مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة



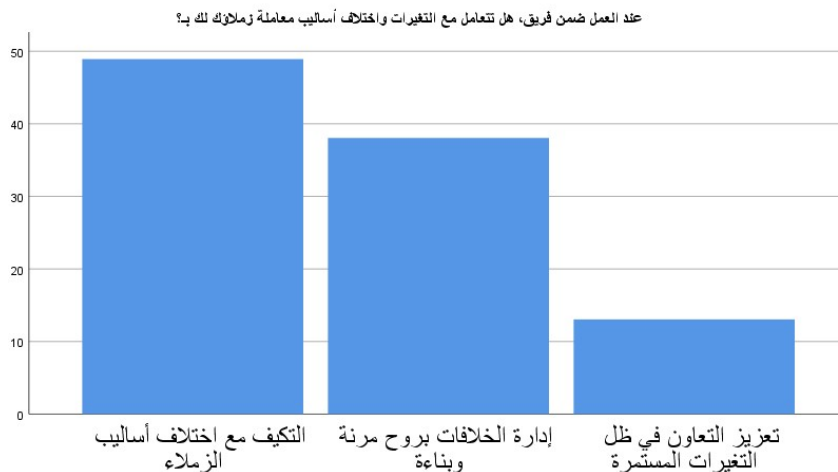
نرى من خلال نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يمتلكون قدرة واضحة على إدارة مشاعرهم في بيئة العمل، حيث جاءت أعلى نسبة في التحكم في ردود الفعل تحت الضغط بـ 67.4%، يليها الحفاظ على التوازن النفسي أثناء التغيرات بنسبة 21.7%، ثم التعامل الإيجابي مع النقد والمواقف الصعبة بنسبة أقل، ويعكس هذا التوزيع أهمية الضبط الانفعالي كوسيلة أساسية لمواجهة ضغوط العمل والتعامل مع المواقف المهنية الصعبة.

كما إن قدرة الموظف على التحكم في انفعالاته داخل العمل تساهم في الحد من انتقال التوتر والضغط النفسي إلى الحياة الأسرية، فكلما كان الموظف أكثر قدرة على ضبط مشاعره والتعامل بهدوء مع الضغوط المهنية، أصبح أكثر استعداداً للحفاظ على استقراره النفسي والاجتماعي، مما يساعده على أداء أدواره الأسرية بصورة متوازنة دون أن تؤثر مشكلات العمل سلباً على علاقاته داخل الأسرة.

الجدول رقم 24: يمثل كيفية التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء للموظف عند العمل ضمن فريق

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء	45	% 48.9
إدارة الخلافات بروح مرنة وبناءة	35	% 38
تعزيز التعاون في ظل التغيرات المستمرة	12	% 13.1
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 23: يمثل كيفية التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء للموظف عند العمل ضمن فريق



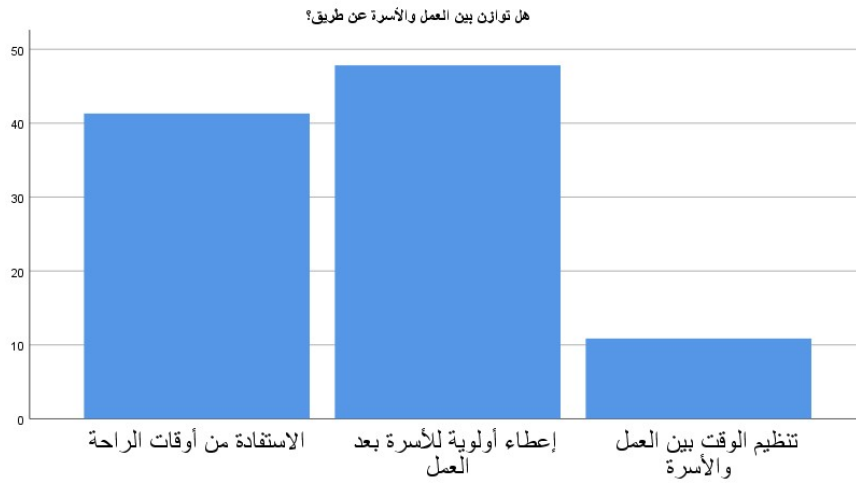
تبين لنا نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يتعاملون مع التغيرات واختلاف أساليب الزملاء داخل فريق العمل من خلال التكيف مع اختلاف أساليبهم بنسبة 48.9%، يلي ذلك إدارة الخلافات بروح مرنة وبناءة بنسبة 38%، بينما جاءت نسبة تعزيز التعاون في ظل التغيرات المستمرة بـ 13.1%. ويعكس هذا التوزيع أن التكيف الاجتماعي والمرونة في العلاقات المهنية يمثلان الأسلوب الأكثر اعتماداً للحفاظ على الانسجام داخل بيئة العمل.

كما إن قدرة الموظف على التكيف مع اختلاف الشخصيات وأساليب التعامل داخل العمل تساعد على تقليل التوتر والصراعات المهنية، مما يخفف من الضغوط النفسية التي قد تنتقل إلى الحياة الأسرية، فكلما امتلك الموظف مهارات اجتماعية في إدارة العلاقات والخلافات داخل المؤسسة، أصبح أكثر قدرة على الحفاظ على استقراره النفسي وتحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل ومسؤولياته الأسرية.

الجدول رقم 25: يمثل طريقة التوازن بين العمل والأسرة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الاستفادة من أوقات الراحة	38	41.3 %
إعطاء أولوية للأسرة بعد العمل	44	47.8 %
تنظيم الوقت بين العمل والأسرة	10	10.9 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 24: يمثل طريقة التوازن بين العمل والأسرة



نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يحققون التوازن بين العمل والأسرة من خلال إعطاء أولوية للأسرة بعد انتهاء العمل بنسبة 47.8%، تليها الاستفادة من أوقات الراحة بنسبة 41.3%، بينما جاءت نسبة تنظيم الوقت بين العمل والأسرة بـ 10.9%، ويعكس هذا التوزيع أن الموظفين يدركون أهمية الفصل النسبي بين المجال المهني والحياة الأسرية، مع تركيز واضح على الأسرة باعتبارها مجالا أساسيا للاستقرار والدعم الاجتماعي.

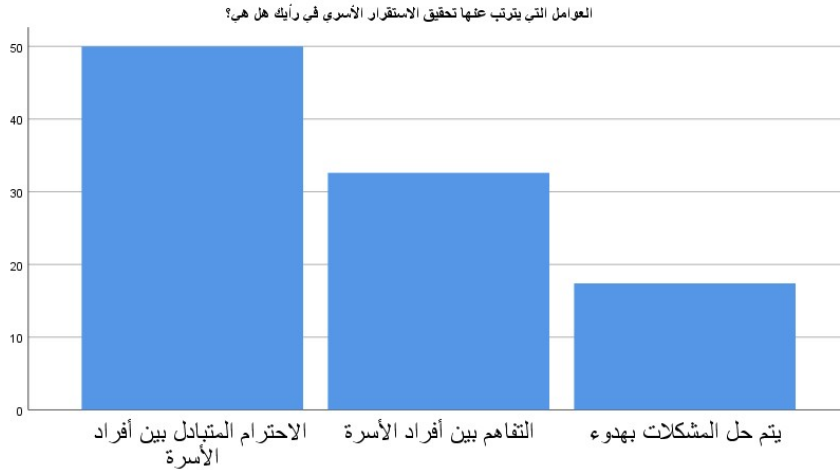
حيث تشير هذه النتائج إلى أن الحفاظ على الروابط الأسرية يمثل آلية مهمة للتخفيف من آثار الضغط المهني، فإعطاء الأسرة مكانة أولوية بعد العمل يساعد الموظف على استعادة التوازن النفسي والاجتماعي، كما أن استثمار أوقات الراحة بشكل جيد يساهم في تقليل الإرهاق وتحسين جودة العلاقات الأسرية، مما يعزز قدرة الفرد على التوفيق بين مسؤولياته المهنية وواجباته الأسرية.

الجدول رقم 26: يمثل العوامل التي يترتب عنها تحقيق الاستقرار الأسري في رأي الموظف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة	46	50 %
التفاهم بين أفراد الأسرة	30	32.6 %

17.4 %	16	يتم حل المشكلات بهدوء
100 %	92	المجموع

الشكل رقم 25: يمثل العوامل التي يترتب عنها تحقيق الاستقرار الأسري في رأي الموظف



نستنتج من خلال نتائج الجدول أن العامل الأكثر أهمية في تحقيق الاستقرار الأسري من وجهة نظر الموظفين هو الاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة بنسبة 50%، يليه التفاهم بين أفراد الأسرة بنسبة 32.6%، ثم حل المشكلات بهدوء بنسبة 17.4%، حيث يعكس هذا التوزيع أن الاستقرار الأسري يركز أساساً على جودة العلاقات الإنسانية داخل الأسرة، خاصة من خلال الاحترام والتواصل الإيجابي بين أفرادها.

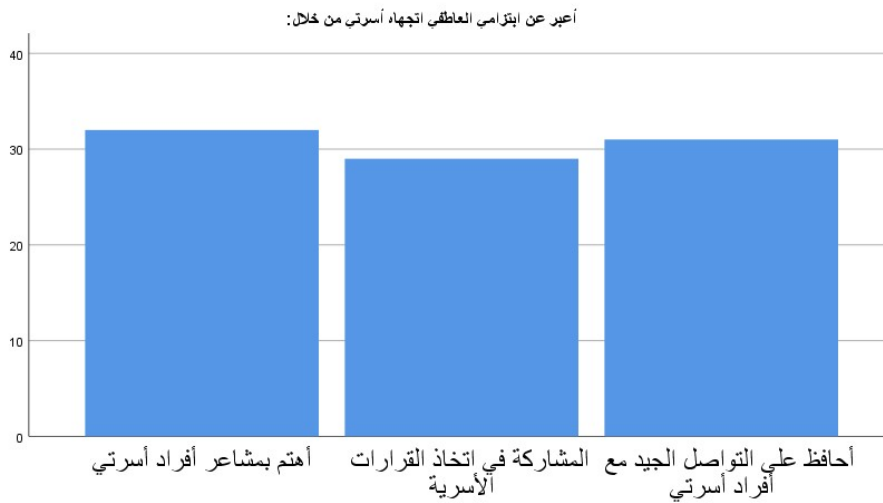
إذ إن وجود بيئة أسرية قائمة على الاحترام والتفاهم يساعد الموظف على مواجهة ضغوط العمل بصورة أفضل، إذ توفر الأسرة المستقرة دعماً نفسياً واجتماعياً يخفف من آثار التوتر المهني، كما أن حل المشكلات الأسرية بهدوء يساهم في تقليل الضغوط المزدوجة بين العمل والأسرة، مما يعزز قدرة الموظف على الحفاظ على توازنه والوفاء بمسؤولياته الأسرية والمهنية بشكل أكثر استقراراً.

الجدول رقم 27: يمثل التعبير عن الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
34.8 %	32	أهتم بمشاعر أفراد أسرتي

المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية	29	31.5 %
أحافظ على التواصل الجيد مع أفراد أسرتي	31	33.7 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 26: يمثل التعبير عن الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة



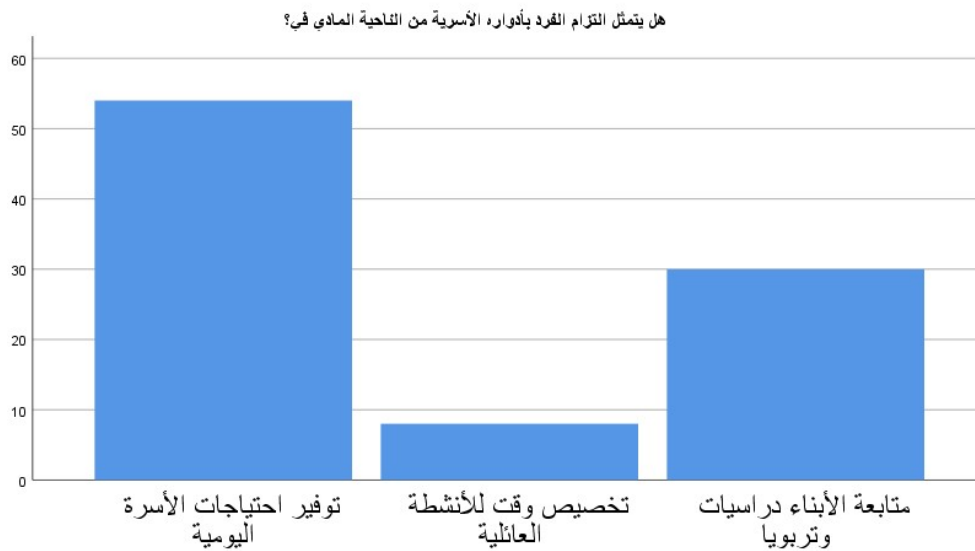
أظهر لنا الجدول تقارباً واضحاً في أشكال التعبير عن الالتزام العاطفي تجاه الأسرة، حيث جاءت أعلى نسبة لدى الموظفين الذين يهتمون بمشاعر أفراد أسرته بـ 34.8%، يليها الحفاظ على التواصل الجيد مع أفراد الأسرة بنسبة 33.7%، ثم المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية بنسبة 31.5%، ويعكس هذا التقارب أن الالتزام الأسري لا يقتصر على جانب واحد، بل يشمل الاهتمام العاطفي، التواصل المستمر، والمشاركة الفعلية في الحياة الأسرية.

حيث إن قدرة الموظف على الحفاظ على اهتمامه العاطفي وتواصله الأسري رغم ضغوط العمل تعكس نجاحه النسبي في تحقيق التوازن بين المجالين المهني والأسري، فكلما حافظ الموظف على روابطه العاطفية ومشاركته داخل الأسرة، قل تأثير الضغوط المهنية على استقراره الأسري، مما يعزز التماسك الأسري ويدعم أدائه الاجتماعي داخل المنزل والعمل معاً.

الجدول رقم 28: يمثل التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
توفير احتياجات الأسرة اليومية	54	58.7 %
تخصيص وقت للأنشطة العائلية	8	8.7 %
متابعة الأبناء دراسيا وتربويا	30	32.6 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 27: يمثل التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية



تظهر نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يربطون التزامهم بأدوارهم الأسرية أساسا بتوفير الاحتياجات اليومية للأسرة بنسبة 58.7%، وهو ما يعكس أولوية البعد المادي والمسؤولية الاقتصادية داخل الأسرة، كما أشار 32.6% إلى أهمية متابعة الأبناء دراسيا وتربويا، بينما جاءت نسبة تخصيص وقت للأنشطة العائلية منخفضة بـ 8.7%، مما يدل على أن الجوانب الاقتصادية والتربوية تحظى باهتمام أكبر مقارنة بالجانب الترفيهي أو التفاعلي.

حيث تشير هذه النتائج إلى أن ضغوط العمل قد تدفع الموظف إلى التركيز أكثر على دوره المادي باعتباره مسؤولية أساسية، أحيانا على حساب الوقت المخصص للتفاعل الأسري

المباشر، فكلما ازدادت متطلبات العمل، قد يصبح توفير الاحتياجات المعيشية أولوية قصوى، بينما يتراجع الوقت المخصص للأنشطة العائلية، وهو ما يبرز أهمية تحقيق توازن بين الواجب الاقتصادي والبعد الاجتماعي والتربوي داخل الأسرة لضمان استقرارها.

- عرض الجداول المركبة وتحليل العلاقات الإحصائية للفرضية الأولى:

الجدول رقم 29: يعرض العلاقة التي تربط بين التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية

المادية مع إدارة المشاعر عن مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة

المجموع	هل تقوم بإدارة مشاعرك في بيئة العمل عن مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة بـ				
	التعامل الإيجابي مع النقد والمواقف الصعبة	الحفاظ على التوازن النفسي أثناء التغيرات	التحكم في ردود الفعل تحت الضغط		
54	03	17	34	توفير احتياجات الأسرة اليومية	هل يتمثل التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية بـ
08	02	01	05	تخصيص وقت للأنشطة العائلية	
30	05	02	23	متابعة الأبناء دراسيا وتربويا	
92	10	20	62	المجموع	

يتضح من الجدول رقم 26 أن أغلب المبحوثين الذين يتمثل التزامهم الأسري في توفير احتياجات الأسرة اليومية يحرصون على التحكم في ردود أفعالهم تحت الضغط، حيث بلغ عددهم 34 مبحوثا، يليهم الذين يحافظون على التوازن النفسي أثناء التغيرات بـ 17 مبحوثا، ثم الذين يتعاملون إيجابيا مع النقد والمواقف الصعبة بـ 3 مبحوثين.

كما يتضح أن المبحوثين الذين يلتزمون بأدوارهم الأسرية من خلال متابعة الأبناء دراسيا وتربويا يميلون كذلك إلى التحكم في ردود الفعل تحت الضغط، حيث بلغ عددهم 23 مبحوثا، مقابل 2 فقط يحافظون على التوازن النفسي أثناء التغيرات و 5 يتعاملون إيجابيا مع النقد والمواقف الصعبة.

أما الذين يتمثل التزامهم الأسري في تخصيص وقت للأنشطة العائلية فقد سجلوا أعدادا أقل مقارنة ببقية الفئات، حيث بلغ عدد الذين يتحكمون في ردود أفعالهم تحت الضغط 5 مبحوثين.

وبصفة عامة، يتضح من الجدول أن التحكم في ردود الفعل تحت الضغط هو السلوك الأكثر انتشارا بين أفراد العينة بـ62 حالة، يليه الحفاظ على التوازن النفسي أثناء التغيرات بـ20 حالة، ثم التعامل الإيجابي مع النقد والمواقف الصعبة بـ10 حالات.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الأفراد الذين يتحملون مسؤوليات أسرية مادية، خاصة توفير احتياجات الأسرة ومتابعة الأبناء، يصبحون أكثر حرصا على ضبط انفعالاتهم والتحكم في ردود أفعالهم داخل العمل، لأن نجاحهم في أداء أدوارهم الأسرية يتطلب قدرا من الاستقرار النفسي والقدرة على التعامل مع الضغوط المهنية بشكل متزن.

الجدول رقم 30: نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية مع إدارة المشاعر عن مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة

القيمة	درجة الحرية	الدلالة	
Pearson Chi-Square	4	0.038	

وللتحقق من وجود علاقة إحصائية بين التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية وإدارة المشاعر عند مواجهة الضغوط أو المواقف الصعبة في بيئة العمل.

وقد بلغت قيمة كاي تربيع 10.175 عند درجة حرية 4، بينما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.038.

وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية 0.038 أقل من مستوى المعنوية 0.05، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، أي أن طريقة التزام الفرد بمسؤولياته الأسرية من الناحية المادية ترتبط بمستوى قدرته على إدارة مشاعره والتعامل مع الضغوط والمواقف الصعبة في العمل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأفراد الذين يتحملون مسؤوليات أسرية ومادية أكبر، مثل توفير احتياجات الأسرة ومتابعة شؤون الأبناء، يطورون مهارات أفضل في ضبط الانفعالات والتحكم في ردود الأفعال والمحافظة على التوازن النفسي، الأمر الذي يساعدهم على مواجهة الضغوط المهنية بصورة أكثر فعالية.

وعليه يمكن القول إن نتائج الاختبار تؤكد وجود علاقة إحصائية بين الالتزام بالأدوار الأسرية المادية وإدارة المشاعر في بيئة العمل، مما يدعم الفرضية التي تفترض وجود ارتباط بين المسؤوليات الأسرية والكفاءات الانفعالية لدى العاملين.

الجدول رقم 31: يمثل العلاقة بين زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط مع الالتزام

العاطفي اتجاه الأسرة

المجموع	هل يزيد تركيزك أثناء المهام تحت الضغط بـ				
	العمل ضمن فريق داعم	الابتعاد عن المشتتات والمقاطعات	تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة		
32	01	05	26	أهتم بمشاعر أفراد أسرتي	أعبر عن التزامي العاطفي اتجاه أسرتي من خلال
29	03	09	17	المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية	
31	06	12	13	أحافظ على التواصل الجيد مع أفراد أسرتي	
92	10	26	56	المجموع	

يبين الجدول رقم (31) العلاقة بين زيادة التركيز أثناء أداء المهام تحت الضغط والالتزام العاطفي تجاه الأسرة لدى أفراد العينة.

تظهر النتائج أن المبحوثين الذين يعبرون عن التزامهم العاطفي تجاه الأسرة من خلال الاهتمام بمشاعر أفراد الأسرة يفضلون بدرجة كبيرة تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة لزيادة التركيز

أثناء العمل تحت الضغط، حيث بلغ عددهم 26 مبحوثاً، مقابل 5 يعتمدون على الابتعاد عن المشتتات والمقاطعات، و1 فقط يفضل العمل ضمن فريق داعم.

كما يتضح أن المبحوثين الذين يعبرون عن التزامهم العاطفي من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية يعتمدون أيضاً بشكل أكبر على تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة بـ17 حالة، يليهم الابتعاد عن المشتتات بـ9 حالات، ثم العمل ضمن فريق داعم بـ3 حالات.

أما الذين يعبرون عن التزامهم العاطفي من خلال المحافظة على التواصل الجيد مع أفراد الأسرة فقد توزعت إجاباتهم بين تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة بـ13 حالة، والابتعاد عن المشتتات والمقاطعات بـ12 حالة، والعمل ضمن فريق داعم بـ6 حالات.

وبشكل عام تشير النتائج إلى أن تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة يعد أكثر الأساليب استخداماً لزيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط، حيث بلغ عدد من اختاروه 56 مبحوثاً، يليه الابتعاد عن المشتتات والمقاطعات بـ26 مبحوثاً، ثم العمل ضمن فريق داعم بـ10 مبحوثين.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى جيد من الالتزام العاطفي تجاه أسرهم، سواء من خلال الاهتمام بمشاعر أفرادها أو المشاركة في قراراتها أو المحافظة على التواصل معها، يميلون إلى تنظيم أعمالهم وتجزئة مهامهم عند مواجهة الضغوط المهنية، مما يساعدهم على الحفاظ على تركيزهم وتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والأسرية، كما تعكس هذه النتيجة أهمية الاستقرار العاطفي والأسري في تعزيز القدرة على مواجهة ضغوط العمل بفعالية.

الجدول رقم 32: نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط مع الالتزام العاطفي اتجاه الأسرة

القيمة	درجة الحرية	الدلالة	
Pearson Chi-Square	4	0.027	

ومن خلال نتائج الجدول رقم (32) نتائج اختبار كاي تربيع لقياس العلاقة بين زيادة التركيز أثناء أداء المهام تحت الضغط والالتزام العاطفي تجاه الأسرة، حيث بلغت قيمة كاي تربيع 10.944 عند درجة حرية 4، في حين بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.027.

وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية 0.027 أقل من مستوى المعنوية 0.05، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة بين زيادة التركيز أثناء أداء المهام تحت الضغط والالتزام العاطفي تجاه الأسرة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الالتزام العاطفي الذي يبديه الفرد تجاه أسرته، من خلال الاهتمام بمشاعر أفرادها والمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية والمحافظة على التواصل الجيد معهم، يرتبط بالأساليب التي يعتمد عليها لزيادة تركيزه أثناء مواجهة ضغوط العمل. فكلما كان الفرد أكثر ارتباطاً وتفاعلاً مع أسرته عاطفياً، ازدادت قدرته على تنظيم مهامه والتعامل مع الضغوط بطريقة تساعد على الحفاظ على تركيزه وأدائه المهني.

ويمكن تفسير ذلك بأن الاستقرار العاطفي والدعم الأسري يوفران للفرد حالة من التوازن النفسي والراحة الوجدانية، مما ينعكس إيجاباً على قدرته على التركيز وإدارة متطلبات العمل تحت الضغط، وبالتالي فإن الالتزام العاطفي تجاه الأسرة يعد عاملاً مساعداً في تعزيز الكفاءة المهنية والقدرة على مواجهة الضغوط المختلفة.

الجدول رقم 33: يوضح العلاقة بين التوازن بين العمل والأسرة مع التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء أثناء العمل ضمن فريق

المجموع	عند العمل ضمن فريق، هل تتعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة زملائك لك بـ		
	التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء	إدارة الخلافات بروح مرنة وبناءة	تعزيز التعاون في ظل التغيرات المستمرة

38	02	11	25	الاستفادة من أوقات الراحة	هل توازن بين
44	07	18	19	إعطاء أولوية للأسرة بعد العمل	العمل والأسرة
10	03	06	01	تنظيم الوقت بين العمل والأسرة	عن طريق
92	12	35	45	المجموع	

تشير النتائج الجدول رقم (33) العلاقة بين طرق التوازن بين العمل والأسرة وبين أساليب التعامل مع التغيرات واختلاف معاملة الزملاء أثناء العمل ضمن فريق.

تظهر النتائج أن الأفراد الذين يعتمدون على الاستفادة من أوقات الراحة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة يميلون بدرجة أكبر إلى التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء، حيث بلغ عددهم 25 مبحوثاً، يليهم الذين يعتمدون على إدارة الخلافات بروح مرنة وبناءة بـ 11 مبحوثاً، ثم تعزيز التعاون في ظل التغيرات المستمرة بـ 2 فقط.

أما الفئة التي تعتمد على إعطاء أولوية للأسرة بعد العمل فقد أظهرت توزيعاً متقارباً نسبياً بين الأساليب الثلاثة، حيث سجلت 19 حالة في التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء، و 18 حالة في إدارة الخلافات بروح مرنة، و 7 حالات في تعزيز التعاون، مما يدل على مرونة أكبر في التعامل مع بيئة العمل.

في حين أن الأفراد الذين يعتمدون على تنظيم الوقت بين العمل والأسرة سجلوا أعداداً أقل، حيث بلغ عددهم 1 في التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء، و 6 في إدارة الخلافات، و 3 في تعزيز التعاون، وهو ما يعكس محدودية هذه الفئة مقارنة ببقية الفئات.

كما تشير النتائج إلى أن أكثر أساليب التعامل مع التغيرات داخل فرق العمل هي التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء بـ 45 حالة، يليه إدارة الخلافات بروح مرنة وبناءة بـ 35 حالة، ثم تعزيز التعاون في ظل التغيرات المستمرة بـ 12 حالة.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن القدرة على التوازن بين العمل والأسرة تسهم في تحسين مهارات الفرد الاجتماعية داخل بيئة العمل، حيث إن الاستقرار النسبي في الحياة الأسرية يساعد العامل على التعامل بمرونة أكبر مع اختلافات الزملاء والتغيرات التنظيمية، مما يعزز روح التعاون ويقلل من حدة التوتر داخل الفريق.

الجدول رقم 34: نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين التوازن بين العمل والأسرة مع التعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء أثناء العمل ضمن فريق

الدالة	درجة الحرية	القيمة	
0.017	4	12.037	Pearson Chi-Square

يوضح الجدول رقم (34) نتائج اختبار كاي تربيع لقياس العلاقة بين التوازن بين العمل والأسرة والتعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء أثناء العمل ضمن فريق.

وقد بلغت قيمة كاي تربيع 12.037 عند درجة حرية 4، بينما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.017.

وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية 0.017 أقل من مستوى المعنوية 0.05، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أن طريقة تحقيق التوازن بين العمل والأسرة ترتبط بأسلوب تعامل الفرد مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة الزملاء داخل فرق العمل.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الأفراد الذين ينجحون في تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل والأسرة يمتلكون غالبًا مرونة أكبر في التعامل مع بيئة العمل، بما في ذلك التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء، وإدارة الخلافات بروح إيجابية، وتعزيز التعاون داخل الفريق. ويُفسّر ذلك بأن الاستقرار النسبي في الحياة الأسرية يساعد على تخفيف الضغط النفسي، مما ينعكس إيجابًا على سلوك الفرد المهني وقدرته على التفاعل الإيجابي داخل جماعة العمل.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

بعد عرض نتائج الدراسة وتحليلها تأتي مرحلة مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، تتناول هذه المرحلة مناقشة نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بضغط العمل الإيجابية، وذلك من خلال تحليل وتفسير المعطيات المتوصل إليها في هذا المحور فقط، بهدف الوقوف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل الإيجابية والالتزام بالأدوار الأسرية لدى الموظفين.

وتسعى هذه المناقشة إلى إبراز مدى تأثير ضغوط العمل الإيجابية، مثل الاستقرار المهني، والتقدير داخل بيئة العمل، وتنظيم المهام، والتكوين المستمر، على سلوك الموظف داخل أسرته، ومدى مساهمتها في تحسين قدرته على التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، دون التطرق إلى ضغوط العمل السلبية أو باقي المحاور الأخرى.

1- نتائج الفرضية الأولى: ضغوط العمل الإيجابية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة

سعت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل الإيجابية ومدى انعكاسها على التزام الموظفين بأدوارهم اتجاه أسرهم، وذلك من خلال تحليل مجموعة من المؤشرات المرتبطة ببيئة العمل الإيجابية وأساليب التكيف المهني لدى موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة.

أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب الموظفين يسعون أساساً إلى تحقيق الاستقرار المهني بنسبة مرتفعة، وهو ما يعكس أهمية الشعور بالأمان الوظيفي والاستقرار النفسي لدى العاملين، باعتباره عاملاً يساعدهم على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والأسرية، كما بينت النتائج أن التقدير المعنوي والاعتراف بالمجهودات المهنية يساهمان في الحد من آثار الضغط والتوتر المهني، إضافة إلى تعزيز التواصل والعلاقات الإيجابية داخل المؤسسة، مما يساعد الموظف على تحسين حالته النفسية والاجتماعية.

كما أوضحت النتائج أن العمل الجماعي وتبادل المعلومات بين الموظفين يمثلان من أهم العوامل التي تعزز التعاون داخل المؤسسة وتخفف من الضغوط المهنية، إلى جانب اعتماد الموظفين على أساليب تنظيمية فعالة مثل ترتيب المهام حسب الأولوية، وتقسيم المهام إلى أجزاء

صغيرة، وتقليل المهام الثانوية من أجل التكيف مع ضغط العمل وتحسين التركيز أثناء أداء المهام.

وبينت الدراسة أيضا أن أغلب الموظفين يشاركون في دورات تدريبية تهدف إلى تنمية الكفاءات المهنية، كما يعتمدون على الخبرة المهنية والتوجيه الإداري وحضور الفعاليات المهنية لتطوير مهاراتهم، الأمر الذي يساعدهم على التحكم بشكل أفضل في متطلبات العمل والتكيف مع التغيرات داخل المؤسسة، وقد أكدت النتائج أن نسبة كبيرة من الموظفين يمتلكون مهارات تساعد على التكيف مع التغيرات التنظيمية وإدارة مشاعرهم تحت الضغط، خاصة من خلال التحكم في ردود الأفعال والحفاظ على التوازن النفسي أثناء المواقف الصعبة.

أما على مستوى الالتزام بالأدوار الأسرية، فقد أظهرت النتائج أن أغلب الموظفين يمنحون أولوية للأسرة بعد انتهاء العمل، ويعتبرون الاحترام المتبادل والتفاهم من أهم عوامل تحقيق الاستقرار الأسري، كما بينت النتائج أن الموظفين يعبرون عن التزامهم العاطفي تجاه أسرهم من خلال الاهتمام بمشاعر أفراد الأسرة، والحفاظ على التواصل الجيد معهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية، إضافة إلى اهتمامهم بتوفير الاحتياجات المادية للأسرة ومتابعة الأبناء دراسيا وتربويا.

كما كشفت الجداول المركبة عن وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين بعض مؤشرات ضغوط العمل الإيجابية والالتزام بالأدوار الأسرية، فقد أظهرت نتائج اختبار كاي مربع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالأدوار الأسرية المادية وإدارة المشاعر في بيئة العمل عند مستوى دلالة 0.038، مما يدل على أن الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات أسرية أكبر يمتلكون قدرة أفضل على التحكم في انفعالاتهم والتعامل مع الضغوط المهنية.

كذلك بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التركيز أثناء المهام تحت الضغط والالتزام العاطفي تجاه الأسرة عند مستوى دلالة 0.027، حيث تبين أن الأفراد الذين يحافظون على علاقات أسرية مستقرة وملتزمين عاطفيا تجاه أسرهم يميلون إلى استخدام أساليب تنظيمية فعالة تساعد على مواجهة ضغوط العمل والحفاظ على تركيزهم.

كما أظهرت نتائج اختبار كاي مربع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والأسرة والتعامل مع التغيرات واختلاف أساليب الزملاء داخل فرق العمل عند مستوى دلالة 0.017، وهو ما يعكس أن الاستقرار الأسري والتوازن بين الحياة المهنية والأسرية يساهمان في تعزيز مرونة الموظف وقدرته على التكيف مع بيئة العمل والتعامل الإيجابي مع الآخرين.

حيث يمكن القول إن نتائج الدراسة دعمت الفرضية الأولى، إذ تبين أن ضغوط العمل الإيجابية وأساليب التكيف المهني داخل المؤسسة لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، كما تساعد بيئة العمل المنظمة والداعمة، إلى جانب المهارات التنظيمية والانفعالية، على تحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية، مما ينعكس إيجابيا على استقرار الموظف النفسي والأسري.

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة، حيث تم التطرق إلى التعريف بميدان الدراسة ومختلف مجالاتها، إضافة إلى تحديد مجتمع البحث والعينة المعتمدة، مع عرض المنهج وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجتها. كما تم عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى الخاصة بالعلاقة بين ضغوط العمل الإيجابية والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة. وقد سمحت المعطيات الميدانية بالتعرف على طبيعة هذه العلاقة والكشف عن أهم المؤشرات المرتبطة بها، مما مهد للانتقال إلى دراسة الفرضية الثانية في الفصل الموالي واستكمال معالجة مختلف جوانب موضوع البحث.

الفصل الخامس: الجانب التطبيقي للدراسة مناقشة الفرضية الثانية

* أولاً: تحليل وتفسير النتائج

* ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية

* خلاصة الفصل

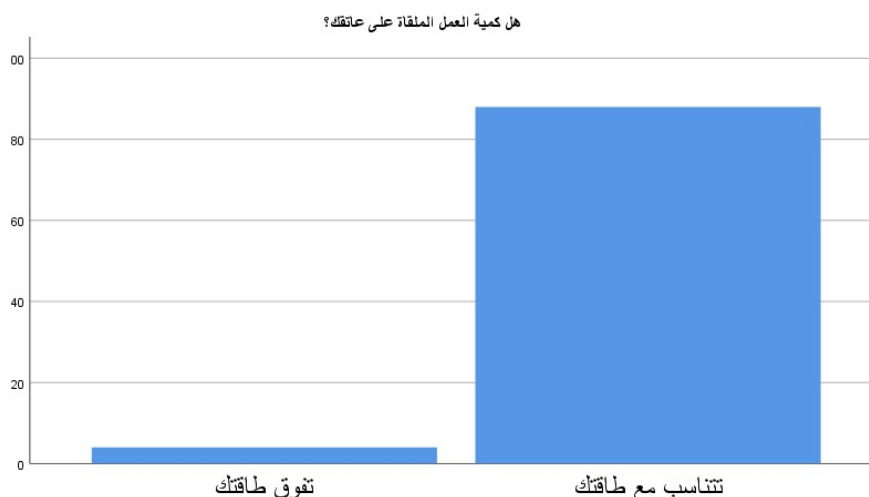
تحليل وتفسير النتائج

المحور الثاني: ضغوط العمل السلبية

الجدول رقم 35: يمثل كمية العمل الملقاة على عاتق الموظف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
تفوق طاقتك	4	% 4.3
تتناسب مع طاقتك	88	% 95.7
تقل عن طاقتك	00	% 00
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 28: يمثل كمية العمل الملقاة على عاتق الموظف



نستخلص من الجدول أن أغلبية الموظفين بنسبة 95.7%، يرون أن كمية العمل الملقاة على عاتقهم تتناسب مع طاقتهم، في حين يرى 4.3% فقط أنها تفوق قدرتهم، ولم تسجل أي نسبة لمن يعتبرون أن العمل أقل من طاقتهم، ويعكس هذا التوزيع أن بيئة العمل داخل المؤسسة تتسم عموماً بدرجة من التوازن في توزيع المهام، بما يسمح لمعظم الموظفين بأداء واجباتهم دون شعور مفرط بالإرهاق.

إذ إن تناسب حجم العمل مع قدرات الموظف يساهم في الحد من الضغوط المهنية ويحافظ على استقراره النفسي والاجتماعي، مما يساعده على الوفاء بمسؤولياته الأسرية بصورة أفضل، أما الفئة التي ترى أن العمل يفوق طاقتها، فقد تكون أكثر عرضة للإجهاد والتوتر، وهو

ما قد ينعكس سلباً على توازنها بين العمل والأسرة، ويؤثر على جودة أدائها داخل المجالين المهني والأسري.

الجدول رقم 36: يمثل في حالة إجابة الموظف بتفوق طاقته يؤدي ذلك إلى

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
إهمال الواجبات الوظيفية	00	% 00
فقدان التركيز في العمل	00	% 00
ارتكاب الأخطاء	00	% 00
التعب والإرهاق	04	% 4.3
لم يجيبو ب تفوق طاقتك	88	% 95.7
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 29: يمثل في حالة إجابة الموظف بتفوق طاقته يؤدي ذلك إلى



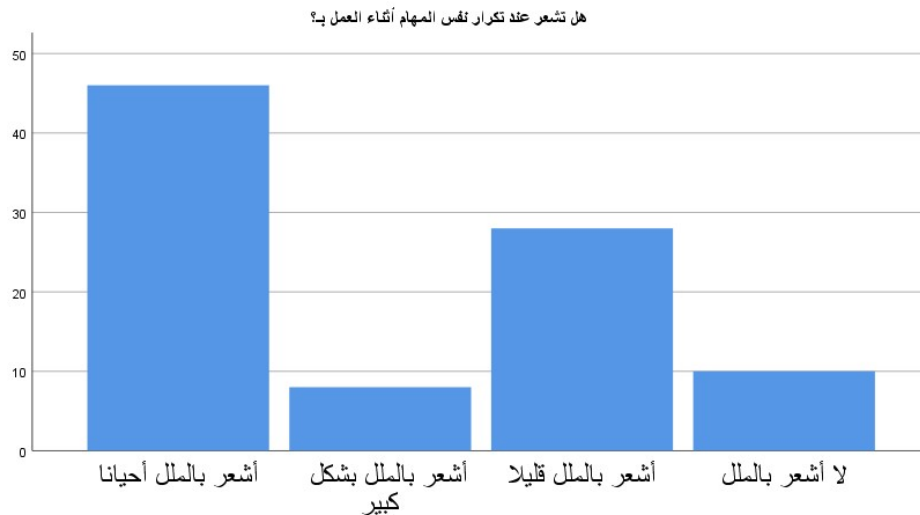
نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلب الموظفين لم يصرحوا بأن كمية العمل تفوق طاقتهم بنسبة 95.7%، في حين أن نسبة 4.3% فقط أشارت إلى أن ذلك يؤدي إلى التعب والإرهاق، بينما لم تسجل أي استجابات لبقية الخيارات مثل إهمال الواجبات الوظيفية أو فقدان التركيز أو ارتكاب الأخطاء، ويعكس هذا أن الشعور بضغط العمل المفرط غير منتشر بشكل كبير داخل المؤسسة حسب آراء المبحوثين.

حيث إن محدودية الإحساس بتجاوز حجم العمل للقدرة الفردية تشير إلى درجة من التوازن الوظيفي، ما يساعد على تقليل آثار الإرهاق المهني، كما إن الحالات التي تذكر فيها آثار مثل التعب والإرهاق تبقى مهمة، لأنها قد تؤثر على الطاقة النفسية والجسدية للموظف، وبالتالي تنعكس على قدرته في أداء أدواره الأسرية بشكل متوازن، خاصة إذا استمر الضغط دون فترات كافية للراحة والاسترجاع.

الجدول رقم 37: يمثل حالة الشعور عند تكرار نفس المهام أثناء العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
أشعر بالملل أحيانا	46	50 %
أشعر بالملل بشكل كبير	08	8.7 %
أشعر بالملل قليلا	28	30.4 %
لا أشعر بالملل	10	10.9 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 30: يمثل حالة الشعور عند تكرار نفس المهام أثناء العمل



تبين لنا نتائج الجدول أن شعور الموظفين بالملل عند تكرار نفس المهام يختلف بدرجات متفاوتة، حيث أفاد 50% بأنهم يشعرون بالملل أحيانا، بينما 30.4% يشعرون بالملل قليلا، و8.7% يشعرون به بشكل كبير، في حين أن 10.9% لا يشعرون بالملل إطلاقا، حيث يعكس

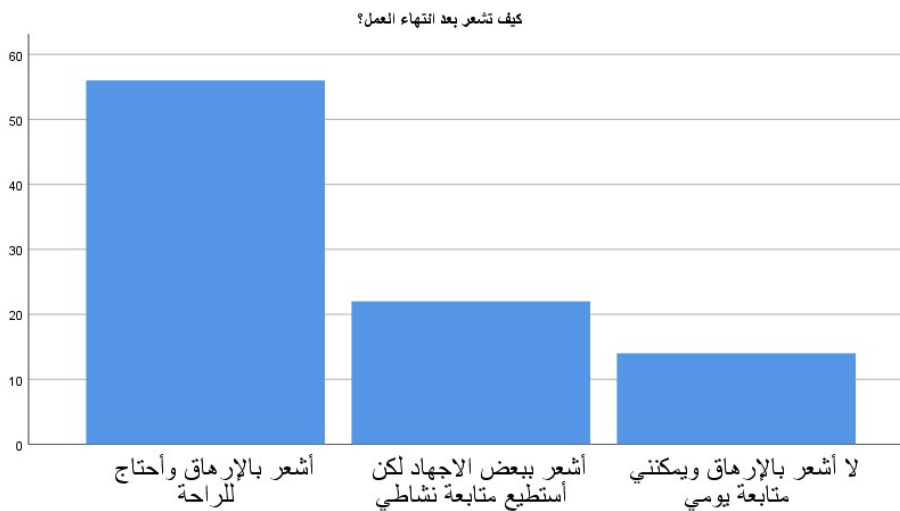
هذا أن تكرار المهام داخل بيئة العمل يمثل عامل ضغط نفسي متفاوت التأثير بين الموظفين، لكنه حاضراً لدى أغلبهم بدرجات مختلفة.

إذ إن الشعور بالملل الناتج عن روتينية العمل قد يساهم في انخفاض الدافعية وزيادة الإرهاق النفسي، مما قد يؤثر بشكل غير مباشر على الحالة المزاجية للموظف داخل الأسرة، فكلما زاد الملل في العمل، زادت احتمالية انتقال الإحباط إلى الحياة الأسرية، بينما يساعد غياب هذا الشعور أو انخفاضه على الحفاظ على توازن نفسي أفضل ينعكس إيجاباً على التفاعل الأسري والاستقرار العائلي.

الجدول رقم 38: يمثل كيفية الشعور بعد الانتهاء من العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
أشعر بالإرهاق وأحتاج للراحة	56	60.9 %
أشعر ببعض الاجهاد لكن أستطيع متابعة نشاطي	22	23.9 %
لا أشعر بالإرهاق ويمكنني متابعة يومي	14	15.2 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 31: يمثل كيفية الشعور بعد الانتهاء من العمل



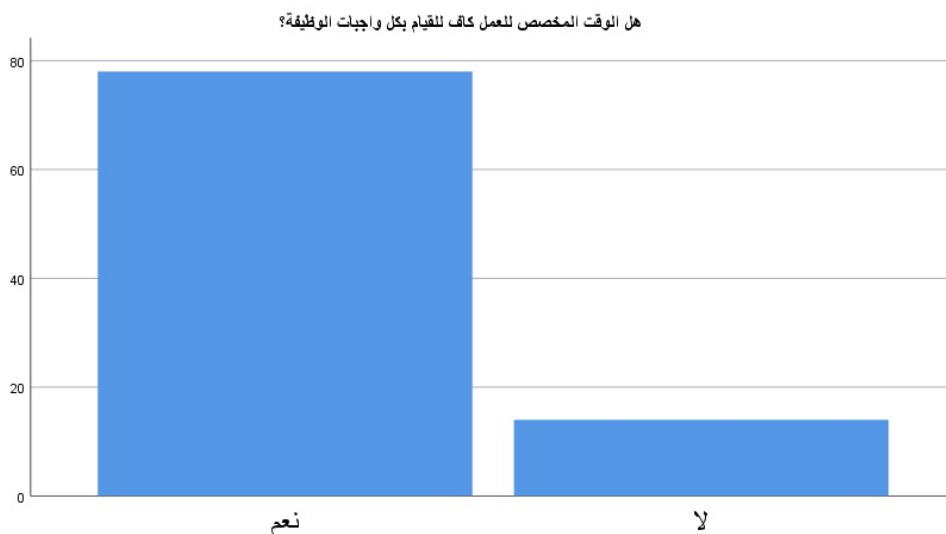
نرى من نتائج الجدول أن أغلب الموظفين يشعرون بالإرهاق بعد الانتهاء من العمل بنسبة 60.9%، بينما 23.9% يشعرون ببعض الإجهاد لكنهم قادرون على متابعة نشاطهم اليومي، في حين أن 15.2% فقط لا يشعرون بالإرهاق ويمكنهم مواصلة يومهم بشكل طبيعي، ويعكس هذا أن الضغط المهني يترك أثراً جسدياً ونفسياً واضحاً لدى نسبة كبيرة من الموظفين.

حيث أن الشعور بالإرهاق بعد العمل قد يحد من طاقة الموظف في التفاعل مع أسرته وأداء واجباته الأسرية اليومية، فكلما ارتفع مستوى التعب المهني قلت القدرة على المشاركة الفعالة داخل الأسرة، مما قد يؤثر على جودة العلاقات الأسرية، في حين إن الموظفون الذين لا يشعرون بإرهاق كبير يكونون أكثر قدرة على الحفاظ على توازن أفضل بين متطلبات العمل والحياة الأسرية.

الجدول رقم 39: يمثل إذا كان الوقت المخصص للعمل كاف للقيام بكل واجبات الوظيفة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	78	% 84.8
لا	14	% 15.2
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 32: يمثل إذا كان الوقت المخصص للعمل كاف للقيام بكل واجبات الوظيفة



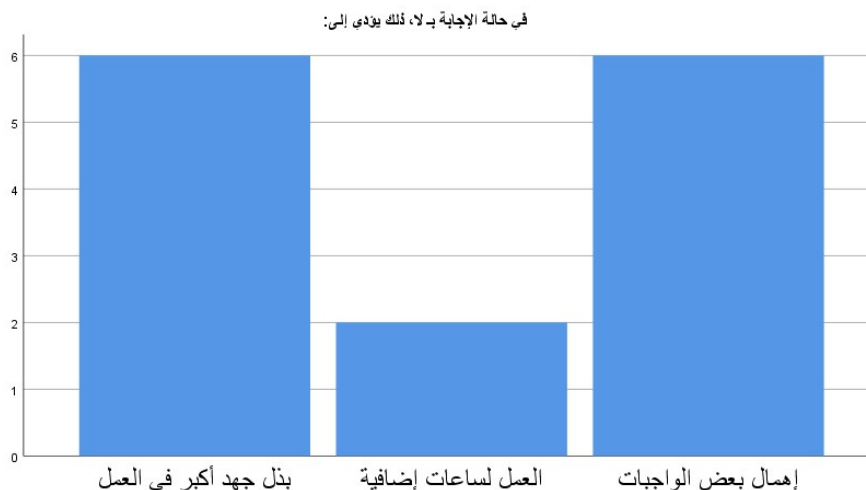
نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج أغلب الموظفين يرون أن الوقت المخصص للعمل كاف لإنجاز جميع واجبات الوظيفة بنسبة 84.8%، مقابل 15.2% يرون أنه غير كاف، حيث يعكس هذا أن معظم الموظفين لا يواجهون ضغطا مرتبطا بنقص الوقت، ما يشير إلى وجود نوع من التنظيم المقبول لساعات العمل مقارنة بحجم المهام المطلوبة.

كما إن كفاية الوقت المخصص للعمل تساعد الموظف على تقليل الضغط الناتج عن تراكم المهام، مما ينعكس إيجابا على استقراره النفسي، وهذا بدوره يساهم في تحسين قدرته على التوازن بين العمل والأسرة، حيث يصبح أكثر قدرة على إنهاء واجباته المهنية دون امتدادها إلى الوقت العائلي وبالتالي تعزيز الالتزام بأدواره الأسرية.

الجدول رقم 40: يمثل ماذا يحدث في حالة لم يكن الوقت المخصص للعمل غير كاف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
بذل جهد أكبر في العمل	06	6.5 %
العمل لساعات إضافية	02	2.2 %
إهمال بعض الواجبات	06	2.2 %
يرون أن الوقت المخصص كاف	78	84.8 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 33: يمثل ماذا يحدث في حالة لم يكن الوقت المخصص للعمل غير كاف



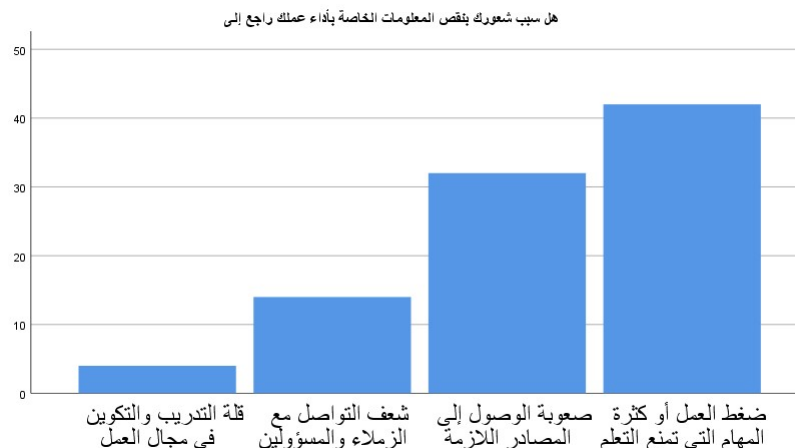
تظهر نتائج الجدول أن أغلب الموظفين بنسبة 84.8% يرون أن الوقت المخصص للعمل كاف لإنجاز المهام، بينما جاءت الاستجابات الخاصة بحالة عدم كفاية الوقت بنسب ضعيفة جداً؛ إذ أشار 6.5% إلى بذل جهد أكبر في العمل، و2.2% إلى العمل لساعات إضافية، ونسبة مماثلة تقريباً (2.2%) إلى إهمال بعض الواجبات، كما يعكس هذا التوزيع أن مشكلة ضيق الوقت ليست بارزة داخل المؤسسة حسب آراء المبحوثين، وأن حالات الضغط الناتج عن الوقت تبقى محدودة.

حيث إن توفر الوقت الكافي لإنجاز المهام يساهم في تقليل الشعور بالضغط المهني، ويحد من امتداد العمل إلى الحياة الشخصية، أما في الحالات القليلة التي يشعر فيها الموظف بعدم كفاية الوقت، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة الجهد أو العمل خارج الساعات الرسمية، وهو ما قد ينعكس سلباً على توازنه الأسري ويؤثر على قدرته في أداء أدواره داخل الأسرة بشكل مريح ومنتظم.

الجدول رقم 41: يمثل سبب شعور الموظف بنقص المعلومات الخاصة بأداء العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
قلة التدريب والتكوين في مجال العمل	04	4.3 %
ضعف التواصل مع الزملاء والمسؤولين	14	15.2 %
صعوبة الوصول إلى المصادر اللازمة	32	34.8 %
ضغط العمل أو كثرة المهام التي تمنع التعلم	42	45.7 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 34: يمثل سبب شعور الموظف بنقص المعلومات الخاصة بأداء العمل



نستنتج من خلال نتائج الجدول أن السبب الأكثر شيوعاً لشعور الموظف بنقص المعلومات الخاصة بأداء العمل هو ضغط العمل وكثرة المهام التي تمنع التعلم بنسبة 45.7%، يليه صعوبة الوصول إلى المصادر اللازمة بنسبة 34.8%، ثم ضعف التواصل مع الزملاء والمسؤولين بنسبة 15.2%، بينما جاءت قلة التدريب والتكوين في المرتبة الأخيرة بنسبة 4.3%، حيث يعكس هذا أن العائق الأساسي أمام اكتساب المعلومات يرتبط أساساً بكثافة العمل اليومية التي تحد من فرص التعلم والتطوير.

حيث إن نقص المعلومات الناتج عن ضغط العمل قد يؤدي إلى زيادة التوتر المهني وصعوبة إنجاز المهام بكفاءة، مما يرفع مستوى الإرهاق، وهذا الوضع قد ينعكس على الحياة الأسرية من خلال تقليل الطاقة النفسية والجسدية المتبقية للموظف بعد العمل، فيضعف قدرته على التفاعل الإيجابي مع أسرته.

الجدول رقم 42: يمثل سبب عدم تحديد الأهداف التي ينبغي على الموظف تحقيقها بشكل

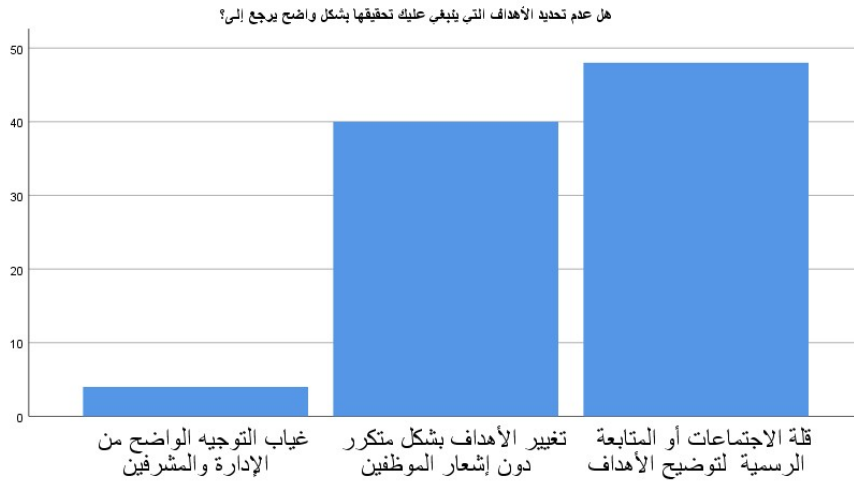
واضح

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
غياب التوجيه الواضح من الإدارة والمشرفين	04	4.3 %

00 %	00	عدم وجود وثيقة رسمية تحدد الأهداف والمهام
43.5 %	40	تغيير الأهداف بشكل متكرر دون إشعار الموظفين
52.2 %	48	قلة الاجتماعات أو المتابعة الرسمية لتوضيح الأهداف
100 %	92	المجموع

الشكل رقم 35: يمثل سبب عدم تحديد الأهداف التي ينبغي على الموظف تحقيقها بشكل

واضح



يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أن السبب الرئيسي لعدم تحديد الأهداف بشكل واضح يتمثل في قلة الاجتماعات أو المتابعة الرسمية لتوضيح الأهداف بنسبة 52.2%، يليه تغيير الأهداف بشكل متكرر دون إشعار الموظفين بنسبة 43.5%، بينما جاءت غياب التوجيه الواضح من الإدارة بنسبة ضعيفة بلغت 4.3%، في حين لم تسجل أي استجابة بخصوص غياب الوثيقة الرسمية المحددة للأهداف، ويعكس هذا أن الإشكال الأساسي يرتبط بضعف آليات التواصل والمتابعة الإدارية أكثر من كونه غياباً كلياً للهيكل التنظيمية.

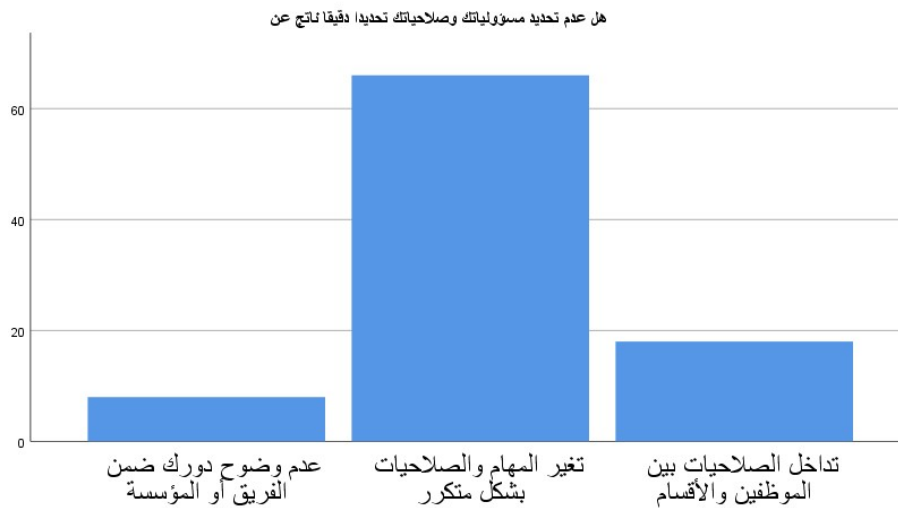
كما إن غموض الأهداف وتغيرها المستمر قد يزيد من الضغط النفسي على الموظف، لأنه يجعله في حالة عدم استقرار مهني ويصعب عليه تنظيم جهوده، وهذا الضغط قد ينعكس

سلبا على حياته الأسرية من خلال التوتر الذهني وصعوبة الفصل بين متطلبات العمل والبيت، مما يضعف القدرة على تحقيق التوازن بين الدورين.

الجدول رقم 43: السبب وراء عدم تحديد مسؤوليات وصلاحيات الموظف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
غياب وثيقة رسمية تحدد المسؤوليات والصلاحيات	00	% 00
عدم وضوح دورك ضمن الفريق أو المؤسسة	08	% 8.7
تغيير المهام والصلاحيات بشكل متكرر	66	% 71.7
تداخل الصلاحيات بين الموظفين والأقسام	18	% 19.6
المجموع	92	% 100

الشكل رقم 36: السبب وراء عدم تحديد مسؤوليات وصلاحيات الموظف



نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن السبب الأساسي وراء عدم وضوح مسؤوليات وصلاحيات الموظف هو التغيير المتكرر في المهام والصلاحيات بنسبة مرتفعة بلغت 71.7%، يليه تداخل الصلاحيات بين الموظفين والأقسام بنسبة 19.6%، ثم عدم وضوح الدور داخل

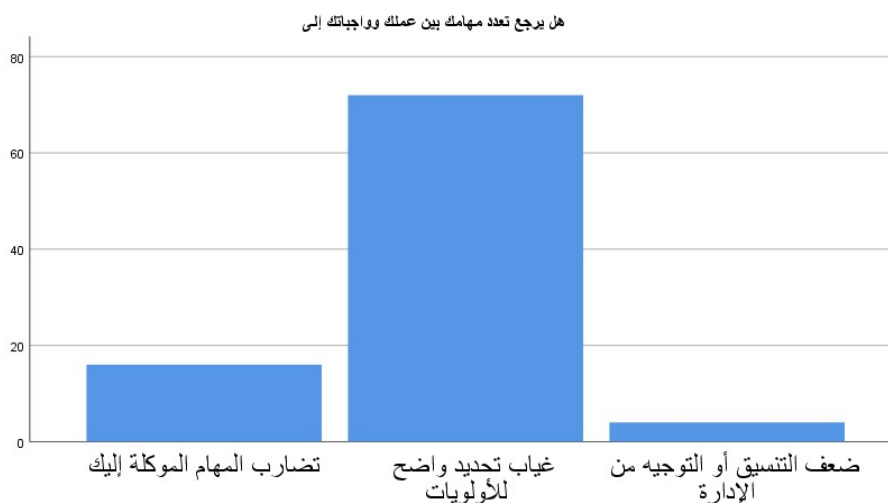
الفريق أو المؤسسة بنسبة 8.7%، بينما لم تسجل أي استجابة تشير إلى غياب وثيقة رسمية، ويعكس هذا أن المشكلة لا تكمن في غياب التنظيم الإداري، بل في عدم الاستقرار الوظيفي وتغير الأدوار بشكل مستمر مما قد يسبب ارتباكاً لدى الموظفين.

كما إن تغير المسؤوليات والصلاحيات بصورة متكررة يخلق حالة من الضغط وعدم اليقين المهني، حيث يجد الموظف نفسه مطالباً بالتكيف المستمر مع أدوار جديدة دون استقرار واضح، وهذا الوضع قد يؤدي إلى زيادة التوتر الذهني واستنزاف الطاقة النفسية، مما ينعكس على الحياة الأسرية ويؤثر على قدرة الموظف في تحقيق التوازن بين مسؤولياته المهنية وواجباته داخل الأسرة.

الجدول رقم 44: يمثل سبب تعدد مهام الموظف بين العمل والواجبات

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
تضارب المهام الموكلة إليك	16	17.7 %
غياب تحديد واضح للأولويات	72	78.3 %
ضعف التنسيق أو التوجيه من الإدارة	04	04.3 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 37: يمثل سبب تعدد مهام الموظف بين العمل والواجبات



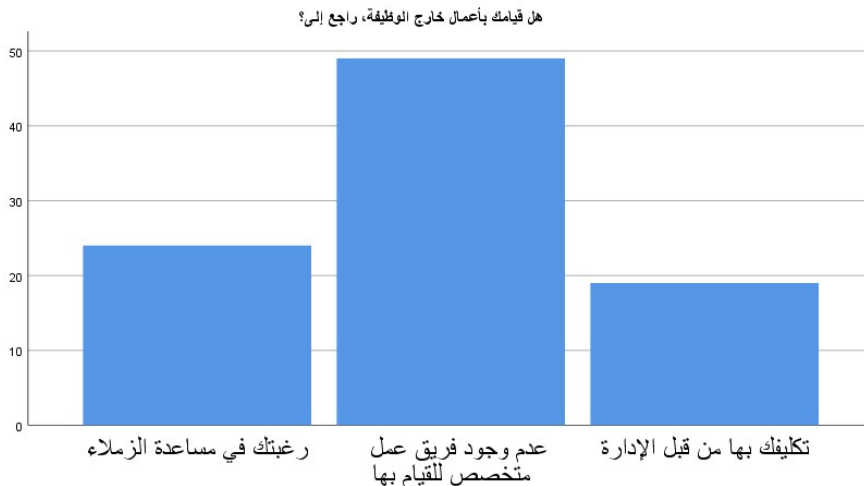
نستخلص من خلال نتائج الجدول أن السبب الرئيسي لتعدد مهام الموظف بين العمل والواجبات هو غياب التحديد الواضح للأولويات بنسبة مرتفعة بلغت 78.3%، يليه تضارب المهام الموكلة إليه بنسبة 17.7%، بينما جاءت نسبة ضعف التنسيق أو التوجيه من الإدارة منخفضة بـ 4.3%، ويعكس هذا أن المشكلة الأساسية لا ترتبط بكثرة المهام فقط، بل بعدم ترتيبها وتحديد ما هو أكثر أهمية مما يجعل الموظف عرضة للتشتت والضغط المستمر.

حيث إن غياب الأولويات الواضحة يزيد من العبء النفسي والذهني على الموظف، لأنه يجعله في حالة دائمة من محاولة التوفيق بين مهام متعددة دون رؤية تنظيمية واضحة، وهذا النوع من الضغط قد يمتد إلى الحياة الأسرية، حيث يؤدي الإرهاق الذهني والانشغال المستمر إلى تقليل قدرة الفرد على أداء أدواره الأسرية بكفاءة.

الجدول رقم 45: يمثل سبب قيام الموظف بأعمال خارجة عن الوظيفة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
رغبتك في مساعدتك الزملاء	24	26.1 %
عدم وجود فريق عمل متخصص للقيام بها	49	53.3 %
تكليفك بها من قبل الإدارة	19	20.7 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 38: يمثل سبب قيام الموظف بأعمال خارجة عن الوظيفة



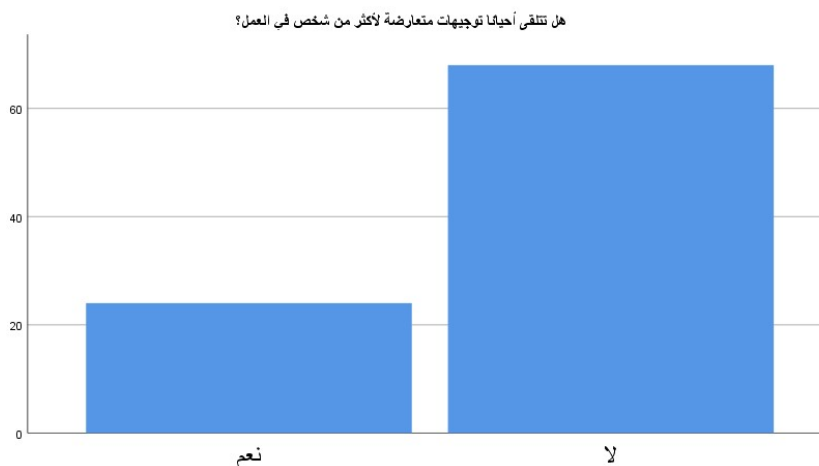
تظهر نتائج الجدول أن السبب الأكثر شيوعاً لقيام الموظف بأعمال خارجة عن نطاق وظيفته هو عدم وجود فريق عمل متخصص للقيام بها بنسبة 53.3%، ما يدل على أن نقص توزيع المهام أو الموارد البشرية يدفع الموظف لتحمل مسؤوليات إضافية، كما أشار 26.1% إلى أن ذلك يعود إلى رغبتهم في مساعدة الزملاء، بينما يرى 20.7% أن السبب هو تكليف الإدارة لهم بهذه الأعمال.

إذ إن تكليف الموظف بمهام إضافية خارج اختصاصه قد يزيد من شعوره بالضغط والتعب، خاصة إذا أصبح يتحمل أعباء ليست من صميم دوره الأساسي، هذا الوضع قد يؤثر على وقته وجهده ويجعله أقل قدرة على التوفيق بين مسؤولياته المهنية وواجباته الأسرية.

الجدول رقم 46: يمثل إذا كان الموظف يتلقى توجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	24	26.1 %
لا	68	73.9 %
المجموع	92	100 %

الشكل رقم 39: يمثل إذا كان الموظف يتلقى توجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل



نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلب الموظفين بنسبة 73.9%، لا يتلقون توجيهات متعارضة من أكثر من شخص في العمل، بينما صرح 26.1% بوجود هذا النوع من التعارض،

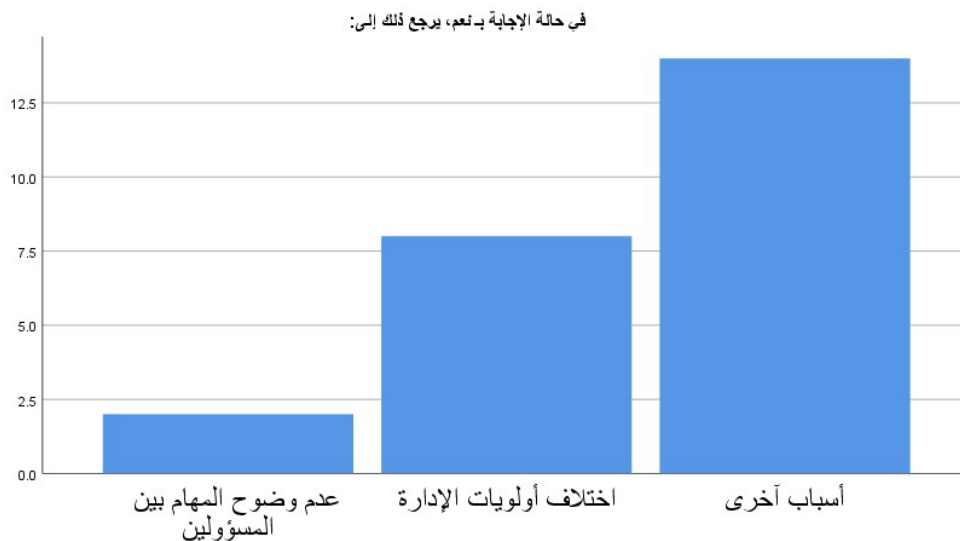
ويشير ذلك إلى أن بيئة العمل تبدو في معظمها منظمة من حيث تسلسل التعليمات، لكن وجود نسبة معتبرة من الموظفين الذين يواجهون توجيهات متضاربة يكشف عن بعض المشكلات في التنسيق أو توزيع السلطة داخل المؤسسة.

حيث إن تلقي توجيهات متعارضة قد يسبب ارتباكاً وضغطاً نفسياً للموظف، لأنه يجعله في حالة حيرة بين تنفيذ أوامر مختلفة قد تكون غير منسجمة، هذا النوع من الضغط قد ينعكس على حالته النفسية خارج العمل، مما قد يؤثر على توازنه الأسري وقدرته على أداء أدواره داخل الأسرة بهدوء واستقرار.

الجدول رقم 47: يمثل تلقي الموظف لتوجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
عدم وضوح المهام بين المسؤولين	2	2.2 %
اختلاف أولويات الإدارة	8	8.7 %
ضعف التنسيق بين الفرق والأقسام	00	00 %
أسباب أخرى	14	15.2 %
لم يجيبوا بـ نعم	68	73.9 %
المجموع	92	100 %

الجدول رقم 40: يمثل تلقي الموظف لتوجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل



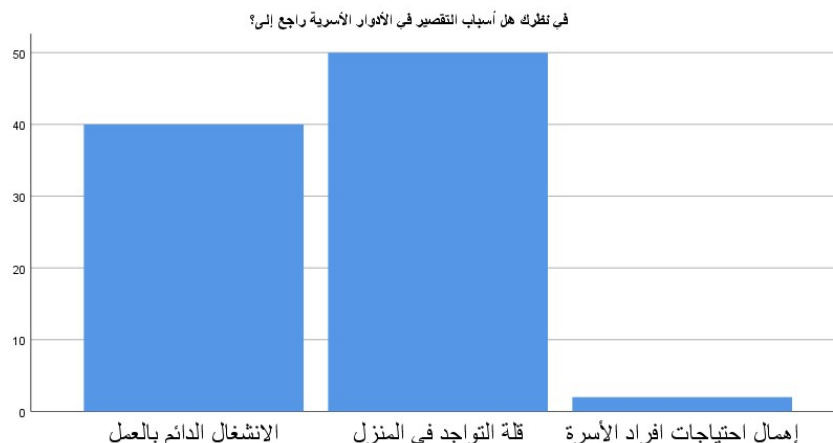
تظهر نتائج الجدول أن أغلب الموظفين بنسبة 73.9% لم يصرحوا بتلقي توجيهات متعارضة، ما يدل على أن هذه المشكلة ليست منتشرة بشكل واسع داخل المؤسسة، أما بالنسبة للفئة التي تواجه هذا الوضع، فقد كان السبب الأكثر حضوراً هو أسباب أخرى بنسبة 15.2%، يليها اختلاف أولويات الإدارة بنسبة 8.7%، ثم عدم وضوح المهام بين المسؤولين بنسبة 2.2%، بينما لم تسجل أي استجابة تتعلق بضعف التنسيق بين الفرق والأقسام.

حيث إن تعارض التوجيهات وإن كان محدوداً قد يخلق حالة من التوتر والارتباك لدى الموظف، خاصة عندما يجد نفسه بين تعليمات مختلفة أو أولويات غير منسجمة، هذا الضغط قد يؤثر على استقراره النفسي داخل العمل، وقد يمتد إلى حياته الأسرية من خلال زيادة القلق أو الإرهاق الذهني.

الجدول رقم 48: يمثل سبب التقصير في الأدوار الأسرية في نظر الموظف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الانشغال الدائم بالعمل	40	43.5 %
قلة التواجد في المنزل	50	54.3 %
إهمال احتياجات أفراد الأسرة	02	2.2 %
المجموع	92	100 %

الجدول رقم 41: يمثل سبب التقصير في الأدوار الأسرية في نظر الموظف



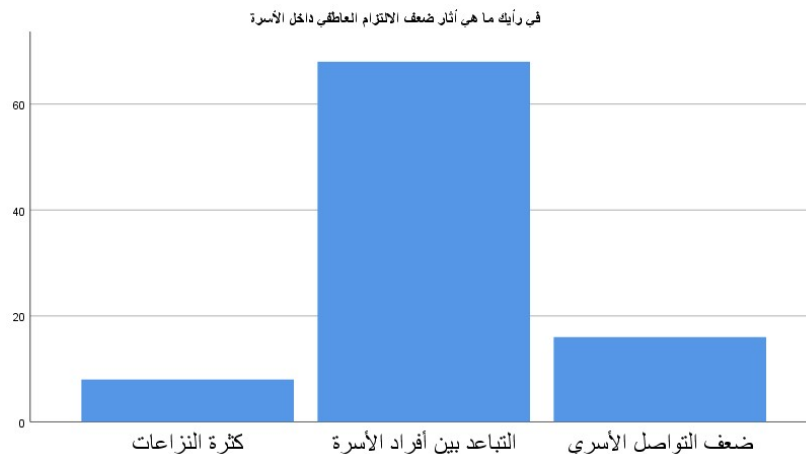
نستنتج من خلال نتائج الجدول أن السبب الرئيسي للتقصير في الأدوار الأسرية من وجهة نظر الموظفين هو قلة التواجد في المنزل بنسبة 54.3%، يليه الانشغال الدائم بالعمل بنسبة 43.5%، بينما جاءت نسبة إهمال احتياجات أفراد الأسرة منخفضة جدا بـ 2.2%، ويعكس هذا أن المشكلة لا ترتبط غالبا بعدم الاهتمام بالأسرة، بل بضغط العمل ومتطلباته التي تقلل من الوقت المتاح للحضور الأسري والمشاركة اليومية داخل المنزل.

كما تشير هذه النتائج بوضوح إلى أن ضغوط العمل تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظف في الالتزام بأدواره الأسرية، خاصة عندما يستهلك العمل معظم وقته وجهده. فكلما زادت ساعات الانشغال أو قلّ التواجد داخل المنزل، تراجعت فرص التواصل والمشاركة الأسرية، مما قد يؤثر على التوازن العائلي والاستقرار الاجتماعي.

الجدول رقم 49: يمثل أثار ضعف الالتزام العائلي داخل الأسرة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
كثرة النزاعات	08	08.7 %
التباعد بين أفراد الأسرة	68	73.9 %
ضعف التواصل الأسري	16	17.4 %
المجموع	92	100 %

الجدول رقم 42: يمثل أثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة



نلاحظ من نتائج الجدول أن الأثر الأكثر بروزا لضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة هو التباعد بين أفرادها بنسبة مرتفعة بلغت 73.9%، يليه ضعف التواصل الأسري بنسبة 17.4%، ثم كثرة النزاعات بنسبة 8.7%، ويعكس هذا أن غياب الاهتمام العاطفي لا يؤدي بالضرورة إلى صراعات مباشرة فقط، بل غالبا ما يظهر أولا في شكل مسافة اجتماعية وعاطفية بين أفراد الأسرة، ما يضعف الروابط الأسرية تدريجيا.

كما إن الضغوط المهنية قد تقلل من قدرة الموظف على التفاعل العاطفي والتواصل المستمر مع أسرته، مما يزيد احتمالية التباعد الأسري وضعف العلاقات داخل المنزل، فكلما تراجع الحضور العاطفي بسبب الإرهاق أو الانشغال، تأثرت جودة العلاقات الأسرية، وهو ما قد ينعكس على الاستقرار الأسري والتماسك الاجتماعي.

عرض ومناقشة الجداول المركبة

الجدول رقم 50: يمثل العلاقة بين تعدد المهام والواجبات في العمل وأثار ضعف الالتزام

العاطفي داخل الأسرة

المجموع	أثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة		
	ضعف التواصل الأسري	التباعد بين أفراد الأسرة	كثرة النزاعات

16	02	09	05	تضارب المهام الموكلة إليك	هل يرجع تعدد مهامك
12	13	57	02	غياب واضح للأولويات	بين عملك
04	01	02	01	ضعف التنسيق أو التوجيه من الإدارة	وواجبات إلى
92	16	67	08	المجموع	

يوضح الجدول رقم (50) العلاقة بين تعدد المهام والواجبات في العمل وبين آثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة.

تظهر النتائج أن فئة تضارب المهام الموكلة ترتبط أساسًا بظهور التباعد بين أفراد الأسرة كأبرز أثر، حيث سجلت 9 حالات، تليها كثرة النزاعات بـ 5 حالات، ثم ضعف التواصل الأسري بـ 2 حالتين. وهذا يدل على أن تضارب المهام في العمل يساهم في خلق ضغط يمتد إلى الحياة الأسرية ويؤثر على العلاقات العاطفية داخلها.

أما فئة غياب واضح للأولويات فقد سجلت أعلى القيم، حيث بلغ عدد الحالات المرتبطة بالتباعد بين أفراد الأسرة 57 حالة، مقابل 13 حالة لضعف التواصل الأسري، و 2 فقط لكثرة النزاعات، وهذا يعكس أن غياب التنظيم وتحديد الأولويات في العمل يعد العامل الأكثر تأثيراً في إضعاف الروابط الأسرية، خصوصاً من خلال زيادة المسافة العاطفية بين أفراد الأسرة.

في حين أن فئة ضعف التنسيق أو التوجيه من الإدارة سجلت أعداداً منخفضة ومتقاربة، حيث بلغ 1 حالة لكثرة النزاعات، و 2 للتباعد بين أفراد الأسرة، و 1 لضعف التواصل الأسري، مما يشير إلى تأثير محدود نسبياً مقارنة بالعوامل الأخرى.

حيث توضح النتائج أن التباعد بين أفراد الأسرة هو أكثر أثر شيوعاً لضعف الالتزام العاطفي، يليه ضعف التواصل الأسري ثم كثرة النزاعات.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن تعدد المهام داخل بيئة العمل، خاصة عندما يرتبط بغياب الأولويات أو تضارب المهام، يؤدي إلى استنزاف الجهد والوقت، مما ينعكس سلباً على العلاقات الأسرية ويضعف مستوى التواصل والانسجام العاطفي داخل الأسرة.

الجدول رقم 51: نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين تعدد المهام والواجبات في العمل وأثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة

الدالة	درجة الحرية	القيمة	
0.004	4	15.108	Pearson Chi-Square

يوضح الجدول رقم (51) نتائج اختبار كاي تربيع لقياس العلاقة بين تعدد المهام والواجبات في العمل وأثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة.

وقد بلغت قيمة كاي تربيع 15.108 عند درجة حرية 4، بينما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.004.

وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية 0.004 أقل من مستوى المعنوية 0.05، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين المتغيرين، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن تعدد المهام والواجبات في بيئة العمل يرتبط بشكل واضح بظهور آثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة، مثل التباعد بين أفراد الأسرة، ضعف التواصل، وكثرة النزاعات، ويعني ذلك أن ضغط العمل وتعدد المهام لا يبقى في الإطار المهني فقط، بل يمتد تأثيره إلى الحياة الأسرية من خلال تقليل الوقت والقدرة على التفاعل العاطفي داخل الأسرة.

كما يمكن تفسير هذه العلاقة بأن زيادة الأعباء المهنية تؤدي إلى إرهاق نفسي وجسدي يقلل من جودة التفاعل الأسري، مما يضعف الروابط العاطفية ويزيد من احتمالية حدوث فجوة بين أفراد الأسرة.

الجدول رقم 52: يمثل العلاقة بين الشعور بعد الانتهاء من العمل وسبب التقصير في الأدوار الأسرية

المجموع	هل أسباب التقصير في الأدوار الأسرية راجع إلى				
	إهمال احتياجات أفراد الأسرة	قلة التواجد في المنزل	الانشغال الدائم بالعمل		
56	02	28	26	أشعر بالإرهاق واحتاج للراحة	كيف تشعر بعد انتهاء العمل
22	00	18	04	أشعر ببعض الاجهاد لكن أستطيع متابعة نشاطي	
14	00	04	10	لا أشعر بالارهاق ويمكنني متابعة يومي	
92	02	50	40	المجموع	

يبين الجدول رقم (52) العلاقة بين شعور الموظف بعد الانتهاء من العمل وأسباب التقصير في الأدوار الأسرية لدى أفراد العينة.

تظهر النتائج أن أغلب المبحوثين الذين يشعرون بالإرهاق ويحتاجون إلى الراحة بعد انتهاء العمل يرجعون أسباب التقصير في أدوارهم الأسرية إلى قلة التواجد في المنزل بـ 28 مبحوثاً، يليها الانشغال الدائم بالعمل بـ 26 مبحوثاً، في حين أشار مبحوثان فقط إلى إهمال احتياجات أفراد الأسرة.

كما يتضح أن المبحوثين الذين يشعرون ببعض الإجهاد لكنهم يستطيعون متابعة نشاطهم يرجعون التقصير الأسري أساساً إلى قلة التواجد في المنزل بـ 18 حالة، مقابل 4 حالات ترجع ذلك إلى الانشغال الدائم بالعمل، بينما لم تسجل أي حالة تتعلق بإهمال احتياجات أفراد الأسرة.

أما الأفراد الذين لا يشعرون بالإرهاق ويمكنهم متابعة يومهم، فقد توزعت إجاباتهم بين الانشغال الدائم بالعمل بـ10 حالات، وقلة التواجد في المنزل بـ4 حالات، دون تسجيل أي حالة مرتبطة بإهمال احتياجات أفراد الأسرة.

وبصفة عامة تشير النتائج إلى أن قلة التواجد في المنزل تمثل السبب الأكثر ارتباطا بالتقصير في الأدوار الأسرية بـ50 حالة، يليها الانشغال الدائم بالعمل بـ40 حالة، بينما جاء إهمال احتياجات أفراد الأسرة في المرتبة الأخيرة بحالتين فقط.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل يؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظف على التفاعل المستمر مع أسرته، حيث يؤدي التعب الجسدي والنفسي بعد ساعات العمل إلى تقليل الوقت والطاقة المخصصين للحياة الأسرية، مما ينعكس على مستوى الحضور الأسري والتواصل مع أفراد الأسرة. كما أن كثرة الانشغال بالعمل تجعل الموظف أقل قدرة على التوفيق بين مسؤولياته المهنية والتزاماته الأسرية، وهو ما قد يؤدي إلى نوع من التقصير الأسري المرتبط أساسا بضعف التواجد والمتابعة اليومية داخل الأسرة.

الجدول رقم 53: نتائج اختبار كاي تربيع للعلاقة بين الشعور بعد الانتهاء من العمل وسبب التقصير في الأدوار الأسرية

القيمة	درجة الحرية	الدلالة	
Pearson Chi-Square	4	0.017	

يوضح الجدول رقم (53) نتائج اختبار كاي تربيع لقياس العلاقة بين الشعور بعد الانتهاء من العمل وسبب التقصير في الأدوار الأسرية. وقد بلغت قيمة كاي تربيع 12.112 عند درجة حرية 4، بينما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.017.

وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية 0.017 أقل من مستوى المعنوية 0.05، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة بين الشعور بعد الانتهاء من العمل وأسباب التقصير في الأدوار الأسرية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الإرهاق أو الإجهاد الذي يشعر به الموظف بعد انتهاء العمل يؤثر بشكل مباشر على مدى قدرته على الالتزام بأدواره الأسرية، حيث إن الأفراد الذين يشعرون بإرهاق كبير يميلون أكثر إلى التقصير في أدوارهم الأسرية بسبب قلة التواجد في المنزل والانشغال الدائم بالعمل.

كما يمكن تفسير هذه النتائج بأن ضغوط العمل وما ينتج عنها من تعب نفسي وجسدي تستنزف طاقة الموظف وتقلل من قدرته على التفاعل الإيجابي مع أسرته أو تخصيص الوقت الكافي لها، مما يؤدي إلى ضعف المتابعة الأسرية وتراجع مستوى التواصل داخل الأسرة. وبالتالي فإن ارتفاع مستويات الإرهاق المهني يعد من العوامل المؤثرة سلباً على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

بعد عرض نتائج الدراسة وتحليلها تأتي مرحلة مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، تتناول هذه المرحلة مناقشة نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بضغوط العمل السلبية، وذلك من خلال تحليل وتفسير المعطيات المتوصل إليها في هذا المحور فقط، بهدف الوقوف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل السلبية والالتزام بالأدوار الأسرية لدى الموظفين.

وتسعى هذه المناقشة إلى إبراز مدى تأثير ضغوط العمل السلبية، مثل الاستقرار المهني، والتقدير داخل بيئة العمل، وتنظيم المهام، والتكوين المستمر، على سلوك الموظف داخل أسرته، ومدى مساهمتها في تحسين قدرته على التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، دون التطرق إلى ضغوط العمل السلبية أو باقي المحاور الأخرى.

1- مناقشة الفرضية الثانية: ضغوط العمل السلبية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة

من خلال النتائج المتحصل عليها في المحور الثاني المتعلق بضغوط العمل السلبية، تبين وجود مؤشرات واضحة تدعم هذه الفرضية، سواء من خلال النتائج الوصفية أو الاختبارات الإحصائية.

أظهرت نتائج الجدول رقم (32) أن أغلبية الموظفين يرون أن حجم العمل يتناسب مع طاقتهم بنسبة (95.7%)، وهو ما يشير إلى وجود نوع من التوازن المهني داخل المؤسسة، إلا أن الفئة التي ترى أن العمل يفوق طاقتها وإن كانت محدودة، ربطت ذلك بالشعور بالتعب والإرهاق، وهو ما قد يؤثر على قدرتها على أداء أدوارها الأسرية بصورة متوازنة.

كما بينت نتائج الجدول رقم (34) أن أغلب الموظفين يشعرون بدرجات متفاوتة من الملل نتيجة تكرار المهام، حيث صرح نصف المبحوثين تقريباً بأنهم يشعرون بالملل أحياناً، وهو ما يعكس وجود ضغط نفسي مرتبط بروتينية العمل، قد ينعكس سلباً على الحالة النفسية والاجتماعية للموظف داخل الأسرة.

أما نتائج الجدول رقم (35) فقد أظهرت أن نسبة مرتفعة من الموظفين، قدرت بـ(60.9%)، يشعرون بالإرهاق بعد الانتهاء من العمل، مما يدل على أن العمل يستهلك جزءاً كبيراً من طاقتهم الجسدية والنفسية، ويؤثر هذا الإرهاق على قدرة الفرد على التفاعل الإيجابي مع أسرته والمشاركة في مسؤولياته العائلية، وهو ما يدعم وجود علاقة بين الضغط المهني والالتزام الأسري.

كما كشفت نتائج الجدول رقم (38) أن السبب الرئيسي لنقص المعلومات المتعلقة بأداء العمل هو ضغط العمل وكثرة المهام بنسبة (45.7%)، بينما أوضحت نتائج الجدول رقم (39) أن قلة الاجتماعات والمتابعة الرسمية لتوضيح الأهداف تمثل السبب الأبرز لعدم وضوح الأهداف المهنية بنسبة (52.2%)، وتشير هذه النتائج إلى أن بيئة العمل تتضمن عوامل تنظيمية وضغوطاً مهنية تزيد من التوتر وعدم الاستقرار المهني لدى الموظف.

وفي السياق نفسه أوضحت نتائج الجدول رقم (40) أن التغيير المتكرر في المهام والصلاحيات يمثل السبب الأساسي لعدم وضوح مسؤوليات الموظف بنسبة (71.7%)، كما بين الجدول رقم (41) أن غياب التحديد الواضح للأولويات هو السبب الرئيسي لتعدد المهام بنسبة (78.3%). ويؤكد ذلك أن الموظفين يواجهون ضغطاً ناتجاً عن سوء تنظيم المهام وعدم وضوح الأولويات، مما يؤدي إلى استنزافهم ذهنياً ونفسياً.

أما فيما يخص تأثير هذه الضغوط على الحياة الأسرية، فقد أظهرت نتائج الجدول رقم (45) أن السبب الرئيسي للتقصير في الأدوار الأسرية هو قلة التواجد في المنزل بنسبة (54.3%)، يليه الانشغال الدائم بالعمل بنسبة (43.5%)، كما بين الجدول رقم (46) أن أبرز آثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة يتمثل في التباعد بين أفراد الأسرة بنسبة مرتفعة بلغت (73.9%).

وقد دعمت الجداول المركبة هذه النتائج بشكل أوضح، حيث أظهر الجدول رقم (47) وجود علاقة بين تعدد المهام المهنية وآثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة، خاصة من خلال التباعد الأسري وضعف التواصل. كما أكدت نتائج اختبار كاي تربيع في الجدول رقم (48) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، إذ بلغت قيمة الدلالة (0.004)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

كذلك بين الجدول رقم (49) وجود علاقة بين الشعور بالإرهاق بعد انتهاء العمل وأسباب التقصير في الأدوار الأسرية، حيث ارتبط الإرهاق أساساً بقلّة التواجد في المنزل والانشغال المستمر بالعمل، وهو ما أكدته نتائج اختبار كاي تربيع في الجدول رقم (50)، إذ بلغت قيمة الدلالة (0.017)، وهي قيمة دالة إحصائية.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن نتائج الدراسة أثبتت وجود علاقة بين ضغوط العمل السلبية والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، حيث تؤدي كثرة المهام، والإرهاق المهني، وغموض الأدوار، وضعف تنظيم العمل إلى التأثير على قدرة الموظف في أداء مسؤولياته الأسرية، خاصة من خلال ضعف التواصل الأسري وقلة التواجد داخل المنزل والتباعد بين أفراد الأسرة، وبالتالي فإن نتائج الدراسة تدعم صحة الفرضية المطروحة.

مناقشة الفرضية العامة: ضغوط العمل الإيجابية أو السلبية لها علاقة بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل، سواء كانت إيجابية أو سلبية، ومدى تأثيرها على التزام الموظف بأدواره الأسرية، وذلك من خلال دراسة مجموعة من

المؤشرات المرتبطة ببيئة العمل وعلاقتها بالحياة الأسرية لدى موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن.

وقد بينت نتائج الدراسة الخاصة بالمحور الأول المتعلق بضغوط العمل الإيجابية أن هناك عدة عوامل تساعد الموظف على التكيف مع متطلبات العمل وتحقيق التوازن بين حياته المهنية والأسرية، من بينها الاستقرار المهني، والتقدير المعنوي، وتنظيم الوقت، واكتساب المهارات المهنية، والتكيف مع التغيرات داخل المؤسسة. كما أظهرت النتائج أن أغلب الموظفين يسعون إلى تحقيق الاستقرار المهني، ويعتبرون التقدير المعنوي وسيلة مهمة للتخفيف من الضغط والتوتر المهني، إضافة إلى اعتمادهم على ترتيب الأولويات وتنظيم الوقت كآليات تساعد على التوفيق بين العمل والأسرة.

كما أوضحت النتائج أن نسبة معتبرة من الموظفين تحرص على إعطاء الأولوية للأسرة بعد الانتهاء من العمل، إلى جانب اهتمامهم بالحفاظ على التواصل الجيد مع أفراد الأسرة والاهتمام بمشاعرهم، وهو ما يعكس إدراكهم لأهمية الالتزام بالأدوار الأسرية رغم الضغوط المهنية. إلا أن نتائج الجداول المركبة الخاصة بالمحور الأول لم تظهر وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين بعض مؤشرات ضغوط العمل الإيجابية والالتزام بالأدوار الأسرية، حيث جاءت قيم الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مثل العلاقة بين المشاركة في الدورات التدريبية والتوازن بين العمل والأسرة، وكذا العلاقة بين امتلاك مهارات التكيف مع التغير والالتزام بالأدوار الأسرية، مما يدل على أن تأثير هذه العوامل الإيجابية بقي تأثيراً وصفيًا أكثر منه إحصائيًا داخل العينة المدروسة.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني المرتبط بضغوط العمل السلبية، فقد أظهرت النتائج تأثيراً أكثر وضوحاً على الالتزام بالأدوار الأسرية. إذ تبين أن عدداً كبيراً من الموظفين يشعرون بالإرهاق بعد الانتهاء من العمل، كما أن غياب تحديد الأولويات وتعدد المهام يعدان من أبرز مصادر الضغط المهني لديهم. وقد انعكست هذه الضغوط على الحياة الأسرية من خلال قلة التواجد

داخل المنزل، والانشغال المستمر بالعمل، إضافة إلى ظهور بعض الآثار السلبية مثل التباعد بين أفراد الأسرة وضعف التواصل الأسري.

كما أكدت نتائج الجداول المركبة وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين بعض مؤشرات ضغوط العمل السلبية والالتزام بالأدوار الأسرية، حيث أظهرت نتائج اختبار كاي مربع أن العلاقة بين تعدد المهام وآثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.004)، إضافة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الشعور بالإرهاق بعد انتهاء العمل وأسباب التقصير في الأدوار الأسرية عند مستوى دلالة (0.017). وتدل هذه النتائج على أن ضغوط العمل السلبية تؤثر بصورة مباشرة على قدرة الموظف في أداء واجباته الأسرية والمحافظة على التوازن الأسري.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن نتائج الدراسة أكدت الفرضية العامة بشكل جزئي، حيث تبين أن ضغوط العمل السلبية ترتبط ارتباطاً واضحاً وذا دلالة إحصائية بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، في حين ساهمت ضغوط العمل الإيجابية في تعزيز التوازن الأسري بصورة وصفية ومعنوية دون أن تظهر علاقة إحصائية قوية في الجداول المركبة المعتمدة. وبالتالي فإن طبيعة ضغوط العمل، خاصة عندما تكون سلبية وترتبط بالإرهاق وتعدد المهام وغموض الأولويات، تؤثر بشكل كبير على العلاقات الأسرية وعلى مدى التزام الموظف بأدواره داخل الأسرة.

النتائج العامة:

بعد عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليل مختلف البيانات المتعلقة بموضوع ضغوط العمل والالتزام بالأدوار الأسرية لدى موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج العامة التي تعكس طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والحياة الأسرية للموظف. وقد ساعدت هذه النتائج على فهم مدى تأثير ضغوط العمل، سواء كانت إيجابية أو سلبية، على قدرة الموظف في التوفيق بين مسؤولياته المهنية والتزاماته الأسرية، كما أبرزت أهمية التنظيم المهني والدعم النفسي والاجتماعي في تحقيق التوازن والاستقرار داخل الأسرة والعمل معاً.

- أظهرت الدراسة أن ضغوط العمل الإيجابية تساهم في تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية من خلال توفير بيئة عمل أكثر استقراراً وتنظيماً.
- بينت النتائج أن التقدير المعنوي والاعتراف بمجهودات الموظفين يساهمان في التقليل من التوتر والضغط النفسي داخل العمل.
- أظهرت الدراسة أن تنظيم الوقت وترتيب الأولويات من أهم الأساليب التي يعتمد عليها الموظفون للتكيف مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن الأسري.
- كشفت النتائج أن أغلب الموظفين يفضلون تحقيق الاستقرار المهني لما له من أثر إيجابي على الاستقرار النفسي والأسري.
- أوضحت الدراسة أن المشاركة في الدورات التدريبية وتنمية المهارات المهنية تساعد الموظف على التحكم في ضغوط العمل وتحسين أدائه المهني.
- بينت النتائج أن العمل الجماعي وتبادل المعلومات بين الموظفين يعززان التعاون داخل المؤسسة ويساهمان في تخفيف الضغوط المهنية.
- أظهرت الدراسة أن أغلب الموظفين يمنحون أولوية للأسرة بعد الانتهاء من العمل حفاظاً على التوازن الأسري.
- أكدت النتائج أن الاحترام المتبادل والتفاهم بين أفراد الأسرة يعدان من أهم عوامل تحقيق الاستقرار الأسري.
- كشفت الدراسة أن ضغوط العمل السلبية تؤدي إلى الإرهاق النفسي والجسدي لدى الموظفين.
- أوضحت النتائج أن الانشغال الدائم بالعمل وقلة التواجد في المنزل من أبرز أسباب التقصير في الأدوار الأسرية.

• بينت الدراسة أن غياب تحديد الأولويات وكثرة المهام يؤديان إلى زيادة الضغط والتوتر داخل العمل.

• أظهرت النتائج أن التغيير المستمر في المهام والصلاحيات يسبب حالة من عدم الاستقرار المهني لدى الموظفين.

• كشفت الدراسة أن الإرهاق الناتج عن العمل يؤثر على قدرة الموظف في التواصل والتفاعل الإيجابي مع أسرته.

• أوضحت النتائج أن ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة يؤدي إلى التباعد وضعف التواصل بين أفرادها.

• بينت الدراسة أن الموظفين يركزون بدرجة كبيرة على توفير الاحتياجات المادية للأسرة باعتبارها من أهم مسؤولياتهم الأسرية.

• أظهرت النتائج أن أغلب الموظفين يمتلكون مهارات تساعد على التكيف مع التغيرات والضغوط داخل المؤسسة.

• أكدت الدراسة أن بيئة العمل المنظمة والداعمة تساعد الموظف على تحقيق استقرار نفسي وأسري أفضل.

• بينت نتائج الجداول المركبة وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين بعض مؤشرات ضغوط العمل السلبية والالتزام بالأدوار الأسرية، خاصة ما يتعلق بتعدد المهام والإرهاق المهني.

• أظهرت الدراسة أن ضغوط العمل الإيجابية ساهمت في تعزيز التوازن الأسري بصورة وصفية ومعنوية، إلا أن العلاقة الإحصائية لم تظهر بشكل دال في بعض الجداول المركبة المعتمدة.

• توصلت الدراسة إلى أن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يساهم في تحسين الاستقرار النفسي والاجتماعي للموظف.

• أكدت النتائج صحة الفرضية العامة بشكل جزئي، حيث تبين أن ضغوط العمل السلبية ترتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بالالتزام بالأدوار الأسرية، في حين ظهر تأثير ضغوط العمل الإيجابية بصورة وصفية أكثر منه إحصائية.

خلاصة الفصل:

خصص هذا الفصل لدراسة وتحليل الفرضية الثانية المتعلقة بالعلاقة بين ضغوط العمل السلبية والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، وذلك من خلال عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد ساهمت النتائج المتوصل إليها في توضيح طبيعة تأثير بعض مصادر ضغوط العمل السلبية، كعبء العمل وتعدد المهام والإجهاد الناتج عن العمل، على قدرة الأفراد على الوفاء بمسؤولياتهم الأسرية والقيام بأدوارهم المختلفة داخل الأسرة. وعليه، أتاح هذا الفصل فهما أعمق للعلاقة بين متغيرات الدراسة، ومهد لاستخلاص النتائج العامة للدراسة وتقديم التوصيات المناسبة في الخاتمة..

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة لدى موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة، يتبين أن ضغوط العمل أصبحت جزءا من الحياة اليومية للعاملين، نظرا لما تفرضه بيئة العمل من مسؤوليات ومتطلبات مختلفة، حيث لا يقتصر تأثير هذه الضغوط على الجانب المهني فقط، بل يمتد أيضا إلى الحياة الأسرية، مما يجعل الفرد مطالبًا بالتوفيق بين واجباته المهنية ومسؤولياته الأسرية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة، من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من موظفي مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستمارة كأداة لجمع البيانات.

إذ من خلال النتائج المتوصل إليها، تبين أن ضغوط العمل قد يكون لها تأثير على مدى التزام الأفراد بأدوارهم الأسرية، حيث تساعد بعض الضغوط الإيجابية على زيادة الدافعية وتحسين الأداء، في حين تؤدي الضغوط السلبية إلى الشعور بالتعب والإرهاق، مما قد ينعكس على قدرة الفرد على القيام بواجباته الأسرية بالشكل المطلوب.

حيث تبرز أهمية توفير ظروف عمل مناسبة تساعد الموظفين على أداء مهامهم في جو مريح، والتقليل من مصادر الضغوط السلبية، بما يساهم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، كما يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقا لدراسات أخرى تتناول الموضوع من جوانب مختلفة وتساعد على فهمه بشكل أعمق.

وفي الأخير نرجو أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت في إبراز أهمية موضوع ضغوط العمل وعلاقته بالأدوار الأسرية، وقدمت إضافة علمية يمكن الاستفادة منها في البحوث والدراسات المستقبلية.

المعاجم

- أمل عبد العزيز محمود، القاموس العربي الشامل، دار الراتب الجامعية، بيروت، ط1، 1997 .
- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة ناشرون، لبنان، ط1، 2003 .
- فاروق عبدو فلة، أحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2004 .
- فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر .
- محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1988 .

الكتب

- إبراهيم جابر السيد، التفكك الأسري (الأسباب والمشكلات وطرق علاجها)، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، ليبيا، 2014 .
- أحمد أبوزيد، البناء الاجتماعي: مدخل لدراسة المجتمع والمفاهيم، الدار القومية، القاهرة، مصر، 1965 .
- إيان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، مجلس الثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، 1999 .
- سامي محسن الختانة، علم النفس الإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2012 .
- سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2011 .

- سلوى عثمان الصديقي، الأسرة والسكان من منظور اجتماعي وديني، المكتب الجامعي الحديث للنشر والطباعة، 2012 .
- صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1992 .
- عبد السلام أبو قحف، محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 2001 .
- عبد العزيز إبراهيم سليم، علم النفس المهني، دار الزهراء للنشر والطباعة، ط1، 2013 .
- عبد الخالق محمد عفيفي، بناء الأسرة والمشكلات الأسرية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث للطباعة والنشر، مصر، 2011 .
- عبد الفتاح الخواجة، الإدارة الذكية المطورة للمرؤوسين والتعامل مع الضغوط النفسية، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2010 .
- عبد المنصف حسن علي رشوان، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال الأسرة والطفولة: اتجاهات نظرية، حالات وبحوث تطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008 .
- علي الوردي، منطق ابن خلدون في ضوء حضارته وشخصيته، دار كوفان للنشر، بيروت، لبنان، ط2، 2007 .
- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات، الجزائر، ط3، 1993 .
- فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، ط1، 2001 .
- كمال إبراهيم مرسى، العلاقة الزوجية والصحة النفسية في الإسلام وعلم النفس، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، ط1، 1991 .
- محمد متولي قنديل، صافي ناز شلبي، مدخل إلى رعاية الطفل والأسرة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2006 .

الرسائل الجامعية

- ختام عبد الله علي غنام، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2005 .
- رحاب سمية، فطيمة بوريطة، أثر ضغوط العمل المهنية على أداء المرأة العاملة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2020 .
- رشيد حمدوني، الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، مذكرة ماستر في إدارة أعمال الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الملحق الجامعية مغنية، تلمسان، 2015 .
- عيسى إبراهيم معشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين: دراسة ميدانية في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009 .
- علي بن حمد بن سليمان النوشان، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات لدى القيادات الإدارية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003 .

المجلات والدوريات العلمية

- أحمد جلول، “الأدوار الاجتماعية: مدخل نظري”، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 1، جامعة الوادي، 2022 .
- أمال دربال، سهيلة بن خيرة، “الأدوار الأسرية لدى الإطار الجزائري في ضوء المتغيرات الشخصية والمهنية”، المجلد 12، العدد 2، جامعة طاهري محمد بشار، 2020 .
- عصام مسعد عبد السلام، عبد المحسن عبد المحسن جودة، “تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم”، مجلة البحوث التجارية، المجلد 40، العدد 3، مصر، 2018 .

- غربي محمد، قلواز إبراهيم، “النظرية البنائية الوظيفية: نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية”، *مجلة التمكين الاجتماعي*، المجلد 1، العدد 3، جامعة الأغواط، الجزائر، 2019.
- حفصة عطا الله حسين، “ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي”، *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 6، العدد 11، العراق، 2014.
- هالة تهنّتي، “ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى ممرضات المؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية: دراسة ميدانية بعين العسل ولاية الطارف”، *مجلة العلوم الإنسانية*، المجلد 34، العدد 2، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2023.
- محمد قشار، “مفهوم ومكانة العمل في المجتمع”، *مجلة الواحات للبحوث والدراسات*، المجلد 10، العدد 2، جامعة الجزائر 02، 2017.

المصادر الأجنبية

- K. M. Perrone, S. Aegisdottir, L. K. Webb, R. H. Blalock, *Work–Family Interface: Commitment, Conflict, Coping and Satisfaction*, *Journal of Career Development*, Vol. 32, No. 3, 2006.
- William Ogburn, *Technology and the Changing Family*, Houghton Mifflin, Boston, 1955.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

استمارة معلومات

في إطار، سعيينا لإنجاز بحث علمي، بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام بالأدوار اتجاه الأسرة - مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية النعامة - نمودجا قصد التحضير لنيل شهادة الماستر علوم، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، لذا نرجو منكم - أخي العامل، أختي العاملة - ملأ هذه الاستمارة بعناية وجدية، مع أن المعلومات التي تدلون بها ستبقى سرية، ولا تستخدم الا لغرض علمي بحث.

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

نشكر حسن تعاونكم

إشراف الأستاذ :

د. رحموني محمد

إعداد الطالبة:

كنانة زينب سلاف

الموسم الجامعي: 2025/2026

البيانات الشخصية:الجنس:

أنثى

ذكر

السن:

من 35 الى 44

من 25 الى 34

من 55 فما فوق

من 45 الى 54

المستوى التعليمي:الحالة الاجتماعية:

أرمل (ة)

مطلق (ة)

متزوج (ة)

عدد الأولاد:

6 فما

من 1

بدون أ

مقر السكن:

خارج المدينة

داخل المدينة

المحور الأول: ضغوط العمل الإيجابية

1_ يتمثل الهدف الأساسي الذي تسعى الى تحقيقه من خلال :

- الترقية والتقدم الوظيفي

- تحقيق الاستقرار المهني

- ☐ - اكتساب مهارات وخبرات جديدة
- ☐ - تحقيق طموحات شخصية
- 2_ يساهم التقدير والاعتراف بالمجهودات المهنية في تعزيز جانبك النفسي داخل بيئة العمل هل ذلك من خلال ؟
- ☐ - الحد من اثار الضغط والتوتر المهني
- ☐ - تعزيز التواصل والعلاقات الإيجابية بين الموظفين
- ☐ - تعزيز الثقة والكفاءة الذاتية
- ☐ - زيادة الدافعية للتحسين المستمر للأداء
- 3_ هل يتم تشجيع الابتكار والتعاون والشفافية في مكان عملك من خلال ؟
- ☐ - توفير فرص للتعبير عن الأفكار الجديدة
- ☐ - العمل الجماعي ومشاركة المعلومات بين الموظفين
- ☐ - شفافية الإدارة في اتخاذ القرارات
- ☐ - أنشطة مشتركة لتطوير التعاون
- 4_ الأسلوب الذي تمنح به المكافآت في مكان عملك هل هو؟
- ☐ - مكافآت مالية
- ☐ - مكافآت مرتبطة بإنجازات العمل الجماعي
- ☐ - مكافآت معنوية مثل: الشكر، التقدير، الشهادات
- ☐ - لا توجد مكافآت أو التقدير في العمل
- 5_ الطرق التي تساعدك على تنظيم وقتك بشكل أفضل تحت ضغط العمل هل هي؟
- ☐ - ترتيب المهام حسب درجة الأهمية
- ☐ - تخصيص أوقات محددة لإنجاز كل مهمة دون تأجيل
- ☐ - الاستفادة من الخبرة السابقة في تنظيم العمل
- 6_ هل يزيد تركيزك أثناء المهام تحت الضغط ب؟
- ☐ - تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة
- ☐ - الابتعاد عن المشتتات والمقاطعات

- العمل ضمن فريق داعم

7_ الوسائل التي ساعدتك على تنمية مهاراتك هل هي؟

- التوجيه من قبل المسؤولين

- الخبرة العلمية

- الدورات التدريبية

8_ هل شاركت في دورات تدريبية تهدف الى تنمية الكفاءات؟

نعم

لا

9_ في حالة الإجابة ب نعم، كيف تقيم مدى استفادتك من هذه الدورات؟

- استفادة كبيرة

- استفادة متوسطة

- استفادة ضعيفة

- لم أستفد

10_ هل يمكنك تطوير مهاراتك في العمل عن طريق؟

- الالتحاق بدورات التطوير المهني

- حضور الفعاليات المهنية

- قراءة الأوراق البحثية

11_ الطرق التي تساعدك على التكيف مع ضغوط العمل بشكل أفضل هل هي؟

- ترتيب الأولويات اليومية

- تقليل المهام الثانوية والتركيز على المهم

- تقسيم العمل على فترات زمنية محددة

12_ كموظف(ة)، هل تمتلك مهارات التكيف مع التغير في المؤسسة؟

نعم

لا

13_ في حالة الإجابة ب نعم، كيف تقوم بالتكيف مع التغير؟

- تقبل التغيرات وتقليل مقاومته

- إعادة تنظيم الأولويات عند حدوث المتغيرات

- ☐ - تحويل التحديات إلى فرص تعلم وتطوير
- 14_ هل تقوم بإدارة مشاعرك في بيئة العمل عند مواجهة ضغوط أو مواقف صعبة ب؟
- ☐ - التحكم في ردود الفعل تحت الضغط
- ☐ - الحفاظ على التوازن النفسي أثناء التغيرات
- ☐ - التعامل الإيجابي مع النقد والمواقف الصعبة
- 15_ عند العمل ضمن فريق، هل تتعامل مع التغيرات واختلاف أساليب معاملة زملائك لك ب؟
- ☐ - التكيف مع اختلاف أساليب الزملاء
- ☐ - إدارة الخلافات بروح مرنة وبناءة
- ☐ - تعزيز التعاون في ظل التغيرات المستمرة
- 16_ هل توازن بين العمل والأسرة عن طريق؟
- ☐ - الاستفادة من أوقات الراحة
- ☐ - إعطاء أولوية للأسرة بعد العمل
- ☐ - تنظيم الوقت بين العمل والأسرة
- 17_ العوامل التي يترتب عنها تحقيق الاستقرار الأسري في رأيك هل هي؟
- ☐ - الاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة
- ☐ - التفاهم بين أفراد الأسرة
- ☐ - يتم حل المشكلات بهدوء
- 18_ أعبر عن التزامي العاطفي اتجاه أسرتي من خلال:
- ☐ - أهتم بمشاعر أفراد أسرتي
- ☐ - المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية
- ☐ - أحافظ على التواصل الجيد مع أفراد أسرتي
- 19_ هل يتمثل التزام الفرد بأدواره الأسرية من الناحية المادية في؟
- ☐ - توفير احتياجات الأسرة اليومية
- ☐ - تخصيص وقت للأنشطة العائلية

- متابعة الأبناء دراسيا وتربويا

المحور الثاني: ضغوط العمل السلبية

20_ هل كمية العمل الملقاة على عاتقك؟

تفوق طاقتك تتناسب مع طاقتك تقل عن طاقتك

21_ في حالة الإجابة بتفوق طاقتك، ذلك يؤدي بك إلى:

- إهمال واجبات الوظيفة

- فقدان التركيز في العمل

- ارتكاب الأخطاء

- التعب والإرهاق

22_ هل تشعر عند تكرار نفس المهام أثناء العمل بـ؟

- أشعر بالملل أحيانا

- أشعر بالملل بشكل كبير

- أشعر بالملل قليلا

- لا أشعر بالملل

23_ كيف تشعر بعد انتهاء العمل؟

- أشعر بالإرهاق وأحتاج للراحة

- أشعر ببعض الاجهاد لكن أستطيع متابعة نشاطي

- لا أشعر بالإرهاق ويمكنني متابعة يومي

24_ هل الوقت المخصص للعمل كاف للقيام بكل واجبات الوظيفة؟

نعم لا

25_ في حالة الإجابة ب لا، ذلك يؤدي إلى:

- بذل جهد أكبر في العمل

- العمل لساعات إضافية

- إهمال بعض الواجبات

26_ هل سبب شعورك بنقص المعلومات الخاصة بأداء عملك راجع إلى؟

	- قلة التدريب والتكوين في مجال العمل
	- ضعف التواصل مع الزملاء والمسؤولين
	- صعوبة الوصول إلى المصادر اللازمة
	- ضغط العمل أو كثرة المهام التي تمنع التعلم
	27_ هل عدم تحديد الأهداف التي ينبغي عليك تحقيقها بشكل واضح يرجع إلى؟
	- غياب التوجيه الواضح من الإدارة والمشرفين
	- عدم وجود وثيقة رسمية تحدد الأهداف والمهام
	- تغيير الأهداف بشكل متكرر دون إشعار الموظفين
	- قلة الاجتماعات أو المتابعة الرسمية لتوضيح الأهداف
	28_ هل عدم تحديد مسؤولياتك وصلاحياتك تحديدا دقيقا ناتج عن؟
	- غياب وثيقة رسمية تحدد المسؤوليات والصلاحيات
	- عدم وضوح دورك ضمن الفريق أو المؤسسة
	- تغيير المهام والصلاحيات بشكل متكرر
	- تداخل الصلاحيات بين الموظفين والأقسام
	29_ هل يرجع تعدد مهامك بين عملك وواجباتك إلى؟
	- تضارب المهام الموكلة إليك
	- غياب تحديد واضح للأولويات
	- ضعف التنسيق أو التوجيه من الإدارة
	30_ هل قيامك بأعمال خارج الوظيفة، راجع إلى؟
	- رغبتك في مساعدة الزملاء
	- عدم وجود فريق عمل متخصص للقيام بها
	- تكليفك بها من قبل الإدارة
	31_ هل تتلقى أحيانا توجيهات متعارضة لأكثر من شخص في العمل؟
	نعم ☐ لا ☐
	32_ في حالة الإجابة ب نعم، يرجع ذلك إلى:

- عدم وضوح المهام بين المسؤولين

- اختلاف أولويات الإدارة

- ضعف التنسيق بين الفرق والأقسام

- أسباب أخرى

33_ في نظرك هل أسباب التقصير في الأدوار الأسرية راجع الى؟

- الانشغال الدائم بالعمل

- قلة التواجد في المنزل

- إهمال احتياجات أفراد الأسرة

34_ في رأيك ما هي آثار ضعف الالتزام العاطفي داخل الأسرة؟

- كثرة النزاعات

- التباعد بين أفراد الأسرة

- ضعف التواصل الأسري

الملحق رقم 02: رخصة بحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة د. مولاي الطاهر - سعيدة-

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع و الفلسفة

رخصة بحثتُرخص رئيسة قسم العلوم الاجتماعية للطالب (ة): كتاتة حميدة بسلا حناالحامل (ة) لبطاقة التسجيل رقم: 38075380المسجل (ة) بقسم علم الاجتماع و الفلسفة للسنة الجامعية: 2025/2026

لتحضير شهادة (ماستر)

في تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل
 لذا يُوفد الطالب للتطبيق الميداني في مؤسستكم: مديرية النشاط الاجتماعي و الخدمات الاجتماعية
 الخاص بموضوع: دور العمل و نشاطها الاجتماعي في المجتمع الجزائري
 نشكركم مسبقاً على كل التسهيلات التي تقدمونها لطابتنا، و تكونوا قد ساهمتم في تطوير البحث العلمي في بلدنا.

سلمت هذه الشهادة لاستعمالها فيما يسمح به القانون



عن الور براءة و توقيع منها
 مدير النشاط الاجتماعي و التضامن
 لولاية النعامة
 ق. بن عمار

. اختبار كاي تربيع للجدول رقم 30

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	10.175 ^a	4	.038
Likelihood Ratio	10.890	4	.028
Linear-by-Linear Association	.009	1	.925
N of Valid Cases	92		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .87.

. اختبار كاي تربيع للجدول رقم 32

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	10.944 ^a	4	.027
Likelihood Ratio	11.493	4	.022
Linear-by-Linear Association	10.289	1	.001
N of Valid Cases	92		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.15.

. اختبار كاي تربيع للجدول رقم 34

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	12.037 ^a	4	.017
Likelihood Ratio	13.128	4	.011

Linear-by-Linear Association	11.417	1	.001
N of Valid Cases	92		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.30.

• اختبار كاي تربيع للجدول رقم 51

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.108 ^a	4	.004
Likelihood Ratio	12.068	4	.017
Linear-by-Linear Association	3.463	1	.063
N of Valid Cases	92		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.

• اختبار كاي تربيع للجدول رقم 53

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.112 ^a	4	.017
Likelihood Ratio	13.268	4	.010
Linear-by-Linear Association	.763	1	.382
N of Valid Cases	92		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.