



## ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية وأثره على المناخ الأسري

ألفت بنت عبدالعزيز الآشي

أستاذ مشارك بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة - كلية علوم الإنسان والتصاميم - المملكة العربية السعودية  
الايمل: mh2432004@gmail.com

### الملخص

قامت الباحثة بهذا البحث بهدف الكشف عن أثر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية على المناخ الأسري، وقد اعتمدت البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استيفاء بيانات هذا البحث باستخدام بعض أدوات البحث وهي (استمارة البيانات العامة "إعداد الباحثة"-مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) من اعداد كلا من (د. فرج طه ود. السيد راغب، 2010)-مقياس المناخ الأسري "إعداد الباحثة")، واشتملت عينة البحث الأساسية على عينة قصدية قوامها (500) امرأة عاملة من قطاعات وظيفية مختلفة، ومستويات اجتماعية واقتصادية متباينة بمحافظة جدة، وقد تم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج والتحقق من مدى صحة الفروض، ومن أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبى تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجات، وقد بينت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباط عكسي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري الايجابي عند مستوى دلالة (0.05، 0.01)، بينما توجد علاقة ارتباط طردي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري السلبى عند مستوى دلالة (0.05، 0.01)، كما أظهرت ان أكثر العوامل المؤثرة على ضغوط العمل كان القطاع الوظيفي بنسبة (86.1%)، يليه عدد سنوات الخدمة بنسبة (77.9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة الدخل الشهري بنسبة (69.2%)، وأخيراً في المرتبة الرابعة عدد أفراد الأسرة بنسبة (61.3%)، بينما كان المستوي التعليمي من أكثر العوامل المؤثرة على المناخ الأسري بنسبة (81.7%)، يليه العمر بنسبة (72.9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة عدد أفراد الأسرة بنسبة (65.3%)، وأخيراً في المرتبة الرابعة القطاع الوظيفي بنسبة (57.7%). بينما أشارت نتائج البحث الى أن الوزن النسبي لأكثر مصادر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث كان التعارض في متطلبات العمل بنسبة (9.2%)، يليه في المرتبة الثانية افتقاد التغذية الراجعة بنسبة (9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة قلة المعلومات بنسبة (8.8%)، ويأتي في المرتبة الرابعة عبء العمل الزائد بنسبة (8.7%)، ويأتي في المرتبة الخامسة انخفاض العائد بنسبة (8.6%)، ويأتي في المرتبة السادسة الشعور بالاعتراب بنسبة (8.5%)، ويأتي في المرتبة السابعة افتقاد جماعة العمل بنسبة (8.3%)، ويأتي في المرتبة الثامنة غموض متطلبات العمل بنسبة (8.1%)، ويأتي في المرتبة التاسعة صراع القيم بنسبة (7.9%)، ويأتي في المرتبة العاشرة الشعور بالعجز بنسبة (7.8%)، ويأتي في المرتبة الحادية عشر العقاب بنسبة (7.6%)، ويأتي في المرتبة الثانية عشر الشعور بالملل بنسبة (7.4%). وقد عرضت الباحثة بعض التوصيات استناداً الى نتائج البحث الحالي.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، المرأة العاملة السعودية، المناخ الأسري.



## Work Pressure of Saudi Working Women and Its Impact on the Family Climate

Olfat bint Abdulaziz Al-Ashi

Associate Professor at King Abdulaziz University in Jeddah

College of Human Sciences and Design - Kingdom of Saudi Arabia

Email: mh2432004@gmail.com

### ABSTRACT

This study aims to uncover to the impact of work pressures among Saudi women on the family atmosphere. To this aim, the researcher has employed the analytical descriptive approach. Data and information of the study have been derived from the following tools of the study (e.g., a questionnaire specifically designed by the researcher, scale of professional work pressures prepared by Dr. Farag Taha and Dr. Al Sayed Ragheb, 2010). The basic community of the study intentionally covered an intentional sample group composed of 500 women who are employed in various occupational sectors, and affiliated to different socio-economic levels in the city of Jeddah. Statistical analyses have been conducted in order to infer the findings and verify reliability of assumptions. Following are among the most significant findings concluded by the study. There are statistically indicated differences between average marks obtained by members of the sample group according to the variable of social status in favor of married members. There are also statistically indicated differences between average marks obtained by members of the sample group in positive family atmosphere according to the variable of social status in favor of married members. There are also statistically indicated differences between average marks obtained by members of the sample group in negative family atmosphere according to the variable of social status in favor of unmarried members. Findings of the study further revealed indirect reversed correlation between the scale of sources of work pressures and positive family atmosphere at the indication levels of (0.01 and 0.05). Meanwhile, there is direct correlation between the scale of sources of work pressures and negative family atmosphere at the indication levels of (0.01 and 0.05). Findings further pointed out that the most influencing factors of work pressures was occupational sector with a percentage standing at 86.1%, followed by years of active service with percentage standing at (77.9%). Monthly income comes in the third rank with percentage standing at (69.2 %). Eventually, the number of family members comes last in the fourth rank with percentage standing at (61.3 %). On the other hand, education level was the most influencing factors affecting family atmosphere with percentage standing at (81.7%) – followed by age with percentage standing at (72.9%). Number of family members was ranked third with percentage standing at (65.3 %). Lastly, the occupational sector was ranked fourth with percentage standing at (57.7 %). Moreover, findings of the study pointed out that the most influencing sources of work pressures sustained by members of the sample group were incorporated in work requirements with percentage standing at (9.2 %), followed by missing feedback with percentage standing at (9%), lack of information with percentage standing at (8.8%), work burdens with percentage standing at (8.7%), low revenue with percentage standing at (8.6 %), alienation feeling with percentage standing at (8.5%), missing collective work with percentage standing at (8.3%), ambiguity of work requirements with percentage standing at (8.1), conflict of values with percentage standing at (7.9), feeling of inability with percentage standing at (7.8%), punishment with percentage standing at (7.6%), and finally boredom with percentage standing at (7.4%). The researcher has made a number of recommendations in light of the findings concluded by the study.

**Keywords:** work pressures, Saudi working women, family climate.



## مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر ضغوط العمل واحدة من أهم أنواع الضغوط وأخطرها تأثيرا على الفرد، وذلك نظرا لما للعمل من أهمية شديدة في حياة الفرد المادية والنفسية والاجتماعية، فهو وسيلة الفرد الأساسية لكسب رزقه، وأحد العوامل الهامة في تحديد وضعه الاجتماعي ومركزه بين الناس، كما ان الفرد يقضي في عمله ما يزيد عن ثلث وقته الذي يحياه عادة أو يقاربه (طه وراغب، 2010). وأن الضغوط التي يواجهها الفرد في العمل قد تؤدي إلى ظهور مشكلات في حياة الفرد الخاصة مثل (ضعف الروابط الأسرية-والإصابة بالأمراض) وأن هذه المشكلات الخاصة تؤدي بدورها الى ارتفاع حدة الضغوط التي يواجهها الفرد بصفة عامة، وهكذا يحاط الفرد بسلسلة محكمة الحلقات (شاهين، 2010). وتؤكد بعض الدراسات بأن أكثر من ثلثي الأفراد المترددين على الأطباء يعانون من أمراض لها علاقة بالتوتر الناشئ عن ضغوط العمل (بوحارة، 2016).

وأن ضغوط العمل هو المحرك الرئيسي لكثير من المشكلات التنظيمية وخاصة الأداء المنخفض ودوران العمل والتغيب عنه والتسرب الوظيفي، وتعود أكثر مشكلات المنظمات الى وجود مناخ تنظيمي غير مناسب يؤدي الى تكوين أنواع من الضغوط على العاملين في المنظمة وتؤثر سلبا على أدائهم فيها وما ينجم عنه من انخفاض الإنتاجية والتسرب الوظيفي وفقدان الثقة (العمرى والسهلي، 2016). حيث أثبتت العديد من الدراسات المتخصصة أن ما يتعرض له العاملون غالبا من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب وقلق وخوف وإحباط وغضب، بل ينعكس أيضا على مستويات أدائهم لعملهم، ومن ثم قدرتهم على العمل والتي تعوق بالتالي المنظمات في الوصول إلى أهدافها التي تعمل على تحقيقها (سعودي، 2009).

وتذكر قاجة (2010) نقلا عن علي (1999) أن الضغوط قد تكون إيجابية إذا أفادت الفرد في الإنتاج وأحدثت تغييرات للمحافظة على حياته وزيادة سعادته، فبدون هذا النوع من الضغوط لن يكون هناك تغيير أو إنتاجية أو حتى للحياة معنى. ويشير مفهوم ضغوط العمل الى درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار الفسيولوجية رغم أن تلك التأثيرات تختلف من شخص الى آخر تبعا لتكوين شخصيته وخصائصه النفسية التي تميزه عن الآخرين، وهي فروق فردية بين الأفراد (العمرى، 2018) نقلا عن (الناقولا، 2011).

وتضيف قيراط (2016) نقلا عن ضياف (2014) بأن المرأة العاملة تختلف في درجة تأثرها بالضغط، وهذا راجع للفروق الفردية في البنية الشخصية، ولكن ما هو متفق عليه أن المرأة العاملة قادرة على إعادة توازنها النفسي والمهني حال انتهاء الاحداث الضاغطة، حسب قدرة المواجهة والتحمل بحسب خصائصها وصفاتها. وقد كشفت دراسة حمدان (2018) بأن المرأة السعودية العاملة تعاني من ضغوط العمل التنظيمية تتمثل في عدم تساوي الأعباء في العمل، وضعف الإدارة ووضع الشخص المناسب في المكان غير مناسب، ووجود شخصيات عدائية مشاغبة في العمل بالإضافة الى الروتين، وعدم التجديد في الوظيفة وقلة الفرص المتاحة لتعلم مهارات جديدة، وكذلك المركزية في اتخاذ القرار، كما بينت بان المرأة العاملة السعودية تعاني من الآثار الفسيولوجية والنفسية المتولدة عن ضغوط العمل المتمثلة في التوتر والشعور بالملل والانفعال وعدم الرضا والأرق والإحباط. حيث أن ضغوط العمل عندما تزداد حداثها فأنها تؤثر على شخصية المرأة العاملة من حيث انخفاض مستوى الروح المعنوية لها وعدم شعورها بالانتماء للمنظمة بالإضافة الى حدوث قصور في أدائها الوظيفي وتزايد حالات الغياب والتأخير عن العمل هروبا من الضغوط التي تقابلها مما يرجع ذلك الى عدم قدرتها على التكيف مع بيئة العمل (عبدالرزاق، 2018) نقلا عن (السعدي، 2008). وقد أظهرت نتائج دراسة العطوي (2014) ارتفاع المتوسط الحسابي لضغوط العمل والمشاعر الاكتئابية للمعلمات السعوديات بمدارس التعليم العام بمنطقة تبوك. كما أسفرت نتائج دراسة كلا من مقدم وهوارية (2016) الى تعرض المرأة العاملة الجزائرية في قطاع الصحة العمومية لضغوط نفسية مرتفعة نوعا ما، حيث وجدت علاقة ارتباطية سالبة بين ضغط العمل والمساندة الاجتماعية.

وقد أوضحت نتائج دراسة ابن عدة وآخرون (2017) عن وجود علاقة عكسية بين كلا من الضغوط المهنية (ضغوط العمل) للمرأة العاملة كمتوسط عام والأداء الوظيفي لها، كما تبين من خلال فحص العلاقات الفرعية بين كل من مصادر الضغوط المتمثلة في (الضغوط المهنية والضغوط التنظيمية والضغوط الشخصية والأداء الوظيفي) توصلت الدراسة الى أن الضغوط الشخصية للمرأة العاملة وحدها ترتبط عكسيا وبدلالة



إحصائية مع الأداء الوظيفي، وأن الضغوط المهنية عامة للمرأة العاملة لها تأثير سلبي على مستوى الأداء الوظيفي لها.

وبناء على ما سبق يؤكد شاهين (2010) بأن جوهره عملية إدارة الضغوط داخل منظمات الأعمال هو تحديد مصادر الضغوط ثم وضع البرامج اللازمة للسيطرة عليها مما يؤدي الى زيادة درجة رضا الفرد عن العمل وتحسين الإنتاجية لديه، حيث يمكن تصنيف مصادر الضغوط في مكان العمل في مجموعتين وهي (أولا المصادر التنظيمية للضغوط وتشمل على: صراع الدور-غموض الدور-أعباء الدور-عدم المشاركة في اتخاذ القرارات-ضغوط الاستبدال-ضغوط التكيف، ثانيا المصادر البيئية للضغوط وتشمل على: الحرارة-الضوضاء-تلوث الهواء-الإضاءة-الارتجاج). وتصنيف هادف (2015) بأنه يمكن تلخيص مصادر الضغط المهني (العمل) في ثلاثة مصادر وهي: (1-المصادر المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة والتي تتمثل في: ظروف العمل الطبيعية (الظروف الفيزيائية)-كثرة التغييرات التنظيمية-المناخ التنظيمي (عدم تهيئة عمل محفزة تزيد من حدة الضغط)-2-المصادر المتعلقة بالوظيفة ضغوط مرتبطة بالعمل نفسه وتتمثل في: تعارض الدور-غموض الدور-صعوبة المهام-ضعف السيطرة على العمل (عدم القدرة على اتخاذ القرار)-3-مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد وهي ضغوط تسببها عوامل مرتبطة بالفرد نفسه وتتمثل في: الحياة الاجتماعية للفرد منها الحياة الأسرية-نمط الشخصية-الخبرة بالعمل).

وقد كشفت دراسة الزعبي (2009) بأن مستوى تصورات العامل في مؤسسات القطاع العام بالأردن لمصادر ضغوط العمل المتعلقة بالفرد هي (مفهوم الذات-القدرات والمهارات-الحالة النفسية والصحية-نمط الشخصية-الصراع الشخصي) ومصادر ضغوط العمل الاجتماعية هي (المشاكل الأسرية-الأصدقاء والأقارب-العلاقات المتبادلة-القيادات الاجتماعية) التي يتعرض لها العامل جاءت بدرجات مرتفعة نسبياً، كما بينت عن وجود أثر دال إحصائياً لمصادر ضغوط العمل (المتعلقة بالفرد-الناشئة عن المنظمة-الناشئة عن البيئة المادية-المصادر الاجتماعية) في مستوى أداء العاملين. ويضيف حسن وعبدالعال (2009) إن كثرة الأدوار وتعارضها وعدم قدرة الفرد على التوفيق فيما بينها تمثل أحد أهم مصادر ضغوط العمل، وأن هذه الأدوار لا تقتصر على التنظيم فقط ولكنها تضم أدوار ذات طبيعة اجتماعية وأسرية.

وعلى ذلك لقد اهتم العلماء والباحثون بتحديد مصادر ضغوط العمل التي تعاني منها المرأة العاملة في مختلف القطاعات، حيث كشفت الدراسات أن أهم المصادر تتمثل في خصائص وسمات الشخصية وظروف الحياة الخاصة والعلاقات مع الآخرين بالإضافة الى التنظيم العام للمنظمة التي تعمل بها المرأة، وطبيعة العمل الذي تزاوله (بوبر 2012) نقلاً عن (ضيف، 2010). وقد أسفرت نتائج دراسة الخفاجي وعبدالنبى (2011) بأن مصادر الضغوط الحياتية الأكثر شيوعاً التي تتعرض لها المرأة العاملة العراقية هي الضغوط الأسرية والعائلية ومنها الضغوط الناتجة عن الدور الأسري والإجهاد في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد والواجبات المنزلية والأزمات التي تمر بها الأسرة وعدم الأمان والاستقرار والخوف من المستقبل، وتليها المصادر الاقتصادية ومنها (قلة المردود المادي-عدم القدرة على شراء الحاجات).

ويعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية، لما يوفر لها ولأسرتها دخلاً مادياً كما يقوي شخصيتها، وينمي لديها الشعور بالالتزام والاطمئنان والثقة بالنفس، كما أدى خروجها للعمل الى حدوث تغييرات عديدة في حياتها على مستوى توزيع الأدوار والمهام داخل الأسرة وخارجها، فتحمل المرأة العاملة لأدوار متعددة لوحدها ينقص من مردوديتها، فتحملها لمسؤولية القيام بأدوار مختلفة أوقعها في مشاكل عديدة من بينها ضغوط العمل (بحري وفارس، 2014). ويؤكد لبنى (2012) بأن المشكلة الراهنة الأكبر لدى الكثير من النساء العاملات تتمثل في كيفية التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، حيث أكدت العديد من الدراسات أن المرأة أكثر شعوراً بضغوط العمل وإصابة بالاضطرابات النفسية (جسدي-نفسية) من الرجل. ولقد أوضحت منظمة الصحة العالمية (1999) بأن بعض الدراسات قد توصلت الى أن (33%) من النساء العاملات لديهن مرض نفسي (قلق واكتئاب)، وإن النساء العاملات اللاتي يواجهن ضغط العمل وأعباء الأسرة معاً، يواجهن صعوبة بالغة في التأقلم مع الظروف وخصوصاً بمهنة التعليم بالمرحلة الابتدائية (إبراهيمي، 2015).

ويضيف العطوي (2014) أن نتائج دراسة كلا من (Aycan and Eskin, 2005) التي بينت ان الخلافات الأسرية التي ظهرت بسبب ضغوط العمل لها تأثير سلبي على المعيشة النفسية الجيدة. ويؤكد محمد وسليمان (2014) من نتائج دراستهما بأن المرأة الريفية العاملة تعاني من انخفاض كافة مظاهر جودة حياة العمل (الدخل المناسب-ظروف العمل الملائمة-إتاحة الفرصة للموامة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية)،





كما تبين بأن النساء المعيلات يعانين من انخفاض جودة حياة العمل بدرجة أكبر من النساء غير المعيلات. وقد كشفت نتائج دراسة البهنساوي (2015) عن تدهور كافة مؤشرات جودة حياة العمل (الدخل-اعالة الأسرة-طبيعية العمل وخصائصه-التوازن بين أعباء العمل وأعباء الأسرة-سلوك المشرف على العمل-الصحة-أمان العمل-الرضا عن العمل-العلاقة بزملاء العمل-وضغوط العمل ومشكلاته) لدى النساء العاملات في القطاع غير رسمي وخاصة لدى المرأة المعيلة.

في حين أظهرت دراسة قيراط (2016) بأن الضغوط المهنية للمرأة العاملة ساعدتها على تخطي المشاكل الشخصية والأسرية وذلك بدرجة متوسطة تراوحت بنسبة (41,66%)، حيث إن الانهماك في العمل يجعل المرأة العاملة تتعد عن ما يؤثر مشاعر الضغوط التي تواجهها في البيت والمجتمع. وقد أكدت دراسة Linzer et. al (2000) بأن المرأة الطبيبة العاملة الأمريكية والتي لديها أطفال صغار، كانت احتمالات الإرهاق لديها أقل بنسبة (40%) وذلك بسبب دعم الزملاء أو الزوج أو أي شخص آخر لموازنة العمل والقضايا المنزلية، بالمقارنة بالمرأة العاملة التي ليس لديها دعم أسري.

ويوضح إبراهيم وآخرون (2019) تقلا عن الرشيد (2006) بأن المرأة السعودية العاملة قد أصبحت عنصراً فاعلاً في سوق العمل، حيث ساعدت إسهامات المرأة في العمل والإنتاج في دعم اقتصادي لعدد كبير من الأسر، إلا أنها واجهت بسبب عملها بعض السلبيات ومنها التأثير على العلاقات الزوجية، وذلك أدى إلى تبدل مكانة المرأة العاملة وشعورها بالاستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر من كثير من القيود الأسرية والاجتماعية، أدى ذلك كله في بعض الأحيان إلى ظهور حالات الرغبة في التحكم والسيطرة من قبل المرأة العاملة، وكذلك التأثير على الأطفال وإن من أعظم وأخطر أضرار عمل المرأة على طفلها الإهمال في تربيته، كما تصاعدت وتيرة السلوك الاستهلاكي بشكل غير مسبوق بسبب القدرة الاقتصادية الجديدة عند المرأة العاملة السعودية. وأثبتت دراسة Parasuraman & Greenhaus (2002) عن وجود ضغوط بين العمل والحياة الأسرية، حيث تشغل المرأة أدوار متعددة على أساس ندرة الوقت والجهد، وقد أظهرت الدراسة بأنه بسبب هذه الضغوط وجد آثار سلبية على الصحة النفسية ورفاهية أفراد الأسرة.

وقد قامت Russell et. al (2008) بدراسة العلاقة بين ساعات العمل بدوام جزئي للمرأة العاملة الإيرلندية، والعمل من المنزل والمشاركة في العمل وضغط العمل والصراع بين العمل والحياة الأسرية، وقد أظهرت النتائج بأن (العمل بدوام جزئي والعمل من المنزل) أدى إلى تقليل ضغوط العمل والصراع بين العمل والحياة الأسرية. بينما أوضحت دراسة كلا من Gallie & Russell (2009) إلى وجود مستويات مرتفعة من الضغوط في العلاقة بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة الأوروبية، ويرجع السبب إلى ارتفاع مستويات الضغوط الأسرية. وتشير فرحات (2012) إلى أن الدراسات أثبتت بأن المرأة العاملة إذا ما تزوجت وأنجبت أولاد أصبحت أكثر تهاوناً واسترخاءً في القيام بمسؤولياتها العملية، وتنتج عنه ظواهر عديدة متمثلة في عدم انتظامها وكثرة التأخر والغياب والانقطاع عن العمل بعذر أو بغير عذر، بسبب ظروفها الأسرية فقد كثرت إجازاتها ورغبتها في الانصراف قبل مواعيد المحددة مما يخلق لها مشاكل مع المسؤولين والزملاء وهذا ما يؤثر على عملها بالسلب. كما بينت دراسة (ناي) بأن المرأة الغير عاملة أكثر توافقاً في الروابط الأسرية من المرأة العاملة، حيث خروج المرأة للعمل يولد فراغاً داخل المنزل، وهذا بدوره يؤثر على الاستقرار الأسري (رؤوف، 2015) نقلا عن (عبدالفتاح، 1984). في حين أوضحت دراسة Neill et. Al (2009) عن وجود علاقة ارتباطية بدرجة كبيرة بين مناخ العمل والمناخ الأسري والالتزام التنظيمي على حد سواء، وأكدت على أهمية الدعم الإداري للتوازن بين مناخ العمل والمناخ الأسري.

وعلى ذلك يأخذ المناخ الأسري أهميته المتزايدة نتيجة للتغيرات التي طرأت على بنية الأسرة ووظائفها، فقد أشارت الإحصائيات إلى أن هناك تغيراً ملحوظاً في مفهوم الأسرة التقليدية، فقد ارتفع عدد الأمهات اللاتي يعملن في المجتمع العالمي، وأن هناك (68%) من الأمهات على رأس العمل لهن أطفال تحت سن الثامنة وأيضاً هناك ثلثي الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين (6-7) سنوات يعيشون في أسر يكون فيها الأب أو الأم أو كليهما يعملان طيلة الوقت خارج المنزل، وأن ارتفاع التفكك الأسري، والطلاق، والمشكلات الزوجية نتيجة للضغوط الاقتصادية كان لها الأثر السلبي على تحقيق النمو المرغوب لدى الأبناء (الحويجي، 2010) نقلا عن (Jones، 2006). وأكدت دراسة Phillips (2012) بأن هناك ارتباطاً بدرجة مرتفعة بين المناخ الأسري ورفاهية أفراد الأسرة ومؤشراتها (التوقعات التعليمية-احترام الذات-التفاوض-المواقف السلبية).



وتشير الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية (2018) الى انه قد أظهرت نتائج نشره سوق العمل للربع الثالث المنتهي بنهاية شهر سبتمبر 2018م من واقع بيانات السجلات الإدارية أن إجمالي المشتغلين السعوديين بلغ (3,109,978) فرداً، نسبة الذكور (65,7%) بلغ عددهم (2,043,585) فرداً، وبلغت نسبة الإناث منهم (34,3%) بعدد (1,066,402) فرداً. وتوضح الباحثة بأن هذه الاحصائيات تدل على أن المملكة العربية السعودية قد مكنت المرأة من دخول سوق العمل، وساهمت في رفع المستوى الاقتصادي الاسري والمجتمع، وقد أظهرت بعض الدراسات السعودية التي أجريت على المرأة العاملة كدراسة يوسف والمعلم (2017) أن المرأة العاملة السعودية في محافظة الخرج تدعم الاقتصاد الأسري عن طريق عدد من المحاور الهامة من بينها تنمية القيم الإيجابية لدى أبنائها والمساهمة في تربية جيل يحمل قدراً كبيراً من هذه القيم الإيجابية وكذلك المساهمة في نفقات الأسرة والمعيشة ورفع الوعي الاستثماري والادخاري وترشيد الاستهلاك العائلي، كما تبين أيضاً من نتائج البحث أن هناك عدداً من المعوقات التي قد تحول دون تفعيل دور المرأة في أداء دورها الهادف إلى دعم الاقتصاد الأسري من بينها عدم وجود مراكز متخصصة ذات كفاءة عالية وسعر مناسب تستوعب أطفال العاملات، وكذلك صعوبة الحصول على الفرص الوظيفية المناسبة مع محدودية هذه الفرص. وبينت دراسة الحارثي (2005) وجود معوقات إدارية وتنظيمية ومعوقات اجتماعية ونفسية، كما توصلت نتائج دراسة الزهراني (2011) أن احتياجات أبناء العاملات السعوديات بجدة تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى، وأن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل.

حيث وجدت دراسة (Michel et. al (2011) بأن دور ضغوطات العمل (ضغوط العمل-تضارب الأدوار-غموض الأدوار-وعيب العمل الزائد) والدعم الاجتماعي للعمل (الدعم التنظيمي-دعم المشرف-دعم زميل العمل) هي عوامل تنبؤية مسببة للنزاع بين العمل والأسرة (FWC)، في حين دور ضغوط الأسرة (ضغوط الأسرة-تضارب الأدوار-غموض الدور-حمل الدور الزائد)، إشراك الأسرة (مصلحة الأسرة-مركزية الأسرة)، الدعم الاجتماعي للأسرة (دعم أفراد الأسرة-دعم الزوج)، خصائص الأسرة (المناخ الأسري) هي عوامل مسببة للنزاع بين الأسرة والعمل (WFC).

وهذا يؤكد بأن الأسرة تختلف عن غيرها من المؤسسات والجماعات الاجتماعية الأخرى، بما تتميز به من مناخ أسري يقوم على الحب والتضامن والصراحة والرعاية المتبادلة، كما يتميز نظام العلاقات فيها بالتماسك وبتضافر الأدوار ووضوحها، فالمناخ الأسري السعيد المكون من علاقات الود والعطف والتعاون والاهتمام والعناية بين الوالدين له أثره على أساليب التفاعل بين أفراد الأسرة (الهلدي، 2014) نقلاً عن (المسلمي، 2006). فالمناخ الأسري هو طبيعة العلاقات والتفاعلات التي تربط أفراد الأسرة بعضهم ببعض بحيث يصل الفرد من خلاله الى مستوى مناسب من الصحة النفسية (عبدالجواد وحسين، 2015) نقلاً عن (إبراهيم، 1994). ويوضح نوفل وآخرون (2014) نقلاً عن غريب (1993) أهمية التفاعلات داخل الأسرة ومدى عمقها وتشابكها فقد يعاني أحد الأبناء من سوء التوافق وعدم الانسجام في علاقات مع الآخرين نتيجة لاكتساب نمواً وأسلوباً للتفاعل غير صحي داخل الأسرة كأسلوب اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وحل المشكلات مع أفراد الأسرة في الداخل أو مع جماعة الأقران في خارج محيط الأسرة.

ويلعب المناخ الأسري دوراً مهماً في تنمية قدرات الفرد، حيث يحقق المناخ الملائم أهم مطالب النمو النفسي والاجتماعي، ولأن الفرد في ظل هذا المناخ يتعلم التفاعل الاجتماعي ويتعلم المشاركة في الحياة اليومية، وكذلك يتعلم الاستقلال الشخصي والفرد في كل ذلك يتأثر بالأسرة (العزام، 2013) نقلاً عن (Lerner, 2002). وقد بينت الدراسات العربية والأجنبية أن الأفراد الذين ينشؤون داخل جو أسري غير مستقر يعانون مشكلات انفعالية وسلوكية واجتماعية (البدراي، 2009) نقلاً عن (أحمد، 2001). وأسفرت دراسة حافظ (2015) عن وجود ارتباط موجب ودال احصائياً بين مقياس المناخ الأسري للكشف عن (العمليات والتفاعلات الأسرية اللاسوية التي تحدث داخل نطاق الأسرة) ومقياس المخاوف الاجتماعية. كما وجدت دراسة فتحي (2017) عن وجود علاقة ارتباطية قوية دالة احصائياً بين مقياس المناخ الأسري ومقياس الاضطرابات الانفعالية لطفل الروضة بمحلية الخرطوم. وقد أكدت نتائج دراسة شحادة (2017) بأن المناخ الاسري الأكثر شيوعاً لدى طلبة المرحلة الثانوية في قضاء الناصرة هو المناخ الأسري الإيجابي.

وأن المناخ الأسري يتحدد بطبيعة العلاقات السائدة داخل الأسرة، وما يتبع ذلك من أساليب التعامل بين أفراد الأسرة، والتي على أساسها يتحدد فيما إذا كان المناخ الأسري مناخاً إيجابياً أم سلبياً (محليية، 2017) نقلاً عن (حافظ وآخرون، 2000). ويضيف مالكي وبنقيب (2013) تعريف (منصور والشربيني، 2000) للمناخ



**الأسري السوي:** هو الذي يسوده التراحم والتعاطف وعدم التفرقة والتميز بين الأبناء وعدم تفضيل أي الجنسين على الآخر، والاحترام المتبادل بين الأبناء والآباء، كل ذلك يؤدي إلى تحقيق مناخ أسري سوي. بينما المناخ الأسري غير السوي ينضح فيه بأن الأسرة تتميز بالضعف وهشاشة الحدود مع البيئة الخارجية، وتتسم التفاعلات الأسرية بالغضب والاستفزاز والعداء، وبصورة عامة تتسم الأسرة بعدم المرونة وعدم الفاعلية في مواجهة مشكلات الحياة، كما لا يوجد تحديد واضح للسلطة في هذه الأسرة (مالكي وبانقيب، 2013) نقلا عن (ريزو وزابل، 1999). وتبين نتائج دراسة (Ackerman et.al (2013 إلى أن المناخ الأسري الإيجابي قد يكون له أهمية طويلة المدى للعلاقات الشخصية بين الزوجين. وقد أسفرت نتائج دراسة (Laible (2011 وجود علاقة ارتباطية بين أمن تعلق الطفل والأم والمناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي) على الأم والطفل.

ويشير عبدالمطلب (2016) نقلا عن كفاقي (1998) بأن المناخ الأسري هو الذي يسمح للأسرة بأن تقوم بأداء كامل وفعال لوظائفها من حيث إتاحة الفرصة للنمو المستقل لشخصيات أفرادها، والعمل على تدعيم العلاقات بينهم، وتحقيق أكبر قدر من التماسك والتقارب داخل الأسرة، كما المناخ الأسري السوي فهو المناخ الذي يتسم بالتماسك بين أعضاء الأسرة والتعبير عن مشاعرهم المختلفة، والالتزام بالنواحي الدينية والخلفية والتوجيه الفكري والثقافي القائم على النظام والضبط الأسري، والذي يعمل على توفير الدوافع للاستقلال، وإقامة علاقات اجتماعية متوافقة مع الآخرين، أما المناخ الأسري المضطرب فهو الذي يسوده التفرقة والتباعد بين أفراد الأسرة لوجود خلل في أداء الأسرة لوظائفها، فإنه يؤدي إلى عدم تمتع الأفراد بدوافع كافية للإنجاز والتفوق، ولا بحرية التعبير عن الآراء، ولا بالاهتمام بالنواحي الثقافية والعلمية والترفيهية والدينية. ولقد حددت دراسة الحويجي (2010) أبعاد المناخ الأسري الأكثر شيوعا بالمملكة العربية السعودية كما يدركها طلاب المرحلة الثانوية العامة، مرتبة ترتيبا تنازليا: (الترايب والتماسك الأسري-القدرة على التعبير-والتوكيد الأخلاقي، العقائدي-إدارة الصراخ-التنظيم والاستقلالية-الضبط والتحكم-التوجيه العقلي والثقافي).

والحقيقة أن المناخ الأسري الذي ينطوي على الدفاء والاستقرار قد يكون عامل إسناد للفرد وهو يواجه ضغوط الحياة، وعلى النقيض من ذلك فالمناخ الأسري المضطرب قد يتحول إلى محرض بطريقة غير مباشرة على دفع الفرد على خرق المعايير وعدم الالتزام بها (الفريجات، 2015) نقلا عن (حسن، 2001). وتؤكد دراسة كواسه والسيد (2011) على أهمية تأثير المناخ الأسري السوي في زيادة الكفاءة الاجتماعية، فالأبناء الذين تربوا في ظل مناخ أسري سوي قائم على الحب والأمن والدفاء والعلاقات الأسرية المترابطة هذا يجعلهم يشعرون بالأمان والاستقرار والثقة المطلقة التي هي أساس المواجهة الناجحة للضغوط والمشكلات. وأشارت نتائج دراسة (Aaron & Debora (2014 إلى أن المناخ الأسري (البيئة الأسرية) التي تتميز بالتحكم النفسي للأمر والتعبير عن المشاعر السلبية للأسرة قد تنبأت بمزيد من القلق والاكتئاب للأبناء المراهقين، في حين المناخ العاطفي الاسري (البيئة العاطفية الأسرية) التي تتميز بإنخفاض دفاء الأم والتعبير العاطفي الإيجابي المنخفض تنبأت الدراسة بظهور الاكتئاب فقط. بينما أشارت دراسة كلا من (Björnberg & Nicholson (2007 الى ظهور مستويات مرتفعة جدا من الاتساق الداخلي لمقياس المناخ الأسري (FCS) (الاتصالات المفتوحة-القدرة على التكيف-السلطة بين الأجيال-الاهتمام بين الأجيال للاحتياجات-التمسك العاطفي). وأظهرت نتائج دراسة العزام (2013) عن وجود علاقة سالبة ودالة إحصائية بين مجال (الصراخ) في المناخ الأسري ودفاعية الإنجاز.

وفي ضوء ذلك فإن المشكلة تكمن في محاولة الإجابة على السؤال التالي:

ما أثر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية على المناخ الأسري؟

#### أهداف البحث:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد أثر مصادر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية على المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي)، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1-تحديد الفروق في مستوى قياس مصادر ضغوط العمل لدى النساء العاملات عينة البحث.
- 2-توضيح الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس مصادر ضغوط العمل تبعا لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).
- 3-توضيح الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس المناخ الأسري الإيجابي تبعا لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).



- 4-توضيح الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).
- 5-الكشف عن العلاقة الارتباطية بين محاور مقياس مصادر ضغوط العمل ومحاور مقياس المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي) لدى النساء العاملات عينة البحث.
- 6-تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) مع المتغير التابع (مصادر ضغوط العمل) لدى النساء العاملات عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.
- 7-تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) مع المتغير التابع (المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي)) لدى النساء العاملات عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.
- 8-تحديد الأوزان النسبية لأكثر مصادر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث.

#### أهمية البحث:

تعد المرأة ركناً أساسياً في بناء أي مجتمع، بل هي نصف المجتمع، حيث بينت الهيئة العامة للإحصاء التعداد العام لسكان المملكة العربية السعودية لعام (2018)، مشيرة إلى أن عدد السعوديين الذكور والإناث قد تساوى تقريباً، وقد بلغ عدد الذكور (10.575.895) نسمة بنسبه (50,9%)، بينما بلغ عدد الإناث السعوديات (10.192.732) نسمة، وذلك بنسبه (49,9%)، لذا جاء اهتمام المملكة العربية السعودية بأهمية مشاركة المرأة في رفع عجلة الاقتصاد القومي، فقامت المملكة بتأنيث العديد من الوظائف، مما ساعد على تمكين المرأة العاملة من دخول سوق العمل، حيث أصبح العمل من مطالب الحياة في العصر الحديث، وأن لم يكن من أولويات حياة المرأة، فهو وسيلة لتحقيق ذاتها وكسب المال لرفع معيشة أسرته مع توسيع نطاق العلاقات الاجتماعية لديها، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية البحث الحالي من خلال طرح موضوع يتعلق بمصادر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة وأثره على المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي). كما سوف تسهم نتائجه في تحديد مصادر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية، والتي تساعد الجهات المختصة في استدراك تلك المصادر والتي قد تكون عامل مسيب في تقليل الإنتاجية في العمل وبالتالي تؤثر على المنظمة ككل، وكذلك تساهم النتائج في توضيح مدى قدرة المرأة العاملة على التوازن بين مطالب عملها وبين مطالب أفراد أسرتها، كما وجدت الباحثة ندرة الأبحاث والدراسات التي طرحت موضوع مصادر ضغوط العمل وأثره على المناخ الأسري.

#### فروض البحث:

- 1-يختلف مستوى قياس مصادر ضغوط العمل لدى النساء العاملات عينة البحث.
- 2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس مصادر ضغوط العمل تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).
- 3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).
- 4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).
- 5-توجد علاقة ارتباطية بين محاور مقياس مصادر ضغوط العمل ومحاور مقياس المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي) لدى النساء العاملات عينة البحث.
- 6-تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) مع المتغير التابع (مصادر ضغوط العمل) لدى النساء العاملات عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.





7-تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) مع المتغير التابع (المناخ الاسري بنوعية (الإيجابي والسلبي)) لدى النساء العاملات عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.

8-تختلف الأوزان النسبية لأكثر مصادر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث.

#### مصطلحات البحث

##### المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج منزلها وتتلقى أجرًا مقابل عملها وتقضي عدد من الساعات خارج منزلها وبعيدا عن أسرته لأداء عملها خارج المنزل (عبدالمنعم وآخرون، 2014) نقلا عن (حسانين، 2005).

وتضيف الباحثة التعريف الاجرائي للمرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل خارج منزلها والتي تبذل فيه جهد لجلب الرزق، سواء كان بدوام جزئي او كامل، وعلى ان يُعين لها دخل مادي مقابل عملها، أو هي المرأة التي تعمل من خلال المشاريع الصغيرة للأسر المنتجة فهي المرأة التي تعلمت حرفة معينة وقامت بتسويقها لكسب الرزق.

##### ضغوط العمل:

تعددت مفاهيم ضغوط العمل او ما يطلق عليها أيضا (الضغوط المهنية)، فلا يوجد هناك تعريف محدد دقيق لها. ومن هذه التعريفات التي يتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد مفهوم **ضغوط العمل** حيث تعرف بأنها: "تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه" (محمد وآخرون، 2015) نقلا عن (القاسم، 1991).

ويشير نصرالدين وبولسانان (2010) الى تعريف هيجان (1998) لضغط العمل على أنه: "تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، تؤثر بدورها على أدائه للعمل، مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة".

ويعرف حسني (1993) الضغط المهني بأنه: "شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة إليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر" (بحري وفارس، 2014).

وتضيف قيراط (2016) تعريف الضغوط المهنية لفرحات (2006) حيث يقصد بها مجموعة المثيرات التي تكون موجودة في بيئة عمل الافراد وينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حياتهم النفسية والجسمانية أو أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة العمل التي تحتوي على "الضغط".

كما يُعرف ضغط العمل بأنه: "الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات وإمكانات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها آثارا سلبية على صحته" (قاجة، 2010) نقلا عن (حسين وحسين، 2006).

ويشير نورالدين (2011) الى تعريف ضغوط العمل للمعهد القومي للأمن والصحة الوظيفية (1999) بأنها: "الاستجابات الجسمية والانفعالية الضارة التي تحدث عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدرات وموارد واحتياجات العامل".

ويعرف إبراهيم (2015) ضغوط العمل على أنها: "الاستجابة الفسيولوجية والسلوكية والنفسية للأفراد نتيجة تعرضهم لمجموعة من المثيرات المتواجدة في البيئة الداخلية أو الخارجية، ومن الفرد نفسه، والتي تؤثر سلبا على سلوك الأفراد وعلى حالتهم النفسية والفسيولوجية، ويختلف هذا التأثير من فرد الى آخر باختلاف فروقهم الفردية، وتنعكس آثارها على أداء الأفراد وعلى علاقاتهم بالآخرين وعلى أداء المنظمة".

ويعرف ضغوط العمل كلا من العمري والسهي (2016) على أنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي تؤثر على أداء أعمالهم بشكل سلبي حيث ينتج عنها ردود أفعال تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم والتي تحتوي تلك المثيرات".

وتضيف حسين (2014) تعريف ضغوط العمل لـ (Cooper et. al, 2001) والذي يشير الى إنها: "مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا في أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور وصراع الدور وبيئة العمل المادية وعبء العمل والعلاقات الشخصية في العمل وهذه العناصر مجتمعة هي المسببة لضغوط العمل".



بينما يعرف أحمد وأبو الوفا (2016) ضغوط العمل على أنها: "تجربة ذاتية يمر بها الفرد، وتحدث نتيجة عوامل مرتبطة بالبيئة الخارجية للمنظمة أو بالبيئة الداخلية للمنظمة أو بالفرد نفسه يترتب عليها ردود أفعال نفسية أو فسيولوجية أو سلوكية، وتترك في الأخير آثار سلبية أو إيجابية على أداء العاملين واتجاهاتهم نحو عملهم ومنظماتهم.

**وبناء على ما سبق من توضيح بعض التعريفات تطرح الباحثة في هذه الدراسة التعريف الإجرائي لضغوط العمل للمرأة العاملة على أنها:** "مجموعة من المثيرات التي تتعرض لها المرأة العاملة في العمل، والتي تمثل في مجملها مصادر الضغوط في مكان العمل، سواء كانت تلك المصادر ناتجة عن البيئة الداخلية أو الخارجية للمنظمة، أو ناتجة عن المرأة نفسها، وقد تفوق بعض تلك المثيرات قدراتها وامكانياتها، أو أقل من قدراتها وامكانياتها، وتسبب لها حالة من عدم التوافق والرضا مع عملها، وبالتالي تؤثر سلباً على سلوكها وادائها في العمل وعلاقتها بالأخرين وبأفراد اسرتها، وعلى حالتها النفسية والجسمية.

**المناخ الأسري:**

يعرف كفاي (2010) المناخ الأسري بأنه: يشير الى جملة من التفاعلات الأسرية السوية واللاسوية، وما يمكن ان ينتج عنها من سواء وعدم سواء الأبناء حسب مستويات هذا التفاعل من حيث درجة الاقتراب أو الابتعاد عن السواء، وتضم هذه التفاعلات عدة أبعاد هي: (اللائسنة-الحب المصطنع للطفل-الأسرة المدمجة-المناخ الوجداني غير السوي في الأسرة).

والمناخ الأسري هو: تلك الخصائص البيئية الأسرية التي تعمل كقوة مهمة في التأثير على سلوك الأفراد من خلال العلاقات السائدة بين أعضاء الأسرة، وكذلك توزيع الأدوار والمسؤوليات بين أفراد الأسرة، مما يسمح للأسرة بأن تقوم بأداء فعال لوظائفها حيث إتاحة فرص النمو المستقل للأفراد وتنمية دوافعهم للإنجاز والاهتمام بالنواحي الخلقية والدينية والتماسك بالأسرة (العزام، 2013) نقلا عن (محمود، 2009).

ويضيف فتحي (2017) تعريف غريب (1993) للمناخ الأسري: على انه مجموعة من الخصائص التي تسمح للأسرة بأن تقوم بأداء كامل وفعال لوظائفها من حيث إتاحة الفرصة للنمو المستقل لشخصيات أفرادها والعمل على تدعيم العلاقات بينهم وتحقيق أكبر قدر من التماسك والتقارب داخل الأسرة.

ويعرف أبو نجيلة (2015) المناخ الأسري بأنه: مجموعة الخصائص والصفات المدركة من قبل أعضاء الأسرة، للطابع العام ولنظام الحياة الأسرية، وأساليب التعامل والرعاية الوالدية، وإشباع الحاجات الأساسية والنفسية، والامكانيات الفيزيائية والمادية (البيت والأثاث والأجهزة)، مما يعطي شخصية أسرية عامة تميز وتصف أسرة ما وتفرق بينها وبين أي أسرة أخرى.

ويقصد بالمناخ الأسري بأنه: "الطابع العام للحياة الأسرية من حيث توافر الأمان والتضحية والتعاون ووضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات وأشكال الضبط ونظام الحياة وكذلك أسلوب إشباع الحاجات الإنسانية وطبيعة العلاقات الأسرية ونمط الحياة الروحية والخلقية التي تسود الأسرة مما يعطي شخصية أسرية عامة (خليل، 2000).

كما يعرف المناخ الأسري بأنه: الطابع العام للأسرة المتمثل فيما بين أفرادها من ترابط، وما يسود علاقاتهم وتفاعلاتهم من انسجام أو تنافر وخصام، ودرجة اتباعهم لنظام محدد في قواعد الأسرة وقيام كل منهم بدوره، والتزامهم بالقيم الدينية واتجاهاتهم الثقافية، وعلاقتهم الخارجية مع الجيران والمحيطين بهم (دلول، 2018) نقلا عن (حنفي ومطر، 2004).

**الأسلوب البحثي:**

**أولاً: منهجية البحث:**

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي

**ثانياً: اختيار عينة البحث:**

اشتملت عينة البحث الأساسية على عينة قصدية قوامها (500) امرأة عاملة من قطاعات وظيفية مختلفة، ومستويات اجتماعية واقتصادية متباينة بمحافظة جدة.

**ثالثاً: أدوات البحث:**

وقد قامت الباحثة بعرض الاستبانة قبل توزيعها على مجموعة من المحكمين، وكانت أداة البحث استبانة استقصاء وزعت إلكترونياً على نساء عاملات بمحافظة جدة، واشتملت الاستبانة على:

**1-استمارة البيانات العامة (اعداد الباحثة):**

تم إعداد استمارة البيانات العامة لأفراد العينة بهدف التعرف على بعض العوامل الديموجرافية والتي احتوت على (9) فقرات (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-عدد ساعات العمل الوظيفي يوميا-آليات العمل-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).

**2-مقياس ضغوط العمل:**

استخدمت الباحثة مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) من اعداد كلا من (د. فرج طه ود. السيد راغب، 2010) بهدف قياس مصادر ضغوط العمل للمرأة العاملة، وقد قامت الباحثة ببعض التعديلات بالمقياس، حيث تكون المقياس من (48) عبارة، الذي يحدد استجابة أفراد العينة المبحوثة وفق التدرج الثلاثي وهي (لا تنطبق أبداً-تنطبق غالباً-تنطبق دائماً)، وعلى مقياس متصل درجاته (3-2-1) تبعاً لاتجاه العبارة، والعبارات جميعها في اتجاه قياس الضغوط، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس الكلي لضغوط العمل إلى معاناة الفرد في بيئة عمله، حيث يُقيس المقياس (12) مصدراً فرعياً للضغوط، بحيث يقاس كل مصدر ب(4) بنود وهذه المصادر هي: (الشعور بالعجز-قلة المعلومات-التعارض في متطلبات العمل-افتقاد جماعة العمل-عبء العمل الزائد-الشعور بالملل-افتقاد التغذية الراجعة-العقاب-الشعور بالاغتراب-غموض متطلبات العمل-انخفاض العائد-صراع القيم).

**3-مقياس المناخ الأسري:**

أعدت الباحثة المقياس بهدف قياس مستوى المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي) وتكون من (36) عبارة، تحدد استجابة أفراد العينة المبحوثة وفق التدرج الثلاثي وهي (دائماً-أحياناً-أبداً)، وعلى مقياس متصل درجاته (3-2-1) تبعاً لاتجاه العبارة، حيث أعطيت أعلى درجة للعبارة موجبة الصياغة وهي ثلاث درجات، وللعبارة المحايدة درجتين، وللعبارة سالبة الصياغة واحدة.

**رابعا: أساليب المعالجة الإحصائية:****صدق المقياس:**

يقصد به قدرة المقياس على قياس ما وضع لقياسه.

**أولاً: مقياس ضغوط العمل:****الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس:**

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الشعور بالعجز-قلة المعلومات-التعارض في متطلبات العمل-افتقاد جماعة العمل-عبء العمل الزائد-الشعور بالملل-افتقاد التغذية الراجعة-العقاب-الشعور بالاغتراب-غموض متطلبات العمل-انخفاض العائد-صراع القيم) والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة مقياس ضغوط العمل**

الدلالة	الارتباط	
0.01	0.781	المحور الأول: الشعور بالعجز
0.01	0.705	المحور الثاني: قلة المعلومات
0.01	0.849	المحور الثالث: تعارض في متطلبات العمل
0.01	0.909	المحور الرابع: افتقاد جماعة العمل
0.01	0.872	المحور الخامس: عبء العمل الزائد
0.01	0.736	المحور السادس: الشعور بالملل
0.01	0.824	المحور السابع: افتقاد التغذية الراجعة
0.01	0.915	المحور الثامن: العقاب
0.01	0.764	المحور التاسع: الشعور بالاغتراب
0.01	0.940	المحور العاشر: غموض متطلبات العمل
0.01	0.719	المحور الحادي عشرة: انخفاض العائد
0.01	0.850	المحور الثاني عشرة: صراع القيم



يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس.

### ثانياً: مقياس المناخ الأسري:

#### الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (المناخ الأسري الإيجابي-المناخ الأسري السلبي) والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة مقياس المناخ الأسري

الدالة	الارتباط	
0.01	0.830	المحور الأول: المناخ الأسري الإيجابي
0.01	0.748	المحور الثاني: المناخ الأسري السلبي

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس.

### ثبات المقياس:

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطرادته فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

1-معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

2-طريقة التجزئة النصفية Split-half

3-جيوتمان Guttman

أولاً: مقياس ضغوط العمل:

جدول (3) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس ضغوط العمل

جيوتمان	التجزئة النصفية	معامل الفا	المحاور
0.770	0.826 – 0.755	0.781	المحور الأول: الشعور بالعجز
0.902	0.952 – 0.888	0.914	المحور الثاني: قلة المعلومات
0.835	0.880 – 0.812	0.847	المحور الثالث: تعارض في متطلبات العمل
0.742	0.793 – 0.724	0.756	المحور الرابع: افتقاد جماعة العمل
0.851	0.901 – 0.831	0.862	المحور الخامس: عبء العمل الزائد
0.796	0.846 – 0.775	0.808	المحور السادس: الشعور بالملل
0.911	0.962 – 0.893	0.925	المحور السابع: افتقاد التغذية الراجعة
0.873	0.927 – 0.856	0.888	المحور الثامن: العقاب
0.840	0.894 – 0.820	0.851	المحور التاسع: الشعور بالاعتراب
0.763	0.812 – 0.741	0.774	المحور العاشر: غموض متطلبات العمل
0.920	0.970 – 0.907	0.931	المحور الحادي عشرة: انخفاض العائد
0.783	0.839 – 0.765	0.794	المحور الثاني عشرة: صراع القيم
0.802	0.852 – 0.784	0.819	ثبات مقياس ضغوط العمل ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على ثبات المقياس.





## ثانياً: مقياس المناخ الأسري:

## جدول (4) قيم معامل الثبات لمحاو مقياس المناخ الأسري

المحاو	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحو الأو: المناخ الأسري الايجابي	0.767	0.809 – 0.735	0.752
المحو الثاني: المناخ الأسري السلبي	0.902	0.945 – 0.871	0.891
ثبات مقياس المناخ الأسري ككل	0.836	0.876 – 0.801	0.824

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى (0.01) مما يدل على ثبات المقياس.

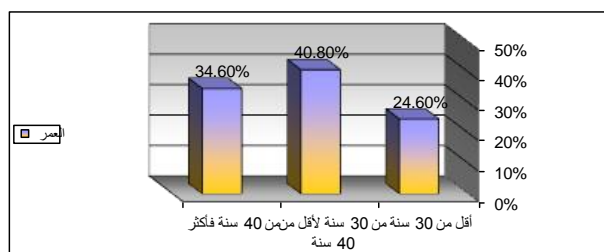
## البيانات العامة

## 1-العمر:

يوضح الجدول (5) والشكل البياني رقم (1) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر.

## جدول (5) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

العمر	العدد	النسبة %
أقل من 30 سنة	123	24.6%
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	204	40.8%
من 40 سنة فأكثر	173	34.6%
المجموع	500	100%



## شكل (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

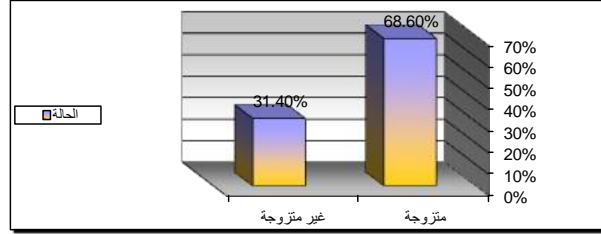
يتضح من جدول (5) وشكل (1) أن (204) من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة بنسبة (40.8%)، يليهم (173) من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر بنسبة (34.6%)، وأخيراً (123) من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن أقل من 30 سنة بنسبة (24.6%).

## 2-الحالة الاجتماعية:

يوضح الجدول (6) والشكل البياني رقم (2) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

## جدول (6) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة %
متزوجة	343	68.6%
غير متزوجة	157	31.4%
المجموع	500	100%



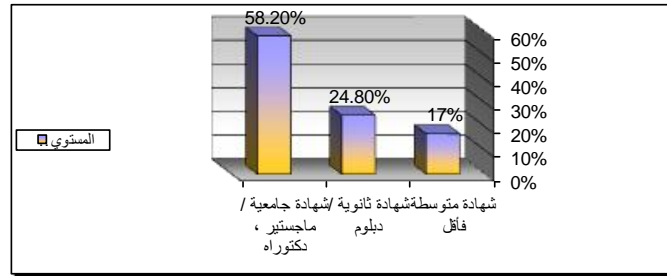
شكل (2) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية يتضح من جدول (6) وشكل بياني (2) أن (343) من أفراد عينة البحث متزوجات بنسبة (68.6%)، بينما (157) من أفراد عينة البحث غير متزوجات بنسبة (31.4%).

### 3-المستوى التعليمي:

يوضح الجدول (7) والشكل البياني رقم (3) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

#### جدول (7) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
17%	85	شهادة متوسطة فأقل
24.8%	124	شهادة ثانوية / دبلوم
58.2%	291	شهادة جامعية / ماجستير، دكتوراه
100%	500	المجموع



شكل (3) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي يتضح من جدول (7) وشكل بياني (3) أن (291) من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه بنسبة (58.2%)، يليهم (124) من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم بنسبة (24.8%)، ثم يأتي في المرتبة الثالثة (85) من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة المتوسطة فأقل بنسبة (17%).

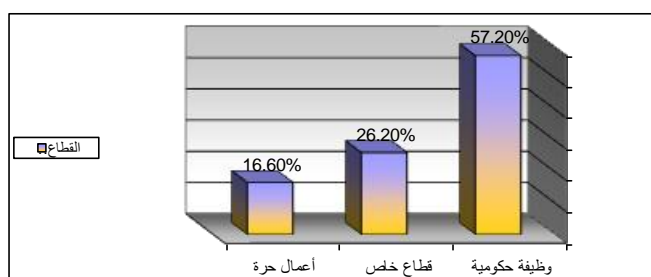
### 4-القطاع الوظيفي:

يوضح الجدول (8) والشكل البياني رقم (4) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير القطاع الوظيفي.



## جدول (8) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير القطاع الوظيفي

النسبة %	العدد	القطاع الوظيفي
57.2%	286	وظيفة حكومية
26.2%	131	قطاع خاص
16.6%	83	أعمال حرة
100%	500	المجموع



## شكل (4) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير القطاع الوظيفي

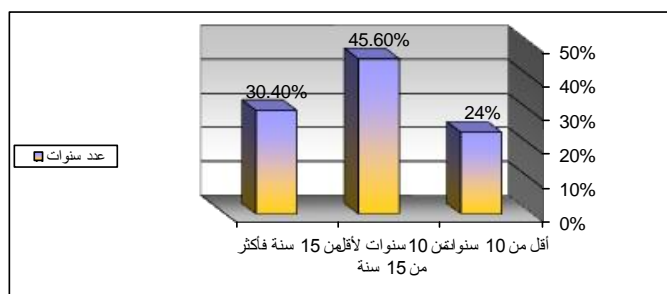
يتضح من جدول (8) وشكل (4) أن (286) من أفراد عينة البحث عاملات بوظائف حكومية بنسبة (57.2%)، يليهم (131) من أفراد عينة البحث عاملات بالقطاع الخاص بنسبة (26.2%)، وأخيرا (83) من أفراد عينة البحث عاملات بالأعمال الحرة بنسبة (16.6%).

## 5- عدد سنوات الخدمة

يوضح الجدول (9) والشكل البياني رقم (5) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة.

## جدول (9) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

النسبة %	العدد	عدد سنوات الخدمة
24%	120	أقل من 10 سنوات
45.6%	228	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة
30.4%	152	من 15 سنة فأكثر
100%	500	المجموع



## شكل (5) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

يتضح من جدول (9) وشكل (5) أن (228) من أفراد عينة البحث تراوح عدد سنوات خدمتهم من 10 سنوات لأقل من 15 سنة بنسبة (45.6%)، يليهم (152) من أفراد عينة البحث كان عدد سنوات خدمتهم من 15 سنة



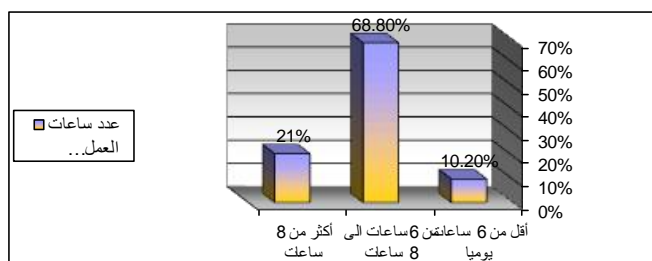
فأكثر بنسبة (30.4%)، وأخيرا (120) من أفراد عينة البحث كان عدد سنوات خدمتهم أقل من 10 سنوات بنسبة (24%).

#### 6- عدد ساعات العمل الوظيفي يوميا:

يوضح الجدول (10) والشكل البياني رقم (6) عدد ساعات العمل الوظيفي يوميا لأفراد عينة البحث.

جدول (10) عدد ساعات العمل الوظيفي يوميا لأفراد عينة البحث

النسبة %	العدد	عدد ساعات العمل الوظيفي يوميا
10.2%	51	أقل من 6 ساعات يوميا
68.8%	344	من 6 ساعات الى 8 ساعات
21%	105	أكثر من 8 ساعات
100%	500	المجموع



#### شكل (6) يوضح عدد ساعات العمل الوظيفي يوميا لأفراد عينة البحث

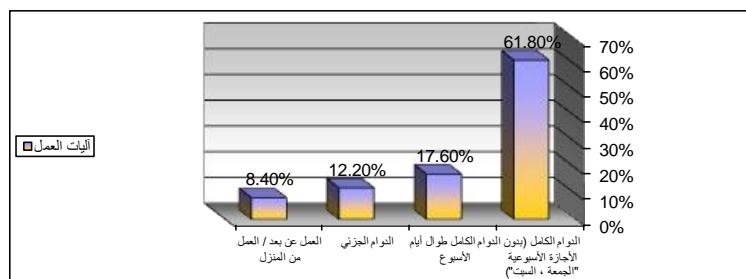
يتضح من جدول (10) وشكل بياني (6) أن (344) من أفراد عينة البحث يعملون من 6 ساعات الى 8 ساعات بنسبة (68.8%)، يليهم (105) من أفراد عينة البحث يعملون أكثر من 8 ساعات بنسبة (21%)، وأخيرا (51) من أفراد عينة البحث يعملون أقل من 6 ساعات يوميا بنسبة (10.2%).

#### 7- آليات العمل:

يوضح الجدول (11) والشكل البياني رقم (7) آليات العمل لأفراد عينة البحث.

جدول (11) آليات العمل لأفراد عينة البحث

النسبة %	العدد	آليات العمل
61.8%	309	الدوام الكامل (بدون الإجازة الأسبوعية "الجمعة، السبت")
17.6%	88	الدوام الكامل طوال أيام الأسبوع
12.2%	61	الدوام الجزئي
8.4%	42	العمل عن بعد / العمل من المنزل
100%	500	المجموع



#### شكل (7) يوضح آليات العمل لأفراد عينة البحث





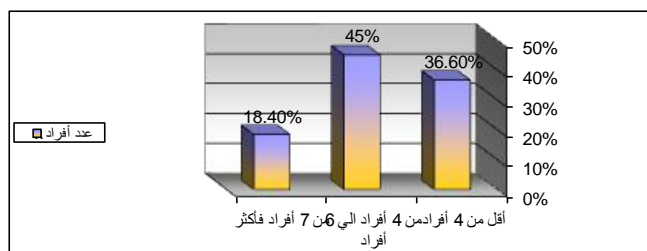
يتضح من جدول (11) وشكل بياني (7) أن (309) من أفراد عينة البحث دوامهم كامل (بدون الإجازة الأسبوعية "الجمعة، السبت") بنسبة (61.8%)، يليهم (88) من أفراد عينة البحث دوامهم كامل طوال أيام الأسبوع بنسبة (17.6%)، يليهم (61) من أفراد عينة البحث دوامهم جزئي بنسبة (12.2%)، وأخيراً (42) من أفراد عينة البحث يعملون عن بعد / يعملون من المنزل بنسبة (8.4%).

### 8- حجم أفراد الأسرة:

يوضح الجدول (12) والشكل البياني رقم (8) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها.

جدول (12) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

النسبة %	العدد	عدد أفراد الأسرة
36.6%	183	أقل من 4 أفراد
45%	225	من 4 أفراد الي 6 أفراد
18.4%	92	من 7 أفراد فأكثر
100%	500	المجموع



شكل (8) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

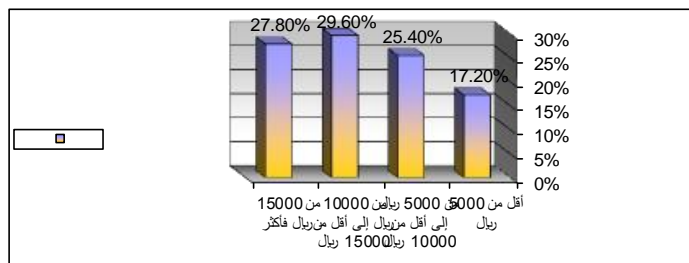
يتضح من جدول (12) وشكل (8) أن (225) أسرة بعينة البحث تراوح عدد أفرادها من 4 أفراد الي 6 أفراد بنسبة (45%)، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من 4 أفراد وبلغ عددهم (183) بنسبة (36.6%)، وأخيراً كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها من 7 أفراد فأكثر (92) بنسبة (18.4%).

### 9- إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة:

يوضح الجدول (13) والشكل البياني رقم (9) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة.

جدول (13) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
17.2%	86	أقل من 5000 ريال
25.4%	127	من 5000 ريال إلى أقل من 10000 ريال
29.6%	148	من 10000 ريال إلى أقل من 15000 ريال
27.8%	139	من 15000 ريال فأكثر
100%	500	المجموع



شكل (9) يوضح توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

يتضح من جدول (13) والشكل البياني (9) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من 10000 ريال إلى أقل من 15000 ريال)، تليها الفئة (من 15000 ريال فأكثر)، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (29.6%، 27.8%)، ويأتي بعد ذلك أسر عينة البحث ذوي الدخل (من 5000 ريال إلى أقل من 10000 ريال) حيث بلغت نسبتهم (25.4%)، وأخيراً أسر عينة البحث ذوي الدخل (أقل من 5000 ريال) حيث بلغت نسبتهم (17.2%).

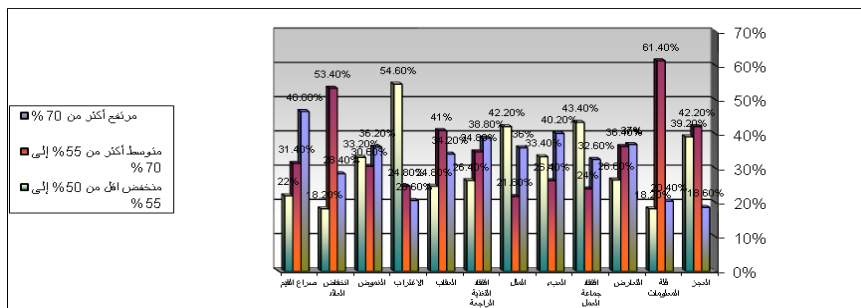
#### عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفروض:

**الفرض الأول: يختلف مستوى قياس مصادر ضغوط العمل لدى النساء العاملات عينة البحث.**

يوضح الجدول (14) والشكل البياني رقم (10) مستوى مصادر ضغوط العمل لدى النساء العاملات عينة البحث.

جدول (14) يوضح مستوى مصادر ضغوط العمل لدى النساء العاملات عينة البحث

المجموع	منخفض أقل من 50% إلى 55%		متوسط أكثر من 55% إلى 70%		مرتفع أكثر من 70%				
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد			
	100%	500	39.2%	196	42.2%	211	18.6%	93	الشعور بالعجز
	100%	500	18.2%	91	61.4%	307	20.4%	102	قلة المعلومات
	100%	500	26.6%	133	36.4%	182	37%	185	تعارض في متطلبات العمل
	100%	500	43.4%	217	24%	120	32.6%	163	افتقاد جماعة العمل
	100%	500	33.4%	167	26.4%	132	40.2%	201	عبء العمل الزائد
	100%	500	42.2%	211	21.8%	109	36%	180	الشعور بالملل
	100%	500	26.4%	132	34.8%	174	38.8%	194	افتقاد التغذية الراجعة
	100%	500	24.8%	124	41%	205	34.2%	171	العقاب
	100%	500	54.6%	273	24.8%	124	20.6%	103	الشعور بالاغتراب
	100%	500	33.2%	166	30.6%	153	36.2%	181	غموض متطلبات العمل
	100%	500	18.2%	91	53.4%	267	28.4%	142	انخفاض العائد
	100%	500	22%	110	31.4%	157	46.6%	233	صراع القيم



شكل (10) يوضح مستوى مصادر ضغوط العمل لدى النساء العاملات عينة البحث

يتضح من الجدول (14) وشكل (10):

أظهرت النتائج ان معظم النساء العاملات عينة البحث كان مستوى الشعور بالعجز لديهم متوسط وذلك بنسبة (42.2%)، كما بينت النتائج ان أكثر من نصف عينة البحث كان مستوى قلة المعلومات لديهم متوسط وذلك بنسبة (61.4%)، في حين واوجدت النتائج بان أكثر النساء العاملات عينة البحث كان مستوى التعارض في متطلبات العمل لديهم مرتفع وذلك بنسبة (37%)، بينما اشارت النتائج بان معظم النساء العاملات عينة البحث كان مستوى افتقاد جماعة العمل لديهم منخفض حيث يمثل نسبة (43.4%). بينما أظهرت نتائج البحث بان اغلب النساء العاملات عينة البحث كان مستوى عبء العمل الزائد لديهم مرتفع ويمثل نسبة (40.2%)، في حين أن أكثر عينة البحث كان مستوى الشعور بالملل لديهم منخفض وذلك بنسبة (42.2%). كما بينت نتائج البحث بان معظم عينة البحث كان مستوى افتقاد التغذية الراجعة لديهم مرتفع ويمثل نسبة (38.8%)، بينما أظهرت النتائج ان اغلب عينة البحث كان مستوى العقاب لديهم متوسط وذلك بنسبة (41%)، في حين معظم النساء العاملات عينة البحث كان مستوى الشعور بالاغتراب لديهم منخفض ويمثل نسبة (54.6%). كما بينت النتائج بان معظم عينة البحث كان مستوى الغموض في متطلبات العمل لديهم مرتفع وذلك بنسبة (36.2%)، بينما اوجدت النتائج بان أكثر من نصف عينة البحث كان مستوى انخفاض العائد لديهم متوسط وذلك بنسبة (53.4%)، وأخيرا بينت النتائج بان اغلب عينة البحث كان مستوى صراع القيم لديهم مرتفع ويمثل نسبة (46.6%).

ومما سبق يدل على وجود ضغوط بالعمل لدى عينة البحث تمثلت خاصة في مصدر قلة المعلومات لمعظم عينة البحث والمتعلقة بأهداف المنظمة، وعدم ادراك المهام والمسؤوليات المنوطة لهن وذلك لقلّة تدفق المعلومات من قبل المنظمة، وكذلك تمثلت في مصدر من اهم المصادر الضغوط وهو التعارض في متطلبات العمل حيث جاء بدرجة مرتفعة والذي يدل على تضارب في المسؤوليات الموكلة لهن مما يؤدي الى تأخر في تنفيذ المهام وقلة الإنتاجية. حيث بينت نتائج دراسة الزعبي (2009) ان مستوى ضغوط العمل والتي يتعرض لها الباحثين كانت مرتفعة نسبيا. بينما تشير نتائج العمري والسهلي (2016) بان مستوى ضغوط العمل لدى أفراد عينة البحث بالسعودية كان مرتفعا لحد ما، وتضيف العمري (2018) بان درجة ضغوط العمل لدى المعلمات السعوديات المرحلة الثانوية كان بصفة عامة بدرجة منخفضة. وتؤكد نتائج البهنساوي (2015) بان ضغوط العمل ومشكلاته لدى المرأة العاملة تمثلت في تغيير المهام المطلوبة في العمل باستمرار وذلك بنسبة (73,8%)، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة البحث الحالي. في حين أظهرت نتائج دراسة قيراط (2016) ان من اهم أسباب ضغوط العمل لدى العاملات الجزائريات بالمكتبات هي قلة فرص الترقية ونقص المهارات لديهن وعدم وعيهن بقوانين المكتبة، وأيضا كقلة التعاون وعدم وجود روح العمل. وبينت نتائج إبراهيم (2015) بان الاغتراب الوظيفي من اهم العناصر التي تؤثر سلبا في إنتاجية وأداء الفرد والمنظمة. بينما استنتج Russell et. al (2008) من نتائج بحثهم أنه من المهم التمييز بين أنظمة ومستويات العمل المرنة لاكتشاف قدرتها على خفض ضغط العمل والصراع بين العمل والحياة الأسرية.

**الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس مصادر ضغوط العمل تبعا لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة -إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).**

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل والجدول التالية توضح ذلك:



## 1-العمر:

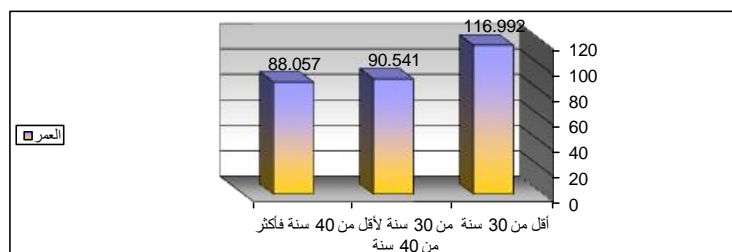
## جدول (15) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	18818.861	9409.431	2	32.874	0.01 دال
داخل المجموعات	142254.619	286.227	497		
المجموع	161073.480		499		

يتضح من جدول (15) إن قيمة (ف) كانت (32.874) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (16) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من 30 سنة م = 116.992	من 30 سنة لأقل من 40 سنة م = 90.541	من 40 سنة فأكثر م = 88.057
أقل من 30 سنة	-		
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**26.451	-	
من 40 سنة فأكثر	**28.935	*2.484	-



## شكل (11) فروق درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير العمر

يتضح من جدول (16) وشكل (11) وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن "من 30 سنة لأقل من 40 سنة، ومن 40 سنة فأكثر" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة عند مستوى دلالة (0.01)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة عند مستوى دلالة (0.05)، فبأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة. ويرجع السبب ذلك بان الأصغر سناً ليس لديهم الخبرة والمرونة في العمل ومعرفة المسؤوليات الموكلة لهم ويتعرضون بالتالي الى تصادم مع المنظمة التي يعملون بها. ويؤكد محمد وآخرون (2015) عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمر وضغوط العمل.

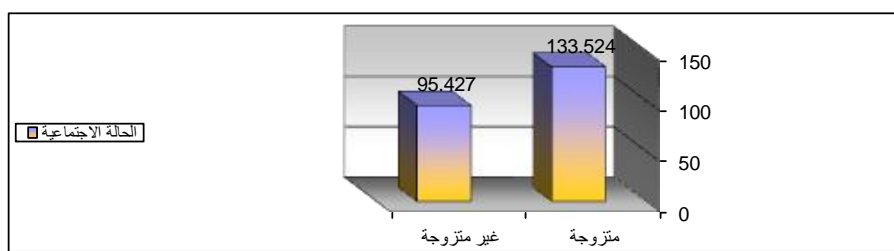
## 2-الحالة الاجتماعية:

## جدول (17) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية





الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
0.01 دال لصالح المتزوجات	32.156	498	343	7.571	133.524	متزوجة
			157	6.024	95.427	غير متزوجة



شكل (12) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية يتضح من الجدول (17) وشكل (12) أن قيمة (ت) كانت (32.156) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المتزوجات، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجات (133.524)، بينما بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (95.427)، مما يدل على أن المتزوجات كانت ضغوط العمل لديهم أكبر من غير المتزوجات. ويرجع السبب الى ان المتزوجات لديهن مسؤوليات عديدة متنوعة من حيث مسؤوليات إدارة المنزل ورعاية افرادها كما يواجهن مسؤوليات ومتطلبات العمل فيقع عليهن ضغط أكبر. وتتفق نتائج دراسة بحري وفارس (2014) مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت عن وجود فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات.

### 3-المستوى التعليمي:

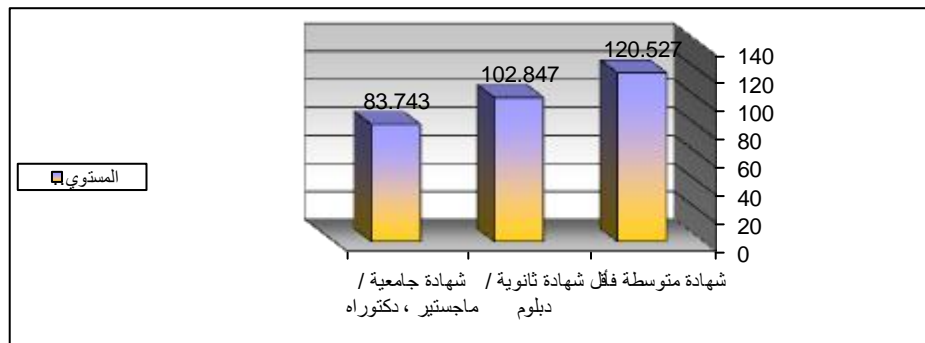
جدول (18) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي
0.01 دال	45.549	2	9795.121	19590.242	بين المجموعات
		497	215.047	106878.586	داخل المجموعات
		499		126468.828	المجموع

يتضح من جدول (18) إن قيمة (ف) كانت (45.549) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (19) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

المستوي التعليمي	شهادة متوسطة فأقل	شهادة ثانوية / دبلوم	شهادة جامعية / ماجستير، دكتوراه
شهادة متوسطة فأقل	-	-	-
شهادة ثانوية / دبلوم	**17.680	-	-
شهادة جامعية / ماجستير، دكتوراه	**36.784	**19.104	-



شكل (13) فروق درجات العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (19) وشكل (13) وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل وكلا من أفراد العينة الحاصلات علي "الشهادة الثانوية / دبلوم، الشهادة الجامعية / "ماجستير، دكتوراه" لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم وأفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / "ماجستير، دكتوراه" لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / "ماجستير، دكتوراه" في المرتبة الأخيرة.

## 4-القطاع الوظيفي:

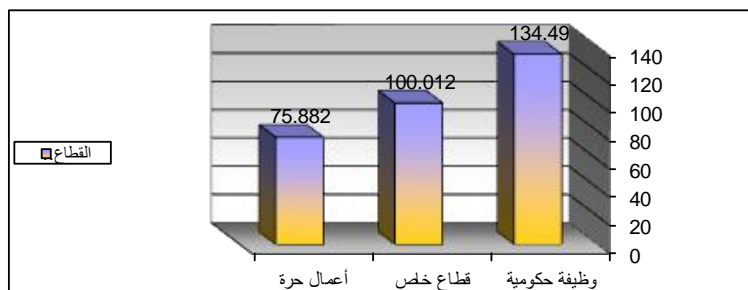
جدول (20) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير القطاع الوظيفي

القطاع الوظيفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	19691.174	9845.587	2	57.838	0.01 دال
داخل المجموعات	84602.896	170.227	497		
المجموع	104294.070		499		

يتضح من جدول (20) إن قيمة (ف) كانت (57.838) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير القطاع الوظيفي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (21) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

القطاع الوظيفي	وظيفة حكومية	قطاع خاص	أعمال حرة
وظيفة حكومية	-		
قطاع خاص	**34.478	-	
أعمال حرة	**58.608	**24.130	-



شكل (14) فروق درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعاً لمتغير القطاع الوظيفي

يتضح من جدول (21) وشكل (14) وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية وكلا من أفراد العينة العاملات "بالقطاع الخاص، الأعمال الحرة" لصالح أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة في المرتبة الأخيرة.

## 5- عدد سنوات الخدمة:

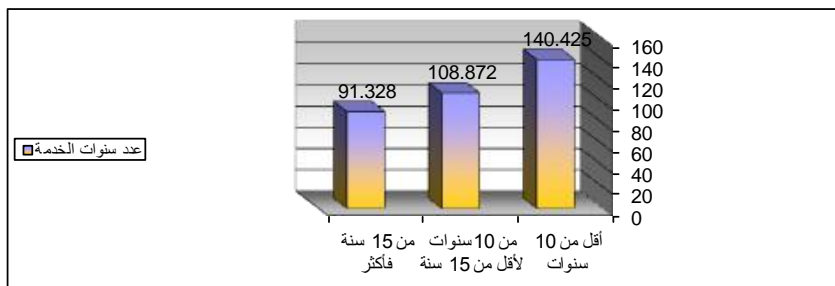
جدول (22) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	عدد سنوات الخدمة
0.01 دال	62.116	2	10128.529	20257.057	بين المجموعات
		497	163.058	81039.828	داخل المجموعات
		499		101296.885	المجموع

يتضح من جدول (22) إن قيمة (ف) كانت (62.116) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (23) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر
أقل من 10 سنوات	-	-	91.328 = م
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	**31.553	-	108.872 = م
من 15 سنة فأكثر	**49.097	**17.544	-



## شكل (15) فروق درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

يتضح من جدول (23) وشكل (15) وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن "من 10 سنوات لأقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.

## 6- حجم أفراد الأسرة:

## جدول (24) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	19060.881	9530.441	2	36.298	0.01 دال
داخل المجموعات	130492.828	262.561	497		
المجموع	149553.709		499		

يتضح من جدول (24) إن قيمة (ف) كانت (36.298) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (25) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	من 4 أفراد الي 6	من 7 أفراد فأكثر
أقل من 4 أفراد	-		
من 4 أفراد الي 6 أفراد	*2.513		
من 7 أفراد فأكثر	**27.614	**25.101	







**شكل (16) فروق درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة**  
يتضح من جدول (25) وشكل (16) وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر وكلا من أفراد العينة بالأسر "من 4 أفراد الي 6 أفراد ، أقل من 4 أفراد" لصالح أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر عند مستوى دلالة (0.01)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد وأفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد لصالح أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد عند مستوى دلالة (0.05)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد في المرتبة الثانية وأخيرا أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد.

**7- إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة:**

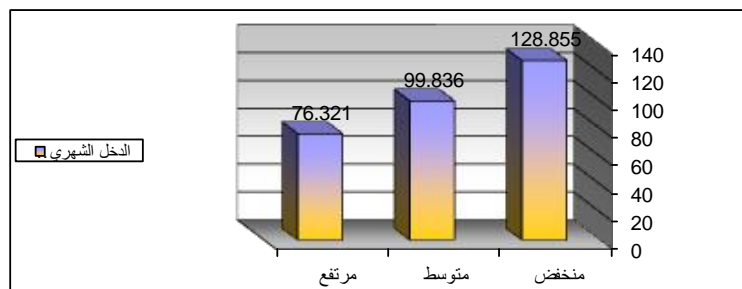
**جدول (26) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة**

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	19836.245	9918.122	2	50.894	0.01 دال
داخل المجموعات	96853.527	194.876	497		
المجموع	116689.772		499		

يتضح من جدول (26) إن قيمة (ف) كانت (50.894) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (27) اختبار LSD للمقارنات المتعددة**

الدخل الشهري للأسرة	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-		
متوسط	**29.019	-	
مرتفع	**52.534	**23.515	-



**شكل (17) فروق درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة**  
يتضح من جدول (27) وشكل (17) وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل "المتوسط، المرتفع" لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل



المنخفض عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع.

**الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة-إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).**

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي والجدول التالي توضح ذلك:

### 1-العمر:

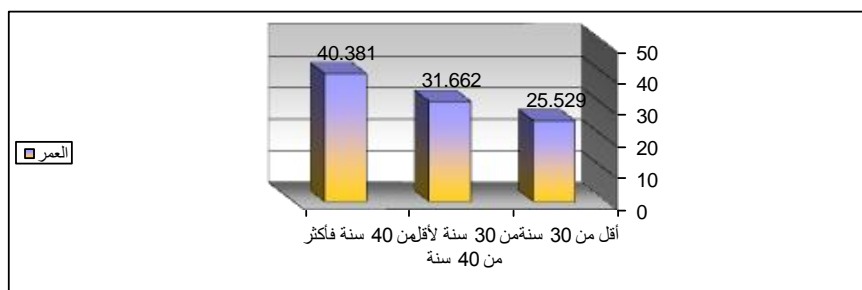
جدول (28) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	19297.387	9648.693	2	40.098	0.01 دال
داخل المجموعات	119590.943	240.626	497		
المجموع	138888.330		499		

يتضح من جدول (28) إن قيمة (ف) كانت (40.098) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (29) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من 30 سنة	من 30 سنة لأقل من 40 سنة	من 40 سنة فأكثر
	م = 25.529	م = 31.662	م = 40.381
أقل من 30 سنة	-		
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**6.133	-	
من 40 سنة فأكثر	**14.852	**8.719	-



شكل (18) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (29) وشكل (18) وجود فروق في المناخ الأسري الإيجابي بين أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن "من 30 سنة لأقل من 40 سنة"، أقل من 30 سنة" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت

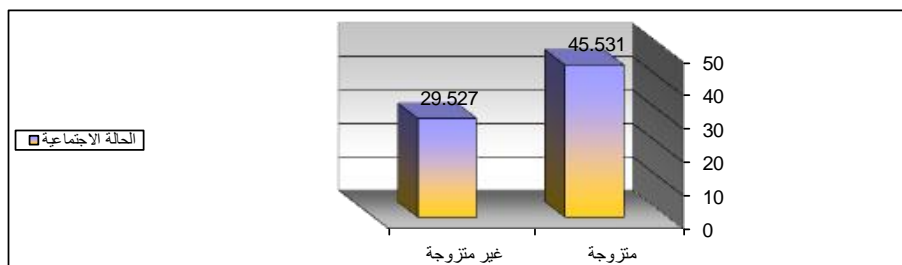


أعمارهن أقل من 30 سنة لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر حيث كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة في المرتبة الأخيرة.

### 2- الحالة الاجتماعية:

جدول (30) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
دال عند 0.01 لصالح المتزوجات	17.725	498	343	3.501	45.531	متزوجة
			157	2.036	29.527	غير متزوجة



شكل (19) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية يتضح من الجدول (30) وشكل (19) أن قيمة (ت) كانت (17.725) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المتزوجات، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجات (45.531)، بينما بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (29.527)، مما يدل على أن المتزوجات كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل من غير المتزوجات.

### 3- المستوى التعليمي:

جدول (31) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
دال 0.01	52.902	2	9960.026	19920.051	بين المجموعات
		497	188.272	93571.384	داخل المجموعات
		499		113491.435	المجموع

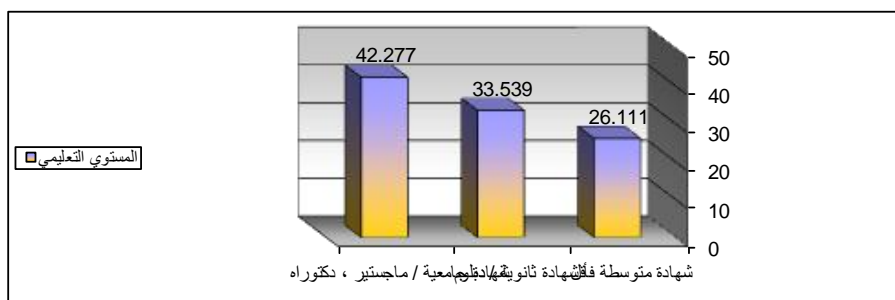
يتضح من جدول (31) إن قيمة (ف) كانت (52.902) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

### جدول (32) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي	شهادة متوسطة	شهادة ثانوية /	شهادة جامعية /
------------------	--------------	----------------	----------------



ماجستير، دكتوراه	دبلوم	فأقل	
م = 42.277	م = 33.539	م = 26.111	
		-	شهادة متوسطة فأقل
	-	**7.428	شهادة ثانوية / دبلوم
-	**8.738	**16.166	شهادة جامعية / ماجستير، دكتوراه



#### شكل (20) فروق درجات العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (32) وشكل (20) وجود فروق في المناخ الأسري الايجابي بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه وكلا من أفراد العينة الحاصلات علي "الشهادة الثانوية / دبلوم، الشهادة المتوسطة فأقل" لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم وأفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه حيث كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل في المرتبة الأخيرة.

#### 4-القطاع الوظيفي:

#### جدول (33) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير القطاع الوظيفي

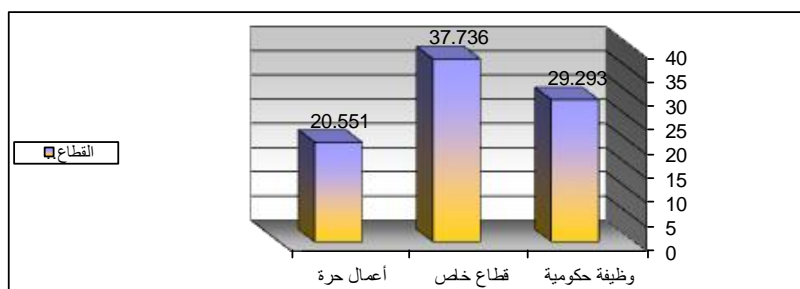
القطاع الوظيفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	19742.094	9871.047	2	48.756	0.01 دال
داخل المجموعات	100621.016	202.457	497		
المجموع	120363.110		499		

يتضح من جدول (33) إن قيمة (ف) كانت (48.756) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير القطاع الوظيفي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (34) اختبار LSD للمقارنات المتعددة



القطاع الوظيفي	وظيفة حكومية م = 29.293	قطاع خاص م = 37.736	أعمال حرة م = 20.551
وظيفة حكومية	-	-	-
قطاع خاص	**8.443	-	-
أعمال حرة	**8.742	**17.185	-



شكل (21) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير القطاع الوظيفي يتضح من جدول (34) وشكل (21) وجود فروق في المناخ الأسري الايجابي بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وكلا من أفراد العينة العاملات "بالوظائف الحكومية، الأعمال الحرة" لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية وأفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة لصالح أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (0.01)، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص حيث كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة في المرتبة الأخيرة.

5- عدد سنوات الخدمة:

جدول (35) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

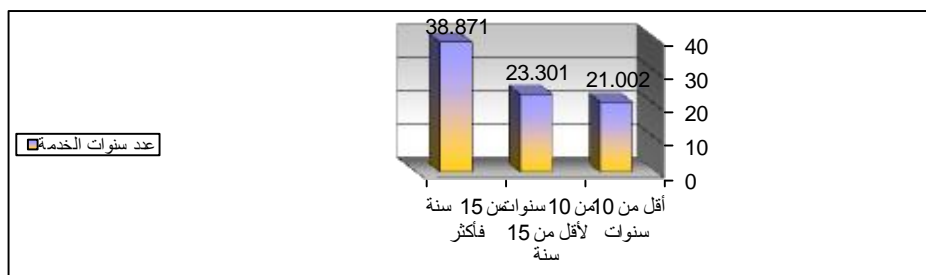
عدد سنوات الخدمة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	18897.367	9448.683	2	33.938	0.01 دال
داخل المجموعات	138371.176	278.413	497		
المجموع	157268.543		499		

يتضح من جدول (35) إن قيمة (ف) كانت (33.938) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (36) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر
أقل من 10 سنوات	-	-	-
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	*2.299	-	-
من 15 سنة فأكثر	**17.869	**15.570	-





**شكل (22) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة**  
 يتضح من جدول (36) وشكل (22) وجود فروق في المناخ الأسري الإيجابي بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة ، أقل من 10 سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة عند مستوى دلالة (0.05)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر حيث كان المناخ الأسري الإيجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات في المرتبة الأخيرة.

#### 6-حجم أفراد الأسرة:

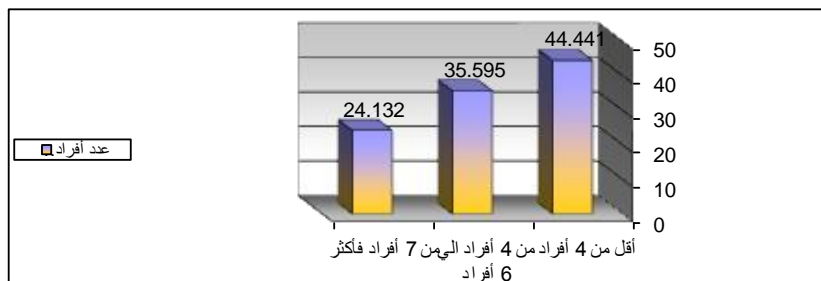
**جدول (37) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة**

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	20071.868	10035.934	2	56.813	0.01 دال
داخل المجموعات	87795.066	176.650	497		
المجموع	107866.934		499		

يتضح من جدول (37) إن قيمة (ف) كانت (56.813) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (38) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	من 4 أفراد الي 6 أفراد	من 7 أفراد فأكثر
أقل من 4 أفراد	-	-	-
من 4 أفراد الي 6 أفراد	**8.846	-	-
من 7 أفراد فأكثر	**20.309	**11.463	-



شكل (23) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة يتضح من جدول (38) وشكل (23) وجود فروق في المناخ الأسري الايجابي بين أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد وكلا من أفراد العينة بالأسر "من 4 أفراد الي 6 أفراد ، من 7 أفراد فأكثر" لصالح أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد وأفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر لصالح أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد حيث كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد في المرتبة الثانية ، وأخيرا أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر.

#### 7-إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة:

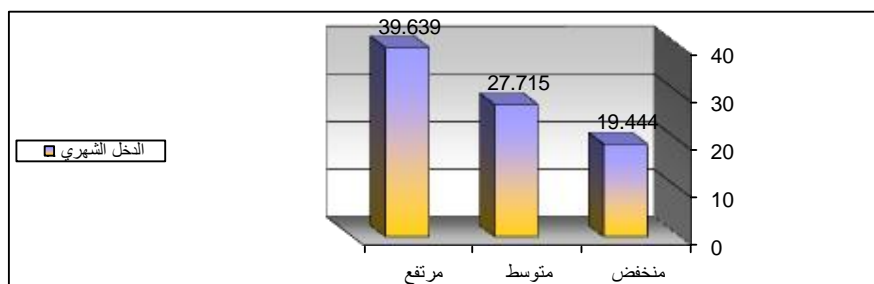
جدول (39) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	20372.588	10186.294	2	65.761	0.01 دال
داخل المجموعات	76984.872	154.899	497		
المجموع	97357.460		499		

يتضح من جدول (39) إن قيمة (ف) كانت (65.761) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (40) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري للأسرة	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-		
متوسط	**8.271	-	
مرتفع	**20.195	**11.924	-



شكل (24) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة



يتضح من جدول (40) وشكل (24) وجود فروق في المناخ الأسري الايجابي بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل "المتوسط ، المنخفض" لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية ، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض. وتشير نتائج دراسة دلول (2018) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف المكانة الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة، في الدرجة الكلية للمناخ الأسري، وكل من بعد العلاقة بين الوالدين وبعد الإمكانيات الفيزيائية والمادية، وجاءت الفروق لصالح ذوي المكانة المرتفعة.

**الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في مقياس المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغيرات الدراسة (العمر-الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي-القطاع الوظيفي-عدد سنوات الخدمة-حجم أفراد الأسرة-إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة).**

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي والجدول التالي توضح ذلك:

#### 1-العمر:

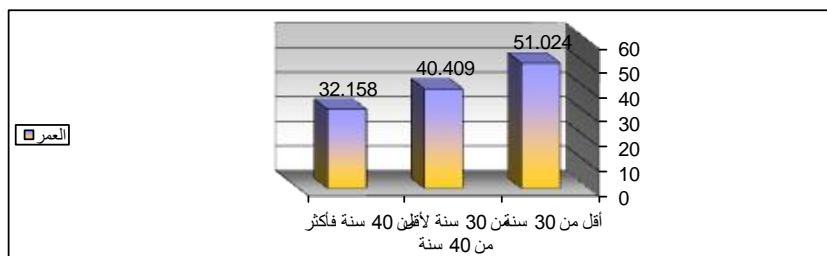
جدول (41) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	20037.025	10018.513	2	55.882	0.01 دال
داخل المجموعات	89101.597	179.279	497		
المجموع	109138.622		499		

يتضح من جدول (41) إن قيمة (ف) كانت (55.882) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (42) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من 30 سنة	30 سنة لأقل من 40 سنة	من 40 سنة فأكثر
أقل من 30 سنة	-		
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**10.615	-	
من 40 سنة فأكثر	**18.866	**8.251	-



شكل (25) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير العمر

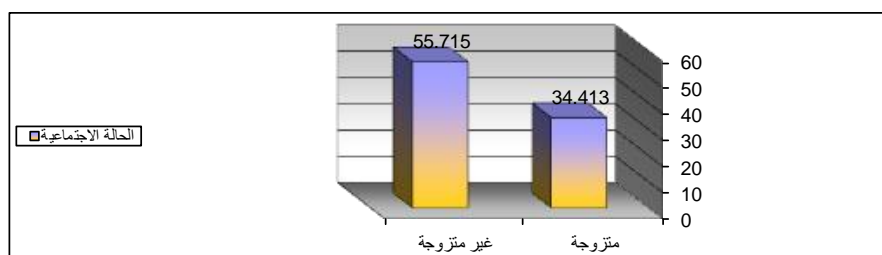


يتضح من جدول (42) وشكل (25) وجود فروق في المناخ الأسري السلبي بين أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن "من 30 سنة لأقل من 40 سنة"، من 40 سنة فأكثر "لصالح أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.

### 2- الحالة الاجتماعية:

جدول (43) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
دال عند 0.01 لصالح غير المتزوجات	21.229	498	343	3.527	34.413	متزوجة
			157	4.938	55.715	غير متزوجة



شكل (26) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية يتضح من الجدول (43) وشكل (26) أن قيمة (ت) كانت (21.229) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) لصالح غير المتزوجات، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (55.715)، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجات (34.413)، مما يدل على أن غير المتزوجات كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر من المتزوجات.

### 3- المستوى التعليمي:

جدول (44) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

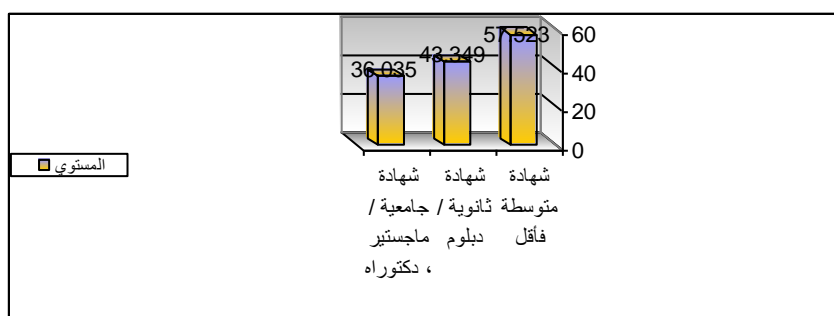
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
دال 0.01	42.962	2	9728.642	19457.284	بين المجموعات
		497	226.446	112543.741	داخل المجموعات
		499		132001.025	المجموع

يتضح من جدول (44) إن قيمة (ف) كانت (42.962) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:



## جدول (45) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

المستوي التعليمي	شهادة متوسطة فأقل	شهادة ثانوية / دبلوم	شهادة جامعية / ماجستير، دكتوراه
شهادة متوسطة فأقل	-		
شهادة ثانوية / دبلوم	**14.174	-	
شهادة جامعية / ماجستير، دكتوراه	**21.488	**7.314	-



## شكل (27) فروق درجات العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (45) وشكل (27) وجود فروق في المناخ الأسري السلبي بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل وكلا من أفراد العينة الحاصلات علي "الشهادة الثانوية / دبلوم، الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه" لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم وأفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة المتوسطة فأقل حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه في المرتبة الأخيرة.

## 4-القطاع الوظيفي:

## جدول (46) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير القطاع الوظيفي

القطاع الوظيفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	19182.526	9591.263	2	38.192	0.01 دال
داخل المجموعات	124813.467	251.134	497		
المجموع	143995.993		499		

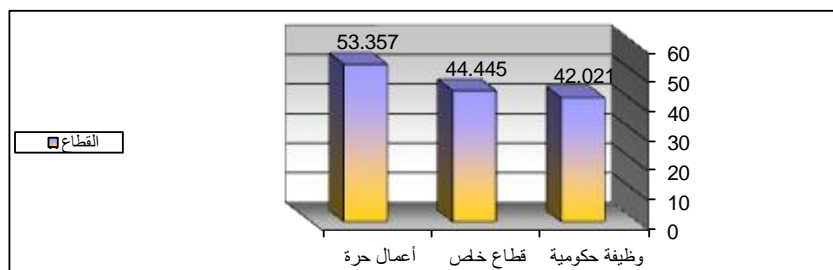
يتضح من جدول (46) إن قيمة (ف) كانت (38.192) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير القطاع الوظيفي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:





جدول (47) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

القطاع الوظيفي	وظيفة حكومية م = 42.021	قطاع خاص م = 44.445	أعمال حرة م = 53.357
وظيفة حكومية	-	-	-
قطاع خاص	*2.424	-	-
أعمال حرة	**11.336	**8.912	-



شكل (28) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير القطاع الوظيفي

يتضح من جدول (47) وشكل (28) وجود فروق في المناخ الأسري السلبي بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وكلا من أفراد العينة العاملات "بالقطاع الخاص"، الوظائف الحكومية" لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (0.01)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (0.05)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الأخيرة.

5- عدد سنوات الخدمة:

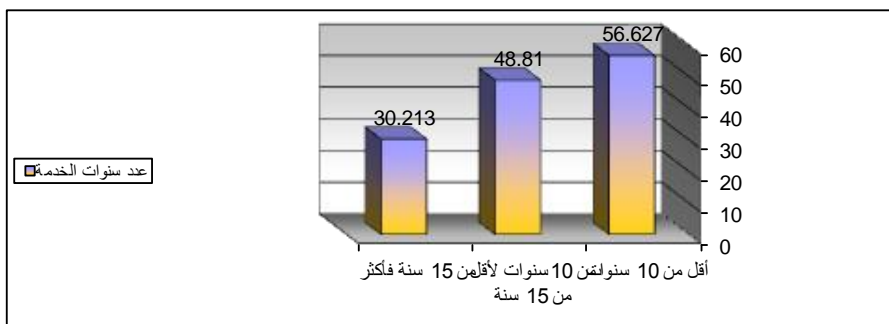
جدول (48) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	20304.422	10152.211	2	63.577	0.01 دال
داخل المجموعات	79362.726	159.684	497		
المجموع	99667.146		499		

يتضح من جدول (48) إن قيمة (ف) كانت (63.577) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (49) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

عدد سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات م = 56.627	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة م = 48.810	من 15 سنة فأكثر م = 30.213
أقل من 10 سنوات	-	-	-
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	**7.817	-	-
من 15 سنة فأكثر	**26.414	**18.597	-



**شكل (29) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة**  
 يتضح من جدول (49) وشكل (29) وجود فروق في المناخ الأسري السلبي بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن "من 10 سنوات لأقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.

#### 6-حجم أفراد الأسرة:

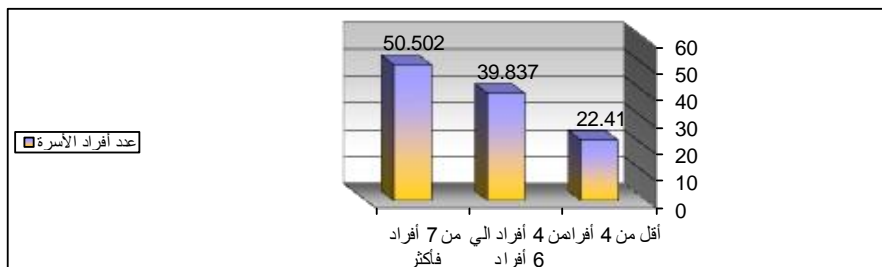
**جدول (50) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة**

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	20092.068	10046.034	2	57.361	0.01 دال
داخل المجموعات	87042.781	175.136	497		
المجموع	107134.849		499		

يتضح من جدول (50) إن قيمة (ف) كانت (57.361) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (51) اختبار LSD للمقارنات المتعددة**

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	4 أفراد الي 6	من 7 أفراد فأكثر
عدد أفراد الأسرة	م = 22.410	م = 39.837	م = 50.502
أقل من 4 أفراد	-	-	-
من 4 أفراد الي 6 أفراد	**17.427	-	-
من 7 أفراد فأكثر	**28.092	**10.665	-



**شكل (30) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة**  
 يتضح من جدول (51) وشكل (30) وجود فروق في المناخ الأسري السلبي بين أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر وكلا من أفراد العينة بالأسر "من 4 أفراد الي 6 أفراد ، أقل من 4 أفراد" لصالح أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر عند مستوى دلالة (0.01)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد وأفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد لصالح أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد عند مستوى دلالة (0.01)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد في المرتبة الثانية ، وأخيرا أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد.

#### 7-إجمالي الدخل الشهري بالريال للأسرة:

**جدول (52) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة**

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة
0.01 دال	31.127	2	9341.312	18682.624	بين المجموعات
		497	300.104	149151.605	داخل المجموعات
		499		167834.229	المجموع

يتضح من جدول (52) إن قيمة (ف) كانت (31.127) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (53) اختبار LSD للمقارنات المتعددة

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة
م = 41.024	م = 43.356	م = 55.052	
		-	منخفض
		**11.696	متوسط
	*2.332	**14.028	مرتفع



**شكل (31) فروق درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة**



يتضح من جدول (53) وشكل (31) وجود فروق في المناخ الأسري السلبي بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل "المتوسط، المرتفع" لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض عند مستوى دلالة (0.01)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.05)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع.

**الفرض الخامس: توجد علاقة ارتباطية بين محاور مقياس مصادر ضغوط العمل ومحاور مقياس المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي) لدى النساء العاملات عينة البحث.**

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور مقياس مصادر ضغوط العمل ومحاور مقياس المناخ الأسري بنوعية (الإيجابي والسلبي) والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

**جدول (54) مصفوفة الارتباط بين مقياس مصادر ضغوط العمل ومحاور مقياس المناخ الأسري**

المناخ الأسري السلبي	المناخ الأسري الإيجابي	
*0.638	**0.930-	الشعور بالعجز
**0.901	**0.716-	قلة المعلومات
**0.888	*0.640-	تعارض في متطلبات العمل
**0.958	**0.863-	افتقاد جماعة العمل
*0.605	**0.778-	عبء العمل الزائد
**0.729	**0.812-	الشعور بالملل
*0.622	**0.894-	افتقاد التغذية الراجعة
**0.849	**0.914-	العقاب
**0.803	*0.609-	الشعور بالاعتراب
**0.760	*0.613-	غموض متطلبات العمل
**0.927	**0.748-	انخفاض العائد
*0.641	**0.942-	صراع القيم
**0.795	**0.825-	ضغوط العمل ككل

يتضح من الجدول (54) وجود علاقة ارتباط عكسي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري الإيجابي عند مستوى دلالة (0.01 ، 0.05)، فكلما زادت مصادر ضغوط العمل (الشعور بالعجز-قلة المعلومات-تعارض في متطلبات العمل-افتقاد جماعة العمل-عبء العمل الزائد-الشعور بالملل-افتقاد التغذية الراجعة-العقاب-الشعور بالاعتراب-غموض متطلبات العمل-انخفاض العائد-صراع القيم) كلما قل المناخ الأسري الإيجابي، بينما توجد علاقة ارتباط طردي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري السلبي عند مستوى دلالة (0.01 ، 0.05)، فكلما زادت مصادر ضغوط العمل (الشعور بالعجز-قلة المعلومات-تعارض في متطلبات العمل-افتقاد جماعة العمل-عبء العمل-الشعور بالملل-افتقاد التغذية الراجعة-العقاب-الشعور بالاعتراب-غموض متطلبات العمل-انخفاض العائد-صراع القيم) كلما زاد المناخ الأسري السلبي.

وتشير نتائج دراسة إبراهيم وآخرون (2019) بأن (65%) من عينة البحث أفادوا بأن عمل الزوجة يسبب لها صراعا داخليا بين واجباتها في العمل وواجباتها الأسرية. كما أظهرت نتائج دراسة غلاب (2002) عن وجود علاقة ارتباط سالب بين مقياس ضغوط العمل وابعاد مقياس الرضا الزوجي. وأظهرت نتائج دراسة قنديل وآخرون (2013) عن وجود علاقة بين ضغوط العمل والمهارات الإدارية والتوافق الزوجي لدى الزوجات



العاملات عينة البحث. وتشير نتائج دراسة كلا من Gallie & Russell (2009) إلى أن التركيز في السياسة على تحسين ظروف العمل من المرجح أن يكون له تأثير كبير في الحد من الصراع بين العمل والحياة الأسرية. **الفرض السادس: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) مع المتغير التابع (مصادر ضغوط العمل) لدى النساء العاملات عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.**

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على مصادر ضغوط العمل والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (55) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على مصادر ضغوط العمل

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
مصادر ضغوط العمل	القطاع الوظيفي	0.928	0.861	174.005	0.01	0.652	13.191	0.01
	عدد سنوات الخدمة	0.883	0.779	98.983	0.01	0.529	9.949	0.01
	الدخل الشهري	0.832	0.692	62.766	0.01	0.412	7.923	0.01
	عدد أفراد الأسرة	0.783	0.613	44.378	0.01	0.318	6.662	0.01

يتضح من الجدول السابق إن القطاع الوظيفي كان من أكثر العوامل المؤثرة على ضغوط العمل بنسبة (86.1%)، يليه عدد سنوات الخدمة بنسبة (77.9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة الدخل الشهري بنسبة (69.2%)، وأخيراً في المرتبة الرابعة عدد أفراد الأسرة بنسبة (61.3%).

وتشير نتائج دراسة العمري (2018) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة المصادر المهنية لضغوط العمل تعزى لمتغير الراتب الشهري، بينما أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ضغوط العمل تعزى لكل من متغيري (الحالة الاجتماعية-سنوات الخبرة).

**الفرض السابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي) مع المتغير التابع (المناخ الأسري) لدى النساء العاملات عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع.**

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على المناخ الأسري والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (56) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على المناخ الأسري

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المناخ الأسري	المستوى التعليمي	0.904	0.817	124.832	0.01	0.583	11.173	0.01
	العمر	0.854	0.729	75.439	0.01	0.460	8.686	0.01
	عدد أفراد الأسرة	0.808	0.653	52.720	0.01	0.365	7.261	0.01
	القطاع الوظيفي	0.759	0.577	38.153	0.01	0.278	6.177	0.01

يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على المناخ الأسري بنسبة (81.7%)، يليه العمر بنسبة (72.9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة عدد أفراد الأسرة بنسبة (65.3%)، وأخيراً في المرتبة الرابعة القطاع الوظيفي بنسبة (57.7%).

بينما أظهرت نتائج دراسة عبد المنعم وآخرون (2014) عن وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة الترابط الأسري وبين عمر أفراد عينة البحث. في حين أشارت دراسة الرويلي (2015) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات المناخ الأسري بأبعاده لدى الطالبات السعوديات عينة البحث تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي للوالدين-المستوى الاقتصادي للأسرة). كما بينت دراسة عبدالمطلب (2016) عن

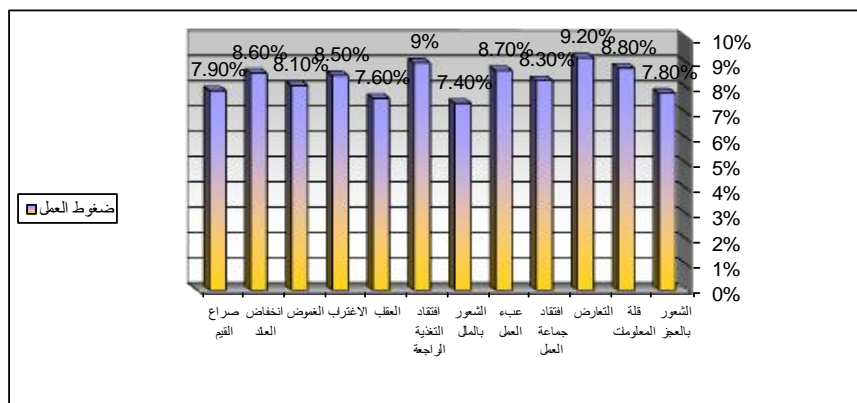




وجود فروق في مستويات تعليم الأم المختلفة في بعض أبعاد المناخ الأسري، وذلك لصالح الأمهات ذوات التعليم الجامعي. وبينما أظهرت نتائج دراسة كواسه والسيد (2011) عن عدم وجود فروق بين الأسر الصغيرة والكبيرة في إدراك الأبناء لمعظم أبعاد المناخ الأسري. وتشير نتائج دراسة (2007) Björnberg @ Nicholson إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مناخ الأسرة بين العائلات التجارية والغير تجارية في العينة. **الفرض الثامن: تختلف الأوزان النسبية لأكثر مصادر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث.** وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي:

جدول (57) الوزن النسبي لأكثر مصادر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	ضغوط العمل
العاشر	7.8%	538	الشعور بالعجز
الثالث	8.8%	611	قلة المعلومات
الأول	9.2%	633	تعارض في متطلبات العمل
السابع	8.3%	574	افتقاد جماعة العمل
الرابع	8.7%	603	عبء العمل الزائد
الثاني عشر	7.4%	511	الشعور بالملل
الثاني	9%	624	افتقاد التغذية الراجعة
الحادي عشر	7.6%	526	العقاب
السادس	8.5%	586	الشعور بالاعتراب
الثامن	8.1%	561	غموض متطلبات العمل
الخامس	8.6%	592	انخفاض العائد
التاسع	7.9%	549	صراع القيم
	100%	6908	المجموع



شكل (32) الوزن النسبي لأكثر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث

يتضح من الجدول (57) والشكل (32) أن أكثر مصادر ضغوط العمل من قبل أفراد عينة البحث كان التعارض في متطلبات العمل بنسبة (9.2%)، يليه في المرتبة الثانية افتقاد التغذية الراجعة بنسبة (9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة قلة المعلومات بنسبة (8.8%)، ويأتي في المرتبة الرابعة عبء العمل الزائد بنسبة (8.7%)، ويأتي في المرتبة الخامسة انخفاض العائد بنسبة (8.6%)، ويأتي في المرتبة السادسة الشعور بالاعتراب بنسبة (8.5%)، ويأتي في المرتبة السابعة افتقاد جماعة العمل بنسبة (8.3%)، ويأتي في المرتبة الثامنة غموض متطلبات العمل بنسبة (8.1%)، ويأتي في المرتبة التاسعة صراع القيم بنسبة (7.9%)، ويأتي في المرتبة العاشرة الشعور بالعجز بنسبة (7.8%)، ويأتي في المرتبة الحادية عشر العقاب بنسبة (7.6%)، ويأتي في المرتبة الثانية عشر الشعور بالملل بنسبة (7.4%).



ويضيف العمري والساهلي (2016) بأن مسببات ضغوط العمل مرتبة تنازليا حسب درجة اسهام كل منها في ضغوط العمل هي (قلة فرص الترقى الوظيفي-عبء الدور-غموض الدور-صراع الدور-بيئة العمل المادية).9

### ملخص النتائج في ضوء الفروض:

1-بينت النتائج ان أكثر من نصف عينة البحث كان مستوى مصدر قلة المعلومات لديهم متوسط وذلك بنسبة (61.4%)، في حين واوجدت النتائج بان أكثر النساء العاملات عينة البحث كان مستوى التعارض في متطلبات العمل لديهم مرتفع وذلك بنسبة (37%)، بينما أظهرت نتائج البحث بان اغلب النساء العاملات عينة البحث كان مستوى عبء العمل الزائد لديهم مرتفع ويمثل نسبة (40.2%)، كما بينت نتائج البحث بان معظم عينة البحث كان مستوى افتقاد التغذية الراجعة لديهم مرتفع ويمثل نسبة (38.8%)، وتشير النتائج بان معظم عينة البحث كان مستوى الغموض في متطلبات العمل لديهم مرتفع وذلك بنسبة (36.2%)، وأخيرا بينت النتائج بان اغلب عينة البحث كان مستوى صراع القيم لديهم مرتفع ويمثل نسبة (46.6%).

2-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير العمر، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة

3-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، أي أن المتزوجات كانت ضغوط العمل لديهم أكبر من غير المتزوجات.

4-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة الحاصلات على الشهادة المتوسطة فأقل حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية / "ماجستير، دكتوراه" في المرتبة الأخيرة.

5-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير القطاع الوظيفي، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة في المرتبة الأخيرة.

6-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.

7-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير حجم أفراد الأسرة، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد في المرتبة الثانية وأخيرا أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد.

8-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعا لمتغير إجمالي الدخل الشهري، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض حيث كانت ضغوط العمل لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع.

9-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير العمر، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر حيث كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة في المرتبة الأخيرة.

10-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الايجابي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح المتزوجات، أي أن المتزوجات كان المناخ الأسري الايجابي لديهم أفضل من غير المتزوجات.



- 11- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه حيث كان المناخ الأسري الإيجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة الحاصلات على الشهادة المتوسطة فأقل في المرتبة الأخيرة.
- 12- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير القطاع الوظيفي، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص حيث كان المناخ الأسري الإيجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة في المرتبة الأخيرة.
- 13- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر حيث كان المناخ الأسري الإيجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات في المرتبة الأخيرة.
- 14- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد حيث كان المناخ الأسري الإيجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر.
- 15- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كان المناخ الأسري الإيجابي لديهم أفضل، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض.
- 16- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير العمر، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن أقل من 30 سنة حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت أعمارهن من 30 سنة لأقل من 40 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت أعمارهن من 40 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.
- 17- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح غير المتزوجات، أي أن غير المتزوجات كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر من المتزوجات.
- 18- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة الحاصلات على الشهادة المتوسطة فأقل حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه في المرتبة الأخيرة.
- 19- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير القطاع الوظيفي، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الأخيرة.
- 20- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن أقل من 10 سنوات حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خدمتهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خدمتهن من 15 سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.
- 21- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، فباتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر من 7 أفراد فأكثر حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر من 4 أفراد الي 6 أفراد في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر أقل من 4 أفراد.



22-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض حيث كان المناخ الأسري السلبي لديهم أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع.

23-وقد بينت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباط عكسي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري الايجابي عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، بينما توجد علاقة ارتباط طردي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري السلبي عند مستوى دلالة (0.01، 0.05).

24-كما أظهرت ان أكثر العوامل المؤثرة على ضغوط العمل كان القطاع الوظيفي بنسبة (86.1%)، يليه عدد سنوات الخدمة بنسبة (77.9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة الدخل الشهري بنسبة (69.2%)، وأخيرا في المرتبة الرابعة عدد أفراد الأسرة بنسبة (61.3%).

25-بينما كان المستوي التعليمي من أكثر العوامل المؤثرة على المناخ الأسري بنسبة (81.7%)، يليه العمر بنسبة (72.9%)، ويأتي في المرتبة الثالثة عدد أفراد الأسرة بنسبة (65.3%)، وأخيرا في المرتبة الرابعة القطاع الوظيفي بنسبة (57.7%).

**التوصيات:** استنادا الى نتائج البحث الحالي تعرض الباحثة التوصيات بما يلي:

1-حث ذوي الاختصاص على تطوير او تحسين او تغيير بعض الأنظمة والقوانين وكذلك إصدار بعض التشريعات التي تساعد المرأة العاملة على التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية.

2-تحفيز المختصين لإعداد البرامج التثقيفية والتدريبية التي تساعد المرأة العاملة على كيفية خفض مستويات الضغوط والاجهاد الناتجة عن متطلبات العمل والحياة الأسرية، وعلى سبيل المثال كبرنامج (تنمية مهارات التعامل مع الضغوط).

3-ضرورة استجابة ذوي الاختصاص لمتطلبات المرأة العاملة، مما يساعد الجهات المختصة على سهولة وضع السياسات والإجراءات الخاصة بعمل المرأة.

4-الاهتمام بضرورة تحديد مصادر ضغوط العمل للمرأة العاملة، ثم وضع البرامج والأساليب الفعالة اللازمة لتقليل من حدة المشكلات الناتجة عن الضغط في بيئة العمل.

5-توعية وارشاد المرأة العاملة وافراد أسرتها الى أهمية استخدام أفضل الأساليب الفعالة لتكوين مناخ أسري ايجابي.

## المراجع

1-أبراهيمي، أسماء عبدالعزيز (2015) الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة. رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر.

2-إبراهيم، إبراهيم جلالين وباصبرين، سكينه محمد عبدالرحمن ولبنى، عواطف عبدالعزيز ومضوي، قسم الفضيل مضوي محمد (2019) تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين. موقع جمعية المودة للتنمية الأسرية. بحوث الأسرة.

<https://almawaddah.org.sa/#ad-image-2>

3-إبراهيم، عبدالسلام محمد (2015) أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية-جامعة قناة السويس-كلية التجارة بالإسماعيلية. مج.6. ع.1. ص157-190. 2015م.

4-ابن عدة، احمد وثابتي، الحبيب وفراح، العربي (2017) تأثير الضغوط المهنية على أداة المرأة العاملة: دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبدالقادر معسكر. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-جامعة زيان عاشور بالجلفة-الجزائر. مج.10. ص285-298. أكتوبر2017م.

5-أبو نجيلة، سفيان محمد (2015) المناخ الأسري كما يدركه الأبناء وعلاقته بالتفكير الأخلاقي في ضوء نظرية كولبرج لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. مجلة دراسات نفسية-رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأثم). مج.25. ع.1. ص93-151. يناير. 2015.





## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



- 6-أحمد، أحمد إبراهيم وأبو الوفاء، جمال محمد (2016) المضامين التربوية لضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة التعليمية. مجلة كلية التربية-جامعة بنها-كلية التربية. مج27. ع106. ص1-16. أبريل2016م.
- 7-بحري، نبيل وفارس، عليم (2014) علاقة الضغط المهني بالمساعدة الاجتماعية لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية-مركز جيل البحث العلمي. ع3. ص91-109. أكتوبر2014م.
- 8-البدراني، فاطمة محمد صالح (2009) المناخ الأسري لدى طلبة جامعة الموصل. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية-جامعة الموصل-كلية التربية الأساسية. مج8. ع4. ص90-113. يناير2009م.
- 9-البهناوي، ليلى كامل عبدالله (2015) جودة حياة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي. مجلة كلية الآداب-جامعة القاهرة-كلية الآداب. مج75. ج3. ص51-132. يناير2015م.
- 10-بويكر، عائشة (2012) صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية على مجموعة من المعلمات بولاية ميلة-الجزائر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية-جامعة أم القرى. مج5. ع1. ص11-50. نوفمبر2012م.
- 11-بوحارة، هناء (2016) ظاهرة الاحتراق النفسي كاستجابة لضغوط العمل في المهن الخدماتية (الإنسانية والاجتماعية) "قراءة نفسية تشخيصية". مجلة شؤون اجتماعية-جمعية الاجتماعيين. مج33. ع130. ص217-246. 2016م.
- 12-الحارثي، ندى دخيل الله (2005) استراتيجية عمل المرأة في القطاع الخاص. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز بجهة-كلية الاقتصاد والإدارة. السعودية.
- 13-حافظ، داليا نبيل (2015) المناخ الأسري وعلاقته بالخاوف الاجتماعية لدى الأطفال. مجلة دراسات عربية-رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية. مج14. ع1. ص163-217. يناير2015م.
- 14-حسن، حسن مصطفى وعبدالعال، جمال سيد (2009) ندوة ضغوط العمل وأثارها النفسية د. النحاس: شاغلي الوظيفة العامة يتعرضون لضغوط عديدة تؤثر على قدرتهم و رغبتهم في الأداء. مجلة الإدارة-اتحاد جمعيات التنمية الإدارية. مج47. ع1. ص16-21. يوليو2009م.
- 15-حسين، حفصة عطالله (2014) ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات في بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية-جامعة الأنبار-كلية الاقتصاد والإدارة. مج6. ع11. ص173-195. 2014م.
- 16-حمدان، رنا إسماعيل (2018) ضغوط العمل لدى الأمهات السعوديات العاملات بمدينة الرياض وعلاقتها بالانكئاب لدى أولادهن. مجلة البحث العلمي في التربية-جامعة عين شمس-كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. ع19. ج1. ص387-424. 2018م.
- 17-الحويجي، خليل إبراهيم (2010) المناخ الأسري وعلاقته بقدرات التفكير الابتكاري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والهدفوف. رسالة دكتوراه. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. كلية العلوم الاجتماعية. الرياض.
- 18-خفاجي، زينب حيواني وعبدالنبي، هناء (2011) أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بدافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى المرأة العاملة في بعض دوائر الدولة في مركز محافظة البصرة. مجلة أبحاث البصرة العلوم الإنسانية-جامعة البصرة-كلية التربية للعلوم الإنسانية. مج36. ع1. ص175-194. 2011م.
- 19-خليل، محمد بيومي (2000) سيكولوجية العلاقات الأسرية. دار قباء. القاهرة.
- 20-دلول، آلاء طه سالم (2018) المناخ الأسري وعلاقته بالتسامح لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر-كلية التربية. غزة.
- 21-رؤوف، بلعقاب (2015) أثر عمل المرأة على حياتها الأسرية. عالم التربية-المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية. س16. ع52. ص1-15. أكتوبر2015م.
- 22-الرويلي، جميلة خلف (2015) المناخ الاسري وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طالبات جامعة الحدود الشمالية في مدينة عرعر. مجلة كلية التربية-جامعة أسبوط. مج31. ع4. ص332-364. يوليو2015م.





## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



- 23-الزعيبي، خالد يوسف (2009) أثر مصادر ضغط العمل على مستوى أداء الفرد: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام بمحافظة الكرك / الأردن. مجلة دراسات العلوم الإدارية-الجامعة الأردنية-عمادة البحث العلمي. مج36. ع1. ص113-139. 2009م.
- 24-الزهراني، سهام خضر (2011) المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة استطلاعية على عينة من الموظفين العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز بجدة-كلية الآداب والعلوم الإنسانية. السعودية.
- 25-سعودي، أحمد فرج (2009) ضغوط العمل ومقترحات الحل. مجلة الإدارة-اتحاد جمعيات التنمية الإدارية. مج47. ع2. ص20-25. أكتوبر 2009م.
- 26-شاهين، محمد عبدالنواب البكري (2010) ضغوط العمل والصراعات: بناء ثقافة إيجابية في المنظمة. مؤتمر أعمال ملتقيات ونوات: بناء القدرات البشرية العربية-المنظمة العربية للتنمية الإدارية-القاهرة -مصر. ص285-351. 2010م.
- 27-شحاده، أمير وجيه يوسف (2017) مستوى اتخاذ القرار المهني وعلاقته بالمناخ الأسري لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة الناصرة. رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية. كلية العلوم التربوية والنفسية. الأردن.
- 28-طه، فرج عبدالقادر وراغب، السيد مصطفى (2010) مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل). الطبعة الأولى. مكتبة الانجلو المصرية. القاهرة. مصر.
- 29-عبدالجواد، وفاء محمد وحسين، رمضان عاشور (2015) المناخ الأسري وعلاقته بالتنمر المدرسي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة الإرشاد النفسي-جامعة عين شمس-مركز الإرشاد النفسي. ع42. ج3. ص1-43. أبريل 2015م.
- 30-عبدالرزاق، وسام محمد إبراهيم (2018) التدخل المهني باستخدام النموذج النسائي في خدمة الجماعة لإكساب المرأة العاملة مهارات التعامل مع ضغوط العمل. رسالة دكتوراه. جامعة حلوان-كلية الخدمة الاجتماعية-مصر.
- 31-عبدالمطلب، عبدالمطلب عبدالقادر (2016) بعض المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالمناخ الأسري والتحصيل الدراسي لدى عينة من تلاميذ وتلميذات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. مجلة الطفولة العربية-الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية. مج18 ع69. ص41-69. ديسمبر 2016م.
- 32-عبدالمنعم، يسرية أحمد والشرييني، ريهام إسماعيل ولبن، خلود أنور علي وجمال، صفاء محمد (2014) خروج المرأة للعمل وعلاقته بالتوافق الزوجي والترابط الأسري. مجلة الزقاق للبحوث الزراعية-كلية الزراعة-مصر. مج41. ع4. ص815-825. 2014م.
- 33-العزام، عبدالناصر أحمد (2013) المناخ الأسري وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الطلبة غير الأردنيين في جامعة اليرموك. مجلة الطفولة العربية-الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية. مج15. ع75. ص9-41. 2013م.
- 34-العطوي، صبحي بن فرج (2014) دور المساندة الزوجية في العلاقة بين ضغوط العمل والمشاعر الاكتئابية لدى المعلمين والمعلمات. رسالة ماجستير. جامعة طيبة-كلية التربية-السعودية.
- 35-العمرى، محمد بن سعيد والسهلي، عبيد سعود (2016) أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-عمادة البحث العلمي. ع39. ص13-84. يناير 2016م.
- 36-العُمري، وفاء أحمد محمد (2018) ضغوط العمل وعلاقتها بالانفعال لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخوة. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS-المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية. ع19. ج1. ص12-45. ديسمبر 2018م.
- 37-غلاب، محمود عبدالرحيم (2002) العلاقة بين ضغوط العمل وكل من الرضا الزوجي والقلق والاكتئاب لدى عينة من الأزواج والزوجات. المجلة المصرية للدراسات النفسية. مج12. ص263-324. 2002م.
- 38-فتحي، جونا برهان الدين (2017) الاضطرابات الانفعالية الشائعة لدى أطفال الروضة وعلاقتها بالمناخ الأسري بمحلية الخرطوم. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية-مركز جيل البحث العلمي. ع31. ص59-82. مايو 2017م.
- 39-فرحات، نادية (2012) عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية. المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية-جامعة حسيبة بن بو علي بالسلف. ع8. ص126-134. 2012م.



## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



- 40-الفرجات، حسين عايد (2015) المناخ الأسري وعلاقته ببعض مظاهر الصحة النفسية لدى مجموعة من طلبة وطالبات كلية الدراسات الإسلامية والعربية في دبي. مجلة كلية التربية-جامعة الأزهر. ع164. ج3. ص66-87. يوليو 2015م.
- 41-قاجة، كلثوم (2010) مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة استكشافية بمدينة ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. ع3. ص380-408. 2010م.
- 42-قنديل، سميرة أحمد وريحان، الحسيني رجب ومحمود، أحمد فريد وفرحات، شيرين محمد (2013) ضغوط العمل لدى الزوجات العاملات وعلاقتها بالمهارات الإدارية والتوافق الزوجي لديهن. مجلة بحوث التربية النوعية-جامعة المنصورة. مج1. ص465-493. 2013م.
- 43-قيراط، لمياء (2016) أثر الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة بالمكتبات العامة بولاية جيجل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. ع23. ص141-154. مارس 2016م.
- 44-كفاي، علاء الدين (2010) مقاييس المناخ الأسري والعمليات الأسرية. الطبعة الأولى. مكتبة دار العلوم. الفيوم. مصر.
- 45-كواسه، عزت عبدالله والسيد، خيرى حسان (2011) المناخ الأسري كما يدركه الأبناء وعلاقته بالكفاءة الاجتماعية لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة التربية-جامعة الأزهر. ع145. ج3. مارس 2011م.
- 46-لبنى، أحمان (2012) ضغوط أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة وعلاقتها بالمرض الجسدي "دراسة مقارنة بين نساء عاملات ونساء غير عاملات". مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-جامعة زيان عاشور بالجلفة. ع12. ص370-378. نوفمبر 2012م.
- 47-مالكي، حمزة بن خليل وبانقيب، على عبدالرحمن (2013) التنبؤ بالأمن النفسي من المناخ الأسري لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة دراسات تربوية نفسية-جامعة الزقازيق-كلية التربية. ع78. ص289-390. يناير 2013م.
- 48-محمد، محمد سعد وسليمان، أشرف محمود (2014) جودة العمل لدى المرأة الريفية: دراسة بين المرأة المعيلة والمرأة غير المعيلة. مجلة كلية الآداب-جامعة القاهرة-مصر. مج74. ع1. ص129-185. يناير 2014م.
- 49-محمد، عادل على أحمد ومساعد، عثمان تاج السر ومصطفى، أنور الزين بابكر وأحمد، عامر عبدالوهاب (2015) تحديد أهم المتغيرات المؤثرة على ضغط العمل عند المعلمين. مجلة دراسات مجتمعية-مركز دراسات المجتمع. ع13. ص105-126. يونيو 2015م.
- 50-مقدم، سهيل وهوارية، بن عباد (2016) المساندة الاجتماعية كاستراتيجية إيجابية في مواجهة الأحداث المهنية الضاغطة لدى المرأة الجزائرية العاملة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-الجزائر. ع27. ص593-603. ديسمبر 2016م.
- 51-محييلية، أحمد سليمان (2017) العلاقة بين المناخ الأسري والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الثانوية في قضاء الناصرة. رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية. كلية العلوم التربوية والنفسية. الأردن.
- 52-نصر الدين، جابر وبولسانان، فريدة (2010) المتغيرات التنظيمية والفردية ودورها في تشكيل ضغوط العمل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة قاصدي مرباح-ورقلة. ع3. ص16-29. 2010م.
- 53-نورالدين، نجوى محمد أحمد (2011) أثر ضغوط العمل على جودة الخدمة: دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية-المبيعات. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة-جامعة عين شمس-كلية التجارة. ع4. ص380-422. أكتوبر 2011م.
- 54-نوفل، ربيع محمود والزاكي، منى مصطفى وعيسى، يسرا عبدالعزيز (2014) قدرة الأبناء على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وعلاقته بالمناخ الأسري. مجلة البحوث الزراعية. الاقتصادية والعلوم الاجتماعية. جامعة المنصورة. مج5. ع5. ص855-873. مايو 2014م.
- 55-هادف، رانية (2015) دور ضغوط العمل في نقشي المشكلات الاجتماعية والمهنية لدى الشباب الجزائري. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية-مركز جيل البحث العلمي. ع10. ص89-102. أغسطس 2015م.
- 56-الهدلي، نورة خليفة بن غبيش (2014) المناخ الأسري وانعكاسه على النضج الاجتماعي للأبناء. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. كلية التصاميم. السعودية.
- 57-الهيئة العامة للإحصاء المملكة العربية السعودية (2018) نشرات سوق العمل الربع الثالث 2018. موقع الهيئة العامة للإحصاء. سبتمبر 2018م.



<https://www.stats.gov.sa/ar/node/13751>  
 58-يوسف، ايمان محمد والمعلم، حسن المعلم (2017) المرأة العاملة ودورها في دعم الاقتصاد الاسري في المملكة العربية السعودية (دراسة تطبيقية على منسوبات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز). التجارة والتمويل- جامعة الملك سطاتم بن عبدالعزيز. ديسمبر 2017م.  
<http://repository.psau.edu.sa/jspui/handle/123456789/1755>

## References

- 1-Abrahimi, Asmaa Abdul Aziz (2015) Occupational pressures and their relationship to marital compatibility among working women: a field study on a sample of nurses and teachers in the department of Tolga province of Biskra. Ph.D. Mohammed Khader University. Faculty of Humanities and Social Sciences. Algeria.
- 2 - Ibrahim, Ibrahim Jalalin and Basbreen, Sakina Mohammed Abdulrahman and Lubni, Awatif Abdul Aziz and Mudawi, Department of Fadhil Mudawi Mohammed (2019) the impact of women's work on family stability from the perspective of the couple. Al-Mawada Association for Family Development. Family Research. <https://almawaddah.org.sa/#ad-image-2>
3. Ibrahim, Abdulsalam Mohammed (2015) The impact of work pressure on the sense of job alienation. Scientific Journal of Commercial Studies and Environmental Research, Suez Canal University, Faculty of Commerce, Ismailia. Vol 6. P 1. Pp. 157-190. 2015.
- 4-Ibn Adha, Mhamad and Thabti, Al-Habib and Farrah, Al-Arabi (2017) The impact of professional pressures on the tool of working women: a case study of Musallam Al-Tayyeb and Shalaby Abdulqader Mascara hospital. Journal of Law and Human Sciences, University of Xian Ashour, Djelfa, Algeria. 10. Pp. 285--298. October 2017.
- 5 - Abu Najila, Sufian Mohammed (2015) family climate as perceived by children and its relationship to moral thinking in the light of Kohlberg theory among students of Al-Azhar University in Gaza. Journal of Psychological Studies - Egyptian Psychologists Association (RANM). 25 mg. P 1. Pp. 93--151. January 2015.
- 6 - Ahmed, Ahmed Ibrahim and Abu Al-Wafa, Jamal Mohammed (2016) educational implications of work pressure and its relationship to the performance of the employees of the educational institution. Journal of the Faculty of Education-Benha University-Faculty of Education. Vol 27. P. 106. Pp. 1--16. April 2016.
- 7-Bahri, Nabil and Fares, Aleem (2014) Relationship of professional pressure with social support among working women: a field study. Journal of the generation of human and social sciences - Center for the generation of scientific research. P 3. Pp. 91--109. October 2014.
- 8 - Badrani, Fatima Mohammed Saleh (2009) family climate among students of the University of Mosul. Journal of the Faculty of Basic Education, Mosul University, College of Basic Education. 8. P 4. Pp. 90--113. January 2009.



9. Al-Bahnasawi, Leila Kamel Abdullah (2015) Quality of work life of women working in the informal sector. Journal of the Faculty of Arts - Cairo University - Faculty of Arts. 75 mg. A 3. Pp. 51--132. January 2015.
- 10- Boubakeur, Aicha (2012): The Role Conflict and Psychological Stress in Working Women: A Field Study on a Group of Teachers in Mila Province, Algeria Journal of Umm Al-Qura University for Social Sciences-Umm Al-Qura University. 5. P 1. Pp. 11--50. November 2012.
- 11 - Bouhara, Hana (2016) The phenomenon of psychological combustion in response to the pressures of work in the service professions (humanitarian and social) "psychiatric reading." Journal of Social Affairs - Social Society. 33. P 130. Pp. 217--246. 2016.
- 12-Al-Harthy, Nada Dakhil Allah (2005) Strategy of women's employment in the private sector. Master Thesis. King Abdulaziz University in Jeddah - Faculty of Economics and Administration. Saudi.
- 13.Hafez, Dalia Nabil (2015) Family climate and its relationship to social concerns in children. Journal of Arab Studies - Egyptian Psychologists Association. 14. P 1. Pp. 163--217. January 2015.
- 14- Hassan, Hassan Mustafa and Abdul Aal, Jamal Sayed (2009) symposium of work stress and psychological effects d. Copper: Employees of the civil service are subjected to many pressures that affect their ability and desire to perform. Journal of Management - Federation of Administrative Development Associations. 47 mg. P 1. Pp. 16--21. July 2009.
- 15- Hussein, Hafsa Atallah (2014) Work pressure on the university professor: an applied study on a sample of university professors in Baghdad. Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences-Anbar University-College of Economics and Administration. Vol 6. P 11. Pp. 173--195. 2014.
- 16-Hamdan, Rana Ismail (2018) Work pressure of Saudi mothers working in Riyadh and their relationship to depression in their children. Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, Girls College of Arts, Sciences and Education. P 19. A 1. Pp. 387--424. 2018.
- 17-Al-Huwaiji, Khalil Ibrahim (2010): The family climate and its relationship with the capabilities of innovative thinking among secondary school students in Riyadh and Hofuf. Ph.D. Imam Muhammad Bin Saud Islamic University. Faculty of Social Sciences. Riyadh.
- 18-Khafaji, Zainab Hayawi and Abdulnabi, Hana (2011) events of stressful life and its relationship to the motivation of achievement and self-effectiveness of women working in some state departments in the center of the province of Basra. Journal of Basra Research Humanities-University of Basra-College of Education for Humanities. 36 mg. P 1. Pp. 175--194. 2011.
- 19- Khalil, Mohamed Bayoumi (2000) Psychology of family relations. Dar Quba. Cairo.
- 20-Dalloul, Alaa Taha Salem (2018): The family climate and its relationship to tolerance among Al-Azhar University students in Gaza. Master Thesis. Al-Azhar University-Faculty of Education. Gaza.





21. Raouf, Balaqab (2015) The impact of women's work on their family life. World of Education - Arab Foundation for Scientific Consultations and Human Resources Development. Q16. P. 52. Pp. 1-15. October 2015.
- 22- Al-Ruwaili, Jamila Khalaf (2015), The family climate and its relationship with methods of coping with psychological stress among a sample of students of Northern Border University in Arar city. Journal of the Faculty of Education-Assiut University. Vol. 31. P 4. Pp. 332--364. July 2015.
23. Al-Zu'bi, Khaled Yousef (2009): The impact of sources of work pressure on the level of individual performance: a field study in public sector institutions in Karak Governorate / Jordan. Journal of Administrative Sciences Studies - University of Jordan - Deanship of Scientific Research. 36 mg. P 1. Pp. 113--139. 2009.
24. Al-Zahrani, Siham Khidr (2011): Social obstacles facing women working in the health sector. An exploratory study on a sample of female employees in hospitals in the public and private sectors in Jeddah. Master Thesis. King Abdulaziz University in Jeddah - Faculty of Arts and Humanities. Saudi.
25. Saudi, Ahmad Faraj (2009) work pressure and solution proposals. Journal of Management - Federation of Administrative Development Associations. 47 mg. P 2. Pp. 20--25. October 2009.
26. Shaheen, M.Al-Bakri (2010) Work stress and conflict: building a positive culture in the organization. Workshops and Seminars: Arab Human Capacity Building, Arab Organization for Administrative Development, Cairo, Egypt. Pp. 285-351. 2010.
- 27- Shehadeh, Amir Wajih Yousef (2017): The level of professional decision-making and its relationship to the family climate among secondary school students in Nazareth. Master Thesis. Amman Arab University. Faculty of Educational and Psychological Sciences. Jordan.
28. Taha, Farag Abdul Qader and Ragheb, Mr. Mustafa (2010) measure of professional pressure (work pressure). First edition. Egyptian Anglo Library. Cairo. Egypt.
29. Abdul-Jawad, Wafa Mohammed and Hussein, Ramadan Ashour (2015) family climate and its relationship to school bullying in a sample of primary school students. Journal of psychological counseling - Ain Shams University - Center for psychological counseling. P. 42. A 3. Pp. 1-43. April 2015.
30. Abdul Razzaq, Wissam Mohammed Ibrahim (2018) Professional intervention using the female model in community service to equip working women with skills to deal with work stress. Ph.D. Helwan University - Faculty of Social Work - Egypt.
31. Abdulmutallab and Abdulmutallab Abdulqader (2016) Some social skills and their relationship to the family climate and academic achievement in a sample of pupils and middle school students in the State of Kuwait. Arab Childhood Magazine - Kuwait Society for the Advancement of Arab Childhood. Vol 18 p 69. Pp. 41--69. December 2016.
32. Al-Moneim, Yusriya Ahmad and Al-Sherbini, Reham Ismail and Laban, Khulood Anwar Ali and Jamal, Safaa Mohammed (2014) Women leaving work and its relationship to marital compatibility and family bonding. Zagazig Journal of





## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

[www.jalhss.com](http://www.jalhss.com)

Volume (58) September 2020

العدد (58) سبتمبر 2020



Agricultural Research, Faculty of Agriculture, Egypt. Vol. 41. P 4. Pp. 815--825. 2014.

33. Al-Azzam, Abdul Nasser Ahmad (2013) The family climate and its relation to the motivation of achievement among non-Jordanian students at Yarmouk University. Arab Childhood Magazine - Kuwait Society for the Advancement of Arab Childhood. 15. P. 75. Pp. 41--9 2013.

34. Atawi, Subhi bin Faraj (2014) The role of marital support in the relationship between work stress and depressive feelings among teachers. Master Thesis. Taibah University - College of Education - Saudi Arabia.

35. Al-Omari, Mohammed bin Said and Al-Sahli, Obaid Saud (2016) The impact of work pressure on the degree of organizational loyalty: a field study on workers in private sector organizations in Riyadh. Journal of Humanities and Social Sciences- Imam Muhammad bin Saud Islamic University-Deanship of Scientific Research. P. 39. Pp. 13--84. January 2016.

36. Al-Omari, Wafa Ahmed Mohamed (2018) Work pressure and its relation to emotional equilibrium in a sample of secondary school teachers in Al-Makhwah governorate. International Journal of Educational and Psychological Sciences (IJEPS). P 19. A 1. Pp. 12--45. December 2018.

37- Ghallab, Mahmoud Abdul Rahim (2002) Relationship between work stress and marital satisfaction, anxiety and depression in a sample of husbands and wives. Egyptian Journal of Psychological Studies. 12. Pp. 263--324. 2002.

38-Fathi, Jonah Burhanuddin (2017) Common emotional disorders in kindergarten children and their relationship to the family climate in Khartoum locality. Journal of the generation of human and social sciences - Center for the generation of scientific research. P 31. Pp. 59--82. May 2017.

39. Farhat, Nadia (2012) Women's work and its impact on family relations. Academic Journal of Social and Human Studies - Hassiba Ben Bou Ali University, Chlef. P 8. Pp. 126--134. 2012.

40- Al-Fraijjat, Hussein Aayed (2015): The family climate and its relationship with some aspects of mental health among a group of students of the College of Islamic and Arabic Studies in Dubai. Journal of the Faculty of Education-Al-Azhar University. P. 164. A 3. Pp. 66--87. July 2015.

41. Kaja, Kulthum (2010) Sources of work pressure on primary school teachers: an exploratory study in Ouargla. Journal of Humanities and Social Sciences-University of Kasidi Merbah-Ouargla. P 3. Pp. 380--408. 2010.

42-Qandeel, Samira Ahmed and Rihan, Husseini Rajab and Mahmoud, Ahmad Farid and Farhat, Shirin Mohamed (2013) Work pressure of working wives and their relationship to their managerial skills and marital compatibility. Journal of Specific Education Research - Mansoura University. 1. Pp. 465--493. 2013.

43-Carat, Lamia (2016) The impact of professional pressures on the performance of women working in public libraries in Jijel. Journal of Humanities and Social Sciences-University of Kasidi Merbah-Ouargla. P. 23. Pp. 141--154. March 2016.

44. Kafafi, Alaeddin (2010) Family Climate Metrics and Family Processes. First edition. Dar Al Uloom Library. Fayoum. Egypt.



- 45- Kawasah, Izzat Abdullah and Al-Sayyed, Khairy Hassan (2011) The family climate as children perceive it and its relationship to social competence among a sample of university students. Journal of Education-Al-Azhar University. P. 145. A 3. March 2011.
46. Lubna, Ahman (2012) Pressures of stressful life events in working women and their relationship to physical illness "A comparative study between working and non-working women". Journal of Law and Human Sciences, University of Xian Ashour, Djelfa. P 12. Pp. 370--378. November 2012.
47. Maliki, Hamza Bin Khalil and Banqeeb, Ali Abdulrahman (2013) Predicting psychological security from the family climate among primary school students. Journal of psychological education studies - Zagazig University - Faculty of Education. P. 78. Pp. 289--390. January 2013.
48. Mohammed, Mohamed Saad and Suleiman, Ashraf Mahmoud (2014) Quality of work for rural women: a study between single and single women. Journal of the Faculty of Arts, Cairo University, Egypt. 74 mg. A 1. Pp. 129--185. January 2014.
49. Mohammed, Adel Ali Ahmed and Musaed, Othman Taj Alsir and Mustafa, Anwar Al-Zain Babiker and Ahmed, Amer Abdul Wahab (2015) to identify the most important variables affecting the work pressure of teachers. Journal of Community Studies - Center for Community Studies. P 13 g pp. 105-126. June 2015.
50. Mokadam, Souhail and Houaria, Ben Abbad (2016) Social support as a positive strategy in the face of stressful professional events among working Algerian women. Journal of Humanities and Social Sciences-Kasidi Merbah University-Ouargla-Algeria. P. 27. Pp. 593--603. December 2016.
51. Mahiliya, Ahmad Suleiman (2017) The relationship between family climate and perceived self-efficacy among the students of secondary school in Nazareth district. Master Thesis. Amman Arab University. Faculty of Educational and Psychological Sciences. Jordan.
- 52- Nasreddine, Jaber and Poulstan, Farida (2010) Organizational and individual variables and their role in shaping work pressures. Journal of Humanities and Social Sciences-University of Kasidi Merbah-Ouargla. P 3. Pp. 16-29. 2010.
- 53-Noureddine, Nagwa Mohamed Ahmed (2011) The impact of work pressures on service quality: a field study on the Egyptian Tax Authority-Sales. Scientific Journal of Economics and Commerce - Ain Shams University - Faculty of Commerce. P 4. Pp. 380--422. October 2011.
- 54- Nofal, Rabie Mahmoud and Al-Zaki, Mona Mustafa and Issa, Yosra Abdel Aziz (2014) The ability of children to make decisions and take responsibility and its relationship to the family climate. Journal of Agricultural Research. Economic and Social Sciences. Mansoura University. 5. P 5. Pp. 855-873. May 2014.
55. Hadeef, Rania (2015) The role of work pressures in the spread of social and professional problems among Algerian youth. Journal of the generation of human and social sciences - Center for the generation of scientific research. P 10. Pp. 89--102. August 2015.



56- Al-Hadhli, Noura Khalifa bin Ghobish (2014), the family climate and its impact on the social maturity of children. Master Thesis. Umm Al Qura University. College Designs. Saudi.

57-Saudi Arabian General Statistics Authority (2018) Labor Market Bulletins Third Quarter 2018. September 2018.

<https://www.stats.gov.sa/en/node/13751>

58-Yousef, Iman Mohammed and teacher, Hassan teacher (2017) working women and their role in supporting the family economy in Saudi Arabia (applied study on the levels of Prince Sattam bin Abdul Aziz University). Trade and Finance-King Sattam bin Abdulaziz University. December 2017.

59-Aaron. M. Luebbe & Debora. J. Bell (2014) positive and Negative Family Emotional Climate Differentially Predict Youth Anxiety and Depression via Distinct Affective Pathways. Journal of Abnormal Child Psychology. August 2014, Volume 42, Issue 6, pp 897–911. First Online: 21 December 2013.

60-Ackerman. Robert A, Deborah A. Kashy, M. Brent Donnellan, Tricia Neppi, Frederick O Lorenz & Rand D. Conger (2013) The Interpersonal Legacy of a Positive Family Climate in Adolescence. Psychological Science. Vol 24, Issue 3, 2013. First Published January 10, 2013.

61-Björnberg. Åsa & Nicholson. Nigel (2007) The Family Climate Scales—Development of a New Measure for Use in Family Business Research. Family Business Review. Vol 20, Issue 3, 2007. First Published September 1, 2007.

62-Gallie. Duncan, Russell. Helen (2009) Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. Social Indicators Research. September 2009, Volume 93, Issue 3, pp 445–467.

63-Laible. Deborah (2011) Does It Matter if Preschool Children and Mothers Discuss Positive vs. Negative Events During Reminiscing? Links with Mother-reported Attachment, Family Emotional Climate, and Socioemotional Development. Social Development. May 2011,

Volume 20, Issue 2, Pages 394-411. First published: 27 October 2010. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2010.00584.x>

64-Linzer. Mark, Thomas R. Konrad, Jeffrey Douglas, Richard Shugerman, Kathleen Nelson (2000) The work lives of women physicians. Journal of General Internal Medicine. June 2000, Volume 15, Issue 6, pp 372–380.

65-Michel. Jesse S, Lindsey M. Kotrba, Jacqueline K. Mitchelson, Malissa A. Clark, Boris B. Baltes (2011) Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior. Volume 32, Issue 5. Pages 689-725, July 2011 first published 13 June 2011. <https://doi.org/10.1002/job.695>.

66-Neill. John W. O', Michelle M. Harrison, Jeannette Cleveland, David Almeida, Robert Stawski, & Anne C. Crouter (2009) Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders, Journal of Vocational Behavior, February 2009, Pages 18-29 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.004r>



67-Parasuraman. Saroj, Greenhaus. Jeffrey H (2002) Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review* 12 (2002) P299–312

68-Phillips. Tommy M (2012) The Influence of Family Structure Vs. Family Climate on Adolescent Well-Being. *Child and Adolescent Social Work Journal*. April 2012, Volume 29, *Issue 2*, pp 103–110

69-Russell. Helen, Philip J. O'Connell, Frances McGinnity (2008) The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Journal Recommendation service*. First published: 28 December 2008. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>