

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الضغوط النفسية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية نموذجاً

إعداد

جوليا عزمي عز الدين فطير

إشراف

د. فيصل الزعنون

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2021م

الضغوط النفسية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية نموذجاً

إعداد

جوليا عزمي عز الدين فطاير

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2021/06/21م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

.....
.....
.....

1. د. فيصل الزعنون / مشرفاً ورئيساً

2. أ. د. يوسف ذياب عواد / ممتحناً خارجياً

3. د. عمر عايد / ممتحناً داخلياً

ب

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى من بلغ الرسالة، وأدى الأمانة، ونصح الأمة. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

(سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم)

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار، من علمني العطاء دون انتظار، إلى من أحمل اسمه بك افتخار (والدي الغالي)

إلى فيض الحنان والمحبة، صاحبة الأيدي البيضاء والدعوات الطيبات، إلى من كان دعاؤها سر نجاحي

(أمي الحبيبة)

إلى كل من علمني حرفاً

إلى هذا الصرح العلمي الشامخ جامعتي

(جامعة النجاح الوطنية)

إلى وطني فلسطين

إلى هؤلاء جميعاً أهدي عملي هذا عرفاً بالجميل

الشكر وتقدير

بعد حمد الله وشكره الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة فإنني أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الدكتور فيصل الزعنون الذي أشرف على إعداد هذه الدراسة، وقدم الكثير من الجهد المتواصل والمشورة العلمية لإنجازها، بأعلى درجات الموضوعية في النقد البناء والنصيحة التي كانت مرشداً للصواب، وله تفي الكلمات بالتعبير عن مدى شكري وامتناني

كما أتقدم بجزيل الشكر من عضوي لجنة المناقشة على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الدراسة وهما: الدكتور: يوسف زياب عواد – ممتحناً خارجياً/ الدكتور: عمر عايد ممتحناً داخلياً.

كما يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مدّ يد العون والمساعدة

جزى الله الجميع عني خيراً الجزاء.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

الضغوط النفسية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية نموذجاً

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب
علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the
researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other
degree or qualification.

Student's Name:

اسم الطالبة: جولييا عزيبي عن الدبناوظايس

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: ٢٠١٦ / ٦ / ٢٠

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ي	الملخص
1	الفصل الأول: مقدمة الدراسة وخلفيتها
2	مقدمة الدراسة
6	مشكلة الدراسة
7	أسئلة الدراسة
7	فرضيات الدراسة
9	أهمية الدراسة
10	أهداف الدراسة
10	حدود الدراسة
11	مصطلحات الدراسة
12	الدراسات السابقة
21	التعقيب على الدراسات السابقة
22	الفصل الثاني: الإطار النظري والنظريات المفسرة للضغوط النفسية والاجتماعية
23	الضغوط الاجتماعية التي تواجه العاملات في جامعة النجاح
23	مفهوم الضغوط
23	مفهوم الضغوط النفسية
25	آثار ومظاهر الضغوط النفسية
26	مفهوم الضغوط الاجتماعية
28	مصادر الضغوط الاجتماعية
30	الآثار المترتبة على الضغوط الاجتماعية

الصفحة	الموضوع
34	مشاركة المرأة في القوى العاملة
36	المعوقات التي تواجه المرأة العاملة
37	أهم السمات المميزة لعمل المرأة
40	العاملات في جامعة النجاح الوطنية
43	النظريات المفسرة للضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة
43	النظرية الوظيفية
45	نظرية الصراع
48	النظرية النسوية
51	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
52	منهج الدراسة
52	مجتمع الدراسة وعينتها
56	أدوات الدراسة
56	صدق الأداة
57	ثبات الأداة
57	إجراءات الدراسة
58	المعالجات الإحصائية
59	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
60	أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
62	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول
62	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني
64	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث
67	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع
71	ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
71	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
72	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
74	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
75	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
76	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

الصفحة	الموضوع
78	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
79	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
80	النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة
83	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
84	مناقشة نتائج الدراسة
87	النتائج
89	التوصيات
90	قائمة المراجع والمصادر
94	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
41	نسبة النوع الاجتماعي للموظفين والموظفات الإداريين في الجامعة والذين هم على رأس عملهم	جدول (1)
41	نسبة النوع الاجتماعي للموظفين والموظفات الأكاديميين في الجامعة والذين هم على رأس عملهم	جدول (2)
42	أعداد المبتعثين من الجامعة في السلك الأكاديمي والإداري للفترة 2020-2015	جدول (3)
53	توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة	جدول (4)
55	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المتعلقة بالزوج	جدول (5)
57	معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالات الاستبانة التي تقيس الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطني أنموذجاً	جدول (6)
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال إجابيات العمل في الجامعة	جدول (7)
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال سلبيات العمل في الجامعة	جدول (8)
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الضغوطات الاجتماعية	جدول (9)
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الضغوطات النفسية	جدول (10)
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة	جدول (11)
71	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى العمر	جدول (12)
73	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى المستوى التعليمي	جدول (13)

الصفحة	الجدول	الرقم
74	نتائج تحليل اختبارات لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح نموذجاً تعزى إلى طبيعة العمل.	جدول (14)
75	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى الدخل من العمل بالدينار	جدول (15)
77	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى الحالة الاجتماعية	جدول (16)
78	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى القرابة من الزوجة	جدول (17)
80	نتائج تحليل اختبارات لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى العلاقة المكانية بين الزوجين	جدول (18)
81	نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى العلاقة مع الزوج قبل الزواج	جدول (19)

الضغوط النفسية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية نموذجاً

إعداد

جوليا عزمي عز الدين فطاير

إشراف

د. فيصل الزعنون

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة" جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً"، كما سعت الدراسة إلى بيان إيجابيات وسلبيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملات في جامعة النجاح الوطنية الذي بلغ (389) عاملة، منهن (243) من العاملات الإداريات و (146) عاملة أكاديمية، تم اختيار عينة بلغت (165) - وهي تشكل نسبة 42.4% من مجتمع الدراسة- من العاملات في جامعة النجاح الوطنية بالطريقة القصدية. تعاني العاملات في جامعة النجاح ضغوطاً نفسية أكثر من معاناتهن من الضغوط الاجتماعية؛ فقد بلغت الدجة الكلية للضغوط النفسية (3.24) مقابل الدرجة الكلية للضغوط الاجتماعية (2.89)، كما أظهرت الدراسة أن إيجابيات العمل في الجامعة للمرأة العاملة أكثر من السلبيات حيث حظيت الإيجابيات على درجة مرتفعة بلغت 87% من موافقة المستجيبات، في حين كانت الاستجابة للسلبيات حوالي 67%. وفي ضوء نتائج الدراسة، قامت الباحثة بعرض التوصيات الآتية:

- ضرورة الاهتمام بالنساء العاملات في الجامعة لتكون نمودجا وقدوة للنساء العاملات في المؤسسات الأخرى، وذلك بتوفير المناخ الملائم للعمل وتطوير أنظمة إعطاء الفرص المتساوية في الترقيات والبعثات.
- زيادة الاهتمام بتوظيف النساء الراغبات في العمل لترتفع نسبة المشاركة النسوية في العمل.

- تطبيق قوانين العمل السارية في فلسطين وكذلك قوانين العمل الدولية الخاصة بنظام تثبيت العاملين بعد الفترة التجريبية والمحدودة بفترة معينة وعدم تجاوزها واستغلال الأوضاع الاقتصادية والبطالة في الضغط على العاملين سواء كانوا ذكورا أو إناثا.
- إشراك العاملات في صنع القرار عبر تمثيلهن في المناصب والهيئات التابعة للجامعة.
- التركيز على إيجاد وحدة خاصة للدعم النفسي والاجتماعي للعاملات في الجامعة لتجاوز بعض الإشكاليات وتخفيف الضغوطات المختلفة التي يعانين منها.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وخلفيتها

مقدمة الدراسة

يشهد الاعتناء بقضايا المرأة على امتداد العقود الأخيرة زخماً كبيراً في المجالات البحثية، وذلك تماشياً مع اتضاح حقيقة وأهمية دورها الاجتماعي، واتساع دائرة مشاركتها في مجالات الحياة كافة؛ فالمرأة في واقعنا اليوم حاضرة في كل مكان، وترتفع نسبة مشاركتها في القوى العاملة بوتيرة متزايدة بعد أن أثبتت جدارتها وكفاءتها العملية، وبات استنواؤها من المشاركة الفعلية في الحياة واقتصار دورها على الصورة التقليدية للمرأة شيئاً من الماضي.

ينطلق تعزيز دور المرأة من الإيمان بأن الارتقاء بأوضاع المرأة يشكل ركيزة أساسية من ركائز التطوير المجتمعي والتنمية، فقد فرضت التحولات التي يشهدها العالم والعولمة وتحرير المبادلات التجارية والتثبث الاقتصادي تحديات جديدة على المجتمع العربي لا يمكن مجاراتها إلا من خلال النهوض بكافة أفراد المجتمع وخصوصاً المرأة العربية، وتعميق الوعي بقضاياها وأهمية دورها في النهوض بالمجتمع والارتقاء به (الصايغ، 2006).

فللمرأة دورٌ في تقدم المجتمع يعتمد على مكانتها الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، وزيادة وعيها ومساهمتها في التطوير والتغيير، فبالرغم من التغيرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة، والعوامل المهيأة لعملها بما فيها التعليم والتأهيل والتشريعات، وبالرغم من هذا الإيمان بدور المرأة في المجتمع إلا أنها مازالت تعاني من التمييز في جميع القطاعات وعلى مختلف المستويات، إذ يرصد التقرير السنوي للمنتدى الاقتصادي العالمي حول "المساواة بين الجنسين في العالم"، تراجع ترتيب الدول العربية في التغلب على الفجوات الموجودة بين الرجل والمرأة؛ سواء من الناحية التعليمية أو المشاركة الاقتصادية أو الرعاية الصحية أو التفكير السياسي وهي المؤشرات التي يقاس عن طريقها مدى التقدم أو التراجع بين الدول (الفتاح، 2004).

إن العمل حاجة واستعداد في داخل الإنسان، وإنه يرتبط بجوهر الحياة نفسها. فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء. والإيجابيات الأساسية بالنسبة للمرأة أنها تحقق ذاتها وشخصيتها ووجودها من خلال العمل وهي تحس بالإنتاج والإنجاز والأهمية، كما أن العمل يعطي صاحبه الاستقلال المادي ويسهم في تنمية قدرات الشخصية واغتنائها من النواحي العملية والفكرية والاجتماعية. والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح، وفي ذلك مكافأة هامة وتدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها من النواحي النفسية. ومما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية. والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة والذي لا حول له ولا قوة. وبشكل عام فإن العمل يسهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات العربية نظراً لإيجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات وازدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية (بوبكر، 2007، ص: 22).

ولم يعد الهدف من عمل المرأة مقتصرًا على تلبية احتياجاتها الاقتصادية، بل إنه صار سببًا في تشكيل مكانتها الاجتماعية وزيادة فرصها في الحصول على حياة أفضل، ولعل التطورات الاجتماعية في الآونة الأخيرة عززت أهمية عمل المرأة وجعلته علامة فارقة في اختيارها كزوجة وأم بين صراع حول دورها الاقتصادي كشخص منتج في الأسرة، وتأثر دورها كأم نتيجة لعملها ومتطلبات غيابها عن المنزل، وتأثر حياتها الأسرية والاجتماعية وفقًا لأنماط العلاقات الاجتماعية في المجتمعات المختلفة.

لقد تحولت طبيعة عمل المرأة في كثير من المجتمعات من النوع المتمم (المكمل) إلى النوع المتوازي الذي يكون فيه الذكر والأنثى يعملان وفي نفس الوقت مسؤولان عن الأعمال المنزلية خاصة ما لازم الثورة الصناعية من التوسع في الحاجة إلى الأيدي العاملة، وهذا يلقي على المرأة العاملة عبئًا إضافيًا. ومع التقدم الثقافي وتطور المفاهيم الاجتماعية وحدوث ثورة فكرية داخل بنى العمل انتقل عمل المرأة العربية من داخل المنزل إلى خارجه، وأصبحت الحاجة المادية وإثبات دور المرأة ومكانتها الاجتماعية هي المسيطرة على مبدأ العمل في المجتمع الحديث (أبو ملحم، 2015، ص: 4).

وعند الربط بين عمالة النساء والتنمية الاقتصادية والبشرية فإن الصورة تبدو غير مفهومة بالنسبة لصانعي السياسات، إذ لا تزال عمالة النساء قضية مطروحة في إطار "الحقوق"، الأمر الذي يقود إلى تهميشها عن غير قصد في التخطيط الاقتصادي لاعتبارها من الأمور الكمالية. وتبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من النقاش حول الفجوة الرئيسية القائمة بين الاستثمار في العمالة النسائية، وما يترتب عليها من آثار تنموية إيجابية عميقة وبعيدة المدى على السكان ككل. فإلى جانب الآثار المباشرة الهامة لعمالة النساء على النمو الاقتصادي والتنمية، تلعب هذه العمالة دوراً أساسياً في مجالات السكان والتنمية. كما يمكن للعمالة النسائية أن تلعب دوراً إيجابياً في رفع المستوى المعيشي للأسر، وفي الاستثمار في تعليم الأطفال ورفاههم، وفي كسر الدورة التي تنتج المعدلات الحالية للإعالة على المستويين الجزئي والكلي (أبو نحلة وآخرون، 2002).

وفي فلسطين وعلى الرغم من أن الإناث يشكلن نسبة 49% من مجموع السكان، إلا أن مشاركة النساء في القوى العاملة لا تزال منخفضة جداً مقارنة مع الرجال، فقد بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 21% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2018 مقابل 10% في العام 2001، وبلغت نسبة مشاركة الرجال 72% للعام 2018. مع وجود فجوة واضحة في معدل الأجر اليومي بين النساء والرجال، إذ بلغ معدل الأجر اليومي للنساء 92 شيكل مقابل 129 شيكل للرجال، وفي المقابل يبلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة 51% في العام 2018 مقابل 25% بين الرجال، وتصل معدلات البطالة بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر إلى 54% (الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء، 2019).

ولا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيراً عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروث الثقافي والبنية الاجتماعية والاقتصادية، ولا يمكن رؤية وضع المرأة الفلسطينية ومدى مشاركتها في الحياة السياسية والعامة وفي مواقع صنع القرار وتقلد المناصب العامة، إلا من خلال الغوص عميقاً في الظروف المجتمعية التي تحيط بها. وإذا كان الشعب الفلسطيني جزءاً لا يتجزأ من محيطه العربي فهذا لا ينفي عنه بعض الخصوصية والفردية، إذ لا يمكن مقارنة وضع مجتمع يعيش حالة من الاستقرار -ولو بالمعنى النسبي في المجالات السياسية والاقتصادية

والاجتماعية- بمجتمع لا يزال يزرع تحت الاحتلال، ولم تتحدد معالمه بصورتها الكاملة بعد (جبر، 2005).

إنّ النساء العاملات في المجتمع الفلسطيني وبالرغم من تطور دورهن في المجتمع، وانخفاض أعدادهن مقارنة بالرجال، يواجهن جملة من الضغوط النفسية والاجتماعية التي تؤثر على حياتهن الأسرية والاجتماعية، ومع أن معظم النساء يتمتعن بمعدلات تعليم تفوق الرجال، بنسبة 91% إلى 71%، وبمعدلات التحاق أعلى بمؤسسات التعليم والتي وصلت إلى 60% مقارنة مع معدلات الذكور، إلا أنّ الإحصائيات تبين مقدار الظلم الواقع عليهن، فنسبة 82% من القضاة هم رجال مقابل 18% نساء، و73% من المحامين المزاولين للمهنة هم رجال مقابل 27% نساء، و80% من أعضاء النيابة العامة هم من الرجال مقابل 20% من النساء. و25% من المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين هن نساء مقارنة بما نسبته 75% من الرجال، وعلى صعيد المشاركة في القطاع العام المدني، تشكل النساء 43% من موظفي القطاع العام المدني مقارنة مع 57% للرجال، وتتجسد الفجوة عند الحديث عن الحاصلين على درجة مدير عام فأعلى؛ إذ بلغت 12% للنساء مقابل 88% للرجال لنفس الفئة (الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء، 2019).

ويرى جونسون (Jonassen, 2000) أن الضغوط النفسية ناتجة عن تفاعل المرأة مع البيئة التي تحيط بها، والتي تحكمها قوانين الزمان والمكان والأنشطة المختلفة للتطور والتقدم التكنولوجي والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، فالمجتمع الذي يعيش به الفرد يؤثر ويتأثر فيه، ويرى أيضاً بأن الضغوط بكافة أنواعها ناجمة عن التطور التكنولوجي والحضاري المتسارع وعن ضغوط العمل الكبيرة الملقة على كاهل الأفراد.

تهدد الضغوط النفسية حياة الأشخاص وتترك آثاراً سلبية ومدمرة لسعادتهم، كما أن الضغوط النفسية ترتبط بالبيئة المحيطة والخبرات الحياتية وظروف العمل للأفراد، وتسهم بشكل كبير في ظاهرة الاحتراق النفسي والتي تشكل خطراً على حياة الأفراد (الغريير وأسعد، 2009).

ومن ناحية أخرى، هناك الضغوط الاجتماعية والتي تعد من الضغوط التي تعانيها المرأة العاملة، وقد تكون السبب في ضغوط أخرى؛ فالمستوى المادي للأسرة يحدد بمدى قدرتها على مواجهة الأزمات والضغوط مثل: ضعف العلاقات الاجتماعية، وضعف التفاعل الأسري، وفقدان العمل، وانخفاض الدخل، وفقدان المال أو الممتلكات، أو الخسارة المالية التي تفوق إمكانيات العمل على تحملها، وهي تنتج من ضرورة التزام أفراد المجتمع بمعايير وقيمه، والخروج عليها يعرض الفرد إلى النقد والرفض المجتمعي، وهي العامل الأساس في التماسك الاجتماعي (أبو مصطفى، 2009).

وعليه فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تسليط الضوء على الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعات، حيث تتناول الدراسة جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً في بحث هذه الضغوط النفسية والاجتماعية.

مشكلة الدراسة

لقد تناولت العديد من الدراسات مثل دراسة أبو مصطفى (2009) ودراسة بروويرز وتوميك (Tomic & Brouwers 2000) مفهوم الضغوط النفسية والاجتماعية بصفتها أبرز المشكلات التي تواجه الأفراد بشكل عام، إذ إن للضغوط النفسية والاجتماعية آثاراً سلبية على سلوك الإنسان، إلا أن قليلاً من الدراسات تناولت الضغوط النفسية والاجتماعية لدى النساء العاملات في الجامعات، كما أن الباحثة قد لاحظت ندرة الدراسات السابقة التي حاولت فحص العلاقة بين الضغوط النفسية والاجتماعية، إذ ترى الباحثة أن موضوع الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه العاملات في الجامعات الفلسطينية جدير بالاهتمام والبحث، ومن هذا المنطلق ترى الباحثة بأن الدراسة الحالية تسعى إلى الإجابة على السؤال الرئيس الآتي: ما الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

أسئلة الدراسة

تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما الضغوط النفسية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟
2. ما الضغوط الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟
3. ما إيجابيات وسلبيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟
4. ما دور متغيرات الدراسة (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الأولاد، مكان السكن، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة، الحالة الزوجية، طبيعة عمل الزوج، عمر الزوج، معدل الدخل الشهري للأسرة بالدينار) في الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى فحص الفرضيات الصفرية الأتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير العمر.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير عدد الأولاد.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير مكان السكن.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير طبيعة العمل.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الحالة الزوجية.
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير طبيعة عمل الزوج.

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير عمر الزوج.

11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير معدل الدخل الشهري للأسرة بالدينار.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

1. أهمية موضوعها فهي تهدف التعرف إلى الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة" جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً، والوقوف على حقيقة الأبعاد الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة.

2. أن الأبحاث التي اجتهدها الباحثون في صياغتها وإخراجها إلى المجتمع لم تتناول موضوع الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في مجالات مختلفة، فقد تناولت الدراسات السابقة أثر عمل المرأة على تربية الأبناء، وأثر عمل المرأة على العلاقة الزوجية، كما تناولت بعض من الدراسات موضوع المرأة العاملة والتحرش الجنسي أثناء العمل، لكنّ أيّاً من هذه الأبحاث لم يتحدث بشكل مفصل عن الضغوط النفسية والضغوط الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة، وبحسب طبيعة العمل الذي تقوم به، وطبيعة المجال الذي تعمل فيه.

3. أن هذه الدراسة تتناول شريحة مهمة في المجتمع وهي المرأة العاملة في جامعة النجاح الوطنية بلغ عددها (389)، للتعرف إلى وجهة نظرها ذاتها نحو عملها، وما لذلك من أبعاد اجتماعية تنعكس على مكانتها الاجتماعية والاقتصادية، ولما للمرأة من دور كبير في إحداث التغيير والمشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية.

4. كونها تسعى إلى الوصول إلى مقترحات عملية يمكن الاستفادة منها في وضع استراتيجيات ومقترحات للحد من المشاكل والضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة سواءً على الصعيد الشخصي أو على صعيد المجتمع المحيط بها.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الأتية:

1. التعرف إلى الضغوط النفسية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية.
2. التعرف إلى الضغوط الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية.
3. التعرف إلى إيجابيات وسلبيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية.
4. التعرف إلى دور متغيرات الدراسة (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الأولاد، مكان السكن، طبيعة العمل، طبيعة الوظيفة، الحالة الزوجية، طبيعة عمل الزوج، عمر الزوج، معدل الدخل الشهري للأسرة بالدينار) في الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالآتي:

الحدود البشرية: النساء العاملات في جامعة النجاح الوطنية.

الحدود المكانية: جامعة النجاح الوطنية- نابلس- فلسطين.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأكاديمي للعام 2019-2020.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات التالية:

المرأة العاملة: تعرف كاميليا عبد الفتاح المرأة العاملة المشتغلة "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة: دور ربة البيت ودور الموظفة". (عبد الفتاح، 1984، ص: 110) ونقصد بالمرأة العاملة -حسب دراستها-، المرأة التي تتحمل مسؤولية القيام بعمل خارج المنزل، في مؤسسة تربوية، مقابل أجر ما، تسعى من خلاله إلى رفع المستوى المعيشي لأسرتها، والاستقلال اقتصادياً عن زوجها.

الضغوط: تعرف الضغوط بأنها: حالة تنشأ عن التفاعل بين أناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغيرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي. (تيري ونيومان، 1978، ص: 665) وتعرف الباحثة الضغوط إجرائياً: بأنها التأثير الناتج عن تفاعل قوى ضاغطة مختلفة تؤثر على الخصائص الشخصية للمرأة العاملة بصورة قد تؤدي إلى خلل في قدرة المرأة العاملة على التكيف مع المناخ العملي، ومن ثم تنتج عنه اضطرابات سلوكية تدفع المرأة العاملة للتعثر أو الإخفاق في أدائها الطبيعي.

الضغوط النفسية: هي حالة يدركها الفرد عند تعرضه لموقف غير مرض يحتاج منه إلى نوع من التوافق، واستمراره قد يؤدي إلى سوء التوافق، مما يؤثر سلباً عليه جسماً ونفسياً (أبو مصطفى، 2007، ص: 105). ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

الضغوط الاجتماعية: تعرف الضغوط الاجتماعية بأنها: ضرب من التأثير الذي يمارسه أفراد المجتمع على أقرانهم فيؤدي إلى الفاعلية في تكوين معتقدات أو حمل الآخرين على تبني مناهجهم وخدمة أغراضها والوقوف بجانبها. (العيسوي، 1996، ص: 180) تعرف الضغوط الاجتماعية في هذه الدراسة على أنها الآثار الاجتماعية التي يمارسها أفراد المجتمع على المرأة العاملة في جامعة النجاح الوطنية وتؤثر على المرأة العاملة بشكل كبير.

جامعة النجاح الوطنية: هي مؤسسة تعليمية وطنية تهدف إلى إعداد طاقات بشرية متعلمة ومؤهلة لسوق العمل وتقدم البرامج التعليمية الإنسانية والطبيعية والتطبيقية في تخصصات متنوعة، بحيث تمنح درجة البكالوريوس في أكثر من (80) تخصصاً أكاديمياً، و(54) تخصصاً في درجة الماجستير وتخصصين في درجة الدكتوراة (<https://www.najah.edu/ar/academic/undergraduate-programs/>، 2021).

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت النساء العاملات سواء المتزوجات أو غير المتزوجات وسوف نعرض أهم هذه الدراسات:

دراسة الاثني (2020) بعنوان "ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية وأثره على المناخ الأسري"، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية على المناخ الأسري، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استيفاء بيانات هذا البحث باستخدام بعض أدوات البحث وهي (استمارة البيانات من "إعداد الباحثة"-ومقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) من إعداد (د. فرج طه ود. السيد راغب، 2010)، 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 التي توصلت إليها الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري الإيجابي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المناخ الأسري السلبي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجات، وقد بينت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط عكسي بين مقياس مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري الإيجابي 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)، كما أظهرت أن 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%)، بينما كان المستوى 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%). بينما أشارت نتائج البحث إلى 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 بالاغتراب 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 استنادا إلى نتائج البحث كان من ضمنها ضرورة إجراء دراسات مستقبلية حول علاقة الضغوط النفسية بجودة العمل، والعمل على تنظيم ورش عمل للتدريب على التأقلم مع الضغوط.

بحثت دراسة نصر وآخرون (2017) "الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية" والتعرف إلى الفروق في الضغوط النفسية لدى العاملات التي تعزى لمتغير الوظيفة والمستوى الاقتصادي والمستوى التعليمي. وقد استخدمت الباحثات مقياس الضغوط النفسية على عينة من العاملات في كلية التربية تم اختيارها كعينة عشوائية بسيطة وقد بلغت عينة البحث (40) عاملة وتم تحليل البيانات الإحصائية باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- تتسم الضغوط النفسية لدى العاملات بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالانخفاض. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملات بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا تبعاً لمتغير الوظيفة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملات بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملات بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي. وعلى ضوء نتائج هذا البحث فقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: تهيئة بيئة العمل للمرأة بحيث تتوفر فيها وسائل الرعاية الصحية والنفسية وخدمات رعاية الأطفال.

قام كل من مالك علام بهلول/ نجيب الله عصفان/ فاطمة جناح (2016) بدراسة (مشكلات المرأة المتزوجة في التعليم العالي في باكستان السياق الأكاديمي والاجتماعي والثقافي). هدفت الدراسة الكشف عن المشاكل الاجتماعية والثقافية والمالية والأكاديمية للنساء للمتزوجات، والنساء في مراحل التعليم العالي وكذلك توعية المعنيتين لمعالجتها. وكان البحث وصفيًا، حيث استخدم الباحث المنهج النوعي لجمع البيانات من المقابلة، وشملت عينة البحث الطالبات المتزوجات المسجلات في جامعات خاصة في رول البندي وإسلام آباد. تم اختيار (20) مشتركاً من خلال أخذ العينات لجمع البيانات، وأظهرت البيانات أن التعليم أمر أساسي وضروري لكل البشر سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً، وكان من توصيات الدراسة ضرورة تصميم الحلقات الدراسية والبرامج المركزة لتغيير تصورات المجتمع حول تعليم الإناث، وكذلك زيادة عدد المنح الدراسية لتعليم الإناث، وأن تقوم مؤسسات التعليم العالي بتصميم أعمال مرنة للنساء المتزوجات حتى يتمكن من التعامل مع العمل المنزلي وعبء العمل الأكاديمي دون توتر أو خوف.

وأضافت دراسة رحمان وسلطان (Rahman & Sultana، 2012) بعنوان تمكين المرأة من أجل التنمية الاجتماعية وهي دراسة حالة لمؤسسة شري ماهيلا ليجت، في مقاطعة حيدرآباد. "هدفت الدراسة إلى تعرف مدى مساهمة جمعية (Lijjat Udyod Griha Mahila ShriPapad) في تمكين المرأة وهي مؤسسة دولية أنشئت في عام 1959 بموجب مجموعة من

النساء اللواتي بدأن الأعمال التجارية الصغيرة، وهي تعد واحدة من المبادرات التي تهدف إلى تمكين المرأة، وتخلق وتعزز التأخي وتعزيز الرعاية الشاملة مقرها في مومباي ولها (72) فرعاً في جميع أنحاء الهند. تم قياس تمكين المرأة على ثلاثة عوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية. تكونت عينة الدراسة من (69) عضوة من عضوات الجمعية من فرع حيدر أباد، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، ومن أهم ما توصلت إليه أنها أسهمت إيجابياً في العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية في تمكين المرأة من خلال توفير فرص عمل لأكثر من (350) من الأميات وشبه الأميات، إذ أصبحن يعملن لحسابهن الخاص. وأظهرت أن النساء الشابات وغير المتزوجات هن الأقل من رواد المؤسسة.

دراسة البنيان (2003) بعنوان "العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة"، حيث هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة، ورغبتها بالعمل في مستشفيات القطاع العام، وإبراز العوامل التي تؤثر سلباً وإيجاباً في رغبتها بالعمل، وكذلك التعرف إلى بعض الصعوبات والمشكلات التي تعيق عملها في هذه المهن فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة البالغ (345) عاملة في (12) مشفى من أصل (22) مشفى، واستجاب منهن (313) عاملة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (العمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، ومكان الإقامة، وعدد الأولاد) وبين اتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة ورغبتها بالعمل في المستشفيات.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والعوامل الإدارية واتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة ورغبتها بالعمل في المشافي.

وأظهرت الدراسة أن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة تتمثل في صعوبة أخذ الإجازات والمغادرات وقلة الأجور. وأظهرت نتائج السؤال المفتوح لترغيب العاملات بعملهن هي إيجاد

حوافر مادية، ومعنوية أكثر وزيادة الأجور، وعقد الدورات التدريبية، وإيجاد نقابة خاصة بهذه المهن، وزيادة عدد الكادر وجعل يوم السبت عطلة.

دراسة تفاحة (2003) بعنوان "المشكلات التي تواجهها المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية على المجالات: الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية والنفسية"، ومعرفة الأسباب التي تعيق وتتحكم ببعض المشكلات من وجهة نظرها، وعلاقة بعض المتغيرات في عدد من المشكلات التي تشكل أهمية في عمل المرأة الصحفية. ومن أجل ذلك وزعت استبانة على (57) صحفية شكلت مجتمع الدراسة في خمسة صحف يومية هي صحف (الدستور، والرأي، والجوردان تايمز، والعرب اليوم، والأسواق سابقاً)، ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، وأن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وكذلك وجود العديد من المعوقات التي حالت دون التقدم المهني للصحفيات، أبرزها النظرة إليهن بأنهن أقل كفاءة وقدرة من الرجال .

دراسة عبود (2002) بعنوان "العلاقة بين المرأة وتعليمها وعلاقتها باتخاذ القرار"، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عمل المرأة وتعليمها وعلاقتها باتخاذ القرار داخل العمل في مدينة دمشق وريفها . وتمت هذه الدراسة في إطار المنهج الوصفي التحليلي الذي يقتضي جانباً نظرياً خصص لتوضيح مراحل اتخاذ القرارات التي تتم ضمن محيط العمل، أما الجانب الميداني فقد حددت ضمنه فروض البحث وطريقته وأداة جمع البيانات في دراسة واقع الأساليب المتبعة في أسر عينتين من النساء. واتضح من نتائج الدراسة أنه لا يمكن النظر إلى المرأة باعتبارها عضواً في العمل فقط، بل بوصفها عضواً ينتمي إلى جماعات أخرى : جماعة المهنة، وأنه تعطى للمبحوثات سواء أكانت للمقيمات في المدينة أم في الريف تترك لهم الحرية في البيت في قراراتهن الشخصية، كما يبدو أنهن يشاركن أعضاء العمل في اتخاذ القرارات العمل الاجتماعية، كما وخرجت الدراسة باقتراحات مثل توجيه الدراسات والبحوث الجامعية نحو الاهتمام بالدراسات الاجتماعية الميدانية المتعلقة باتخاذ القرار في العمل، وتعريف المرأة بالحقوق القانونية التي تتمتع بها، والمنصوص

عليها في التشريعات القائمة، والتخطيط لبرامج توعية من شأنها إحداث تغييرات في مواقف وسلوك كل من الرجال والنساء كأحد الشروط الضرورية لتحقيق المشاركة بين الرجل والمرأة في اتخاذ قرارات العمل المختلفة، والعمل على تحسين نظرة المجتمع للمرأة وأهمية تعليمها للمراحل العليا، ومكانتها في المجتمع، والعمل على المزيد من المشاركة النسائية في كافة مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعدم الاكتفاء بالمشاركة الرمزية لها ذلك لأن مشاركة المرأة في هذه المجالات تنسحب نحو إطار العمل وتصبح أسلوباً معتمداً تنتشارك بوساطته مع الرجال في تحمل المسؤوليات المختلفة سواء ضمن العمل أو خارجها .

دراسة شتيوي (2002) هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع مشاركة الإناث الأردنيات في العمل بالقطاع السياحي والصعوبات التي تواجههن كعاملات في هذا القطاع، وتصنيفاته في مدينة عمان . ومن أجل تحقيق ذلك، تم تطبيق استبانة على (281) عاملة أردنية في المؤسسات السياحية المختلفة في مدينة عمان، وقد استخدمت - أيضاً - الاختبارات الإحصائية الوصفية، واختبار (مربع كأي) لتحليل البيانات ولمعرفة العلاقة بين المتغيرات الآتية، والصعوبات، والمعوقات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، وهذه المتغيرات هي : مجال العمل، والدين، والمستوى التعليمي للعاملة، والمستوى التعليمي للأب والمستوى التعليمي للأُم، والعمر، والدخل الشهري للأسرة، والحالة الاجتماعية للعاملة . وأظهرت النتائج أن النساء واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في هذا القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، إضافة إلى المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملهن فيه، كون طبيعة المهنة يتطلب السفر والمبيت خارج المنزل، ومخالفات ثقافات مختلفة. وفيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج أن العديد من الصعوبات يتعلق بمضايقات من الزبائن، كذلك المضايقات من الإدارة والموظفين وهذا سبب عدم تقبل عمل المرأة في هذا المجال، بالإضافة إلى الصعوبات التي تتعلق بطول ساعات العمل، وبالنسبة للعلاقة بين المتغيرات والصعوبات، فقد أشارت البيانات إلى وجود علاقة إحصائية بين الصعوبات وخصوصاً في مجال العمل، ووجود مضايقات إدارية، ومضايقات من الزملاء، ومن الزبائن والزوار، أو بسبب طول ساعات العمل، وعدم توفر فرص الترفيه والحوافز .

دراسة مرعي (2001) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع ممارسة المرأة الموظفة للوظائف الإدارية والإشرافية في المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا بقصد التوصل إلى تصور مرض عن واقعها في العمل، والمعوقات التي تعترض وصولها إلى المراكز القيادية العليا، ومراكز اتخاذ القرار، ومن أجل الخروج بصيغ ومعالجات تزيد من فعالية مساهمة المرأة الموظفة والانتفاع من طاقاتها الكامنة، وزيادة أثرها في تنمية المجتمع وتطوره، و تكون مجتمع الدراسة من كل منظمات الأعمال (الشركات) في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين، في كل من عمان وإربد والتي تعمل فيها نساء، والبالغ عددها (326) مؤسسة أعمال وتم تغطية (116) منها في عينة الدراسة . أما التوصيات الخاصة بالبعد الوظيفي فكان منها تحقيق الفرص المتكافئة في العمل وإنشاء دور الحضانة الصحية الملائمة، التي تكفل شعور المرأة بالاستقرار، وإيجاد هيكلية تنظيمية ملائمة للعلاقات ما بين العمل والعائلة، ومد جسور الاتصال بين الحركة النسوية ومدراء الأعمال، وعقد ورش العمل لمناقشة صعوبات عمل المرأة، وكذلك إجراء تعديلات منصفة في القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة، والاهتمام بتمثيل المرأة في إعداد الخطط الإنمائية واستراتيجياتها، وتوعية المرأة ذاتها بأهمية مشاركتها في حركة التغيير الاجتماعي من خلال العمل الجماعي المنظم، ومراعاة عدم التمييز بين الولد والبنات في التنشئة، أو بالقيام بالأعمال المنزلية، وتشجيعهم على التعاون في هذه الأعمال منذ الصغر دونما تمييز للجنس .

دراسة السلغوس (2001) وهدفت الدراسة التعرف إلى السمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات قطاع العمل، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة والراتب الشهري ومكان الإقامة . ولتحقيق ذلك أجريت دراسة على عينة قوامها (351) امرأة عاملة، وقد وزعت أسئلة الدراسة في أربع سمات هي: (المسؤولية، والاتزان الانفعالي، والسيطرة، والسمة الاجتماعية). وأظهرت نتائج الدراسة أن سمة السيطرة (65.8%) احتلت المرتبة الأولى يليها السمة الاجتماعية (64.88%) ثم سمة المسؤولية (64.84%) وأخيراً سمة الاتزان الانفعالي (58.8%) في المرتبة الرابعة. وكذلك أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في سمات المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغيرات الدراسة

السابقة . أما فيما يتعلق بقطاع العمل فكانت الفروق على سمتي المسؤولية والسيطرة بين القطاعين الحكومي والخاص لصالح القطاع الحكومي، وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي كانت الفروق على سمة السيطرة بين ماجستير فأعلى ودبلوم لصالح ماجستير فأعلى، وفيما يتعلق بالوظيفة فقد كانت الفروق على سمتي المسؤولية الاجتماعية بين مدير ورئيس قسم ولصالح مدير على سمة الاجتماعية، وفيما يتعلق بمكان الإقامة فقد كانت الفروق على سمة السيطرة بين مدينة وقرية ولصالح المقيّمات في المدينة، وبين قرية ومخيم ولصالح المقيّمات في المخيم.

دراسة أرنأووط (2000) هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر خروج المعلمة الأردنية المتزوجة للعمل خارج المنزل على توافقها في الحياة الزوجية، حيث صمم لهذا الغرض استبانة تم توزيعها بالطريقة العشوائية على عينة الدراسة التي تكونت من (555) معلمة وأزواجهن، موزعة على المعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في مديرية تربية عمان الأولى وأزواجهن، وعددهم (285) زوجة وزوجا، والمعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في مديرية التعليم الخاص في عمان وأزواجهن وعددهم (270) زوجا وزوجة. وقد أوصت الباحثة بعدة توصيات منها : توعية المرأة بكافة حقوقها خوفا من استغلالها، وتفعيل دور وزارة التربية والتعليم ووزارة الإعلام بالتعاون مع الجهات المعنية بشؤون المرأة للتعرف إلى مشكلات التوافق الزوجي التي تتعرض لها بعض النساء العاملات، وبخاصة المعلمات منهن لما لهذه المشكلات من أثر كبير في أداء عملهن، بالإضافة إلى إجراء دراسة تقوم على معرفة اتجاهات أبناء المعلمات المتزوجات نحو عمل أمهاتهن وتأثير ذلك في حياتهم، كما أوصت الباحثة بعقد دورات وبرامج توعية من قبل الجهات المعنية بشؤون المرأة للنساء العاملات وأزواجهن، تركز على حقها في دخلها الناتج عن عملها خارج المنزل، وآلية مساهمتها في نفقات العمل .

كما هدفت دراسة أبو هندي، (2003) : الكشف عن الخصائص النفسية والإبداعية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان، اشتملت عينة الدراسة على (100) امرأة عاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان، أوضحت النتائج أن المرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان تمتلك الخصائص النفسية ذات القيم المتعلقة بالمجتمع بالمرتبة الأولى، تليها القيم المتعلقة

بالجماعة ثم القيم الفردية، كما أشارت النتائج إلى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص النفسية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية وليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص الإبداعية والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات، والثقة بالنفس يعود لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة) بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية على الخصائص الإبداعية الأصيلة لصالح المطلقات عند مقارنتهن مع المتزوجات، والمغامرة لصالح العزباء عند مقارنتها مع المتزوجة ولصالح المطلقة عند مقارنتها مع المتزوجة.

أما دراسة بني عوده (2002): فهدفت إلى تحديد درجة معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها، مع تحديد دور كل من المؤسسة، والجنس، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، والعمر، في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها. وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع (450) نسخة من الاستبانة على المؤسسات الفلسطينية العامة (الحكومية وغير الحكومية) شملت المديرين العاملين في الوزارات الحكومية، ورؤساء المنظمات الأهلية، والأحزاب والتنظيمات السياسية (غير 45 الحكومية). وقد وزعت أسئلة الدراسات في أربعة مجالات مهمة هي: المعوقات السياسية، والمعوقات الإدارية، والمعوقات النفسية، والمعوقات الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة تعزى لمتغير المؤسسة، ومتغير الجنس، ومتغير الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، ومتغير العمر. وأوصت الباحثة برصد الإشكاليات التي تواجه المرأة في عملية الوصول للمناصب الإدارية العليا وأجهزة الدولة الإدارية للعمل على تطبيق أسس الترقية على أساس الكفاءة والمقدرة، وإتاحة فرص التدريب المتكافئة أمام المرأة، مع تبني استراتيجية إعلامية لتغيير نظرة المجتمع حول أهمية عمل المرأة لدفع عجلة التنمية والتقدم إلى الأمام، وكذلك توصية المرأة نفسها للعمل بجهد واجتهاد متميزين لتحقيق المساواة في الترقى الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

على الرغم من ندرة الدراسات التي تناولت الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة، إلا أن الباحثة وجدت تقاطعاً واتفقاً بين بعض الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث تناولها الضغوط والمشكلات التي تواجه المرأة مما أسهم في إثراء الدراسة الحالية في الجانب المنهجي للدراسة وبعضاً من الإرشادات المتعلقة في الإطار النظري، مثل دراسة **الاشي (2020)**، ودراسة **أرناؤوط (2000)** ودراسة **تفاحة (2003)** ودراسة **بني عوده (2002)** ودراسة **شتيوي (2002)** ودراسة **السلعوس (2001)** اتفقت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في بحثها الضغوط التي تواجه المرأة العاملة، وأثرها في حياتها الاجتماعية، وانعكاسه على الجانب النفسي للمرأة العاملة، وهو ما تعنى به الدراسة الحالية، وقد اتفقت الدراسات مع الدراسة الحالية في اعتمادهما المنهج الوصفي في البحث، كما اتفقت في بعض التوصيات المنبثقة عن نتائج الدراسة مثل إجراء دراسات مستقبلية حول علاقة الضغوط النفسية بجودة العمل، والعمل على تنظيم ورش عمل للتدريب على التأقلم مع الضغوط.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة **نصر وآخرون (2017)** ودراسة **أرناؤوط (2000)** في سعيهما للكشف عن الضغوط النفسية التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسات الأكاديمية، وفقاً لمتغيرات متشابهة إلى حد ما، وبناء على نتائجهما فقد اتفقتا في بعض التوصيات مثل تهيئة بيئة العمل للمرأة بحيث تتوفر فيها وسائل الرعاية الصحية والنفسية وخدمات رعاية الأطفال.

الفصل الثاني

الإطار النظري والنظريات المفسرة للضغوط النفسية والاجتماعية

الفصل الثاني

الإطار النظري والنظريات المفسرة للضغوط الاجتماعية والنفسية

يتناول هذا الفصل من الدراسة الإطار النظري ومفاهيم الضغوطات الاجتماعية التي تواجه العاملين بشكل عام، والعاملات في جامعة النجاح الوطنية بشكل خاص، كما يتناول عددًا من المواضيع التي تتعلق بمفهوم الضغوط بشكل عام والضغوط الاجتماعية بشكل خاص، بالإضافة إلى النظريات التي تفسر الضغوط الاجتماعية.

الضغوط الاجتماعية التي تواجه العاملات في جامعة النجاح

مفهوم الضغوط

يعرف الضغط بشكل عام على أنه إدراك الفرد عدم قدرته على إحداث استجابة مناسبة أو مهام، ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبية كالغضب والقلق والاكتئاب، وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبهي للضغوط التي يتعرض لها الفرد (عطية، 2010).

وهناك ثلاث وجهات نظر حول تعريف الضغوط، فالاتجاه الأول: يتعامل مع الضغوط على أنها متغير تابع (نتيجة) حيث يصف الضغط في صورة استجابة الشخص لبيئات مضايقة أو مزعجة، أما الاتجاه الثاني فيصف الضغط في صورة مثير يتمثل في الخصائص الخاصة بتلك البيئات المضايقة، أي أن الضغط متغير مستقل (سبب)، أما الاتجاه الثالث فينظر إلى الضغط على أنه انعكاس لنقص التواءم بين الشخص والبيئة أي أنه متغير وسيط بين المثير والاستجابة (عبد الحميد، 2014). ويرى البعض أن الضغوط عبارة عن عملية يتم بواسطتها تهديد بناء الكائن الحي وسلامته والتي من خلالها يستجيب الكائن لضغط، ويعرف بأنه موقف تزيد فيه متطلبات البيئة من قدرة الأفراد على الاستجابة لها (الهادي، 2005).

مفهوم الضغوط النفسية

الضغوط النفسية هي نتاج تقدم حضاري متسارع يؤدي إلى إفراز ضغوطات تشكل عبئًا على قدرة ومقاومة الناس في التحمل، وتشكل الأساس الرئيس الذي تبنى عليه بقية الضغوط، إذ لا

يخلو مجتمع أيًا كان راقياً أم فقيراً منها، وبزيادة التطور الحضاري وما يحمله من آفات تستهدف النفس البشرية وتحملها أعباء فوق طاقتها، يعيش إنسان هذا العصر ضغوطاً شتى تؤثر على الحالة الصحية والجسدية والبدنية والنفسية، وبالتالي التأثير في مفاصل حياته الاجتماعية والاقتصادية وتفاعله مع محيطه، فضلاً عن الأثر في تقديره لذاته وتطوير مهاراته وتحقيق أهدافه.

وترى سيلاي (Selye) أن الكائنات البشرية يكون لها رد فعل للضغوط عن طريق تنمية أعراض غير نوعية. وأن الضغوط يكون لها دور هام في إحداث معدل عالٍ من الإنهاك والانفعال الذي يصيب الجسم، إذ أن أي إصابة جسمية أو حالة انفعالية غير سارة كالقلق والإحباط والتعب أو الألم لها علاقة بتلك الضغوط (Allen 1983).

كما يرى هانسون (2000) أن الضغوط وليدة بيئة يحكمها قانون المكان والزمان وما يدور في إطاريهما من تطور ونشاط ونظم وقيم وعادات وتقاليد وتحديات، فهي تصحب الفرد تبعاً للمكان الذي يعيش فيه وتلازمه حسب العمل الذي يقوم به، فالضغوط بكل أنواعها ناتجة عن التقدم الحضاري المتسارع الذي يميز الحياة اليومية التي يعيشها الكثيرون، وأن ضغوط العمل من أمراض القرن الحادي والعشرين.

وتشير الأكثر (2003) إلى أن الضغوط النفسية هي مجموعة من التغيرات الجسمية والسلوكية والانفعالية التي يتعرض لها العاملون نتيجة لاختلال التوازن بين قدراتهم وإمكاناتهم الشخصية والمهنية، وبين متطلبات العمل الذي يتعين إنجازه، ونتيجة لأفكارهم ومعتقداتهم الخاطئة تجاه المهنة.

أما شقير (2002) فتري أن الضغوط النفسية هي مجموعة من المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة التي يتعرض لها الفرد في حياته وينتج عنها ضعف في قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف، وما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسولوجية تؤثر على جوانب الشخصية الأخرى لدى الفرد.

ويرى حسن (2006) بأنها العلاقة بين الفرد والبيئة التي يرى الفرد أنها تفوق أو تقل عن قدرته وإمكاناته وتهدد رفاهيته النفسية، وهي توتر أو صراع أو حالة من التوتر النفسي الشديد أو انهها خليط من عناصر ثلاثة، هي البيئة المحيطة بالفرد أو التي يعمل بها والمشاعر ذات الطابع السلبي بالإضافة إلى الاستجابات البدنية الصادرة من الفرد، وهذه العناصر تتفاعل مع بعضها البعض بطرق خاصة مما يثير في ذات الفرد القلق والضغوط والاكتئاب.

أما عطية (2010) فيرى انه لا يوجد شخص مهما كان، أن يكون في منأى بعيداً عن الضغوط، ولكن يمكن إدارتها واستثمارها بما يعود بالنفع للإنسان ولكي نتمكن من إدارة الضغوط بشكل صحيح ونقل من تأثيرها واستغلالها واستثمارها بصورة جيدة لصالح الفرد أن نقلل من المتطلبات التي تؤدي إلى الضغوط والزيادة من مهارات الفرد وخبراته كي توافق أنواع الضغط المختلفة.

وترى الباحثة أن الإنسان أيًا كان موقعه وثقافته وانطلاقاً من تفاعلاته بوصفه كائناً اجتماعياً فلا بد له من التعرض إلى شكل أو آخر من الضغوط النفسية يتفاوت حسب درجة تفاعله وخصائص بيئته الاجتماعية وطبيعة دوره فيها.

آثار ومظاهر الضغوط النفسية

للضغوط النفسية آثار سلبية ومدمرة ومهددة لحياة الأفراد وسعادتهم، إذ ترتبط بالخبرات الحياتية المختلفة وطبيعة عمل الأفراد، وتلعب دوراً مهماً وكبيراً في حدوث ظاهرة الاحتراق النفسي والتي تعتبر أخطر الآثار الناجمة عن الضغوط النفسية وتصنف آثار الضغوط النفسية إلى ما يلي:

أولاً: آثار جسدية وتشمل ارتفاع ضغط الدم وفقدان الشهية وتقرحات الجهاز الهضمي واضطرابات الهضم والإنهاك الجسمي والصداع.

ثانياً: آثار نفسية وتشمل التعب والإرهاق وانخفاض الميل للعمل والملل والاكتئاب والأرق والقلق وانخفاض تقدير الذات.

ثالثاً: آثار اجتماعية وتشمل العزلة والانسحاب إنهاء العلاقات وانعدام القدرة على قبول وتحمل المسؤولية والفشل في أداء الواجبات اليومية المعتادة.

رابعاً: آثار فسيولوجية، وتشمل الارتجاف وزيادة التقلصات العضلية واللعثمة في الكلام وتغيرات في تعبيرات الوجه والأقدام والإحجام، واضطراب عادات النوم ونقص الميول والحماس والشك في الزملاء والنظرة السوداوية للحياة.

خامساً: آثار معرفية وتشمل اضطرابات في الانتباه والتركيز والذاكرة وصعوبة في التنبؤ وزيادة الأخطاء وسوء التنظيم والتخطيط (الغريير وأسعد 2009).

مفهوم الضغوط الاجتماعية

يُعرف الباحثون الضغوط الاجتماعية بطرق مختلفة. فقد عرّف كل من ودمان، وكونتي ورامسدن (Wadman & Conti-Ramsden, 2011) الضغط الاجتماعي بأنه "الشعور بعدم الراحة أو القلق التي قد يتعرض لها الأفراد في المواقف الاجتماعية، والنزعة المرتبطة به لتجنب المواقف الاجتماعية المجهدة".

كما أوضح دورمان وزابف (. (Dormann & Zapf, 2004) الضغوطات الاجتماعية بأنها "مجموعة من الخصائص، أو المواقف، أو الأحداث، أو السلوكيات المرتبطة بالسلوك النفسي أو البدني والتي هي ذات طابع اجتماعي بشكل ما".

فالضغوط الاجتماعية تعني العقبات التي تقف في طريق تقدم الشخص وتولد له اهتزازاً داخلياً يصعب إرجاعه لوضع الاتزان فتترى ذلك الشخص يعاني من الإحباط ويصبح عاجزاً عن تحقيق مطالبه التي هي من حقه (عبد المقصود، 2009).

والضغط الاجتماعي هو الضغط الذي ينشأ عن علاقات الشخص مع الآخرين ومن البيئة الاجتماعية بشكل عام. استناداً إلى نظرية تقييم العاطفة، ينشأ الضغط عندما يقوم شخص ما بتقييم الحالة على أنها ذات صلة شخصية ويُدرك أنه لا يملك الموارد اللازمة للتغلب على هذا

الوضع المحدد أو التعامل معه. ليس بالضرورة أن يحدث حدث يتجاوز القدرة على التأقلم لكي يواجه المرء ضغوطاً، حيث أن تهديداً مثل هذا الحدث يمكن أن يكون كافياً (عبد المقصود، 2009).

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، بسبب حاجته للآخرين لإشباع حاجاته الأساسية وإقامة علاقات مع الآخرين بما يمثل الروابط التي تعمل على تماسك الأفراد فيما يسمى البناء الاجتماعي وهناك عوامل إيجابية تعمل على تماسك المجتمع واندماجه وهناك عوامل سلبية تعمل على إضعاف وتفكك العلاقات والروابط الاجتماعية (أبو بكر، 2012).

يتعرض الإنسان خلال مسيرته الحياتية إلى ظروف طارئة استثنائية تشكل تهديداً وإجهاداً للفرد والمجتمع تتطلب المساندة والمساعدة على المستوى الرسمي والشعبي للتخفيف من سرعة التأقلم والتكيف معها ومن هذه الحالات الموت المفاجئ، والمرض المزمن، والطلاق والتميز والبطالة والاعتقال أو العمل ويطلق على هذه الحالات المتاعب الاجتماعية أو متاعب العمل سواء كان في القطاع العام أو الخاص، ويمكن تقسيم التكيف والتأقلم مع هذه الحالات الى ثلاثة أنواع:

1. تكيف على المدى القصير (التكيف اليومي مع الضغوطات اليومية مثل الخلافات وحركة المرور).
2. تكيف على المدى المتوسط مثل حالات الاغتصاب والاعتداءات الجنسية والإصابة المفاجئة، والمرض وسوء العلاقة بين زملاء العمل، أو الرؤساء أو المرؤوسين.
3. تكيف على المدى الطويل مثل حالات الموت والطلاق والاعتقال.
4. يحتاج الفرد خلال فترة التكيف إلى قدرات كبيرة وتنمية القدرات الكامنة ولعب أدوار جديدة وهذا يتطلب المساندة والدعم والتأهيل كي تتحول الجوانب السلبية إلى جوانب إيجابية تسمح باستمرار الحياة الإنسانية. (Carr and Umberson, 2013).

ولدى النساء العاملات فإن الضغوط الاجتماعية تولد وفقاً لدراسات كثيرة ضعفاً في العلاقات الاجتماعية، ويقصد بها تأثر العاملات في علاقاتها وتفاعلاتها وأنشطتها مع الآخرين مثل الأقارب والجيران والمحيطين بها في بيئتها الاجتماعية أو مع زملاء العمل وأنظمة المؤسسة، حيث تمثل مشكلة العلاقات الاجتماعية قاسماً مشتركاً في معظم المشكلات الاجتماعية التي لها النصيب الأكبر في حدوث الضغوط الاجتماعية.

مصادر الضغوط الاجتماعية

مصادر الضغوط الاجتماعية هي المصادر المتعلقة بالعناصر الاجتماعية التي يعيش بها الفرد، ولها تأثير مباشر على سلوك الفرد وقدراته وهي تشمل التشكيلات والتجمعات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تتمثل في خلافات وظروف العمل في المؤسسة، ومستوى رفاة الفرد الاجتماعية، الخلافات الأسرية، والتطور الحضاري، وضغوط التغيرات في أساليب الحياة ومتطلباتها الاجتماعية والتي تختلف باختلاف الأفراد وأسلوب حياتهم ومستوياتهم التعليمية والثقافية، وعادة ما تظهر هذه الضغوط عند تعامل الأفراد ضمن مستويات مختلفة مع بعضهم البعض وضمن وجود بعض الميزات لفئة دون فئة أخرى (الأفرع، 2010).

ومن أهم مصادر الضغوط الاجتماعية:

العمل: يتعرض الإنسان وهو يعيش حياة العمل إلى أحداث تشكل عوامل ضاغطة تزيد من صعوبة الحياة لديه، وتغير اتجاهاته وعواطفه وسلوكه، ومن هذه الأحداث سوء العلاقة الزوجية وصعوبة تربية الأطفال، والالتزامات المالية الإجبارية فاضطراب الحياة الزوجية وزيادة الخلاف العائلي وتناقص الرضا العائلي يؤدي إلى شعور الفرد بالضغوط في العمل في المؤسسة والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر في أثناء تأديته لعمله، وقد تبين من دراسات أجريت في هذا المجال بأن أهم الأحداث المسببة للضغوط في حياة الفرد العمل والتي تسبب مشاكل مرضية في السنوات اللاحقة هي حدوث غياب أحد أفراد العمل في المؤسسة (جربر، 2000).

الأصدقاء: عند انخراط الفرد في العمل في مؤسسة ما، فإنه يضيف إلى سجله الشخصي أناسا جدد، يكون قد تعرف عليهم وشكل معهم علاقات اتصال جماعية، ويمكن أن يكون هؤلاء الأشخاص عاملين داخل المؤسسة أو من جمهور المتعاملين مع المؤسسة وتتقارب وجهات النظر بينه وبينهم ويكون مستوى الانسجام الذي حصل بينهم عاليا، فتنطور العلاقة بينهم إلى درجة الصداقة الحميمة وبالتالي فإن الأحداث التي تحدث في حياة هؤلاء الأصدقاء لا سيما الأحداث المحزنة لا تلبث أن تكون مصدرا لتوليد الضغط لدى ذلك الشخص؛ لأنه يشعر بشعورهم ويحزن لتألمهم، ومن ذلك فإن وفاة صديق عزيز أو قريب أو غيابه أو بعده لأحد الأصدقاء يكون مصدرا لتشكيل الضغوط عليه (الأفرع، 2010).

العلاقات التبادلية: عند توتر العلاقات بين الأفراد في العمل تصبح هذه العلاقات المتوترة مصدرا للضغط، وهناك ثلاثة أنواع من العلاقات تتصافر لتشكل مصدرا للضغط عند عدم إدارتها بشكل مناسب وهي "العلاقة مع الرئيس إذا كانت قائمة على تسلط الرئيس على المرؤوس وتفرده في اتخاذ القرار، فإن لذلك أثرا سلبيا يزيد من التوتر لدى المرؤوسين. علاقة الثنائية إذا كانت قائمة على عدم التعاون بين الرئيس والمرؤوسين فإن هذه العلاقة السلبية تؤدي إلى شعور الرئيس بالإحباط والانفعال النفسي، أما العلاقة الثالثة فهي علاقة زملاء العمل إذا غاب فيها الدعم والمؤازرة الاجتماعية للفرد فإنه سيشعر بالوحدة ويصاب بالضغط وينطبق ذلك على الحياة العمل أيضا في العلاقات الزوجية وانعكاسها (حسين، 2013).

أنظمة العمل: مثال ذلك التمييز في العمل والترقيات والأجور والتهديد بالفصل من العمل وعدم الاستقرار والإجازات وطول الدوام.

الأدوار المزدوجة والثقافة: تؤكد الثقافة السائدة على أن دور الرجل يكمن خارج البيت وهو مصدر دخل الأسرة بينما دور المرأة هو الإنجاب والتنشئة داخل البيت بالإضافة إلى الأعمال المنزلية، وإن عدم تقبل الكثير من الأزواج لفكرة مشاركة الزوجة في العمل تلقي بظلالها على الحياة الأسرية، وقد تزيد المشاكل بين الزوجين وتقلل من عطاء المرأة نحو أفراد أسرتها، وخصوصا أن الأسرة العربية تمتاز بكبر حجمها بالإضافة إلى القيام برعاية المسنين خصوصا

أب وأم الزوجة، فتجد المرأة نفسها عاجزة عن القيام بكل تلك الأعمال خصوصا إذا تطلب عملها الغياب عن بيتها لساعات طويلة.

العلاقات الاجتماعية: تفرض الحياة الاجتماعية في المجتمع العربي بشكل عام والفلسطيني بشكل خاص العديد من المسؤوليات الاجتماعية خصوصا في المناسبات والزيارات وهذه مشكلة للمرأة العاملة في عدم المشاركة في تلك التفاعلات الاجتماعية فنقل دائرة معارفها الاجتماعية الأمر الذي يترتب عليه ما يعرف بالاغتراب الاجتماعي، وتتفكك أواصر العلاقات والتفاعلات وتصبح الحياة الفردية هي السائدة بينما تفقد لذة الحياة الاجتماعية وطعمها.

الآثار المترتبة على الضغوط الاجتماعية

في الحقيقة، تؤثر الضغوط المتكررة على صحتنا وسلوكنا، وقد تعيق أعمالنا وحياتنا الاجتماعية، فالضغط المتكرر والمستمر والشديد يضعف ويدمر الإنسان الذي يصعب عليه أن يواجه العوامل التي تسبب هذا الضغط أو يعالجها (غريك، 2015).

وتتعدد الآثار المترتبة لتعرض الأفراد وتحت وطأة إصابتهم بالضغوط، ويمكننا التطرق إلى مجموعة من الآثار التي تحدث للأفراد نتيجة تراكم هذه الضغوط والتي يمكننا تقسيمها كما يلي (أبو مصطفى، 2015):

الآثار الفسيولوجية: والتي تضم زيادة إفرازات الجسم والتي تزيد من ضخ الأدرينالين في الدم وبالتالي زيادة تنشيط رد الفعل في حال استمرار الضغوط بالتأثير لفترات طويلة مما قد يساهم بالإصابة بأمراض القلب واضطرابات الأوعية الدموية، بالإضافة إلى زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يساهم في زيادة استنفاد الطاقة وبالتالي شعور الفرد بالإجهاد ونقص الوزن، ويتعرض البعض أيضا إلى زيادة إفراز الكولسترول الذي يوفر طاقة للجسم، وبالتالي زيادة إمكانية حدوث تصلب للشرايين وأمراض القلب والجلطات، بينما قد يتعرض بعض الأفراد إلى الإصابة باضطرابات هضمية في المعدة وحالات عسر الهضم، والشعور بضيق النفس والتعرض لبعض أمراض الحساسية.

الآثار المعرفية: والتي تشمل عدم القدرة على التركيز واتخاذ القرارات المتسارعة والخاطئة في كثير من الأحيان، وارتفاع معدلات الوقوع في الأخطاء وارتكابها.

الآثار الانفعالية: وتتضمن زيادة التوتر وانخفاض القدرة على الاسترخاء، زيادة الشعور بالمرض والتعب، تغير الخصائص الشخصية للفرد مثل شدة التوتر وعدم القدرة على ضبط النفس، ارتفاع المشاكل الشخصية، وزيادة الشعور بالقلق وعدم الرضا والاكنتاب، كما ويتعرض العديد من الأفراد إلى انخفاض في تقدير الذات واحترام النفس نتيجة الضغوطات التي تواجههم.

الآثار السلوكية: وتشمل كلا من انخفاض قدرة الفرد على التعامل مع الآخرين ومخاطبتهم والتواصل معهم، نقص الاهتمام بالذات والحماس والتفاؤل، وانخفاض طاقة الفرد الإنتاجية، بالإضافة إلى إلقاء اللوم على الآخرين وتبرير المواقف بشكل كبير، وبالتالي ظهور العديد من السلوكيات الشاذة في حل المشاكل والاعتماد على الأمور السطحية.

أما النادي (2015) فقد صنف الآثار المترتبة على الضغوط الاجتماعية إلى عدة أقسام وهي:

التأثيرات الجسدية (الجسمية): ويظهر ذلك من خلال الأعراض والعلامات العضوية المتنوعة التي تظهر على الأشخاص الذين يتعرضون للضغوط الاجتماعية ومن أهم هذه الآثار:

- توتر العضلات.
- توتر الجهاز الهضمي.
- اضطرابات النوم.
- آلام الظهر والكتفين.
- اضطرابات الدورة الدموية.
- اضطرابات في الجهاز التنفسي.
- اضطرابات جنسية.

التأثيرات الانفعالية: تختلف الأعراض التي تدل على وجود تأثيرات انفعالية نتيجة التعرض للضغوط المتعددة، ومن أهم هذه التأثيرات كما أجملها (عبد المعطي، 2003):

- زيادة التوتر الفسيولوجي.
- زيادة معدل الوسواس والتوتر.
- تغير في السمات الشخصية.
- انخفاض القيود الأخلاقية والانفعالية.
- الاكتئاب والعجز.
- انخفاض الإحساس بالذات والتقدير.

التأثيرات المعرفية الإدراكية: وتتمثل هذه التأثيرات بالقدرة على تقييم المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد ومدى الضرر والتهديد الناجم عن هذه المواقف وأسبابها ومعرفة كيفية التخلص منها أو التقليل من أضرارها، وتتمثل هذه التأثيرات بالنقاط التالية

- نقص الانتباه والتركيز.
- ضعف القدرة على الملاحظة.
- انخفاض مستوى الذاكرة.
- انخفاض القدرة على التفكير.
- صعوبة التنبؤ والاستجابة.
- زيادة معدل الوقوع في الأخطاء.
- صعوبة التخطيط والتنظيم.

- زيادة حالات التوهم الغير منطقية.

التأثيرات السلوكية: يعد السلوك الذي يصدر عن الأفراد من أكثر الإشارات التي يمكن ملاحظتها ومعرفتها، وذلك لأن السلوك يوضح مدى تفاعل الفرد مع الضغوط ومدى قدرته على تفسيرها وتحملها، ومن أهم التأثيرات السلوكية التي أوضحها (الرشيدي، 1999):

- تزايد مشاكل الكلام.

- نقص الحماسة وممارسة الهوايات ومستوى الطاقة.

- زيادة الغياب عن العمل.

- الشعور بالمرض الوهمي والتعب.

- استخدام الأدوية بشكل مفرط.

- اضطرابات النوم.

- التفكير بالانتحار واليأس من الحياة.

ترى الباحثة تعدد الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط الاجتماعية والتي يمكن أن تصل إلى مراحل تدميره تتعلق بحياة الفرد و شخصيته، وتزداد خطورة هذه الآثار كلما ازدادت الفترة الزمنية التي يتعرض لها الفرد لهذه الضغوط ، حيث أنها تسهم في تغييرات داخل الفرد وتتسبب بأضرار سيكولوجية متعددة، ويختلف مستوى الضرر بين الأفراد باختلاف القدرات الدفاعية لهم ومدى حصولهم على الدعم الخارجي، وذلك لما له من دور كبير في مواجهة الضغوط والتغلب عليها من خلال تقوية مناعة الفرد الداخلية وقدرته على مواجهة الصعوبات والأحداث والأضرار بشكل أفضل، وفي هذا الجانب يظهر لنا أهمية توفير الظروف الجيدة لرعاية الأفراد المصابين بهذه الأعراض ومساندتهم للتغلب عليها من خلال عمليات الدعم النفسي والاجتماعي من قبل المحيطين أو المؤسسات.

وتستدل الباحثة على ما ورد في دراسة (ندى، 1998) التي أشارت إلى أن للضغوط الاجتماعية والنفسية تأثيرات قد تصل إلى أعلى درجات المرض النفسي وحتى الجسدي، وقد تتحول التوترات النفسية إلى تغيرات فسيولوجية تؤدي إلى أمراض خطيرة جدا مثل مرض السرطان أعلى وأخطر الأمراض.

مشاركة المرأة في القوى العاملة

للمرأة دورٌ في تقدم المجتمع يعتمد على مكانتها الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، وزيادة وعيها ومساهمتها في التطوير والتغيير فبالرغم من التغيرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة، والعوامل المهيأة لعملها بما فيها التعليم والتأهيل والتشريعات، وبالرغم من هذا الإيمان بدور المرأة في المجتمع إلا أنها تعاني من التمييز في جميع القطاعات وعلى مختلف المستويات، إذ يرصد التقرير السنوي للمنتدى الاقتصادي العالمي حول "المساواة بين الجنسين في العالم"، تراجع ترتيب الدول العربية في التغلب على الفجوات الموجودة بين الرجل والمرأة؛ سواء من الناحية التعليمية أو المشاركة الاقتصادية أو الرعاية الصحية أو التفكير السياسي وهي المؤشرات التي يقاس عن طريقها مدى التقدم أو التراجع بين الدول (عبد الفتاح، 2004).

وبالرغم من الاهتمام الذي حظيت به المرأة في العقود الأخيرة على كل المستويات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا أنها تعاني من صعوبات جمة في العديد من المجالات والمواقع، ورغم أن التشريعات والقوانين تبدو غير منحازة للذكور، إلا أن الحواجز الاجتماعية مثل العادات والتقاليد ورضا المجتمع لا زالت تحد من المشاركة الحقيقية للمرأة رغم أهمية تواجدها في تلك المجالات. ويعد القطاع الأمني من أهم المجالات التي تتطلب مشاركة المرأة، حيث أن دخول المرأة إلى هذا المجال كان عبر حاجة المجتمع والإصرار القوي، رغم كل الصعوبات والتوجهات الاجتماعية وتتجلى المفارقة في أوضاع المرأة العربية والفلسطينية بشكل واضح من خلال المقارنة بين واقعها في الدول المتقدمة والدول المتخلفة، حيث لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة في الدول المتخلفة 15% على أبعد تقدير، ومن المثير للجدل، أننا نرى أن واقع دور المرأة الفلسطينية شبيه بشكل كبير بواقعها في الدول العربية المجاورة، وهو أقل بكثير من

بلدان أخرى في آسيا وأوروبا والولايات المتحدة حيث بلغت المشاركة لدى المرأة في العمل المجتمعي من 11.2% إلى 37.7% وهي في الدول العربية أقل من 5.7% وفي فلسطين بلغت 5.7% (جاد، 2019).

والمرأة في المجتمع الفلسطيني تشكل نصف المجتمع، فلا يمكن أن يبقى نصف المجتمع معطل، ومهمش وبلا تأثير، بل أصبحت الحاجة للنهوض بقضايا المرأة ومؤسساتها ماسة وملحة وضرورة لا بد منها، وهذه الأهمية للمؤسسات وتجمعات المرأة الفلسطينية ليست وليدة اللحظة، فقد لعبت المرأة الفلسطينية دوراً مهماً في الثورات والحركات التي عرفتتها الشعوب وخاصة في التاريخ الحديث (عواد، 2008).

وترى الباحثة أن المرأة لم ولن تكون يوماً من الأيام جزءاً معطلاً من المجتمع، ولكنها بحاجة لبيئة مؤسساتية مشجعة لها، وتستثمر فيها القدرات والطاقات والكفاءات النسوية، وتعمل على تطويرها في كافة المجالات الحكومية وغير الحكومية.

تاريخياً لم يكن هناك تقبل من قبل المجتمعات سواء العربية أو الغربية في الماضي لفكرة أن تذهب المرأة للعمل خارج البيت، ويمكن القول أن النساء العاملات كن بالفعل نادرات في ساحات العمل، ومع بداية القرن العشرين خرجت المرأة من عزلتها في المنزل لتشارك الرجل عمله في المعامل والشركات والمدارس وغيرها، لكن القفزة الرئيسية حدثت أثناء الحرب العالمية الثانية عندما كانت المعامل الصناعية في الدول الغربية بحاجة ماسة إلى القوى العاملة بسبب نقص تلك القوى من الرجال بسبب الحرب، وتزامناً مع مباشرة المرأة بالعمل أصبح هناك تركيز على تعليم المرأة ومكافحة أميتها، وهكذا ارتفع مستواها التعليمي وأصبح الوعي يلعب دوراً هاماً لديها، هذا الوعي الذي تعزز عندها بعد أن انفتح أمامها مجال التعليم وأصبح بمقدورها الدراسة في الجامعة.

المعوقات التي تواجه المرأة العاملة

بالرغم من خروج المرأة الى العمل خارج المنزل، إلا أن الكثير منهم يواجهون العديد من المعوقات التي يفرضها المجتمع، مثل عدم المساواة في الأجور، ففي مصر على سبيل المثال، عائد عمل المرأة لا يمثل إلا نحو 16% من إجمالي الدخل للأسر التي تعمل فيها الزوجة، وإن بقي دخلها الظاهري قد صرف على متطلبات خروجها، وتبعات تركها لأولادها في الحضانات، والملابس الخاصة (جردات، 2007).

تحاول السلطات إدماج المرأة في العمل والمجتمع حيث أنه في عام 2000م صدر قانون العمل الفلسطيني الموحد والمتقدم فيما يتعلق بسن التشريعات والقوانين، ولكن من زاوية أخرى، الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي المتعلق بدور المرأة ودخولها لسوق العمل ربما يفرض تطبيقا مغايرا للقانون، لذلك فإن استفادة المرأة العاملة من القانون وتحسين ظروف وشروط عملها يقتضي مراقبة جادة لتطبيق القانون حتى يمكن ضمان التطور الفعلي للمجتمع (جردات، 2007).

وتشارك المرأة الفلسطينية في مجالات متنوعة من الأعمال وتوجد في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية ولكن هذه المشاركة مشاركة محدودة ويغلب عليها الطابع التقليدي. تعيين النساء في جهاز الشرطة الفلسطيني مرتبط بشكل التعيين النمطي، وتكاد تقتصر على وظيفة سكرتير تنفيذي وإداري وطابعة (القزاز، 2008).

وأما بالنسبة للقطاع الخاص فتشارك المرأة في هذا القطاع كعاملة وعادة ما تعمل ساعات أكثر من الرجل وبأجر أقل، وتزيد نسبة النساء الصغيرات في السن في هذه الأعمال وتعرض المرأة للفصل أو الاستغناء عن خدماتها في حال الإنجاب أو الزواج لأن أرباب العمل يفضلون أن تكون العاملة متفرغة وبدون مسؤوليات بيتية (هديل، 2008).

تعاني المرأة في القوى العاملة من تدني معدلات الأجور والبطالة، واقتصار عملهن في مجالات محددة أهمها الزراعة والخدمات، ودخولها إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور،

حيث يطلب سوق العمل النساء الأصغر سنا والأكثر تعليما مما أدى الى قناعه لدى الكثير من النساء بأن البحث عن العمل غير مجدي. والسبب في وقوع المرأة في هذا الواقع السلبي يعود إلى غياب القوانين الفاعلة، بالإضافة إلى عدم وجود المرأة في موقع القرار وهيمنة الرجال على تلك المجالات (خريشة، 2006).

أهم السمات المميزة لعمل المرأة

- تشارك المرأة في مجالات نمطية من الأعمال التي يعتبرها المجتمع مقبولة اجتماعيا وتصلح للمرأة وليس من الضروري أن تكون هذه الأعمال هي فعلا الأنسب للمرأة مثل الزراعة والتي تعتبر عملا شاقا، وتمارس المرأة أكبر نسبة من الأعمال الزراعية غير مدفوعة الأجر لصالح العائلة.
- معظم الحالات تكون مشاركة المرأة في الأعمال التي تقع في أدنى السلم الوظيفي، وبالتالي فإنه من الصعب جدا أن تصل المرأة أو تشارك فيها في صنع القرارات التي تهتم النساء.
- ينظر لعمل المرأة على أنه مؤقت وبالتالي تكون الأكثر عرضة للبطالة والفصل من العمل في حالة الزواج أو الإنجاب.
- توجد معظم الأعمال التي تقوم بها النساء في القطاع غير الرسمي، مما يعني أن مشاركتها النقدية تبدو ضئيلة جدا وتقدر ب 14.9% فقط مع أن مساهمتها الفعلية أكبر بكثير.
- لا تظهر مشاركة المرأة واضحة في التنمية بمعناها الاقتصادي ولكن تبدو أعمال المرأة أكثر وضوحا في التنمية البشرية بمعناها الشامل (القزاز، 2008).
- كما أن المجتمع ينظر إلى عمل المرأة بإيجابية في حالة العمل مع نفس الجنس، والأعمال التي تتطلب وقتا قصيرا في العمل، وأيضا الأعمال التي يمكن أن تنجز في المنزل دون خروج المرأة.

أما عن المعوقات التي تقف أمام الاعتراف بدور المرأة المهم في التنمية وتقلل من مشاركتها بصورة أكثر فعالية:

- المجتمع ونظراته التقليدية للمرأة والتي تمنعها حتى لو رغبت بالقيام بدور أكثر فعالية في عملية التنمية.
- عدم توفر البيئة القانونية المناسبة التي تضمن حقوق المرأة في العمل والميراث والاستثمار وممارسة أي نشاط اقتصادي أو تنموي ترغب فيه.
- افتقاد بعض النساء للخبرات والتدريب الكافي في بعض المجالات وبالذات في الإدارة مما يبعدهن عن مجالات التنافس ويعرضهن للاستغلال.
- لم تصل المؤسسات والمراكز النسوية لمرحلة تمكنها من الحديث بقوة وبصوت واحد أو متجانس عن القضايا النسوية، وتصبح بذلك الجهود متناثرة ومتفرقة ولا تؤدي لتغيير حقيقي في وضع المرأة أو مشاركتها في عملية التنمية.
- لم تستوعب حتى الآن فكرة دمج النوع الاجتماعي في التخطيط وصنع السياسيات بشكل فعال، مما يعني أن التمييز ضد المرأة يستمر بنوايا حسنة مثل إنشاء دوائر المرأة المتخصصة أو المراكز النسائية. وبدلاً من دمج المرأة فعلياً يتم عزلها وتصبح قضايا النوع الاجتماعي تهم شرائح محددة من المجتمع وليس جميع فئات المجتمع (القراز، 2008).

تتعدد الأسباب التي تقف في وجه مشاركة النساء في الحياة السياسية، فهناك الأسباب المتعلقة بالحيز الخاص (الأسرة والمحيط) متمثلاً بالسلطة الذكورية وصناع القرار داخل الأسرة، وكذلك الأعباء المنزلية والإنجابية التي تقع على كاهل النساء وكذلك هنالك الأسباب المتعلقة بالحيز العام المتمثل بالثقافة السائدة والأوضاع الاقتصادية للأسر والنساء. وفيما يلي أهم هذه المعوقات (القضاة، 2011)

ممانعة الزوج: وهي تعد من أبرز المعوقات التي تحول بين النساء والمشاركة السياسية، ورفض الأزواج يعني عدم قناعتهم بمشاركة زوجاتهم لمفاهيم أخرى ترتبط بالاختلاط ومفهوم الفصل بين الجنسين.

الأسرة: حيث أن الأسرة تمنع الكثير من النساء من المشاركة في نشاطات سياسية ولا تشجعهن على هذا الأمر.

العادات و التقاليد: إن العادات والتقاليد تلعب دورا حاسما في إعاقة مشاركة المرأة السياسية، فهناك عادات وتقاليد بالية لا تصلح للمجتمع إلا أنه يؤخذ بها، فمسألة الممنوعات للفتيات وخروج الفتاة للعمل أو المشاركة بفاعلية في المجتمع والتذرع دائما بالعيب والحرام دون وجه حق يقلل من فرص مشاركة النساء أو أنهن يصبحن مجبرات على تحدي هذه التقاليد والعادات وتحدي المجتمع، وتحمل ما قد ينجم عن ذلك مع أسرتهن ومحيطها وبالتالي تترك النساء مرة أخرى وحدهن وجها لوجه مع العادات والتقاليد التي سكنت سنوات طويلة فبات من الصعب تغييرها (القزاز، 2008).

كثرة المسؤوليات وضيق الوقت: إن كثرة المسؤوليات وازدحام وقت النساء بمهام بيتية وعائلية ينهكها ولا يبقي لديها وقتاً لممارسة نشاطات خارج المنزل.

تدخل الأقارب: إن اغلب الأقارب لا يشجعون مشاركة المرأة السياسية.

نظرة النساء لأنفسهن: تتعدد رؤية النساء لأنفسهن فبعضهن يرين أنهن يصلحن للعمل في البيت أو خارجه.

كما أنه توجد معوقات أخرى مثل (أقظم، 2014):

1. الإحباط من أن توجد فرصة متاحة لدى العاملات لإبداء الرأي.
2. معارضة الأهل.

3. المستوى التعليمي المتدني.
4. الالتزامات العائلية وعدد الأطفال الكبير.
5. شخصية المرأة وإرادتها.
6. الوضع الاقتصادي يؤثر إلى جانب كثرة الإغلاقات والاحتلال.
7. نظرة المجتمع للفتيات تحد من مشاركة النساء.
8. جهل الفتيات أنفسهن بالعمل السياسي بالإضافة إلى قلة الوعي.

العاملات في جامعة النجاح الوطنية

تطور عدد العاملات في جامعة النجاح الوطنية منذ تأسيسها في العام 1978 تطورا كبيرا إيماناً من الجامعة ورسالتها بخلق فرص متساوية بين الذكور والإناث وتنمية القوى البشرية العاملة في خدمة مجتمعها والعمل على تمكين المرأة لأداء دورها، فالجامعات في فلسطين وغيرها تعمل بصورة دائمة على رفع مستوى العاملين وتنمية مجتمعها، وتعمل المرأة في الجامعات في الإطار الأكاديمي والإداري. وفي ظل الإحصاءات المتوافرة، والتي قامت دائرة الموارد البشرية في الجامعة مشكورة بتوفيرها عن الخمس سنوات الماضية، فقد أظهرت الإحصاءات كما هو مبين في الجدول رقم (1) نسبة النوع الاجتماعي في العاملين في الجامعة، والذين هم على رأس عملهم.

جدول (1) نسبة النوع الاجتماعي للموظفين والموظفات الإداريين في الجامعة والذين هم على رأس عملهم

السنة	عدد الموظفين الإداريين	ذكور	إناث	نسبة النوع
2020	746	503	243	31.8
2019	748	503	245	32.7
2018	679	464	215	31.7
2017	687	472	215	31.3
2016	679	466	213	31.4
2015	679	467	212	31.4

جدول (2) نسبة النوع الاجتماعي للموظفين والموظفات الأكاديميين في الجامعة والذين هم على رأس عملهم

السنة	عدد الأكاديميين	ذكور	إناث	نسبة النوع
2020	639	483	146	22.8
2019	626	476	150	23.9
2018	626	492	134	21.4
2017	633	498	135	21.3
2016	630	497	133	21.1
2015	607	483	124	20.4

بلغ عدد العاملين في الجامعة ذكورا وإناثا في وظائف إدارية وأكاديمية في العام 2020 حوالي 1385 مقابل 1286 في العام 2015، أي بزيادة مقدارها 8%، بينما بلغ عدد العاملات في الجامعة في العام 2020 في السلك الإداري والأكاديمي حوالي 390 مقابل 336 في العام 2015.

شكلت الإناث في القوى العاملة في الجامعة ما نسبته حوالي 30% في العام 2020، بينما كانت النسبة في العام 2015 حوالي 26%، وهذا يظهر توجهات الجامعة في التركيز على توظيف الإناث المؤهلات، وإيمان الجامعة بتمكين المرأة ومساواتها في فرص العمل مع الرجل، ومن الملاحظ أن نسبة الإناث العاملات في الجامعة في وظائف إدارية حوالي الثلث، بينما نسبة العاملات في الجامعة في وظائف أكاديمية حوالي 20%، وقد يعزى ارتفاع أعداد العاملات في الوظائف الإدارية عن الوظائف الأكاديمية إلى أن الوظائف الأكاديمية تحتاج إلى شهادات عليا (أعلى من درجة البكالوريوس) وهذا في كثير من الأحيان يعطي الذكور فرصة أكبر لإكمال

دراستهم من الإناث بسبب الزواج والأسرة رغم أن أعداد الطالبات والمتخرجات في الجامعة منذ العام 2015 وحتى العام 2020 أعلى من الذكور.

من هذا المنطلق حرصت الجامعة على فتح برامج الدراسات العليا الماجستير والدكتوراة في العديد من التخصصات وهذا يعطي للإناث فرصة للالتحاق ببرامج الدراسات العليا بشكل كبير، وقد تلاحظ في السنوات القادمة ارتفاع معدلات التوظيف للإناث بشكل أكبر، ويدل على ذلك ارتفاع معدلات نسبة النوع للعاملات منذ تأسيس الجامعة.

جدول (3) أعداد المبتعثين من الجامعة في السلك الأكاديمي والإداري للفترة 2015-2020

السنة	العدد الإجمالي	ذكور	إناث	نسبة النوع
2020	48	24	24	50%
2019	62	35	27	43.5%
2018	79	46	33	41.8%
2017	68	43	25	36.8%
2016	79	53	26	32.9%
2015	87	58	29	33.3%

تقوم الجامعة بابتعاث الموظفين العاملين فيها لتحسين أدائهم ومهاراتهم أو الحصول على مؤهلات أعلى إلى الخارج إما على نفقتها الخاصة، أو من خلال برامج المنحة والمساعدات الخارجية، والجدير ذكره أن معظم الابتعاثات الإدارية موجهة إلى دورات تدريبية قصيرة المدى، على خلاف البعثات الأكاديمية ومع تطور الجامعة وقدرتها فقد أصبحت مثل تلك الدورات تتم في الجامعة وهذا يفسر انخفاض أعداد المبعوثين الإداريين من 40 موظفا في عام 2015 إلى 21 موظفا في عام 2020.

أما بالنسبة للنوع الاجتماعي، فقد ارتفعت نسبة النوع الاجتماعي في الإناث من (33.3%) في العام 2015 إلى (50%) في العام 2020 وهذا يعني أن فرصة الابتعاث للإناث أكبر من فرص الابتعاث للذكور وهذا سيساهم في رفع نسبة النوع في القوى العاملة في الجامعة.

ومن الأهمية بمكان أن تسعى أي مؤسسة إلى تنمية قدرات العاملين فيها عبر إكسابهم خبرات ومعارف جديدة من خلال ابتعاثهم وإشراكهم في الدورات التدريبية والتأهيلية المتخصصة، وقد اتضح لنا أن فرص العاملات في التطوير والتأهيل تقل عن الذكور وبخاصة في مجال الابتعاثات الخارجية نظراً لما يترتب عليه من أعباء وضغوط اجتماعية ونفسية تعانيها العاملات أصلاً.

النظريات المفسرة للضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة

إنَّ من بين الأمور المهمة التي لا بُدَّ من الوقوف عليها حول دراسة الضغوط الاجتماعية والنفسية لدى العاملات في جامعة النجاح الوطنية الاطلاع على نظريات علم الاجتماع المتعلقة بهذا الموضوع، وسيتناول هذا القسم من الأطار النظري تحليل الضغوط الاجتماعية والنفسية لدى العاملات في جامعة النجاح وفقاً لتلك النظريات، وسيبيِّن مدى تفاعل الخلية الأولى في تكوين المجتمع؛ ألا وهي العمل وعلاقتها وتواصلها مع كافة الأعضاء المكونة للمجتمع وتنظيماته، وتسلط الضوء على مدى أهمية دور المرأة باعتبارها أما وزوجة وعاملة في الإطار الثقافي في ذلك البناء، وتحدد موقفها بناءً على النظريات السيكولوجية؛ وذلك على النحو الآتي:

النظرية الوظيفية

وهي من أكثر النظريات استخداماً من الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية، وتعود جذور هذه النظرية إلى الفلسفات القديمة وخصوصاً الفلسفة الإغريقية، وقد أعطى ابن خلدون بعداً علمياً لهذه النظرية إلا أن هذه النظرية اكتسبت بعداً علمياً جديداً على يد بارونز وفير ودورايم.

تقوم هذه النظرية على أساس التكامل والتساند بين أجزاء النظام الاجتماعي، وترى أن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء تتأثر به الأجزاء الأخرى، والتنظيم الاجتماعي يقوم على وجود ترتيب وتناسق بين الأجزاء كافة، وهذا بدوره يكون عنصراً متماسكاً متميزاً (عيوش، 2015، ص 189).

وبمقتضى هذا النهج فإن النظرية الوظيفية تنطلق من ثلاث مسلمات؛ أولها: أن جميع أجزاء النسق وعناصره الاجتماعية والثقافية على درجة كاملة من الانسجام والتناسق الداخلي، وأنها خالية من أية صراعات، ثانيًا: أن الأنماط الاجتماعية والثقافية المعيارية كافة تؤدي وظائف إيجابية للمجتمع، ثالثًا: أن كل عضو ينجز وظيفة ما، وبالتالي يمثل جزءًا لا غنى عنه في المجتمع (عيوش، 2015، ص190).

يرى أنصار النظرية الوظيفية أن الأشخاص يستجيبون ويتأثرون بمجتمعاتهم وحاجاتها، وينتهون إلى أن مكانهم الصحيح والأنسب يقع ضمن النظام العام، فتجدهم يميلون إلى البقاء في المكان ذاته، وقد تقتضي الضرورة أحيانًا إلى تغيير وتجديد أساليب الأفراد استجابة وملائمة لحاجة المجتمع الذي يعيشون فيه، وتكيفًا مع بيئة النظام العام، وبذلك يخلص الوظيفيون إلى أن المجتمع هو القوة الفاعلة في التاريخ، والمحرك الرئيس، وكافة المؤسسات المختلفة الأخرى لها دور، وتخضع لقوانين وقيم ثابتة. وأشارت إلى أن الناس غارقون في الضغط الاجتماعي تلبية لتوقعات اجتماعية، ووضحت أنهم يعبرون عن هذه الضغوطات طيلة الوقت، وبالوقت ذاته إذا أراد الأفراد أن يتصرفوا بشكل مغاير، ومحرر فإنهم تلقائيًا يتصرفون بما يتوافق مع النسق الكلي، ألا وهو المجتمع (عيوش، 2015، ص191).

ومن أهم المفاهيم الأساسية والمتفق عليها في النظرية أن المجتمع نسق اجتماعي، وأن هذا النسق يتشكل من تفاعل مجموعة من الأفراد، تحقيقًا لحاجاتهم ورغباتهم، وأكدت أن لهذا النسق مواصفات خاصة تحده، وتعمل على توازنه، وحفاظه على حدود واضحة محددة، ويحرص على تبادل العلاقات بين أجزاء النسق وتفاعلهم معًا، وخلاصة الأمر يمكن القول إن النسق الاجتماعي أشبه ما يكون بالوحدة العضوية المتكاملة، فكل عضو يؤدي دوره، ويرتبط بالأعضاء الأخرى ويتكامل معها ليؤدي دورًا آخر (عيوش، 2015، ص191).

وترى الباحثة أن النظرية الوظيفية تنطبق على حال المرأة العاملة من جانب أن كل شخص يؤدي وظائف معينة في مجموعة؛ يتبادلون بعض القيم السياسية والأخلاقية والجمالية والعلمية وغيرها. فالجماعة تولد الرأي العام، وتشحن العقل وتصقله وتشكل الشخصية والإرادة، ومن

خلال المجموعة يرتفع الشخص إلى مستوى الشخصية، وهو موضوع واع للإبداع التاريخي. إن المجموعة هي المشكل الأول للشخصية، والجماعة نفسها يتشكل منها المجتمع، ونتيجة لتغير قيم المجتمع وتبدلها وأخذها بالجانب الاستهلاكي تتغير الأدوار والوظائف بحيث تصبح المرأة عنصراً فاعلاً من الناحية الوظيفية ويتطلب منها أداء مهام ووظائف إضافية بهدف رفع مستوى الأسرة المعيشي وهو ما يشكل تغيراً على وظائف المرأة نتيجة لانتقال المجتمع إلى مجتمع استهلاكي.

نظرية الصراع

تعود جذور نظرية الصراع الاجتماعي إلى "هرقليط اليوناني"، والعلامة "ابن خلدون" من خلال أفكارهم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي طرحها في رؤيتهم للمجتمع الإنساني وتحليله لموضوع العصبية والسلطة السياسية (حلمي، 2009، ص 93).

وقد برزت أفكار الصراع ضمن الفلسفة المثالية في كتابات هيغل الذي أكد على وجود صراع الأفكار، إلى أن جاء ماركس وطورها فيما بعد، وعرفت (بالماركسية)، محولاً هذه النظرة إلى أفكار مادية تتمثل في صراع الطبقات الاجتماعية والمادية، وقد تطورت هذه الأفكار إلى نظرية أهم ما جاء فيها أنّ النظم الاجتماعية ليست متحدة ومنسجمة، بل متباينة في القوة فيما بينها، وبالتالي تميل إلى التغيير سعياً لتأكيد ذاتها وضمان حقوقها، والتخلص من الطبقة المسيطرة عليها، كل ذلك لن يتأتى إلا عن طريق الصراع (زيدان، 2016، ص 189).

ويتبلور الصراع حسب هذه النظرية إلى محاور أساسية؛ المحور الأول: يتمثل في المواقف الصراعية، وهو بداية تناقض المصالح أو القيم بين طرفين أو أكثر، ويتجلى في إدراك وقف وعيها بهذا التناقض، وهذا يتطلب توافر أو تحقق الرغبة من جانب أحد الأطراف في تبني موقف لا يتفق بالضرورة مع رغبات الطرف الآخر، أو (الأطراف الأخرى)، بل إن هذا الموقف قد يتصادم مع باقي هذه المواقف. أمّا المحور الثاني لمفهوم الصراع فإنه يتعلق بأطراف الموقف الصراعية، وبوجه عام يمكن التمييز بين المواقف الصراعية من حيث أطرافها على ثلاثة مستويات: جاء المستوى الأول بالصراعات الفردية: أي التي تكون بين الأطراف،

فإن دائرة هذا الصراع وموضوعه يتجهان إلى أن يكون الصراع فيها بين الأفراد. ويتعلق المستوى الثاني في الصراع بين الجماعات: وتتعدد أنواع هذا الصراع بتتوع أطرافه، كما أن دائرته ومجالاته تكون عادة أكثر اتساعاً وتنوعاً عن نظيرتها في دائرة الصراع الفردي. أما المستوى الثالث فإنه يختص بالصراع بين الدول، والذي عادة ما يعرف بالصراع الدولي (بدوي، 1997، ص40).

وترى النظرية أنَّ الصراع هو أساس تكوّن التنظيمات الاجتماعية كلها، على الرغم من عدم وجود صراع بحت، وعلى أية حال تستمد النظرية أساسها من وجود القوة والسلطة، وهما من أهم عناصر نظرية الصراع، فالقوة تشير ببساطة إلى وجود القدرة على تحقيق الأهداف، والرغبة في إشباع الحاجات، أمّا السلطة فتوحي بإمكانية فرض الأوامر على الآخرين وإخضاعهم لها، وبالتالي فهي تشير إلى استخدام القوة، وعلى صلة مباشرة بالأدوار الاجتماعية، وأخيراً يمكن القول إنَّ نظرية الصراع تخلص إلى وجود قوتين متعارضتين في النسق الاجتماعي قوة قائمة، وأخرى رغم تناقضها تابعة لها. ولم يقتصر الصراع على الأفراد داخل النسق المجتمعي، بل ينعكس ذلك أيضاً على الهيئات كما يرى " رالف داهر ندوف"، فهو يعتقد أن الصراع يكمن أيضاً في المؤسسات الاجتماعية ذات الطابع السلطوي، ويعلل سبب الصراع مساعي أحد أطراف الهيئة للهيمنة على قوى النفوذ، عندئذ تتباعد المصالح، وتتسع دائرة الصراع، استجابة للظرف وتلبية لحاجة كافة أطراف الهيئة وتحقيقاً للتوازن والاستقرار بين أجزاء النسق المجتمعي.

أما الصراع الاجتماعي فقد تناوله "لويس كوزر" وأشار إلى أن النظام الاجتماعي نسق مترابط من أجزاء مختلفة في إمكاناتها، وبذلك يدل دلالة واضحة على وجود اختلال في التوازن، وبالتالي نشوء صراع بين الأجزاء، وأكد أن الصراعية المصلحي يطول أمده كلما كانت أهداف الجماعات متباعدة أو أقل تحديداً، فيشعر كل طرف بأنه مهدد أكثر، وبالتالي يصبح تحقيق استسلام غير مشروط من العدو أو الخصم أكثر صعوبة من عقد هدنة لإجراء المحادثات، كما أن حدة الصراع تزداد كلما كان التضامن الداخلي لكل من الجماعات المتصارعة أكبر، على ما يعرف بـ "معنا أو ضدنا" ، ويعود ذلك إلى التعبئة الأيديولوجية التي تحصل تحت الضغط، كما

تفترض نظرية الصراع بأن حدة الصراع تزداد كلما كانت الحدود الفاصلة بين الأطراف المتصارعة أكثر وضوحًا، والسبب في ذلك أنه تحت ضغط الصراع العنيف لن يكون هناك إيقاف للمبارزة مسموحًا، وبشكل تلقائي تسود عقلية " معنا أو ضدنا" وسيكون هناك جهود قوية أيضاً للانسحاب عن العدو(عيوش، 2015، ص196).

ومما لا شك فيه أنّ نظرية الصراع تحتل مكاناً بارزاً في تفسير الكثير من المشاهدات التاريخية، وتعلل الكثير من التصورات في الواقع المجتمعي، بشكل لا تضاهيه فيه أي نظرية أخرى من نظريات علم الاجتماع، وأقرب ما تكون هذه النظرية أيضاً الى الواقع الفلسطيني، وذلك لأن الصراع يشكل جزءاً أساسياً من مسيرة تاريخ الشعب الفلسطيني، فترى النظرية أنّ العمل يسعى جاهداً إلى رفع سقف الأهداف والمصالح التي يطلبها من الشعب الفلسطيني، فكانت هذه الأهداف منذ البدء تحمل شعارات ذات طبيعة متدرجة في الارتفاع في سلم المطالب، وكان شعار الأرض مقابل السلام، ثم الأمن مقابل السلام، ثم الاعتراف بالهوية اليهودية مقابل السلام، ثم الانتقال إلى سياسات الاستيلاء على الأراضي الفلسطينية بشكل غير مسبوق مقابل السلام، وبالتالي هذه المتطلبات تجعل موقف الصراع موقفاً بعيداً كل البعد عن مصالح الأطراف، وبالتالي تزداد حدته ويطول أمده، وهذا الامتداد يجعل العقلية بين مع أو ضد، هي السائدة.

إنّ تفسير نظرية الصراع وربطها بموضوع الدّراسة الضغوط الاجتماعية لدى العاملات في جامعة النجاح يمثل عرضاً للمشكلة الاجتماعية التي تواجهها العاملات في جامعة النجاح، فالسؤال هنا كيف تستطيع هذه النظرية تصوير شكل علاقة العاملات في جامعة النجاح وسط هذا الصراع المجتمعي؟ إذ تؤكد هذه النظرية أنّ الصراع يفرض على العاملات في جامعة النجاح بشكل خاص تحمل المصاعب الناتجة عن العمل، واستيعاب الضغوط التي تفرض عليهن بوصفهن محور الصراع ومركزه، فهن العنصر الاجتماعي الأول الذي يواجه المشاكل الناتجة عن هذا الصراع نتيجة لغياب الزوج بسبب العمل في جامعة النجاح، وتفرض طبيعة الصراع واحتداه وامتداده عليهن الحرج من اللجوء والمطالبة بحقوقهن الفردية والقانونية، فهن في الكثير من الأحيان تترفعن عن العديد من القضايا كالطلاق مثلاً أو الزواج، وتخضعن في الوقت نفسه لرغبات المجتمع وخصوصاً العائلة الممتدة في اللجوء إلى تبعية العمل. وبالتالي

يمكن القول إن نظرية الصراع لم تقدم حلاً لواقع الضغوط الاجتماعية التي تواجه العاملات في جامعة النجاح، وإنما حاولت ربط صراعهن بالصراع الفلسطيني، العمل في جامعة النجاح أولاً وبالصراع العائلي ثانياً. كما أن الباحثة ترى أن نظرة الصراع بين الرجل والمرأة على الأدوار والنتائج المترتبة على هذا الصراع من تغير اجتماعي ومفاهيمي وقيمي تمثل بالتغير في الأنظمة والقوانين وتطبيقاتها، وقد استخدمت الدراسة النظرية الوظيفية في تفسير نتائج الدراسة.

النظرية النسوية

تتدرج العديد من النظريات التي تناولت المرأة تحت مسمى النسوية، وهي على اختلاف توجهاتها الفكرية تسعى إلى تشخيص ومعالجة أوجه التفاوت الاجتماعية التي تواجهها المرأة في المجتمعات بشكل عام وفي العمل بشكل خاص.

ترى النظريات النسوية أن الاختلافات الرئيسية بين الرجل والمرأة ترجع إلى الاختلاف في طبيعة الخبرات التي يواجهانها والمحيط بكل منهما، وهو ما يؤدي إلى اختلاف أشكال الاستغلال التي يتعرضان لها؛ فالسياقات الاجتماعية تفرض أشكالاً مختلفة من الاستغلال على كل من الرجل والمرأة كما تفرض أشكالاً مختلفة من التحلي للتوصل إلى الأسباب المؤدية لهذه التفاوتات. ويعد استغلال النساء القاسم المشترك بين هذه النظريات كافة بالرغم من اختلاف الأطر النظرية التي تنطلق منها والنتائج التي تنتهي إليها. (عبد العظيم، 2014).

إن محاولة التوصل لتصنيف للنظريات المختلفة التي تناولت المرأة لا بد وأن تكون ملمة بالطريقة التي تطورت بها النظريات النسوية منذ نشأتها وحتى الآن. وفي هذا السياق يمكن تحديد ثلاثة أطر نظرية هامة تشمل العديد من النظريات النسوية تحت مظلتها هي:

1. النظريات النسوية الإصلاحية Reform Gender Feminisms، وهي تركز بشكل رئيس على عمل النساء في الأسرة والاقتصاد ككل، ومحاولة التوصل لأشكال الاستغلال المختلفة التي تتعرض لها المرأة في سياقات العمل المختلفة، وذلك من أجل تحسين ظروفها والارتقاء بأوضاعها المعيشية.

2. النظريات النسوية المقاومة Resistance Gender Feminisms، وهي تركز على العنف والقهر الجنسي الموجه ضد النساء، وعلى استخدام خبرات النساء بوصفها عنصرا مركزيا بالنسبة للمعرفة والثقافة المجتمعية، أي نقلها من حيز التداول النسائي لتمثل عنصرا مجتمعيًا هاما يعيد تشكيل المعرفة العامة والثقافات المختلفة المشكلة لبنية المجتمع.

3. النظريات النسوية المتمردة Rebellion Gender Feminisms، وهي تركز على العمليات والرموز التي تؤسس وتحافظ على نسق النوع، فالاهتمام هنا ينصب على ما تقوله المرأة ذاتها ومحاولة الإغلاء من شأنها مجتمعيًا، بحيث لا تخضع للخطاب الذكوري السائد والمهيمن. (عبد العظيم، 2014).

لقد ركبت في عصرنا الحاضر حركة النسوية في الغرب وتوقفت عن التحرك والتأثير فهي تمر في عصر من الأفول والسكون، ولكن ما زالت النسوية تطرح في البلاد الناشئة باعتبارها هماً اجتماعياً وتياراً ذا تأثير، وفي بلادنا تخطو النسوية وداعميها الخطوة الأولى، وقد ترجم كم كبير من الكتب حول النسوية ونظرياتها، وبما أن الفئة المستهدفة في الحركة النسائية بشكل رئيس هي الفتيات والشابات، لذا يبدو أن البيان الصحيح لنظريات النسوية وأسسها وأهدافها يؤثر أكثر من أي أسلوب آخر في محاربة الحركة النسوية. (رودكر، 2019).

إن كل نظرية أضافت على غيرها من النظريات بما ساعد في التطور العام للمدخل النسوي في التعامل مع وضعية النساء عبر العالم. فلم تنشأ النظرية النسوية مرة واحدة كاملة التشكل والقدرة على التعامل مع واقع النساء، بل يمكن القول إنها تطورت وفقا للسياقات الاجتماعية والزمنية المختلفة، وبما يساعد بدرجة أو بأخرى في توسيع الرؤية والقدرة على ضم فئات جديدة ومتنوعة من النساء المستلزمات الحقوق اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا.

ويرى (عبد العظيم، 2014) أن النظرية الليبرالية حاولت أن تحسن من ظروف النساء ضمن السياق العام للنظام الذي يوجدون فيه دون العمل على تغييره وإحلاله بنظام آخر غيره وفق قواعد اجتماعية جديدة. كما حاولت أن تغير من ظروف القمع والاستغلال التي تواجهها المرأة

من داخل النظام وبأدواته نفسها التي يكفلها ويتيحها مثل العمل على تغيير القوانين واستبدالها بغيرها، والتظاهر، والعمل من خلال المنظمات غير الحكومية.

وعلى العكس من ذلك، فإن النسوية الماركسية والاشتراكية أكثر أهمية بالنظر لدراسة وضعية المرأة من ناحية أنها تفتح آفاقا جديدة لمقاومة الظلم الذي تتعرض له في المجتمعات البشرية، وبشكل خاص في المجتمعات الغربية. فالتقاليد الماركسية تساعد بشكل رئيس على الربط بين القهر الذي تتعرض له المرأة وبين بنية الاستغلال الاقتصادي الرأسمالي، بل إنها تتقدم خطوة في هذا السياق من خلال عدم وقوفها فقط عند العمل المأجور، لكنها تتناول أيضا العمل غير المدفوع الأجر سواء في البيت أو الأسرة كبيرة الحجم، أو لا بوصفها ابنة في بيت أبيها وثانيا بوصفها زوجة. فالتحليل الاقتصادي السياسي الماركسي ساعد في تتبع التطورات الزمنية للمرأة بدءا من وضعيتها كفتاة في بيت والدها مرورا بوضعيتها كزوجة في بيت زوجها أو عائلة زوجها في ظل الاستغلال المتواصل لها عبر هذه المراحل الزمنية المتتابعة، وفي ظل هدر عملها غير مدفوع الأجر. وفي الواقع، فإن التحليل الطبقي الماركسي مازال يحتاج إلى التوسع بشكل أكبر وأعمق لكي يرتبط ارتباطا حقيقيا بالتحليلات النسوية في المجتمعات الإنسانية، وعلى رأس هذه التوسعات حاجته لمنح النساء قدرا أكبر في تحليلاته الطبقيّة مثلما يمنحها للرجال؛ فالتحليل الطبقي في الماركسية يبدو تحليلا ذكوريا أكثر منه تحليلا أنثويا.

وترى الباحثة أنه من خلال الربط بين ما تقدمه النظريات النسوية من تحليل لواقع المرأة والتفاوتات الاجتماعية التي تواجهها فإننا نقف أمام عوامل متشابهة إلى حد كبير بين المجتمعات التي تنتمي إلى ثقافة متقاربة، كما هو الحال في عالمنا العربي، فإن ما تتعرض له المرأة من ضغوطات اجتماعية ونفسية يمكن فهمه في إطار هذا الخليط من الأفكار والتحويلات السياسية والاقتصادية التي عصفت بالمنطقة العربية، وخصوصيتها الأيديولوجية، إذ ظلت المرأة العربية تواجه هذا المزيج المتنوع والمتناقض من التوجهات بين الليبرالية والماركسية والرأسمالية وغيرها من التوجهات الفكرية. وبالتالي صعوبة تحليل وتفكيك مشكلاتها والعوامل المؤثرة في زيادة الضغوطات النفسية والاجتماعية عليها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

من خلال هذا الفصل قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وبناء وتطوير أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات، حيث تعد هذه الدراسة دراسة استكشافية وصفية.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الكمي منهجا للدراسة؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، ولكونه منهج قائم على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع، ويعبر عنها بشكل كمي حيث يوضح مقدار الظاهرة وحجمها، وهذا المنهج يعتمد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا، لكي يتمكن من استخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة. إضافة إلى دراسة الحالة للتعمق في الظاهرة التي تساعد على تحليل النتائج الكمية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تقوم هذه الدراسة على مجتمع الدراسة المكون من العاملات في جامعة النجاح الوطنية حتى إعداد هذه الدراسة، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (389) عاملة، منهم (243) من العاملات الإداريات فقد بلغ (146) عاملة أكاديمية، حيث تم اختيار عينة بلغت (165) وهي تشكل نسبة 42.4% من مجتمع الدراسة، من العاملات في جامعة النجاح الوطنية تم اختيارهن بالطريقة القصدية، ويبين الجدول الآتي توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية.

جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	أقل من 30 سنة	78	47.3
	30-49 سنة	72	43.6
	أكثر من 50 سنة	15	9.1
المستوى التعليمي	دبلوم	24	14.5
	بكالوريوس	105	63.6
	ماجستير فأعلى	36	21.8
	أكاديمي	78	47.3
طبيعة العمل	إداري	87	52.7
	أقل من 400	42	25.5
الدخل الشهري بالدينار	400-1000	93	56.4
	أكثر من 1000	30	18.2
	متزوجة	122	73.9
الحالة الاجتماعية	عزباء	32	19.4
	مطلقة/ارمله	11	6.7
	درجة أولى	12	7.3
القربانة من الزوج	من الأقارب	39	23.6
	ليس من الأقارب	114	69.1
	من نفس البلد	117	70.9
العلاقة المكانية بين الزوجين:	من بلد آخر	48	29.1
	علاقة حب	69	41.8
العلاقة مع الزوج قبل الزواج	علاقة عادية	33	20.0
	بسيطة	9	5.5
	لا علاقة	54	32.7
	المجموع	165	%100

يتضح بيانات عينة الدراسة، أن (47.3%) من المستجيبات ينتمين إلى الفئة العمرية أقل من 30 سنة، بالإضافة إلى أن نسبة (63.6%) من العاملات في جامعة النجاح يحملن درجة البكالوريوس، كما إن نسبة 52.7% من العاملات في جامعة النجاح يعملن في المجال الإداري، أي ما يقارب (56.4%) يحصلن على دخل شهري يتراوح بين 400-1000، وتبين أن نسبة 73% من عينة الدراسة هن من المتزوجات، مقابل نسبة 19% عزباوات، وأن نسبة (69.1%) من المستجيبات أشرن إلى أنهن ليسوا أقرباء لأزواجهن. عينة الدراسة بنسبة 70.9% أشرن إلى أن العلاقة المكانية بين الزوجين هي من نفس البلد، وأن أغلب عينة الدراسة من العاملات في الجامعات، أي بنسبة 88.2% لا علاقة لهم مع الزوج قبل الزواج.

وترى الباحثة أن عينة الدراسة تمثل الفئة الشابة في المجتمع الفلسطيني، وهي أيضا فئة متعلمة بدرجة جامعية، كما أن هناك تساوي تقريبا- بين العاملات في المجال الإداري والأكاديمي، وتبين العينة أن أغلب العاملات في الجامعة تملك دخلاً متوسطاً وهو أعلى من الحد الأدنى للأجور.

أسئلة عن زوج المستجيبة

جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المتعلقة بالزوج

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
عمر زوج المستجيبة	أقل من 30 سنة	51	30.9
	30-49 سنة	87	52.7
	أكثر من 50 سنة	27	16.4
المستوى التعليمي	دبلوم	45	27.3
	بكالوريوس	90	54.5
	ماجستير فأعلى	30	18.2
الحياة العملية	يعمل	153	92.7
	لا يعمل	12	7.3
الدخل الشهري بالدينار	أقل من 400	21	12.7
	400-1000	102	61.8
	أكثر من 1000	42	25.5
مكان العمل:	قريب من البيت	33	20.0
	من نفس المحافظة	90	54.5
	خارج المحافظة	42	25.5
المجموع		165	%100

يتضح من بيانات عينة الدراسة أن الفئة العمرية لأعمار أزواج العاملات في جامعة النجاح وفق عينة الدراسة كانت من الفئات العمرية 30-49 سنة، أي بنسبة (52.7%)، وأن نسبة عالية منهم أي بنسبة 54.5% يحملون مؤهلات علمية من فئة بكالوريوس، أما ما يتعلق بالدخل الشهري بالدينار فإن نسبة 61.8% من عينة الدراسة لهم 400-1000 وأن نسبة 54.5% من العينة يعملون في نفس المحافظة. وترى الباحثة أن هناك توافقاً بين العاملات في الجامعة حسب عينة الدراسة مع أزواجهن من حيث التقارب العمري، والدخل الشهري، إلا أن هناك اختلافاً من حيث البعد عن مكان العمل.

أدوات الدراسة

الاستبانة

طورت الباحثة الاستبانة كأحد أدوات البحث؛ وذلك من أجل جمع البيانات من الأشخاص موضع البحث، والاستبانة مصممة من أجل التحليل الإحصائي للإجابات، وتتميز الاستبانة بأن لها إجابات قياسية محددة بشكل يجعل من السهل تجميع البيانات وتنظيمها، وقد قامت الباحثة ببنائها وتطويرها كأداة لجمع المعلومات بعد مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، ومراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة وقد تكونت أداة الدراسة من أجزاء، هي:

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن المستجيب حيث قامت الباحثة بتعبئة الاستبانة، بالإضافة إلى معلومات شخصية عن العائلات في الجامعات، وأزواجهن.

الجزء الثاني: واشتمل على (77) فقرة، وتم تقسيمها الى أربعة مجالات، هي: (إيجابيات العمل في الجامعات، سلبيات العمل في الجامعة، الضغوط الاجتماعية، والضغوط النفسية)، وضعت درجات الاستجابة على فقراتها وفق مقياس ليكرت الخماسي، ويبدأ بالدرجة الكبيرة جداً وتُعطى (5) درجات، ثم الكبيرة وتُعطى (4) درجات، ثم المتوسطة وتُعطى (3) درجات، ثم القليلة وتُعطى درجتين، وينتهي بالقليلة جداً وتُعطى درجة واحدة فقط.

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص، وذلك من أجل التأكد من ملائمة فقرات الاستبانة والتعقيب عليها، ومن حيث صياغة فقراتها، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت من أجله، وبعد عرضها على المحكمين فقد تمت صياغة بعض الفقرات إلى فقرتين نظراً لكونها تمثل أكثر من جواب، وتم الأخذ برأي الأغلبية أي ما يعادل نسبة (75%) من الأعضاء المحكمين، وبهذه النتيجة يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية.

ثبات الأداة

تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرو نباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والجدول (6) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (6) معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالات الاستبانة التي تقيس الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطني أنموذجاً

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرو نباخ ألفا
	إيجابيات العمل في الجامعات	12	0.89
	سلبيات العمل في الجامعة	11	0.92
	الضغوط الاجتماعية	24	0.94
	الضغوط النفسية	30	0.95

يتضح من الجدول (6) أن الدرجة الكلية لمجالات الاستبانة في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً ذات قيمة عالية أكثر من 70%، وتفي بأغراض الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد الاستبانة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة (الدراسة) والتي تم الحصول عليها من جامعة النجاح الوطنية في عام 2019-2020.
- توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وتم استرجاعها.
- قامت الباحثة باستخدام تقنيات Google Forms عبارة عن برنامج لإدارة الاستبيان مضمن في مجموعة برامج Google Docs Editors جنباً إلى جنب مع مستندات

Google و جداول بيانات Google والعروض التقديمية يسمح بجمع المعلومات من المستخدمين من خلال الاستطلاعات. يمكن إدخال المعلومات التي تم جمعها تلقائيًا في جدول بيانات بترميز الاستبانة وتفرغها باستخدام الحاسب الآلي وذلك من أجل تحليلها ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

- بعد أن تم إدخال البيانات للحاسوب تم تحليلها واستخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها.

المعالجات الإحصائية

تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1. تقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. ولفحص الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات التي تحوي على أكثر من مستويين فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).
3. ولحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة استخدمت الباحثة معادلة كرو نباخ ألفا (Alpha Cronbach's).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

سيتم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها وفرضياتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول

ما إيجابيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة، ثم تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، وتم حساب المدى ($4=1-5$)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي ($0.80 = 5/4$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من 1 إلى 1.80 يمثل (درجة منخفضة جداً).
- من 1.81 وحتى 2.60 يمثل (درجة منخفضة).
- من 2.61 وحتى 3.30 يمثل (درجة متوسطة).
- من 3.31 وحتى 4.20 يمثل (درجة مرتفعة).
- من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (درجة مرتفعة جداً).

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال إيجابيات العمل في الجامعة

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت.ع.	التسلسل
متوسطة	61.82	96.	3.09	إمكانية الترقية في الجامعة أسرع من المؤسسات الأخرى	3	.1
متوسطة	68.73	93.	3.44	الرواتب في الجامعة أعلى من العمل في القطاع العام	2	.2
كبيرة	74.55	87.	3.73	الامتيازات في الجامعة أكثر منها في غيرها من المؤسسات	11	.3
كبيرة	75.64	99.	3.78	تطوير الشخص لإمكانياته وقدراته في الجامعة أكبر	4	.4
كبيرة	77.09	1.00	3.85	الخبرات في الجامعة تتيح للشخص فرص عمل جديدة	5	.5
كبيرة	77.09	1.00	3.85	العمل في الجامعة يتيح للفرد السفر الخارجي للمشاركة في المؤتمرات والندوات	7	.6
كبيرة	77.82	59.	3.89	يتمتع العمل في الجامعة بالاستقرار المالي	9	.7
كبيرة	79.27	99.	3.96	إمكانية الحصول على بعثات دراسية لإكمال تعليمي	8	.8
كبيرة	79.64	98.	3.98	العمل في الجامعة يسهل المهارات من خلال الدورات التدريبية	6	.9
كبيرة جدا	81.82	77.	4.09	العمل في الجامعة مريح للتعامل مع فئة متففة وواعية	10	.10
كبيرة جدا	85.82	80.	4.29	أضمن تعليم أولادي بالمجان مستقبلا	12	.11
كبيرة جدا	86.91	61.	4.35	العمل في الجامعة يعطي مكانة اجتماعية للعامل	1	.12
كبيرة جدا	86.36	0.54	4.32	المجال الأول: إيجابيات العمل في الجامعة		

يتضح من نتائج الدراسة بأن الدرجة الكلية إيجابيات العمل في الجامعة قد حصلت على درجة استجابة كبيرة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.32 وبانحراف معياري بلغ 0.54 وبنسبة استجابة بلغت 86.36%.

كما يتضح من نتائج الدراسة بأن أعلى الفقرات التي حصلت على درجات استجابة مرتفعة تمثلت في الفقرات ذات العلاقة بمواضيع مثل العمل في الجامعة مريح للتعامل مع فئة متفحة وواعية، وضمن تعليم أولادي بالمجان مستقبلاً، والعمل في الجامعة يعطي مكانة اجتماعية للعاملة.

كما يتضح بأن الفقرات التي حصلت على أدنى درجات الموافقة كانت تتعلق بمواضيع أخرى مثل إمكانية الترقية في الجامعة أسرع من المؤسسات الأخرى، الرواتب في الجامعة أعلى عن العمل في القطاع العام، الامتيازات في الجامعة أكثر من غيرها من المؤسسات.

عند إسقاط النظرية الوظيفية على الدراسة الحالية فإن إيجابيات العمل في الجامعة يعتبر من جوهر ثقافة المجتمع الفلسطيني، فهي محدد لهوية الفرد، ودوره في المجتمع، إذ إن العاملات في الجامعات تحمل مكانة اعتبارية في المجتمع الفلسطيني، وإن النسق الاجتماعي يسعى إلى مساعدة العاملات في الجامعات، فإيجابيات العمل في الجامعة تجعل العمل مطلباً للراغبين في العمل وتحاول الكثيرات التقدم بالطلبات للعمل واستخدام أساليب مختلفة للحصول على الوظيفة، حتى أن كثير من العاملين والعاملات في الجامعة يعملون بدوام جزئي أو عقد لفترة أملاً في الحصول على عقد دائم، لأن العمل يحمل في ثناياه مركزاً اجتماعياً مرموقاً.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني

ما سلبيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة، ونتائج الجدول التالي توضح ذلك.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال سلبيات العمل في الجامعة

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت.ع.	التسلسل
متوسطة	61.45	1.22	3.07	هناك تمييز واضح بين الإناث والذكور	9	.1
متوسطة	62.91	1.11	3.15	إدارة الجامعة لا تعطي العاملين حقوقهم	6	.2
متوسطة	63.27	1.11	3.16	انعدام أجواء الديمقراطية والحوار	2	.3
متوسطة	64.00	1.11	3.20	المردود المالي لا يتناسب مع العمل	7	.4
متوسطة	65.45	1.06	3.27	نظام تثبيت العمل في الجامعة يتعارض مع قانون العمل	5	.5
متوسطة	65.82	1.17	3.29	يسيطر الذكور على الوظائف العامة والمناصب العليا	10	.6
متوسطة	67.27	1.12	3.36	إمكانية الترقية للإناث أقل منها لدى الذكور	11	.7
متوسطة	67.64	1.06	3.38	الموظف يعيش في الجامعة تحت الضغوط الكبيرة	8	.8
متوسطة	69.09	1.22	3.45	التسلط الإداري	3	.9
متوسطة	69.45	1.01	3.47	طول فترة الدوام في الجامعة	1	.10
مرتفعة	74.91	1.09	3.75	الوساطة والمحسوبية منتشرة في الجامعة أكثر غيرها	4	.11
متوسطة	68.36	75.	3.42	المجال الثاني: سلبيات العمل في الجامعة		

يتضح من نتائج الدراسة بأن الدرجة الكلية سلبيات العمل في الجامعة لدى العائلات في جامعة النجاح الوطنية قد حصلت على درجة استجابة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.42) وانحراف معياري بلغ (0.75) وبنسبة استجابة بلغت 68.36%.

كما يتضح من نتائج الدراسة بأن أعلى الفقرات التي حصلت على درجات استجابة مرتفعة تمثلت في الفقرات ذات العلاقة بمواضيع مثل التسلسل الإداري، وطول فترة الدوام في الجامعة، والوساطة والمحسوبية المنتشرة في الجامعة أكثر غيرها.

كما يتضح بأن الفقرات التي حصلت على أدنى درجات الموافقة كانت تتعلق بمواضيع مثل هناك تمييز واضح بين الإناث والذكور، وإدارة الجامعة لا تعطي العاملين حقوقهم، وانعدام أجواء الديمقراطية والحوار.

وعلى ضوء النظرية الوظيفية فإن كل فرد من أفراد العائلة يؤدي وظيفة، وله مهمة ينجزها، ويعد جزءاً لا غنى عنه في الوحدة المتكاملة، لكن وفي ضوء ما هو سائد من نظرة في المجتمع الفلسطيني والمجتمعات المشابهة فإن لهذه السلبيات أن تشكل ضغوطاً اجتماعية على العاملات في جامعة النجاح الوطنية فالتمييز بين الذكور والإناث وسيطرة الذكور على المناصب العليا، تعزز الإحساس بالتمييز على أساس النوع الاجتماعي، كما أن الاستجابة المتوسطة على الفقرات الخاصة بحقوق الموظفين والمردود المالي والتسلسل الإداري وطول فترة الدوام والوساطة والمحسوبية، تضعف من ثقة العاملات بنزاهة بيئة العمل وتشكل ضغوطاً اجتماعية تنعكس سلباً على تفاعلهن مع بيئة العمل وأدائهن الوظيفي وإنتاجيتهن.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث

ما واقع الضغوط الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة، ونتائج الجدول التالي توضح ذلك.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الضغوط الاجتماعية

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	التسلسل
منخفضة جدا	37.09	86.	1.85	النظرة إلى موظفات الجامعة نظرة سلبية من المجتمع	21	.1
منخفضة جدا	42.55	81.	2.13	العمل في الجامعة يزيد من التفكك الأسري.	16	.2
منخفضة جدا	43.64	1.01	2.18	أفكر جيدا في ترك العمل بسبب عدم قدرتي على التوفيق بين العمل والمنزل	10	.3
منخفضة جدا	43.64	1.03	2.18	لا أشجع الإناث على العمل في الجامعة	12	.4
منخفضة جدا	44.73	79.	2.24	العمل في الجامعة يخلق مشاكل مع الأزواج	17	.5
منخفضة جدا	48.36	97.	2.42	أواجه صعوبات في التعامل مع الموظفين	15	.6
منخفضة جدا	49.09	97.	2.45	العمل في الجامعة يؤثر سلبيا على العلاقات الزوجية.	5	.7
منخفضة	50.55	99.	2.53	العمل في الجامعة يجعلني أقصر في تربية أولادي	4	.8
منخفضة	51.64	99.	2.58	العمل في الجامعة يجعلني أقصر في علاقتي الزوجية	3	.9
منخفضة	52.73	98.	2.64	أواجه صعوبات في التعامل مع الطلبة	14	.10
منخفضة	54.18	1.08	2.71	العمل في الجامعة يجعلني أقصر في واجباتي المنزلية	2	.11
منخفضة	56.00	1.12	2.80	عملي في الجامعة يحرمني من المشاركة في كثير من المناسبات الاجتماعية	6	.12

منخفضة	56.36	1.23	2.82	أفتقر إلى دعم زملاء العمل لي لتخفيف الضغوط	19	.13
منخفضة	57.09	1.12	2.85	إذا أتاحت لي فرصة عمل أخرى فسوف أترك علمي	11	.14
منخفضة	57.45	1.13	2.87	العمل في الجامعة يضعف علاقتي الاجتماعية خارج الجامعة	1	.15
منخفضة	58.18	1.17	2.91	الانتقادات المجتمعية بسبب تقصيري في المشاركات الاجتماعية تخرجني كثيرا	24	.16
منخفضة	59.64	1.09	2.98	عملي في الجامعة يحملني أكثر من طاقتي	7	.17
متوسطة	62.91	1.23	3.15	أعاني من قصر الوقت لإتمام الالتزامات الاجتماعية	13	.18
متوسطة	63.27	1.11	3.16	ظروفي الاقتصادية هي التي تعمل على استمرار عملي في الجامعة	20	.19
متوسطة	66.91	1.40	3.35	الوساطة والمحسوبة هي أكثر ما يميز العمل في الجامعة	22	.20
متوسطة	68.00	93.	3.40	أحاول أن أحسن علاقتي الاجتماعية في أضيق حدودها	18	.21
متوسطة	70.91	89.	3.55	علاقتي مع زملاء العمل أقوى من العلاقات القريبة	9	.22
متوسطة	72.00	1.06	3.60	أحب العزلة الاجتماعية للاستماع بوقتي	8	.23
متوسطة	74.18	99.	3.71	ظروف العمل في الجامعة قبل 10 سنوات أفضل من الآن	23	.24
منخفضة	57.82	98.	2.89	المجال الثاني: الضغوط الاجتماعية		

يتضح من نتائج الدراسة بأن الدرجة الكلية لتمكين المرأة خاصة العاملات في جامعة النجاح الوطنية قد حصلت على درجة استجابة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.89) وبانحراف معياري بلغ (0.98) وبنسبة استجابة بلغت 57.8%.

كما يتضح من نتائج الدراسة بأن أعلى الفقرات التي حصلت على درجات استجابة مرتفعة تمثلت في الفقرات ذات العلاقة بمواضيع مثل أحاول أن احصر علاقاتي الاجتماعي في أضيق حدودها علاقاتي مع زملاء العمل أقوى من العلاقات القريبة، وأحب العزلة الاجتماعية للاستماع بوقتي ظروف العمل في الجامعة قبل 10 سنوات أفضل من الآن.

كما يتضح بأن الفقرات التي حصلت على أدنى درجات الموافقة كانت تتعلق بمواضيع مثل النظرة إلى موظفات الجامعة نظرة سلبية من المجتمع، والعمل في الجامعة يزيد من التفكك الأسري في جامعة النجاح، وأفكر جيدا في ترك العمل بسبب عدم قدرتي على التوفيق بين العمل والمنزل، ولا أشجع الإناث على العمل في الجامعة

وترى الباحثة من خلال نتائج الدراسة بأنه فيما يتعلق بمجال الضغوطات الاجتماعية أن تمكين العاملات في جامعة النجاح يحظى بدعم واجتماعي أفضل مما يمكن الوصول إليه، إلا أن هذا التمكين لا يمكن أن يغير الإحساس بالضغوط الوظيفية. فالضغوط الاجتماعية بمجملها تعد منخفضة لكون العمل في الجامعة يعطي إيجابيات تخفف من هذه الضغوط وتقلل من حدتها، لكن ذلك يأتي بالقياس إلى النظرة الكلية للعمل في الجامعة مقارنة بالعمل في وظائف أخرى، كما أن كثيرا من الضغوط تعد مشتركة بين عموم بيئات العمل.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع

ما واقع الضغوط النفسية التي تواجه عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في الجامعة النجاح الوطنية؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة، ونتائج الجدول التالي توضح ذلك.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الضغوط النفسية

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل	الترتيب
منخفضة جدا	45.45	1.02	2.27	أعتقد أن عملي في الجامعة خطأ يجب تصويبه	1.	27
منخفضة جدا	46.91	88.	2.35	أعرض لمضايقات كثيرة من الزملاء في العمل	2.	8
منخفضة جدا	48.36	95.	2.42	نظام العمل في الجامعة غير مناسب للمرأة المتزوجة ويخلق المشاكل لها	3.	23
منخفضة جدا	49.45	1.03	2.47	يتهمني زوجي وأسرتي بالتقصير دائما	4.	20
منخفضة جدا	49.45	1.18	2.47	أفكر جيدا في ترك العمل بسبب الضغوط التي أواجهها	5.	26
منخفضة	50.55	1.30	2.53	دافعتي للعمل ضعيفة	6.	4
منخفضة	50.55	1.15	2.53	أحس بفقدان الأمان والاستقرار النفسي في العمل	7.	7
منخفضة	52.73	1.22	2.64	دافعتي للعمل منخفضة	8.	6
منخفضة	55.64	1.13	2.78	أعرض لمضايقات كثيرة من النظام الإداري	9.	9
منخفضة	56.73	1.21	2.84	مشاكلي العائلية والعمل تضعف تركيزي في العمل	10.	21
منخفضة	57.09	1.17	2.85	ضغوط العمل تؤثر على سلوكي مع أسرتي	11.	10
منخفضة	57.09	1.07	2.85	الضغوط النفسية تجعلني أعاني من أمراض عضوية	12.	16
منخفضة	58.18	1.23	2.91	أشعر بالذنب اتجاه التقصير نحو أسرتي	13.	1
منخفضة	58.55	1.18	2.93	أشعر بالقلق بسبب اتهامي بالتقصير	14.	5

منخفضة	58.55	1.13	2.93	بسبب الضغوط النفسية أصحبت أعاني من الاكتئاب	17	.15
متوسطة	60.00	1.18	3.00	أشعر بفقدان الأمان والاستقرار النفسي	22	.16
متوسطة	62.18	1.23	3.11	رونين العمل يجعلني أشعر بالكأبة	25	.17
متوسطة	62.55	1.13	3.13	أشعر بالتشتت بين واجباتي الاجتماعية والعمل	29	.18
متوسطة	64.36	1.19	3.22	أشعر بالتوتر بسبب كثرة الأعمال الملقاة على عاتقي	2	.19
متوسطة	64.36	1.21	3.22	كثرة المسؤوليات وقلة النوم يجعلني متوترة دائما	11	.20
متوسطة	64.73	1.15	3.24	الثقة بين العاملين منخفضة	13	.21
متوسطة	65.45	1.17	3.27	أتصرف بعصبية نتيجة مشاكل العمل	3	.22
متوسطة	65.45	1.23	3.27	بسبب الضغوط النفسية لا أستطيع التعبير عن مشاعري	19	.23
متوسطة	66.18	1.21	3.31	إدارة الجامعة لا تراعي الجوانب الأنثوية لدى الموظفات	14	.24
متوسطة	66.55	1.24	3.33	تحميلي أكثر من طاقتي في العمل والبيت يجعلني متوترة وعصبية	18	.25
متوسطة	67.64	1.04	3.38	أتصرف بحذر مع زملاء العمل	12	.26
متوسطة	68.00	1.25	3.40	كثرة الالتزامات المالية لا تتيح لي الترفيه والترويح عن النفس	24	.27
مرتفعة	70.91	1.10	3.55	الضغوط النفسية على المرأة أكثر بكثير من الذكور	15	.28
مرتفعة	71.27	1.29	3.56	بعدي عن الأولاد في العمل يشعرني بالقلق عليهم	30	.29
مرتفعة	72.73	1.26	3.64	البطالة وقلة فرص العمل تزيد من الضغوط النفسية على الموظفات	28	.30
متوسطة	64.73	1.14	3.24	المجال الرابع: الضغوطات النفسية		

يتضح من نتائج الدراسة بأن الدرجة الكلية الضغوط النفسية خاصة لدى العاملات في جامعة النجاح الوطنية قد حصلت على درجة استجابة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وبانحراف معياري بلغ (1.14) ونسبة استجابة بلغت 64.73%.

كما يتضح من نتائج الدراسة بأن أعلى الفقرات التي حصلت على درجات استجابة مرتفعة تمثلت في الفقرات ذات العلاقة بمواضيع مثل الضغوط النفسية على المرأة أكثر بكثير من الذكور، وبعدي عن الأولاد في العمل يشعرني بالقلق عليهم، والبطالة وقلة فرص العمل تزيد من الضغوط النفسية على الموظفات.

كما يتضح بأن الفقرات التي حصلت على أدنى درجات الموافقة كانت تتعلق بمواضيع مثل أعتقد أن عملي في الجامعة خطأ يجب تصويبه، وأتعرض لمضايقات كثيرة من الزملاء في العمل، ونظام العمل في الجامعة غير مناسب للمرأة المتزوجة ويخلق المشاكل لها، ويتهمني زوجي وأسرتي بالتقصير دائماً.

وترى الباحثة أن الضغوط النفسية كانت أعلى من الضغوط الاجتماعية، لأن الضغوط النفسية هي حقيقية تعاني من منها المرأة العاملة في الجامعة في داخلها وفي مكنونها النفسي، فهي ضغوط تسبب لها التوتر والقلق والإجهاد، وقد تكون نابعة من ضغوط الأسرة والالتزامات الواجبة عليها، أو من خلال الضغوط في العمل والتي تتعلق بفقدانها للعمل، أو ضغوط الرؤساء في العمل وزيادة العبء الوظيفي عليها.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

الدرجة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب	النسبة
منخفضة	57.82	.98	2.89	الضغوط الاجتماعية	3	1.
متوسطة	64.73	1.14	3.24	الضغوط النفسية	4	2.
متوسطة	68.36	.75	3.42	سلبيات العمل في الجامعة	2	3.
مرتفعة	86.36	.54	4.32	إيجابيات العمل في الجامعات	1	4.

يتضح من نتائج الدراسة أن إيجابيات العمل في الجامعة حصلت على الترتيب الأول من حيث موافقة عينة الدراسة بنسبة بلغت (88.3%)، وقد حصل مجال سلبيات العمل على الترتيب الثاني بمتوسط بلغ (68.3%)، في حين حصل مجال الضغوط النفسية على الترتيب الثالث بنسبة بلغت (64.7%) أما في المرتبة الأخيرة فقد حصل مجال الضغوط الاجتماعية بنسبة بلغت (57.82).

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير العمر.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير العمر استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدول (12) تبين ذلك.

جدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إيجابيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	8.984	2	4.492	19.119	0.000
	خلال المجموعات	38.062	162	.235		
	المجموع	47.045	164			
سلبيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	6.809	2	3.404	6.540	0.002
	خلال المجموعات	84.337	162	.521		
	المجموع	91.145	164			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	8.098	2	4.049	4.404	0.014
	خلال المجموعات	148.938	162	.919		
	المجموع	157.036	164			
الضغوط النفسية	بين المجموعات	.566	2	.283	.218	0.805
	خلال المجموعات	210.715	162	1.301		
	المجموع	211.282	164			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير العمر في مجال الضغوط النفسية.

كانت الفروق ذات دلالة إحصائية في مجالات إيجابيات العمل وسلبيات العمل في الجامعة والضغوط الاجتماعية حيث كانت الفروق بين الفئة العمرية 30-49 سنة والفئة العمرية أكثر من 50 سنة لصالح الفئة 30-49 سنة.

وترى الباحثة أن تفسير هذه النتيجة يرجع إلى أن كون العمر يلعب دوراً في القدرة على مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية وأيضاً سلبيات العمل، فكلما كانت المرأة العاملة أكبر سناً كان قدرة على مواجهة هذه الضغوط نتيجة لخبرتها وتجربتها المتراكمة على عكس الفئة العمرية الشابة التي لا زالت تكتسب مثل هذه الخبرة والتجربة، فمع ازدياد العمر تكون التجربة وعدد سنوات الخدمة والترقيات أكبر وهذا يعكس على الدخل الشهري نتيجة للعلاوات والترقيات وبالتالي شعور كبار السن أكثر من صغار السن.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح أنموذجاً تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المستوى التعليمي استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدول (13) تبين ذلك.

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى المستوى التعليمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إيجابيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	4.339	2	2.170	8.230	.000
	خلال المجموعات	42.706	162	.264		
	المجموع	47.045	164			
سلبيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	5.167	2	2.583	4.868	.009
	خلال المجموعات	85.979	162	.531		
	المجموع	91.145	164			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	38.611	2	19.306	26.409	.000
	خلال المجموعات	118.425	162	.731		
	المجموع	157.036	164			
الضغوط النفسية	بين المجموعات	25.237	2	12.619	10.988	.000
	خلال المجموعات	186.045	162	1.148		
	المجموع	211.282	164			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير المستوى التعليمي على مجالات الدراسة إيجابيات العمل، سلبيات العمل في الجامعة، الضغوط الاجتماعية، الضغوط النفسية حيث كانت الفروق بين حملة البكالوريوس والماجستير ولصالح الماجستير فأعلى.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى كون العاملات من حملة المؤهلات العلمية العالية تسعى دائماً إلى التطور في سلم الوظيفة، وبالتالي فإن هذه الرغبة في التقدم تفرض عليها ضغوطاً اجتماعية ونفسية كبيرة، وهي أيضاً تكون أكثر حساسية لسلبيات العمل وإيجابياته، كما أن معظم الحاصلات على درجات عالية تعمل في سلك التعليم الذي يقتصر على المحاضرات والدوام

المكتبي وبالتالي فإن عدد ساعات العمل أقل بكثير من الموظفين الإداريات وبالتالي التناقض بين العمل والالتزامات الأسرية والاجتماعية كبير جداً.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير طبيعة العمل.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير طبيعة العمل استخدمت الباحثة اختبارات لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (14) تبين ذلك.

جدول (14): نتائج تحليل اختبارات لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح أنموذجاً تعزى إلى طبيعة العمل.

الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	طبيعة العمل	
0.527	0.634	.60468	4.3462	78	أكاديمي	إيجابيات العمل في الجامعة
		.46725	4.2931	87	إداري	
0.015	-2.468-	.75461	3.2692	78	أكاديمي	سلبيات العمل في الجامعة
		.71542	3.5517	87	إداري	
0.428	-.794-	1.06242	2.8269	78	أكاديمي	الضغوط الاجتماعية
		.89908	2.9483	87	إداري	
0.196	-1.299-	1.17031	3.1154	78	أكاديمي	الضغوط النفسية
		1.09786	3.3448	87	إداري	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح أنموذجاً تعزى إلى متغير طبيعة العمل في مجالات إيجابيات العمل في الجامعة، والضغوط الاجتماعية، والضغوط النفسية، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية على مجال سلبيات العمل، حيث كانت الفروق بين العمل الأكاديمي والإداري ولصالح الإداري.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بكون المرأة العاملة في الجامعة في العمل الأكاديمي تكون أقرب الى الحرية في اختيار المواد الدراسية وطرق التدريس وأيضا في تقييم طلابها، وهي تختلف عن العاملة في المجال الإداري والتي تكون عاملة ضمن هرم وظيفي محدد ولديها رؤساء وموظفين وبالتالي ترتفع الضغوط النفسية والاجتماعية عليها.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير الدخل من العمل بالدينار.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الدخل من العمل بالدينار استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدول (15) تبين ذلك.

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى الدخل من العمل بالدينار

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إيجابيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	4.302	2	2.151	8.152	0.000
	خلال المجموعات	42.744	162	.264		
	المجموع	47.045	164			
سلبيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	9.846	2	4.923	9.810	0.000
	خلال المجموعات	81.300	162	.502		
	المجموع	91.145	164			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	23.290	2	11.645	14.105	0.000
	خلال المجموعات	133.746	162	.826		
	المجموع	157.036	164			
الضغوط النفسية	بين المجموعات	5.579	2	2.789	2.197	1.114
	خلال المجموعات	205.703	162	1.270		
	المجموع	211.282	164			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير الدخل من العمل بالدينار على مجال الضغوط النفسية.

بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على مجالات إيجابيات العمل في الجامعة، وسلبيات العمل في الجامعة، والضغوط الاجتماعية، حيث كانت الفروق بين ذوي الدخل الشهري 400-1000 دينار والدخل الشهري أكثر من 1000 دينار ولصالح الدخل الشهري 400-1000 دينار.

حيث تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن الهدف الرئيس من العمل هو هدف اقتصادي، ويليه الأهداف ذات العلاقة بتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، فكلما زاد الدخل الشهري تقل الضغوط النفسية والاجتماعية وأيضاً ترتفع إيجابيات العمل، وسلبياته حيث أن العمل ذو الدخل المرتفع يحتاج إلى تركيز أكبر من المرأة العاملة وبالتالي زيادة الضغوط الملقاة عليها.

النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدول (16) تبين ذلك.

جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إيجابيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	.174	2	.087	.300	.741
	خلال المجموعات	46.872	162	.289		
	المجموع	47.045	164			
سلبيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	1.489	2	.744	1.345	.263
	خلال المجموعات	89.657	162	.553		
	المجموع	91.145	164			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	19.852	2	9.926	11.722	.000
	خلال المجموعات	137.184	162	.847		
	المجموع	157.036	164			
الضغوط النفسية	بين المجموعات	10.979	2	5.490	4.440	.013
	خلال المجموعات	200.302	162	1.236		
	المجموع	211.282	164			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى الحالة الاجتماعية على مجالي سلبيات وإيجابيات العمل في الجامعة،

يتضح من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح أنموذجاً تعزى إلى الحالة الاجتماعية على مجالي الضغوط النفسية والاجتماعية، حيث كانت الفروق بين النساء العاملات المتزوجات والعزباوات ولصالح المتزوجات.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن الضغوط النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة المتزوجة أكبر وأعلى من تلك التي تتعرض لها العزباء، فمن البديهي أنه كل ما زاد عدد الأفراد

الذي يعتبرون مسؤولين من الزوجة كل ما زاد حجم المسؤولية الملقاة عليها وبالتالي المتزوجة لها أسرة مكونة من زوج وأبناء وهي مجبره على القيام بواجباتها تجاههم بالإضافة إلى عملها اليومي في الجامعة.

النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير القرابة من الزوجة.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير القرابة من الزوجة استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدول (17) تبين ذلك.

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى القرابة من الزوجة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إيجابيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	.044	2	.022	.075	.928
	خلال المجموعات	47.002	162	.290		
	المجموع	47.045	164			
سلبيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	2.957	2	1.478	2.716	.069
	خلال المجموعات	88.189	162	.544		
	المجموع	91.145	164			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	27.934	2	13.967	17.526	.000
	خلال المجموعات	129.102	162	.797		
	المجموع	157.036	164			
الضغوط النفسية	بين المجموعات	20.934	2	10.467	8.908	.000
	خلال المجموعات	190.347	162	1.175		
	المجموع	211.282	164			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير القرابة من الزوجة على مجالي إيجابيات العمل وسلبيات العمل.

ويتضح من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير القرابة من الزوجة على مجالات الضغوط الاجتماعية والضغوط النفسية، حيث كانت الفروق دالة إحصائياً بين علاقة القرابة وليست من علاقات القرابة ولصالح علاقات القرابة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بطبيعة الأسرة الفلسطينية التي تكون فيها العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة قريبة كثيراً، وهناك حب التنافس والتمايز بين أفراد الأسرة الواحدة، وبالتالي فإن رغبة المرأة العاملة بأن تحقق موقعا مقبولاً داخل أسرتها وأسرّة زوجها تفرض عليها ضغوطاً نفسية واجتماعية كبيرة نتيجة لزيادة متطلبات تحقيق مثل هذا التميز.

النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير العلاقة المكانيّة بين الزوجين.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير طبيعة العمل استخدمت الباحثة اختبارات لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (18) تبين ذلك.

جدول (18): نتائج تحليل اختبارات لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى العلاقة المكانية بين الزوجين.

الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	العلاقة المكانية بين الزوجين	
.177	-1.356-	.49299	4.2821	117	من نفس البلد	إيجابيات العمل
		.62447	4.4063	48	من بلد آخر	في الجامعة
.896	.131	.71503	3.4231	117	من نفس البلد	سلبيات العمل
		.82292	3.4063	48	من بلد آخر	في الجامعة
.361	-.917-	.92490	2.8462	117	من نفس البلد	الضغوط
		1.10126	3.0000	48	من بلد آخر	الاجتماعية
.303	1.034	1.03423	3.2949	117	من نفس البلد	الضغوط النفسية
		1.35134	3.0938	48	من بلد آخر	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوطات الاجتماعية التي تواجه العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى إلى متغير العلاقة المكانية بين الزوجين.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في كون الاختلافات المكانية بين الزوج والزوجة لم تؤثر في تقييم عينة الدراسة لسلبيات العمل وإيجابياته، أو الضغوط النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة، حيث أن المجتمع الفلسطيني هو مجتمع شبه متجانس بين المناطق الجغرافية المختلفة.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير العلاقة مع الزوج قبل الزواج.

من أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير العلاقة مع الزوج قبل الزواج استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدول (19) تبين ذلك.

جدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى العلاقة مع الزوج قبل الزواج

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
إيجابيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	.806	3	.269	.935	.425
	خلال المجموعات	46.240	161	.287		
	المجموع	47.045	164			
سلبيات العمل في الجامعة	بين المجموعات	7.566	3	2.522	4.858	.003
	خلال المجموعات	83.580	161	.519		
	المجموع	91.145	164			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	7.823	3	2.608	2.814	.041
	خلال المجموعات	149.213	161	.927		
	المجموع	157.036	164			
الضغوط النفسية	بين المجموعات	18.383	3	6.128	5.114	.002
	خلال المجموعات	192.899	161	1.198		
	المجموع	211.282	164			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير العلاقة مع الزوج قبل الزواج على مجال إيجابيات العمل في الجامعة.

وتظهر نتائج الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً تعزى إلى متغير العلاقة مع الزوج قبل الزواج على مجالات سلبيات العمل في الجامعة، الضغوط

الاجتماعية، الضغوط النفسية، حيث كانت الفروق بين علاقة البحث والعلاقة العادية ولصالح علاقة الحب.

وترى الباحثة في تفسيرها لهذه النتيجة أن العلاقة بين الزوجين قبل الزواج وبعده تلعب دورا في الضغوطات الاجتماعية والنفسية التي تتعرض لها المرأة العاملة في الجامعة، فالمرأة التي تعرف زوجها قبل الزواج تسعى إلى إنجاز هذه العلاقة عن طريق تحقيق متطلبات البيت والمستلزمات ويسود بها جو التعاون بين الزوجين وهو ما يجعل المرأة شريكا في العمل مع الزوج.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

من خلال هذا الفصل ستقوم الباحثة بمناقشة نتائج الدراسة، إذ تم اختيار عينة ممثلة لعدد العاملات في جامعة النجاح الوطنية لمعرفة الضغوط النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة: جامعة النجاح نموذجاً.

مناقشة نتائج الدراسة

فيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

يتضح من نتائج الدراسة، بأن (47.3%) من المستجيبات ينتمين إلى الفئة العمرية أقل من 30 سنة، بالإضافة إلى أن نسبة (63.6%) من العاملات في جامعة النجاح يحملن درجة البكالوريوس، كما إن نسبة 52.7% من العاملات في جامعة النجاح يعملن في المجال الإداري، أي ما يقارب (56.4%) يحصلن على دخل شهري يتراوح بين 400-1000، وأن نسبة (69.1%) من المستجيبات أشرن إلى أنهن ليسوا أقرباء لأزواجهن. عينة الدراسة بنسبة 70.9% أشرن إلى أن العلاقة المكانية بين الزوجين هي من نفس البلد، وأن أغلب عينة الدراسة من العاملات في الجامعات، أي بنسبة 88.2% لا علاقة لهم مع الزوج قبل الزواج.

يتضح من نتائج الدراسة بأن الفئة العمرية لأعمار أزواج العاملات في جامعة النجاح وفق عينة الدراسة كانوا من الفئات العمرية 30-49 سنة، أي بنسبة (52.7%)، وأن نسبة عالية منهم أي بنسبة 54.5% يحملون مؤهلات علمية من فئة بكالوريوس، أما ما يتعلق بالدخل الشهري بالدينار فإن نسبة 61.8% من عينة الدراسة لهم 400-1000 وأن نسبة 54.5% من العينة يعملون في نفس المحافظة. وترى الباحثة أن عينة الدراسة تمثل الفئة الشابة في المجتمع الفلسطيني، وهي أيضا فئة متعلمة بدرجة جامعية، كما أن هناك تساو تقريبا بين العاملات في المجال الإداري والأكاديمي، وتبين العينة أن غالبية العاملات في الجامعة تملك دخلا متوسطا وهو أعلى من المتوسط الأدنى للأجور. وترى الباحثة أن هناك توافقا بين العاملات في الجامعة

حسب عينة الدراسة مع أزواجهن من حيث التقارب العمري، والدخل الشهري، إلا أن هناك اختلافاً من حيث البعد عن مكان العمل.

يتضح من نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لإيجابيات العمل في الجامعة قد حصلت على درجة استجابة كبيرة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.32 وبانحراف معياري بلغ 0.54 وبنسبة استجابة بلغت 86.36% إذ ترى الباحثة أن موضوع الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه العاملات في الجامعات الفلسطينية جدير بالاهتمام والبحث، كما ترى الباحثة تعدد الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط الاجتماعية والتي يمكن أن تصل إلى مراحل تدميره تتعلق بحياة الفرد و شخصيته، وتزداد خطورة هذه الآثار كلما ازدادت الفترة الزمنية التي يتعرض لها الفرد لهذه الضغوط، حيث أنها تسهم في تغييرات داخل الفرد وتتسبب بأضرار سيكولوجية متعددة، ويختلف مستوى الضرر بين الأفراد باختلاف القدرات الدفاعية لهم ومدى حصولهم على الدعم الخارجي، وذلك لما له من دور كبير في مواجهة الضغوط والتغلب عليها من خلال تقوية مناعة الفرد الداخلية وقدرته على مواجهة الصعوبات والأحداث والأضرار بشكل أفضل، وفي هذا الجانب يظهر لنا أهمية توفير الظروف الجيدة لرعاية الأفراد المصابين بهذه الأعراض ومساندتهم للتغلب عليها من خلال عمليات الدعم النفسي والاجتماعي من قبل المحيطين أو المؤسسات. وترى الباحثة أن المرأة لن ولم تكن يوماً من الأيام جزءاً معطلاً من المجتمع ولكنها بحاجة لبيئة مؤسسية مشجعة لها، وتستثمر فيها القدرات والطاقات والكفاءات النسوية، وتعمل على تطويرها في كافة المجالات الحكومية وغير الحكومية.

يتضح من نتائج الدراسة بأن الدرجة الكلية سلبيات العمل في الجامعة لدى العاملات في جامعة النجاح الوطنية قد حصلت على درجة استجابة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.42) وبانحراف معياري بلغ (0.75) وبنسبة استجابة بلغت 68.36%. وترى الباحثة من خلال نتائج الدراسة بأنه فيما يتعلق بمجال الضغوطات الاجتماعية، حيث أن تمكين العاملات في جامعة النجاح يحظى بدعم واجتماعي أفضل مما يمكن الوصول إليه، إلا أن هذا التمكين لا يمكن أن يغير الإحساس بالضغوط الوظيفية.

يتضح من نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية الضغوط النفسية خاصة العوامل في جامعة النجاح الوطنية قد حصلت على درجة استجابة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وبانحراف معياري بلغ (1.14) ونسبة استجابة بلغت 64.73%. يتضح من نتائج الدراسة بان إجابيات العمل في الجامعة حصلت على الترتيب الأول من حيث موافقة عينة الدراسة بنسبة بلغت (88.3%)، وقد حصل مجال سلبيات العمل على الترتيب الثاني بمتوسط بلغ (68.3%)، في حين حصل مجال الضغوط النفسية على الترتيب الثالث بنسبة بلغت (64.7%) أما في المرتبة الأخيرة فقد حصل مجال الضغوط الاجتماعية بنسبة بلغت (57.82). وترى الباحثة أن كل شخص يؤدي وظائف معينة في مجموعة؛ يتبادلون بعض القيم السياسية والأخلاقية والجمالية والعلمية وغيرها. فالجماعة تولد الرأي العام، فهي تشد العقل وتصلقه وتشكل الشخصية والإرادة. ومن خلال المجموعة يرتفع الشخص إلى مستوى الشخصية. فالمجموعة هي المشكل الأول للشخصية، والجماعة نفسها يتشكل منها المجتمع، ونتيجة لتغير قيم المجتمع وتبدلها وأخذها بالجانب الاستهلاكي تتغير الأدوار والوظائف بحيث تصبح المرأة عنصراً فاعلاً من الناحية الوظيفية ويتطلب منها أداء مهام ووظائف إضافية بهدف رفع مستوى الأسرة المعيشي وهو ما يشكل تغير على وظائف المرأة نتيجة لانتقال المجتمع إلى مجتمع استهلاكي. كما أن الباحثة ترى أن نظرة الصراع بين الرجل والمرأة على الأدوار والنتائج المترتبة على هذا الصراع من تغير اجتماعي ومفاهيمي وقيمي تمثل بالتغير في الأنظمة والقوانين وتطبيقاتها، وقد استخدمت الدراسة النظرية الوظيفية في تفسير نتائج الدراسة. وترى الباحثة أن الضغوط النفسية كانت أعلى من الضغوط الاجتماعية، لأن الضغوط النفسية هي حقيقية تعاني منها المرأة العاملة في الجامعة في داخلها وفي مكنونها النفسي، فهي ضغوط تسبب لها التوتر والقلق والإجهاد، وقد تكون نابعة من ضغوط الأسرة والالتزامات الواجبة عليها، أو من خلال الضغوط في العمل والتي تتعلق بفقدانها للعمل، أو ضغوط الرؤساء في العمل وزيادة العبء الوظيفي عليها.

النتائج

- ترتفع نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة في الجامعات، جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً مع الزمن، حيث ينقسم العمل في الجامعة بشكل أساسي الى أعمال إدارية وسكرتارية ومحاسبية، وهذا ينسجم مع عمل المرأة، والجزء الآخر هو العمل الأكاديمي ويتجلى ذلك في الإقبال على الدراسات العليا من قبل الإناث وكذلك موضوع ابتعاث الإناث للخارج لتحصيل درجات علمية أعلى.
- تمثل جامعة النجاح أنموذجاً في تمكين المرأة ومساواتها من خلال سياسة الجامعة في تعزيز النوع الاجتماعي وتمكين المرأة وإظهار قدرتها وصقل مهاراتها.
- الإقبال من الإناث على العمل في الجامعة كبير جداً، وذلك لعدة أسباب منها ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام ومعدل البطالة للإناث بشكل خاص بالإضافة الى ارتفاع معدل الأجور مقارنة بالمؤسسات الأخرى.
- يمتاز العامل في الجامعة بطول وقت الدوام خصوصاً في الجانب الإداري كما أن التمايز بين الرجل والمرأة في الترقيات والمناصب الإدارية يولد كثيراً من الضغوطات على المرأة العاملة خصوصاً المرأة المتزوجة ولديها أطفال.
- تحاول العاملات في الجامعات إثبات ذاتها من خلال رفع قدرتها وتميزها في العمل وكذلك من خلال مشاركتها في جميع الأنشطة والتنظيمات مثل نقابات العاملين للحصول على درجة من الامتيازات.
- أشارت معظم العاملات في الجامعة الى أن الجوانب الإيجابية للعمل في الجامعة كبيرة ومتعددة منها أن العمل في الجامعة يعطي العاملين مكانة عالية في المجتمع، بالإضافة إلى أن العمل في الجامعة يعطي للعاملين الفرصة في التعامل مع فئة مثقفة وواعية في المجتمع سواء الطلبة أو العاملين.

- أهم السلبيات التي حظيت بنسبة مرتفعة من استجابة العاملات في الجامعة هو انتشار المحسوبية والواسطة في الجامعة سواء في التعيينات أو الترقيات في العمل مما يضعف التنافس ورفع الإنتاجية والتطور الذاتي ويزيد من الروتين الإداري وقد حظيت سلبيات العمل في الجامعة بدرجة متوسطة مقدارها 68% ومن تلك السلبيات طول فترة العمل، والتسلط الإداري، وسيطرة الذكور على المناصب الرفيعة واتخاذ القرار بالإضافة الى نظام التثبيت في العمل والذي يتناقض مع قوانين العمل السائدة.

- تتلخص الضغوط الاجتماعية في عدة أمور منها النظرة الاجتماعية للعاملات في الجامعة وقد اتضح أن استجابات العاملات كانت سلبية بسبب نظرة المجتمع أو تشجيع الإناث على العمل في الجامعة أما عن تأثير العمل في الجامعة على العلاقة الزوجية، والدور المناط بالمرأة في تربية الأبناء وأعمال المنزل، وعلاقتها ع زوجها، فقد اتضح أن العمل في الجامعة ليس له تأثير كبير على الحياة العائلية وبالتالي فإن غالبية العاملات في الجامعة ترى أن العمل لا يؤثر على دورها ومسؤولياتها العائلية والمنزلية، كما أن العمل لا يؤثر على مشاركة العاملات في المناسبات الاجتماعية.

- تعاني العاملات في جامعة النجاح من ضغوط نفسية أكثر من معاناتها من الضغوط الاجتماعية فقد بلغت الدجة الكلية للضغوط النفسية (3.24) مقابل الدرجة الكلية للضغوط الاجتماعية (2.89) ويمكن أن يعزى ذلك الى أن التغيير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الفلسطيني يميل الى الفردية وتضييق دائرة العلاقات الاجتماعية وتعاون الأزواج مع زوجاتهم ي أداء الدور المنوط بالمرأة من جهة ومن جهة أخرى فان وجود التسهيلات الخدماتية ورياض الأطفال قد خفف من تلك المشاكل ، ومن الجدير ذكره أن دور نقابات العاملين في الجامعة في تخفيف الضغوط الاجتماعية والنفسية عن المرأة العاملة في الجامعة كان له اثر بارز حيث وفرت الجامعة حضانة وروضة أطفال خاصة بالنساء العاملات في الجامعة في مكان قريب جدا من مكان العمل، مما يسمح للمرأة العاملة في الاطمئنان على أطفالها في وقت الفراغ.

التوصيات

وعلى ضوء نتائج الدراسة، قامت الباحثة بعرض التوصيات التالية:

- تطوير أنظمة وإعطاء الفرص المتساوية في الترقيات والبعثات للعاملين في الجامعات بغض النظر عن النوع الاجتماعي.
- توفير بيئة العمل الملائمة للعاملات في الجامعات بما يحقق خصوصيتهن الأنثوية، ويسهم في تذليل العقبات التي تواجههن كتوفير حضانات داخلية للأطفال في مكان العمل.
- تطبيق قوانين العمل السارية في فلسطين وكذلك قوانين العمل الدولية الخاصة بنظام تثبيت العامل بعد الفترة التجريبية والمحدودة بفترة معينة وعدم تجاوزها واستغلال ظروف الأوضاع الاقتصادية والبطالة في الضغط على العاملین سواء كانوا ذكورا أو إناثا.
- تفعيل دور العاملات في الجامعة وتأهيلهن لتقلد المناصب الإدارية العليا.
- التركيز على إيجاد وحدة خاصة في الجامعة للدعم النفسي والاجتماعي للعاملات في الجامعة لتجاوز بعض الإشكاليات للعاملات وتخفيف الضغوطات المختلفة التي تعاني منها.
- تكريم العاملات النشطات في الجامعة في كل سنة بالإضافة الى زيادة الأنشطة الترفيهية للعاملات سواء في إقامة الحفلات تكريمية أو رحلات ترفيهية للنساء وعائلاتهن.
- القيام بدراسات أخرى على العاملات في مؤسسات أخرى ومقارنتها بالعاملات في الجامعات.
- القيام بدراسات مقارنة للعاملات في جامعة النجاح الوطنية مع غيرها من العاملات في الجامعات الفلسطينية الأخرى.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو ملح، محمد حسني، (2015)، إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش، عجلون / كلية عجلون الجامعية / قسم العلوم الاجتماعية، الأردن.

أبو نحلة، لميس؛ وحمامي، ريماء؛ وجونسون، بني؛ واللبيدي، فدوى؛ شالكويك، يوهانا (2002) **وثائق: من ملف علاقات النوع الاجتماعي: نحو مساواة النوع الاجتماعي في المناطق الفلسطينية**. دورية دراسات المرأة، معهد دراسات المرأة: جامعة بيرزيت، فلسطين.

أبومصطفى، بوجلال.(2015). علم الاجتماع المعاصر بين الاتجاهات والنظريات، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

الأقرع، نور طاهر محمد.(2010). القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية/ محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماسجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

آل مظف، عبيد.(2013). علم اجتماع الحياة الاقتصادية، جدة: مكتبة الشقري، . السعودية.

بدوي، منير.(1997). مفهوم الصراع "دراسة في الأصول النظرية للأسباب والأنواع"، "مجلة دراسات مستقبلية".

بن زيان، مليكة، (2004)، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات العمل. دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأوظفونيا، الجزائر.

بواقنة، عبد الحكيم (2014) ، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية التي تدير أسرة في محافظة طولكرم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين

بوبر، عائشة، (2007)، العلاقة بين صراع الأدوار و الضغط النفسي لدى الزوجة العاملة - دراسة الميدانية بوحدات صحية لمدينة طولقة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جبر، دينا فهمي خالد، (2005)، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

جربر، الضهوري. (2000). الوقاية من الضغوط والأمراض النفسية في السنة النبوية، مكتبة جرير، عمان، الاردن.

حسين ، طه عبد العظيم وحسين ، سلام عبد العظيم (2013). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية ، دار الفكر، عمان

حلمي، إجلال. (2009). دراسة حالة تمكين المرأة الريفية اقتصادياً واجتماعياً بقرية العصلوجي الشرقية، مؤتمر التاسع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، الأزمة الاقتصادية العالمية، معهد التخطيط القومي، المركز الديمغرافي، القاهرة، 2003، ص 161.

الخالدي نسيم. (2011). تمكين المرأة في المنهاج المدرسي، دراسة نوعية تحليلية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 37.

الرشيدي، هارون (1999). الضغوط النفسية طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها"، مطبعة الأنجلو، القاهرة، مصر.

الرقب، مؤمنة صالح (2009)، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين.

رودكر، نرجس (2019). فيمينزم (الحركة النسوية) مفهومها، أصولها النظرية وتياراتها الاجتماعية، ترجمة: هبة ضافر، سلسلة مصطلحات معاصرة، المركز الإسلامي للدراسات الاستراتيجية، إيران.

زيدان، جميلة. (2016). نقد نظرية الصراع واسقاطها على الواقع العربي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ع، 20/ص.

السروجي طلعت. (2004). السياسية الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004، ص 258.

شبانة، لؤي، صالح، جواد (2008)، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل، سلسلة الدراسات الاقتصادية، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله - فلسطين.

الصايغ. (2006). المرأة القيادية و المجتمع العربي. مجلة رسالة الخليج. 2(51)، ص 125-

521

عبد العظيم، صالح سليمان، (2014). النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج41، ملحق 1، 639-652.

عبد الفتاح، كاميليا، (1984) سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، ط1، بيروت.

عبد الله، فيحان القحطاني، (2001)، النظرة المهنية وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الملك عبد العزيز جامعة الملك عبد العزيز - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - قسم علم نفس، محافظة جدة، المملكة العربية السعودية.

عطية، محمود (2010): ضغوط المراهقين والشباب وكيفية مواجهتها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

الفتاح، عمر. (2004). **مهارات القيادة لدى المرأة**. مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

المراجع الأجنبية

Dormann, C., & Zapf, D. (2004). ***Customer-related social stressors and burnout***. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 61.

Reeves ,Jan& Heptinstall, Tina(2011). ***The ones Left behind: The experiences of young mothers with partners in prison***. *Journal of the Community practitioners Health Vistors Association*, Vol.84, No.4, pp 22-25

Smith, Steven L.(2006) .**The Reluctant Sorovity: Stories of American Wives of Prisoner of War and Missing in Action, 1965-1973/lessons in Exercising Leader ship in the Absence of Power**,ph.D.Thesis, University of San Diego

Solomon, Zahava,Dekel, Rachel, Zerach,Gadi, Horesh, Danny(2009) ***Differentiation of the Self and Post traumatic Symptoma tology among ex- POWs and their Wives***, *Marital and Family Therapy*, Vol.35, No.1, pp 60-66

Wadman, R., Durkin, K., & Conti-Ramsden, G. (2011). ***Social stress in young people with specific language impairment***. *Journal of adolescence*, 34(3), 421-431.

الملاحق / الاستبانة



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

استمارة

حضرة الموظفات المحترمات:

تهدف هذه الاستبانة التعرف إلى: " الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية أنموذجاً". وذلك استكمالاً لمتطلبات مشروع التخرج للحصول على درجة الماجستير تخصص دراسات المرأة، في جامعة النجاح الوطنية. علماً بأن هذه المعلومات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين حسن تعاونكم

إعداد

جوليا فطائر

القسم الأول: معلومات شخصية

خصائص الزوجة:

1. العمر:

() أقل من 30 سنة () 30-49 سنة () أكثر من 50 سنة

2. المستوى التعليمي:

() دبلوم () بكالوريوس () ماجستير فأعلى

3. طبيعة العمل:

() أكاديمي () إداري

4. الدخل من العمل بالدينار:

() أقل من 400 () 400-1000 () أكثر من 1000

5. القرابة من الزوجة:

() درجة أولى () من الاقارب () ليس من الاقارب

6. العلاقة المكانية بين الزوجين:

() من نفس البلد () من بلد اخر

7. العلاقة مع الزوج قبل الزواج:

() علاقة حب () علاقة عادية

() بسيطة () لا علاقة

خصائص الزوج

8. العمر:

() أقل من 30 سنة () 30-49 سنة () أكثر من 50 سنة

9. المستوى التعليمي:

() دبلوم () بكالوريوس () ماجستير فأعلى

10. الحياة العملية:

() يعمل () لا يعمل

11. طبيعة العمل:

() أكاديمي () إداري

12. الدخل من العمل بالدينار:

() أقل من 400 () 400-1000 () أكثر من 1000

13. مكان العمل:

() قريب من البيت () من نفس المحافظة () خارج المحافظة

القسم الثاني:

فقرات الاستبانة: الرجاء التكرم بوضع إشارة (x) بالمربع المناسب لإجابتك

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
إيجابيات العمل في الجامعات						
14.	العمل في الجامعة يعطي مكانة اجتماعية للعامة					
15.	الرواتب في الجامعة أعلى منها في العمل في القطاع العام					
16.	إمكانية الترقية في الجامعة أسرع من المؤسسات الأخرى					
17.	تطوير الشخص لإمكانياته وقدراته في الجامعة أكبر					
18.	الخبرات في الجامعة تتيح للشخص فرص عمل جديدة					
19.	العمل في الجامعة يسهل المهارات من خلال الدورات التدريبية					
20.	العمل في الجامعة يتيح للفرد السفر الخارجي للمشاركة في المؤتمرات والندوات					
21.	إمكانية الحصول على بعثات دراسية لإكمال تعليمي					
22.	يتمتع العمل في الجامعة بالاستقرار المالي					
23.	العمل في الجامعة مريح للتعامل مع فئة مثقفة وواعية					
24.	الامتيازات في الجامعة أكثر من غيرها من المؤسسات					
25.	أضمن تعليم أولادي بالمجان مستقبلا					

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
سلبيات العمل في الجامعة						
26.	طول فترة الدوام في الجامعة					
27.	انعدام أجواء الديمقراطية والحوار					
28.	التسلط الإداري					
29.	الوساطة والمحسوبية منتشرة في الجامعة أكثر من غيرها					
30.	نظام التثبيت في العمل في الجامعة يتعارض مع قانون العمل					
31.	إدارة الجامعة لا تعطي العاملين حقوقهم					
32.	المردود المالي لا يتناسب مع العمل					
33.	الموظف يعيش في الجامعة تحت الضغوط الكيرة					
34.	هناك تمييز واضح بين الإناث والذكور					
35.	يسيطر الذكور على الوظائف العامة والمناصب العليا					
36.	إمكانية الترقية للإناث أقل من الذكور					
الضغوط الاجتماعية						
37.	العمل في الجامعة يضعف علاقاتي الاجتماعية خارج الجامعة					
38.	العمل في الجامعة يجعلني أقصر في واجباتي المنزلية					
39.	العمل في الجامعة يجعلني أقصر في علاقتي الزوجية					
40.	العمل في الجامعة يجعلني أقصر في تربية أولادي					
41.	العمل في الجامعة يؤثر سلبياً في زواجي					
42.	عملي في الجامعة يحرمني من المشاركة في كثير من المناسبات الاجتماعية					

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	الرقم
					عملي في الجامعة يحملني أكثر من طاقتي	43.
					أحب العزلة الاجتماعية للاستمتاع بوقتي	44.
					علاقتي مع زملاء العمل أقوى من العلاقات القريبة	45.
					أفكر جيدا في ترك العمل بسبب عدم قدرتي على التوفيق بين العمل والمنزل	46.
					إذا أتحت لي فرصة عمل أخرى فسوف أترك علمي	47.
					لا أشجع الإناث على العمل في الجامعة	48.
					أعاني من قصر الوقت لإتمام الالتزامات الاجتماعية	49.
					أواجه صعوبات في التعامل مع الطلبة	50.
					أواجه صعوبات في التعامل مع الموظفين	51.
					العمل في الجامعة يزيد من التفكك الأسري	52.
					العمل في الجامعة يخلق مشاكل مع الأزواج	53.
					أحاول أن أحسن علاقتي الاجتماعية في أضيق حدودها	54.
					أفتقر إلى دعم أفراد العمل لي لتخفيف الضغوط	55.
					ظروفي الاقتصادية هي التي تعمل على استمرار عملي في الجامعة	56.
					النظرة إلى موظفات الجامعة نظرة سلبية من المجتمع	57.
					الوساطة والمحسوبية هي أكثر ما يميز العمل في الجامعة	58.
					ظروف العمل في الجامعة قبل 10 سنوات أفضل من الآن	59.

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	الرقم
					الانتقادات المجتمعية بسبب تقصيري في المشاركات الاجتماعية تخرجني كثيرا	.60
الضغوط النفسية						
					أشعر بالذنب اتجاه التقصير نحو أسرتي	.61
					أشعر بالتوتر بسبب كثرة أعمال الملقاة على عاتقي	.62
					أتصرف بعصبية نتيجة مشاكل العمل	.63
					دافعتي للعمل ضعيفة	.64
					أشعر بالقلق بسبب اتهامي بالتقصير	.65
					دافعتي للعمل منخفضة	.66
					أحس بفقدان الأمان والاستقرار النفسي في العمل	.67
					أعرض لمضايقات كثيرة من الزملاء في العمل	.68
					أعرض لمضايقات كثيرة من النظام الإداري	.69
					ضغوط العمل تؤثر على سلوكي مع أسرتي	.70
					كثرة المسؤوليات وقلة النوم تجعلني متوترة دائما	.71
					أتصرف بحذر مع زملاء العمل	.72
					الثقة بين العاملين منخفضة	.73
					إدارة الجامعة لا تراعي الجوانب الأنثوية لدى الموظفات	.74
					الضغوط النفسية على المرأة أكثر بكثير من الذكور	.75
					الضغوط النفسية تجعلني أعاني من أمراض عضوية	.76

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	الرقم
					بسبب الضغوط النفسية أصحبت أعاني من الاكتئاب	.77
					تحميلي أكثر من طاقتي في العمل والبيت يجعلني متوترة وعصبية	.78
					بسبب الضغوط النفسية لا أستطيع التعبير عن مشاعري	.79
					يتهمني زوجي وأسرتي بالتقصير دائماً	.80
					مشاكلي العائلية والعمل تضعف تركيزي في العمل	.81
					أشعر بفقدان الأمان والاستقرار النفسي	.82
					نظام العمل في الجامعة غير مناسب للمرأة المتزوجة ويخلق المشاكل لها	.83
					كثرة الالتزامات المالية لا تتيح لي الترفيه والترويح عن النفس	.84
					روتين العمل يجعلني أشعر بالكآبة	.85
					أفكر جدياً في ترك العمل بسبب الضغوط التي أوجهها	.86
					أعتقد أن عملي في الجامعة خطأ يجب تصويبه	.87
					البطالة وقلة فرص العمل تزيد من الضغوط النفسية على الموظفين	.88
					أشعر بالتشتت بين واجباتي الاجتماعية والعمل	.89
					بعدي عن الأولاد في العمل يشعرني بالقلق عليهم	.90

**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**Psychological and Social Pressures of
Working Women: Al-Najah National
University as a Model**

**By
Julia Azmy Ezz El Din Fatayer**

**Supervised by
Dr. Faisal Al-Zanoun**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Women Studies in the
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University,
Nablus, Palestine**

2021

**Psychological and Social Pressures of Working Women: Al-Najah
National University as a Model**

By

Julia Azmy Ezz El Din Fatayer

Supervised by

Dr. Faisal Al-Zanoun

Abstract

The current study aimed to identify the psychological and social pressures of working women, "An-Najah University as a model". The study also sought to clarify the pros and cons of women's work in the university from the viewpoint of female workers at An-Najah National University. The study used the described and analytical approach, and the study population consisting of female workers at An-Najah National University, which reached (389) workers, of whom (243) were administrative workers, it reached (146) academic workers, where a sample of (165) was selected, which constitutes 42.2% of the study population. They chose them intentionally. Female workers at An-Najah University suffer from psychological pressures more than they suffer from social pressures, as the total degree of psychological pressure reached (3.24) compared to the total score for social pressure (2.89). The study also showed that the advantages of working at the university for the working woman are more than the negatives, as the positives have a degree The respondents agreed with the work positive to 87%, while the response to negatives was about 67%. In light of the results of the study, the researcher presented the following recommendations:

- The necessity of paying attention to women working in the university to be a role model for women working in other institutions, by providing an appropriate environment for work, developing systems and giving equal opportunities in promotions and missions.
- Increasing interest in employing women who want to work in order to increase the percentage of female participation in work.
- Implementing the labor laws in force in Palestine, as well as the international labor laws for the employee stabilization system after the trial period, which is limited to a certain period, and not exceeding it, and exploiting the conditions of economic conditions and unemployment to put pressure on workers, whether they are male or female.

Working on the effective participation of women in bodies and positions at the university and participation in decision-making.

- Focusing on creating a special unit at the university for psychological and social support for female workers at the university to overcome some of the problems for female workers and relieve the various pressures they suffer from.

Honoring the active female workers at the university every year in addition to increasing the recreational activities for female workers, whether in the establishment of honorary parties or entertainment trips for women and their families.