جامعة بنها
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر ضغوط العمل على الرضاء الوظيفى لدى القيادات النسائية بالتطبيق على المؤسسة الثقافية العمالية بمنطقة القاهرة

إعداد الباحث
السيد أحمد نصير

ملخص

دراسة مقدمة لكلية التجارة – جامعة بنها
للحصول على درجة الماجستير فى إدارة الأعمال

إشراف
الأستاذ الدكتور
عبد الله أمين جماعة

2008

الملخص باللغة العربية

المقدمة ومشكلة البحث :

فقد أصبحت المرأة تغطى العديد من المستويات الإدارية بشكل متزايد وعلى كافة المستويات التنظيمية ويعتبر ذلك نتيجة مباشرة لتغيير الاتجاه نحو عمل المرأة والنظر إليها باعتبارها عنصر فعالاً فى المجتمع ، وزيادة القبول الإجتماعى لدورها القيادى ، وهذا ما أدى بدوره إلى تخفيض العديد من المعوقات التى منعت المرأة تقليديا من الترقية وتولى الوظائف القيادية الأخرى الذى يتطلب معرفة الضغوط التى تتعرض إليها المرأة ، خاصة أن تعرض الفرد لضغوط فى العمل لها نتائج غير مرغوب فيها سواء كانت هذه النتائج على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة ككل .

وأن الضغوط النفسية تسبب العديد من الأمراض والاضطرابات مثل زيادة الشعور بالقلق والتوتر والإحباط ، بل أن تراكم الضغوط واستمرارها يجهد محاولات التجديد والإبتكار وكذلك تؤدى إلى الإنهاك أو الإحتراق النفسى (Burn out) الذى يخلق الإحباط والقلق والإكتئاب والإنهيار العصبى

وأن المديرين يعانون من الضغوط المرتفعة الناتجة من زيادة عبئ الدور وصراع الدور وتضارب الدور والضغوط الخاصة بطبيعة الوظيفة وما يرتبط بها من جوانب مادية وعدم تعادل السلطة مع المسئولية .

مشكلة البحث :

اتضح من الدراسة الاستطلاعية أن هناك مجموعة من المشكلات التى تتعرض لها المرأة العاملة فى الوظائف القيادية وأن المرأة إذا ما وصلت الى وظيفة قيادية فإن ذلك يتطلب تعرضها لضغوط عمل كثيرة تؤثر على درجة رضائها الوظيفى ، وتتمثل مشكلة البحث فى وجود متغيرات متعددة تؤثر على المرأة فى الوظائف القيادية بالمؤسسة الثقافية العمالية وأثرت بالتالى على درجة رضائهن فى وظائفهن الحالية ، ومن ثم يمكن تحديد أبعاد هذه المشكلة فى التساؤل التالي :

ما هى المتغيرات المحددة التى تسبب ضغوط العمل للقياجات النسائية والى قد تؤثر على درجة الرضاء الوظيفى لديهن ؟

فروض البحث :

تقوم الدراسة على اختبار صحة أو خطأ الفروض التالية :

الفرض الأول :

هناك علاقة ذات دلالة جوهرية بين المتغيرات الديموغرافية للقيادات النسائية وتتضمن :

1- **العمر .**
2- **الحالة الاجتماعية .**
3- **المستوى التعليمى .**
4- **مدة الخدمة .**
5- **مستوى الدخل .**

وبين كل من مستوى الضغوط ودرجة الرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية .

الفرض الثانى :

" هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين اتجاه المرأة لتولى الوظائف القيادية وبين درجة تقبلها للضغوط التى تتعرض لها فى هذه الوظائف " .

الفرض الثالث :

" توجد علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين العوامل الضاغطة والرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية .

الفرض الرابع :

" توجد علاقة ارتباط بين التأهيل للوظائف القيادية للمرأة وبين الرضا الوظيفى لها " .

الفرض الخامس :

" توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الأداء الوظيفى والرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية " .

أهداف البحث :

تقوم الدراسة على تحقيق مجموعة من الأهداف :

1- التعرف على أهم مسببات ضغوط العمل التى تتعرض لها المرأة فى الوظائف القيادية.
2- التعرف على أثر الضغط على درجة الرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية .
3- تحديد أثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى الضغوط ومستوى رضاء القيادات النسائية فى المؤسسة الثقافية العمالية .
4- تقديم بعض المقترحات والتوصيات التى تفيد مجال ضغوط العمل والرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية.

حدود البحث :

الحدود الموضوعية للبحث:

إقتصر البحث على المرآة فقط فى الوظائف القيادية ودون غيرها من العاملين الرجال وخاصة فيما يتعلق بموضوع ضغوط العمل والرضاء الوظيفى لدى القيادات النسائية.

الحدود الجغرافية للبحث:

يتم عمل البحث على السيدات العاملات بالوظائف الإدارية العليا بالمؤسسة الثقافية العلمية بمنطقة القاهرة إستناداً إلى أنها تمثل اكبر تجمع قيادى نسائى بالإضافة إلى أنها المقر الرئيسى لجميع مناطق المؤسسة الثقافية العمالية على مستوى الجمهورية.

أولاً : النتائج :

وقد أسفرت الدراسة الميدانية عن النتائج التالية :

1- وجود علاقة ذات دلالة جوهرية بين المتغيرات الديموغرافية وبين مستوى الضغوط ودرجة الرضاء الوظيفى لدى القيادات النسائية بالمؤسسة الثقافية العمالية .

2- القيادات النسائية موضع البحث طبيعة إتجاهها يأخذ شكل إيجابى .

3- يؤثر الإتجاه نحو العمل على تحمل درجة الضغوط التى تتضمن لها المرأة فى هذه الوظائف حيث أسفرت النتائج أن هناك إرتباط عكس معنوى بين الإتجاه نحو العمل وبين مكونات الضغوط التى تتعرض لها المرأة فى هذه الوظائف

4- هناك مجموعة من الضغوط التى تتعرض القيادات النسائية لها ويمكن ترتيب هذه الضغوط حسب الأهمية النسبية لها إلى :

1/1 ضغط زيادة المسئولية .

2/1 ضغط تعدد الدور .

3/1 ضغط صراع الدور .

4/1 ضغط غموض الدور .

5/1 ضغط عبء الدور .

6/1 ضغط بيئة العمل .

5- وجود إرتباط معنوى بين العوامل الضاغطة وبين الرضاء الوظيفى بشكل عام والرضاء الوظيفى مقاساً بالعوامل الداخلية والخارجية .

6- أن تدريب المرأة على الأساليب والمهارات القيادية يجعل لديها الشعور بالرضاء عن العمل حيث جاءت معظم الإجابات بعد منتصف المقياس المستخدم .

7- هناك إرتباط طردى ذات دلالة معنوية بين التأهيل القيادى وبين مكونات الرضاء الوظيفى العام ، الرضا الوظيفى مقاساً بالعوامل الداخلية والخارجية.

8- هناك إرتباط عكسى معنوى بين الرضا الوظيفى العام والرضا الوظيفى مقاساً بالرضا عن العوامل الداخلية وبين الأداء الوظيفى وفقاً لمعيار طبيعة العلاقة بين الزملاء .

ثـانـيـاً : تـوصيـات الـبحث :

بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج يوصى الباحث بالآتى :

1- ضرورة إهتمام المنظمات المختلفة بالدولة بالوقوف على العوامل التى قد تسبب الإحساس بالضغوط فى مجال العمل لما لها من العديد من الآثار السلبية .

2- ضرورة الإهتمام بموضوع ضغوط العمل التى تتعرض لها المرأة فى الوظائف القيادية خاصة فيما يتعلق بالأنواع المختلفة لهذه الضغوط .

3- حرص المنظمات على تخطيط وتنفيذ البرامج الخاصة بتقليل حدة الضغوط الواقعة على الأفراد بصفة عامة وبصفة خاصة الضغوط الواقعة على العاملين ، حتى لا تصل لمرحلة الإحتراق .

4- ضرورة الإهتمام بموضوع القيادة النسائية بصفة عامة نظراً للتوجه المتزايد نحو مشاركة المرأة فى قيادة مؤسسات المجتمع المختلفة فى الوقت الحاضر.

5- ضرورة الإهتمام بالمرأة ودعمها فى الوظائف القيادية .

6- العمل على تهيئة بيئة عمل إيجابية تعاون المرأة فى الوظائف القيادية على مواجهة العوامل التى تؤثر على دورها القيادى .

7- زيادة وتكثيف البرامج التدريبية التى من شأنها تنمية مهارات القيادات النسائية .

8- التركيز على العوامل الداخلية والخارجية عند تصميم الوظائف القيادية حتى يمكن الحفاظ على مستوى الرضاء الوظيفى وزيادته لدى شاغلى هذه الوظائف من السيدات .