وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران-02-محمد بن أحمد

كلية: العلوم الاجتماعية

القسم: علم النفس والأورطوفونيا

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم

الصحة النفسية لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراكLQS -وهران-

من إعداد الطالبة:

بلعربي أمال

الأستاذة المشرفة:

أ. قدور بن عباد هوارية

مشرف مساعد أ. عقباني ربيعة

أعضاء لجنة المناقشة:

مشرفة ومقررة	مناقشة	رئيسا
أ. قدور بن عباد هوارية	أ. زيريبي أحلام	أ. فراحي فيصل

السنة الجامعية

2025/2024

الإهداء

لي

وأهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلتي التي كانت دائما مصدر دعم وتحفيز لي.

إلى روح أبي الغالي.

إلى أمي الغالية التي وقفت دائما بجانبي وفي كل خطوة من حياتي أطال الله في عمرها.

إلى إخوتي العزيزين.

إلى أستاذتي المشرفة التي قدمت لي التوجيه والمساعدة، أهدي هذا العمل كتعبير عن امتناني وتقديري.

وإلى كل أساتذتي الكرماء علم النفس العمل والتنظيم.

وإلى زملائي الذين شاركوني هذه المرحلة الأكاديمية، متمنية لهم كل النجاح والتوفيق.

وأهدي هذا العمل إلى كل من دعمني في مسيرتي الدراسية ولو بكلمة طيبة.

الشكر

أشكر الله عز وجل وأحمده حمدا كثيرا، الحمد لله على نعمه وفضله، وأشكر الله الذي وفقني لإنجاز هدا العمل.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير كل من:

إلى أستاذتي المشرفة" قدور بن عباد هوارية" على توجيهاتها القيمة ومساعدتها الدائمة، كانت خبرتها ودعمها له دور كبير في إنجاح هذا العمل حفظها الله.

وأشكر أيضا الأستاذة الفاضلة "عقباني ربيعة " على ما قدمته لي من المساعدة خلال إعداد مذكرة التخرج وأنا ممتنة جدا لما بذلته من جهد ووقت في سبيل مساعدتي.

وأخيرا أتوجه بالشكر والتقدير لوالدي الكريمين وإخوتي العزيزين.

أسأل الله أن يعلمنا ما ينفعنا، وينفعنا بما علمنا، والله ولي التوفيق.

" يرفع الله الذين امنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات " الآية (المجادلة 11).

ملخص المذكرة:

تناولت الدراسة "الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك LQS". وذلك من خلال دراسة:

-تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراكLQS.

-دراسة الفروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (90) عاملة من شركة سوناطراكLQS. تم اختيارها بطريقة عرضية. وتم تطبيق عليهم استبيان الصحة النفسية المتكون من (32) فقرة و(04) أبعاد، ولقد تم التأكد من ثبات وصدق الأداة. حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-يوجد تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراكLQS.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الضيق النفسي لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاعتراف المهني لدى المرأة العاملة تبعا لعامل (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الدعم الاجتماعي لدى المرأة العاملة تبعا لعاملي (المستوى التعليمي، الأقدمية).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

الكلمات المفتاحية: الصحة النفسية، المرأة العاملة، الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي.

Résumé:

Cette étude visait à examiner les variations des niveaux de santé psychologique chez les femmes travailleuses de Sonatrach, en se concentrant sur quatre dimensions : la détresse psychologique, la reconnaissance professionnelle, le soutien social et la satisfaction psychologique. L'étude a porté sur un échantillon de 90 travailleuses de Sonatrach et a utilisé une approche descriptive avec un questionnaire composé de 32 items. Les résultats ont montré des variations dans les niveaux de santé psychologique, avec absence de différences statistiquement significatives dans la plupart des dimensions en fonction des facteurs démographiques, à l'exception de certaines différences dans la reconnaissance professionnelle et le soutien social en fonction de l'âge, du niveau d'éducation et de l'ancienneté.

Mots-clés : santé psychologique, femmes travailleuses, détresse psychologique, reconnaissance professionnelle, soutien social, satisfaction psychologique.

Abstract:

This study aimed to examine variations in psychological health levels among working women at Sonatrach, focusing on four dimensions: psychological distress, professional recognition, social support, and psychological satisfaction. The study involved a sample of 90 working women at Sonatrach and used a descriptive approach with a 32-item questionnaire. The results showed variations in psychological health levels, with no statistically significant differences in most dimensions based on demographic factors, except for some differences in professional recognition and social support based on age, education level, and seniority.

Keywords: mental health, working women, psychological distress, Professional recognition, social support, psychological satisfaction.

قائمة المحتويات

-الإهداء..... .... أ

-الشكر..... ب

-ملخص البحث..... ت

-قائمة المحتويات..... ح

-قائمة الجداول..... ر

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة.

-المقدمة.....ص02

-إشكالية البحث.....ص06

-التساؤلات.....ص08

-الفرضيات.....ص08

-دواعي اختيار البحث.....ص08

-أهمية البحث.....ص08

-أهداف البحث.....ص08

-التعاريف الإجرائية.....ص09

الفصل الثاني: متغير الصحة النفسية.

-تمهيد.....ص11

-مفهوم الصحة النفسية.....ص11

-أهمية الصحة النفسية.....ص12

-مؤشرات الصحة النفسية.....ص12

-معايير الصحة النفسية.....ص13

-نظريات المفسرة للصحة النفسية.....ص14

-خلاصة.....ص15

الفصل الثالث: متغير المرأة العاملة.

-تمهيد.....ص17

-تعريف العمل.....ص17

-مفهوم المرأة العاملة.....ص17

-دوافع خروج المرأة إلى العمل.....ص18

-قوانين المرأة العاملة.....ص19

-خلاصة.....ص20

الجانب التطبيقي.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

-تمهيد.....ص23

-أولا: الدراسة الاستطلاعية.....ص23

-أهمية الدراسة الاستطلاعية.....ص23

-مكان وزمان إجراء الدراسة.....ص23

-تعريف مؤسسة سوناطراكLQS.....ص23

-مواصفات عينة وأدوات الدراسة.....ص25

-أدوات الدراسة الاستطلاعية.....ص28

-خصائص السيكومترية لأدوات القياس.....ص28

ثانيا: الدراسة الأساسية.....ص36

-تمهيد.....ص36

-مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية.....ص36

-منهج الدراسة الأساسية.....ص36

-عينة الدراسة الأساسية.....ص36

-مواصفات عينة الدراسة الأساسية.....ص36

-الأساليب الإحصائية المستعملة.....ص41

الفصل الخامس: عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها.

-تمهيد.....ص43

-أولا: عرض نتائج الفرضيات.

-عرض نتائج الفرضية الأولى.....ص43

-عرض نتائج الفرضية الثانية.....ص45

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....ص47

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....ص49

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....ص53

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.....ص57

-ثانيا: مناقشة نتائج الفرضيات.

-عرض نتائج الفرضية الأولى.....ص59

-عرض نتائج الفرضية الثانية.....ص62

-عرض نتائج الفرضية الجزيئة الأولى.....ص63

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....ص65

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....ص66

-عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.....ص67

-خلاصة البحث.....ص69

-الخاتمة.....ص71

-التوصيات.....ص72

-قائمة لمراجع.....ص73

-الملاحق.....ص77

قائمة الجداول:

الرقم	محتوى الجدول	الصفحة
01	يمثل متغير السن لدى عينة الدراسة الاستطلاعية	25
02	يمثل متغير الحالة العائلية لدى عينة الدراس الاستطلاعية	26
03	يمثل متغير عدد الأبناء لدى عينة الدراسة الاستطلاعية	26
04	يمثل متغير الصنف المهني لدى عينة الدراسة الاستطلاعية	27
05	يمثل متغير الأقدمية لدى عينة الدراسة الاستطلاعية	27
06	يمثل متغير المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة الاستطلاعية	27
07	يبين الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد استبيان الصحة النفسية بفقراته.	29
08	يبين الاتساق الداخلي لبعد الضيق النفسي بفقراته	29
09	يبين الاتساق الداخلي لبعد الاعتراف المهني بفقراته	30
10	يبين الاتساق الداخلي لبعد ثقل العمل بفقراته	31
11	يبين الاتساق الداخلي لبعد الدعم الاجتماعي بفقراته	32
12	يبين الاتساق الداخلي لبعد الارتياح النفسي بفقراته	33
13	يبين الاتساق الداخلي لبعد الكلي استبيان الصحة النفسية بأبعاده	34
14	يبين مستويات ثبات استبيان الصحة النفسية	35
15	يمثل متغير السن لدى عينة الدراسة الأساسية	37
16	يبين فئات السن عينة الدراسة الأساسية	37
17	يمثل متغير الحالة العائلية لدى عينة الدراسة الأساسية	38
18	يمثل متغير عدد الأبناء لدى عينة الدراسة الأساسية	38
19	يمثل النسب المئوية لمتغير عدد الأبناء لدى عينة الدراسة الأساسية	39
20	يمثل متغير الصنف المهني لدى عينة الدراسة الأساسية	39
21	يمثل متغير الأقدمية لدى عينة الدراسة الأساسية	40
22	يمثل التكرارات والنسب المئوية لفئات الأقدمية أدى عينة الدراسة الأساسية	40
23	يمثل متغير المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة الأساسية	41
24	يمثل السلم التصنيفي لتفسير الاستجابات	43

25	يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستويات الإجابة لاستبيان الصحة النفسية وأبعاده	44
26	يبين الكشف عن الفروق في مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بسوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية	46
27	يبين الكشف عن الفروق في البعد الضيق النفسي بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بسوناطراك	48
28	يبين الكشف عن الفروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بسوناطراك	50
29	يبين ترتيب فئات السن بالنسبة لبعد الاعتراف المهني	52
30	يبين المتوسطات الحسابية للمستوى التعليمي بالنسبة لبعد الاعتراف المهني	52
31	يبين ترتيب فئات الأقدمية بالنسبة لبعد الاعتراف المهني	53
32	يبين الكشف عن الفروق في البعد الدعم الاجتماعي بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بسوناطراك	54
33	يبين المتوسطات الحسابية للمستوى التعليمي بالنسبة لبعد الدعم الاجتماعي	55
34	يبين اتجاه الفروق في فئات الأقدمية في بعد الدعم الاجتماعي لدى المرأة العاملة بسوناطراك	56
35	يبين ترتيب فئات الأقدمية بالنسبة لبعد الدعم الاجتماعي	56
36	يبين الفروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بسوناطراك	58

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة.

-المقدمة.

-الدراسات السابقة.

-إشكالية البحث.

- الفرضيات.
- دواعي اختيار البحث

-أهمية البحث

-أهداف البحث.

- التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث.

المقدمة:

إن العمال في مختلف القطاعات يواجهون ضغوطات متعددة يمكن أن تؤثر على صحتهم النفسية، هذه الضغوطات قد تكون نتيجة لعدة عوامل منها العمل لساعات طويلة، والضغط لتحقيق الأهداف والعمل في بيئة غير امنة وغير صحية، والتعرض لظروف الفيزيقية سيئة، والتوتر والقلق الناتج عن العلاقات مع الزملاء أو الرؤساء...فهذه الضغوطات يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية نفسية كالإكتاب، الشعور باليأس وفقدان الاهتمام بالأنشطة اليومية، والشعور بالتوتر والإرهاق الذي يمكن أن يؤثر على الأداء في العمل.

فتعتبر الصحة النفسية مهمة للغاية، حيث يمكن أن تؤثر على جميع جوانب الحياة المهنية والخاصة، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية والعمل والصحة الجسدية. فالصحة النفسية هي جانب أساسي من جوانب الصحة العامة، وهي تشمل الحالة النفسية والعاطفية للفرد، وتؤثر على كيفية تفكيره وشعوره وسلوكه. الصحة النفسية الجيدة تعني أن الفرد قادر على التعامل مع التحديات اليومية، والتواصل مع الاخرين بشكل جيد. والاهتمام بها يؤدي إلى تحسين جودة الحياة، وزيادة الشعور بالسعادة والرضا المهني، والنجاح في العمل.

الصحة النفسية في مؤسسة سوناطراك تعتبر جانبا مهما لضمان رفاهية وسلامة الموظفين، سوناطراك، كشركة كبيرة في مجال الطاقة، تدرك أهمية دعم الصحة النفسية لموظفيها لتعزيز الأداء والإنتاجية. ومن الاستراتيجيات التي تتبعا المؤسسة لدعم صحة النفسية لعمالها، توفير بيئة عمل داعمة تشجع على التواصل الفعال والدعم بين الزملاء، تقديم برامج تدريبية حول إدارة الضغوط النفسية وتعزيز الصحة النفسية، تقدير وتكريم إنجازات الموظفين لتعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي وتشجيع الموظفين على تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية...

وكذلك العناية بالصحة النفسية للمرأة العاملة تعتبر أساسية لضمان رفاهيتها وتحسين جودة حياتها المهنية والشخصية، باعتبارها تلعب دورا مهما في المجتمع، وتواجه تحديات متعددة في حياتها المهنية والشخصية فمن خلال الاهتمام بالصحة النفسية للمرأة العاملة يمكن أن تعيش حياة أكثر صحة وسعادة وتحقيق نجاحا أكبر في مسيرتها المهنية.

ومن هذا المنطلق حاولت الباحثة البحث حول الموضوع المتمثل في الصحة النفسية لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراك، قسمت العمل إلى فصول حيث ذكرت في الفصول التالية:

-في الفصل الأول: يعتبر مدخل للدراسة، ويتضمن المقدمة، الدراسات السابقة، إشكالية البحث، التساؤلات، دواعي اختيار البحث، وأهمية وأهداف البحث، كما أشارت إلى التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث.

-في الفصل الثاني: تطرقت الباحثة إلى الجانب النظري لمتغير الصحة النفسية، المتمثل في:

تمهد، مفهوم الصحة النفسية، أهمية الصحة النفسية، مؤشرات الصحة النفسية، معايير الصحة النفسية، نظريات المفسرة للصحة النفسية، والخلاصة.

-في الفصل الثالث: تناولت الباحثة الجانب النظري لمتغير المرأة العاملة، ويتضمن:

تمهيد، تعريف العمل، مفهوم المرأة العاملة، دوافع خروج المرأة الى العمل، قوانين المرأة العاملة، والخلاصة.

-أما الفصل الرابع: ويشمل الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، إجراءات الزمانية والمكانية، خصائص العينة والأدوات الدراسة، الخصائص السكوميتيرية لأدوات القياس (صدق وثبات الاستبيان) والأساليب الإحصائية المستخدمة.

-في الفصل الخامس: استعرضت الباحثة النتائج الفرضيات ومناقشة نتائجها وبعض التوصيات، خلاصة البحث والخاتمة.

وفي الأخير تطرقت الباحثة إلى المراجع والملاحق.

نظرا إلى استغلالي وتطلعي بموضوع الصحة النفسية، وعليه من بين الدراسات السابقة التي استندت عليه الجانب النظري:

دراسة الأولى:

كما وجد في دراسة سمية الجعافرة وفارس حلمي سنة (2003) والتي استهدفت فحص طبيعة التفاعلات بين الصحة النفسية بصفة عامة ومكوناتها لدى العاملين على خطوط إنتاج مصانع فروجة الأدوية في الأردن من جانب، وبين الأبعاد النفسية لبيئة العمل بصفة عامة ومكوناتها من جانب آخر. وشملت عينة الدراسة من 191عامل و59 عاملة موزعين على ستة مصانع أدوية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود عالقة إيجابية دالة إحصائيا بين الصحة النفسية للعاملين من جهة وبين بيئة العمل من جهة أخرى. أما بالنسبة للتفاعلات الفرعية فظهر ارتباط إيجابي دال إحصائيا عند مستوى 0.05 بين الصحة النفسية من جانب وكل من الأبعاد التالية في بيئة العمل :الانغماس في العمل، وتماسك الرفاق، وتعضيد العاملين، والاستقلالية في أداء الواجبات، والوضوح في المهمات، وتوجيه العمل، والراحة البدنية.

الدراسة الثانية:

هدفت دراسة أحمد علي حسين (2009) بعنوان: "إدارة السالمة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر: دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية"، والتي تهدف إلى تشخيص عالقة الارتباط بين إدارة السالمة والصحة المهنية وإنتاجية بعض أساليب واستراتيجيات الحفاظ على صحة العمال النفسية والجسدية وتعزيزها في بيئة العمل لدى العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة وبيان أثرها، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية خاصة فيما يتعلق بالجانب النفسي للعاملين.

الدراسة الثالثة:

بينت دراسة حمزاوي، مومي، (2010) ، في مؤسسة المجارف والرافعات(CPG بقسنطينة على عينة تقدر ب 24 عامل يتوزعون على مختلف الأصناف المهنية)عمال تحكم وعمال تنفيذ، بحيث وجد بأن التحول الصناعي والتكنولوجي أفرز نوعا من الآثار التي انعكست سلبا على العامل مما أدى لظهور بعض أعراض القلق والتعب النفس ي لدى العمال نتيجة تداولهم على المنصب نفسه لفترة طويلة، وأن التطور الصناعي يؤدي إلى إصابات وحوادث عمل كثيرة في حالة نقص التدريب المهني، فاتضح من أراء المبحوثين أنه في حالة نقص التكوين والتدريب المهنيين من جهة ونقص التربصات الميدانية من جهة ثانية تكثر حوادث العمل نتيجة جهل العامل بأسرار التكنولوجيا الحديثة مما يلحق الضرر النفس ي والجسدي بالعامل. كما أن منصب العمل كلما كان متناسبا مع إمكانات العامل كلما قلت إصابته بالأمراض النفسية في العمل، إذ يؤدي عدم التناسب إلى زيادة المشاكل النفسية والصحية في العمل بسبب عدم الرضا وغياب الرغبة والدافعية نحو العمل، مما يؤثر بدوره على درجة الكفاءة وعلى مستوى الإنتاجية.

الدراسة الربعة:

كما أظهرت دراسة فاطمة الزهراني ومحمد ال الشيخ (2018) بعنوان: "الصحة النفسية للمرأة العاملة التي أجريت في جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية" ان المرأة العاملة تواجه تحديات متعددة تؤثر على صحتها النفسية، مثل الضغوطات المهنية والتوفيق بين العمل والحياة الاسرية والتمييز في مكان العمل.

الدراسة الخامسة:

كما وجدت أيضا دراسة د. سارة جونسون و د. جون سميث (2019) بعنوان "التمييز في مكان العمل وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة في جامعة هارفارد" وجدت ان التمييز في مكان العمل يمكن ان يؤدي الى مشاكل الصحة النفسية لدى المرأة العاملة، مثل الاكتئاب والقلق.

الدراسة السادسة:

هدفت دراسة د. يونس سلام (2023)، الكشف على مستوى الصحة النفسية لدى النساء العاملات في قطاع الصحة وأثر العمل التناوبي عليهن وعلى مستوى صحتهن النفسية، لدى تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتطبيق مقياس الصحة النفسية على عينة من العاملات بعد المناوبة قدر عددهن ب (50) امرأة. وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات اسفرت نتائج الدراسة عن ارتفاع مستوى الصحة النفسية لدى افراد العينة مع تأثير العمل التناوبي على مستوى البعد المهني للمرأة العاملة.

الدراسة السابعة:

دراسة (Chabane, Meziane, Ferahi, 2025) عن الضغوط واستراتيجيات المواجهة ومركز التحكم لدى المرأة العاملة بمدينة وهران، أنّ الدعم الاجتماعي يلعب دورا هاما في تبني استراتيجيات التكيف مع الضغوط وتتفق هذه النتيجة مع البحوث التي أجراها "أوشينو" (2009)، والتي وجدت أن الدعم الاجتماعي يرتبط بشكل مباشر بتكيف نفسي أفضل وبنتائج إيجابية في مجالات متنوعة.

إشكالية البحث:

المرأة العاملة هي جزء لا يتجزأ من المجتمع، حيث تساهم في بناء الاسرة والمجتمع من خلال عملها وجهودها. ومع ذلك قد تواجه المرأة العاملة تحديات وضغوطات متعددة كالضغوطات النفسية مثل القلق والاكتئاب والاجهاد النفسي تؤثر على صحتها النفسية، التوفيق بين العمل والحياة الاسرية والضغوطات المهنية مثل ضغط العمل والمسؤوليات الكبيرة والتوقعات العالية، والتمييز في مكان العمل مثل التميز بين الجنسين، ونقص الوقت للراحة والاسترخاء حيث يؤدي ذلك الى الاجهاد النفسي والجسدي. لذلك من المهم الاهتمام بالصحة النفسية للمرأة العاملة وتوفير الدعم والرعاية اللازمة لها لتمكينها من تحقيق التوازن بين حياتها الشخصية والمهنية وتحسين جودة حياتها ورفاهيتها النفسية.

فتعتبر الصحة في بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر على كل من العامل والمؤسسة. عندما تكون بيئة العمل غير صحية، يمكن أن تتسبب في أضرار نفسية مثل التوتر والقلق، وأضرار جسدية مثل الإصابات والأمراض المهنية. هذه الأضرار تؤثر سلبًا على إنتاجية العامل، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء العام للمؤسسة .من الناحية المادية، يمكن أن تواجه المؤسسات تكاليف مرتفعة نتيجة لتعويضات العمال المصابين، وارتفاع نسبة الغيابات، وزيادة التكاليف الصحية. هذه العوامل تؤثر على الربحية والنمو المستدام للمؤسسة. لذلك، اتجهت العديد من المؤسسات إلى توفير بيئة عمل صحية من خلال اعتماد استراتيجيات متعددة مثل تحسين ظروف العمل، توفير التدريب على السلامة، ودعم الصحة النفسية. هذه الإجراءات لا تساعد فقط في حماية صحة العاملين، بل تسهم أيضًا في تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يعود بالنفع على المؤسسة ككل.

إن موضوع الصحة في بيئة العمل هو من المواضيع الحيوية التي تستقطب اهتمام الباحثين من مجالات متعددة مثل علم النفس وعلم الاجتماع وطب العمل والأرغونوميا. هذا الاهتمام يأتي نتيجة للتعقيد الكبير الذي يحمله هذا الموضوع، حيث تتداخل فيه عوامل عدة مثل ظروف العمل، الضغوط النفسية، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وغيرها. هذه العوامل يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية للعاملين، سواء كانت جسدية أو نفسية، مما يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم، وكذلك على صحة المؤسسة ككل. لذا، من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات فعالة لتعزيز الصحة في بيئة العمل.

الصحة هو مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد، حيث يختلف تفسيره من شخص لآخر. بالنسبة للبعض، قد يُعتبر الصحة مجرد غياب المرض، بينما يراها آخرون على أنها حالة من التوازن النفسي والاجتماعي.

منظمة الصحة العالمية (WHO) تقدم تعريفًا شاملًا للصحة، حيث تشير إلى أنها حالة من الراحة الجسدية والنفسية والاجتماعية، وليس فقط عدم وجود الأمراض. هذا التعريف يبرز أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية في تحديد الصحة، مما يستدعي ضرورة الاعتناء بالعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على رفاهية الأفراد في المجتمع.

ولقد وصفت الصحة النفسية من قبل منظمة الصحة العالمية بأنها حالة من العافية التي يحقق فيها الفرد قدراتها لخاصة، ويمكن أن يتغلب من خلالها على الإجهادات العادية في الحياة، ويمكن أن يعمل بإنتاجية مثمرة، ويستطيع المساهمة في مجتمعه (تقرير منظمة الصحة العالمية، ،2005 ص 13.)

إن العمل يشكل جزءًا كبيرًا من حياة الإنسان، وبالتالي يؤثر بشكل مباشر على صحته النفسية والجسدية. الظروف المرتبطة بطبيعة العمل، مثل الضغوطات المهنية، الحوادث، والأمراض، يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية تؤثر على الأداء الشخصي والمهني. عندما يواجه الأفراد تحديات في العمل، مثل ضغط الوقت أو بيئة العمل غير الصحية، فإن ذلك يمكن أن ينعكس سلبًا على صحتهم العامة، مما يؤثر بدوره على المؤسسة ككل. من المهم أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات لتعزيز صحة الموظفين ورفاهيتهم، حيث أن ذلك يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.

فإن الاهتمام بالصحة الجسمية والنفسية للعمال أصبح ضرورة ملحة في عالم الأعمال الحديث. اذ أثبتت لدراسات أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على صحة العمال، مما يستدعي من المؤسسات اتخاذ خطوات فعالة للحفاظ على صحة موظفيها. تعزيز الصحة في بيئة العمل يمكن أن يتحقق من خلال استراتيجيات متعددة، مثل توفير بيئة عمل آمنة، تقديم برامج دعم نفسي، وتوفير فرص للتدريب والتطوير. هذه الإجراءات لا تساعد فقط في تحسين صحة العمال، بل تساهم أيضًا في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف المرتبطة بالمشاكل الصحية. بالتالي، من المهم أن تدرك المؤسسات أن استثمارها في صحة موظفيها يعني استثمارًا في نجاحها واستدامتها.

تعرف الشبكة الأوروبية لتعزيز الصحة في مكان العمل (ENWHP) تعزيز الصحة في مكان العمل بأنها "الجهود المشتركة لأصحاب العمل والموظفين والمجتمع لتحسين صحة ورفاه العاملين في العمل". ويستند هذا التعريف لإعلان لوكسمبورغ (1997)، الذي وضعه أعضاء ENWHP ويصف تعزيز الصحة في مكان العمل بأنه "استراتيجية مؤسسية حديثة تهدف إلى منع اعتلال الصحة في العمل بما في ذلك الأمراض المرتبطة بالعمل والحوادث والإصابات والأمراض المهنية والاجهاد (وتعزيز إمكانات تعزيز الصحة والرفاه في القوى العاملة) الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي(ISSA).

فتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مستويات الصحة النفسية وأبعادها في مؤسسة سوناطراكLQS.

-التساؤلات:

-هل يوجد اختلاف في مستويات الصحة النفسية وأبعادها (الضيق النفسي-الاعتراف المهني-ثقل العمل-الدعم الاجتماعي-الارتياح النفسي في العمل) لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراكLQS؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)؟

-الفرضيات:

-يوجد اختلاف في مستويات الصحة النفسية وابعادها (الضيق النفسي-الاعتراف المهني-ثقل العمل-الدعم الاجتماعي-الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراكLQS.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

- دواعي اختيار البحث:

- لأهمية دور المرأة في المجتمع فهي تلعب دورا هاما في بناء المجتمع وتطويره.
- التحديات التي تواجهها المرأة العاملة كتوفيق بين العمل والحياة الاسرية.
- الحاجة الى دعم المرأة العاملة وتقديم الرعاية النفسية لها لتحقيق التوازن بين حياتها الشخصية والمهنية.
- تعزيز الصحة النفسية للمرأة العاملة تؤدي الى تحسين جودة حياتها ورفاهيتها النفسية.

-أهمية البحث:

-تحسين الصحة النفسية ورفاهية المرأة العاملة.

-تحسين جودة حياة المرأة العاملة مما ينعكس إيجابيا على أدائها في العمل والمجتمع.

-تقليل التمييز ضد المرأة في مكان العمل وتعزيز المساوات بين الجنسين وخلق بيئة عمل عادلة.

-تحسين وتوفير بيئة العمل داعمة للمرأة العاملة.

-اهداف البحث:

-حاولنا تحديد مفهوم الصحة النفسية في بيئة العمل.

-التعرف على مستويات أبعاد الصحة النفسية لدى المرأة العاملة.

-معرفة هل توجد فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية في (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

-التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث:

-الصحة النفسية: هي حالة من الرفاهية النفسية والتوازن العاطفي والاجتماعي والتي تكمن في التعامل مع ضغوط الحياة اليومية، القدرة على التفكير الإيجابي، لحفاظ على علاقات صحية في العمل، شعور بالسعادة والثقة بالنفس والرضا عن الذات والعمل.

وتتمثل أبعاد الصحة النفسية فيما يلي:

*الضيق النفسي: هو حالة من الانزعاج النفسي والعاطفي التي يمكن ان يؤثر على أداء الفرد في العمل وتشمل القلق، الاكتئاب، الاجهاد، الضغط النفسي مما يؤدي الى انخفاض الأداء الوظيفي والإنتاجية وزيادة الغياب والشعور بالتعب وصعوبة التركيز.

*الاعتراف المهني هو عملية تقدير وتقييم مهارات ومعارف وخبرات الفرد في مجال عمله مما يؤدي الى تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي وتحسين الأداء وتطوير المسار المهني وذلك من خلال التقدير الاحترام والترقية، التدريب والتطوير والمكافآت.

*ثقل العمل: هو عبئ نفسي وجسدي يتعرض له الفرد نتيجة لضغوطات الزائد في العمل مما يؤدي الى الاجهاد والتوت، وذلك من خلال زيادة ساعات العمل، بيئة عمل غير مريحة وغير امنة، صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

*الدعم الاجتماعي: هو الدعم الذي يتلقاه الفرد من الاخرين في بيئة العمل ويشمل ذلك الدعم العاطفي والدعم المادي، التواصل الفعال، المساعدة والتعاون مما يساهم في تقليل الضغوط وتعزيز الشعور بالانتماء، تحسين الأداء الوظيفي من خلال الزملاء والمديرين والاسرة والأصدقاء.

*الارتياح النفسي: هو حالة من الراحة النفسية والرضا عن العمل في مختلف جوانب العمل والقدرة على التعامل مع الضغوط النفسية والتوتر الناتج عن العمل مما يؤدي الى تعزيز الصحة النفسية.

-المرأة العاملة: هي امرأة تعمل في وظيفة او مهنة او نشاط ما سواء بدوام كامل او جزئي وتكون مسؤولة عن أداء مهام ومسؤوليات محددة لأهداف معينة وتعمل باجر او راتب مقابل عملها تلعب المرأة العاملة دورا مهما في المجتمع حيث تساهم في تحسين مستوى المعيشة وتوفير الدعم المالي للأسرة.

الفصل الثاني: متغير الصحة النفسية.

-تمهد.

1-مفهوم الصحة النفسية.

2-أهمية الصحة النفسية.

3-مؤشرات الصحة النفسية.

4-معايير الصحة النفسية.

5-نظريات المفسرة للصحة النفسية.

-خلاصة.

تمهيد:

تعد الصحة النفسية أحد فروع الأساسية في علم النفس الصحة وموضوع الصحة النفسية ومن أبرز ميادين البحث في العصر الحالي، أصبح له أهمية كبيرة وفي مجالات مختلفة وذلك بسبب الضغوطات والإجهاد الذي يتعرض له الفرد في بيئة العمل. وهو جانب أساسي من جوانب الصحة العامة وتشمل الرفاهية النفسية والجسدية والعاطفية للفرد.

1-مفهوم الصحة النفسية:

تباينت تعريفات علماء النفس للصحة النفسية، فمنهم من يرى الصحة النفسية خلو الانسان من الامراض، ومنهم من يرى الصحة النفسية تحقيق التوازن، ومنهم من يراها تحقيق التوافق والتكيف، ومنهم من يراها تحصيل السعادة، وأخيرا منهم من يراها تحقيق الذات. (كمال مرسي، د.ت، ص5).

فالصحة النفسية ليست قائمة بذاتها، بل هي جزء لا يتجزأ من الصحة العامة، ويمكن تعريفها بثلاث طرق على الأقل: غياب المرض، أو حالة الكائن الحي التي تسمح له بأداء جميع وظائفه على أكمل وجه، أو حالة توازن داخل الذات وبينه وبين بيئته المادية والاجتماعية (سارتوريوس، 2002).

يعتمد استخدام أي من هذه التعريفات الثلاثة على مستوى إشباع الاحتياجات الصحية الأساسية. تشمل هذه الاحتياجات الغذاء والمأوى والبقاء والحماية والمجتمع والدعم الاجتماعي والتحرر من الألم والمخاطر البيئية والضغوط غير الضرورية وأي شكل من أشكال الاستغلال (ماسلو، 1968).

هي حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا وشخصيا واجتماعيا أي مع نفسه وبيئته ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه ومع الاخرين ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكانياته إلى اقصى حد ممكن. ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة وتكون شخصيته متكاملة سوية بحيث يكون حسن الخلق أي يعيش في سلامة وسلام. (بن دحو سمية،2024، ص607).

ويمكن تعريفها هي حالة عقلية انفعالية إيجابية مستقرة نسبيا، تعبر عن تكامل طاقات الفرد ووظائفه المختلفة، وتوازن القود الداخلية والخارجية الموجهة لسلوكه في مجتمع ووقت ما ومرحلة نمو معينة، وتمتعه بالعافية النفسية والفاعلية الاجتماعية. (ايمن اسماعيل،2017، ص13).

تعرف منظمة الصحة العالمية(WHO) الصحة النفسية بانها حالة من الرفاهية النفسية التي تمكن الافراد من تحقيق امكاناتهم والتعامل مع الضغوطات في العمل بشكل منتج ومفيد في المجتمع وبناء علاقات إيجابية والعمل بشكل فعال والشعور بالرضا عن الحياة. (منظمة الصحة العالمية،2018).

يعرف كلاندر: الصحة النفسية بانها مدى قدرة الفرد على التأثير في البيئة والتكيف مع الحياة بحيث يصل الفرد الى مستوى مناسب من الاشباع الشخصي والشعور بالكفاية والسعادة.

(نميش زوبيدة ،2021، ص77).

وتشير مؤسسة الصحة النفسية (MHF، 2008)إلى أن الصحة النفسية تُعرّف بكيفية تفكير الأفراد وشعورهم تجاه أنفسهم وحياتهم، وأنها تؤثر على كيفية تعامل الفرد مع الظروف الصعبة وإدارته لها. وتُعتبر الصحة النفسية مؤثرة على قدرة الفرد على العمل والاستفادة القصوى من الفرص المتاحة، والمشاركة الكاملة مع الأسرة ومكان العمل والمجتمع والأقران. وهناك صلة وثيقة بين الصحة البدنية والنفسية، إذ تؤثر كل منهما على الأخرى بشكل مباشر وغير مباشر.

2-اهمية الصحة النفسية:

إن الصحة النفسية مهمة جدا للفرد فهي من جهة تؤدي الى تحقيق التوافق والانسجام والتكامل بين خصائص شخصية الفرد في جوانبها العقلية والانفعالية، وكذلك تساهم في استثمار طاقته المختلفة على اتم وجه بما يحقق أهدافه في الحياة ويجعله يشعر بكيانه ووجوده. (ايمن إسماعيل الغرير،2017، ص5).

-تمكن الفرد من مواجهة المشكلات ويسعى الى البحث حول الحلول لإشباع دوافعه حتى لا يكون عرضة للانهيار.

-تمكن الفرد من النمو الاجتماعي السليم يكون قادر على تكوين العلاقات الاجتماعية والتفاعل الجاد مع الاخرين سواء الاسرة او العمل او المجتمع الذي يعيش فيه.

تمكن الفرد من التعليم الجيد وذلك من خلال والتركيز والاتزان الانفعالي والخلو من الاضطرابات النفسية والشخصية.

-تساعد الفرد على النجاح المهني حيث يتمتع الفرد بالصحة النفسية على تحقيق ذاته والرقي بها.

-تساعد الصحة النفسية الفرد على تحقيق انتاجيته وزيادة كفاءته ولا شك ان الشخص المتمتع بالصحة النفسية يرى في نجاحه وزيادة انتاجيته تحقيق ذلك يشعر الفرد بمكانته والرضا عن عمله. (غالي مريم،2014، ص23-23).

3-مؤشرات الصحة النفسية:

للصحة النفسية علامات تنجم عنها، ومؤشرات تشير إليها، ودلائل تدل إليها ونورد بعض العلامات منها:

1 الراحة النفسية: من العوامل المهمة التي تؤثر على حياة الفرد وعلى عملية التوافق هو شعور الفرد بعدم الاتزان النفسي في أي جانب او مشاعر الذنب والأفكار والوسواس وتوهم المرض وقدرة الفرد على الصمود حيال الازمات والشدائد.

2-القدرة على العمل: تعتبر قدرة الافراد على العمل والإنتاج والكفاية فيهما وفق ما تسمع به قدراتهم ومهاراتهم من اهم دلائل الصحة النفسية.

3-مفهوم الذات: تعبر فكرة الفرد عن ذاته من الركائز الأساسية للشخصية نوضح ان الذات هي فكرة الشخص عن نفسه وما يعتريه من أفكار ومشاعر يكونها الفرد عن نفسه ولصورة التي يكونها في داخله وهي تتمثل في فهمه العميق لقدراته وحدود امكانيته. (صالح حسن احمد الداهري،2010، ص44).

3-تكيف مستوى طموح الفرد على مستوى امكانيته.

4-النظرة الواقعية للحياة.

5- الإحساس بإشباع الحاجات النفسية للفرد. (نميش زوبيدة،2021، ص87).

4-معايير الصحة النفسة:

ابرزت اتجاهات مختلفة لوضع معايير لتحديد الشخصية السويةNormalité وغير سويةAnormalité في الصحة النفسية نتيجة تعدد نظريات النفسية ومن هذه المعايير:

ا- الاتجاه الذاتي: وفيه يتخذ الفرد من ذاته إطار مرجعيا يعود اليه في الحكم على السلوك السوي وغير السوي.

ب-الاتجاه المثالي: الذي يعد الشخصية السوية بانها مثالية او ما يقاربها.

ج-الاتجاه الاجتماعي: ويعتمد على تحديد السوي من غيره اي مدى الالتزام بالمعايير والقيم الاجتماعية والثقافية لديه.

د-الاتجاه الاحصائي: يحصل فيه توزيع السوي واللا سوي من خلال الانحراف عن المتوسط اذ تتركز معظم التشابهات بين الافراد في منتصف التوزيع. (بن دحو سمية،2024، ص608).

5-النظريات المفسرة للصحة النفسية:

1.5-النظرية التحليلية: مؤسس هذه النظرية هو العالم النمساوي سيغموند فرويد (1856-1939) الذي يعتبر ان الصحة النفسية الكاملة مجرد خرافة بعيدة المنال في الحياة الواقعية يعتبر ان التوازن بين مكونات الشخصية والتفاعل الديناميكي بينهما (الهو، الانا، والانا الأعلى) بما يحقق الارضاء لمختلف النزاعات ويؤدي الى حالة الوفاق الداخلي الذي يمثل حالة الشخصية المعافة. إلا أن فرويد لخص الصحة النفسية من منظور وظيفي الى ثلاثة: الإنجاز والابتكار création والإنجاب procréation والترويحrecréation. (احلام يحيى، د.ت، ص1).

ويرى مؤس هذه النظرية أن الانسان السوي والسليم نفسيا هو الانسان الذي "الانا" لديه قدرتها كاملة على التنظيم والإنجاز. ويمتلك مدخلا لجميع أجزاء " الهو" ويستطيع ممارسة تأثيره عليه ولا يوجد هناك عداء طبيعي بين " الانا "و "الهو" لأنهما منتميان لبعضهما البعض ولا يمكن فصلهما في حالة الصحة. (سليمة لمخشاخش،2024، ص17).

2.5-النظرية السلوكية: من روادها (ثورنديك، واطسون، بافلوف وسكنر)، تعرف الصحة النفسية بأن يأتي الفرد السلوك المناسب في كل موقف حسب ما تحدده الثقافة والبيئة التي يعيش فيها. فالمحك المستخدم هنا للحكم على صحة الفرد النفسية محك اجتماعي، فالنظرية السلوكية تعتبر البيئة في المنزلة الأولى وتعتبرها من اهم العوامل التي تعمل على تكوين الشخصية. (تشعيث ياسمينة،2019، ص14).

الصحة النفسية السليمة عند السلوكيين فهي اكتساب الفرد لعادات مناسبة، ويقصد بها تلك التي تناسب مع البيئة التي يعيش فيها الفرد، وهي العادات التي يتقبلها افراد المجتمع لأنها تساعد الفرد على أن يحيا حياة فعالة ناجحة مع الاخرين من خلال مواجهة مختلف المواقف، وفي هذه الحالة هو ذو صحة نفسية سليمة لأن النظرية السلوكية تعتبر البيئة من أهم العوامل التي تعمل على تكوين الشخصية. (غالي مريم ،2014، ص28).

3.5-النظرية الوجودية: يعتمد المنحنى الوجودي في علم النفس على المنحنى الفينومونولوجي في نظرته إلى الانسان، ولعل ابسط تعريف لهذا المنحنى وهو ما يسوقه لينج يحث يقول: الفينومولوجية الاجتماعية هي ذلك العلم الذي يدرس خبرتي وخبرة الاخرين، والعلاقة بين خبرتي عنك وخبرتك عني، ويهتم كذلك بدراسة سلوكك وسلوكي كما أخبره، وسلوكي كما تخبره أنت ويصف هؤلاء المفكرون انسان القرن العشرين في عمله واغترابه. (غالي مريم،2014، ص28)

4.5-النظرية الإنسانية: إن الصحة النفسية تتمثل في تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا سواء تحقيق حاجاته النفسية كما عند ماسلو أو المحافظة على الذات كما عند روجرز وإن اختلاف الأفراد في مستويات

صحتهم النفسية يتراجع تبعا لاختلاف ما يصلون إليه من مستويات في تحقيق انسانيتهم. (عزيزة ميري، أحلام العيداني،2024، ص45).

ويرى أصحاب هذا المذهب أن الانسان في نشاط مستمر وهادف أي أن ما يدفعه إلى النشاط رغبته في تحقيق أهداف معينة، وقد ظهرت عدة مصطلحات جديدة تعبر عن هذه الأهداف مثل: تحقيق الذات– الوجود– التلقائية – النمو – الابتكار وكلها تحمل معنى التطور وتحقيق الإمكانيات التي زود بها الانسان وعليه يقوم هذا المنحنى على أسس تختلف عن تلك النظريات التقليدية، ويقدم نظرة متفائلة عن الانسان وحياته ومستقبله ويرى الانسان ككائن خير بطبيعته. (غالي مريم ،2014، ص29).

–خلاصة: تطرقت في هذا الفصل الى مفهوم الصحة النفسية وأهميتها في محيط العمل وذكرت أبرز النظريات المفسرة لها وكذلك مؤشرات الصحة النفسية ومعاييرها ما يمكن استنتاجه أن الصحة النفسية لها أهمية كبيرة فهي تساعد الفرد على توافق مع ذاته ومحيطه.

الفصل الثالث: متغير المرأة العاملة.

-تمهيد

1-تعريف العمل.

2-مفهوم المرأة العاملة.

3-دوافع خروج المرأة إلى العمل.

4-قوانين المرأة العاملة.

-خلاصة.

تمهيد:

إن المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من القوى العاملة في مختلف المجتمعات، وتلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. المرأة العاملة تساهم في تحقيق الاستقرار المالي للأسرة وتحقيق التطور الشخصي والمهني. ومع ذلك، تواجه المرأة العاملة تحديات عديدة في مكان العمل، بما ذلك التمييز في العمل وصعوبة في التوازن بين مسؤولياتها المهنية والشخصية... ففي هذا السياق، يصبح دعم المرأة العاملة وتحقيق المساواة في الفرص والحقوق أمرا ضروريا لتعزيز دورها في المجتمع وفي بيئة العمل.

1-تعريف العمل:

هناك تعارف عديدة للعمل، نذكر منها تعريف "كولسون"سنة1924 على أنه" الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسدية لإنتاج الثروات والخدمات. ويعرف "مصطفى عوفي" الجهد الذي يبده الانسان سواء كان عقليا او بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع ويهدف إلى الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته. (لحسن عبد الرحمان،2010، ص40)

العمل هو منتج ذو عائد مادي أو المشاركة في العمل قد ينتج عنها سلع أو خدمات، فالعمل نشاط يقوم به الانسان عن طريق بذل جهد فكري أو عضلي لتحقيق هدف اقتصادي مفيد. ويقصد بالعمل ما يعتبر منه يدويا، بدنيا، أو ذهنيا سواء كان العمل حرفة منزلية أو غير منزلية أو كان بأجر أو بمراتب أو مكافأة أو المشاركة في المؤسسات الاستشارية بالعمل أو الخبرة وغيرها. (باعي مريم، رحموني كريمة،2021، ص49).

2-مفهوم المرأة العاملة:

لقد تعددت المساهمات في هذا المجال وذلك للمكانة والاهتمام الذي حظيت به المرأة العاملة عبر العصور. يعرفها "ادم": المرأة هي التي تعمل خارج المنزل، وتحصل أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وام، إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة. كما تعرف بأنها: المرأة التي تزاول عملا ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها إضافة إلى كونها تقوم بدور الام والزوجة وربة بيت. (بوجنانة امنة،2020، ص9).

يعتبر عمل المرأة ضرورة بالغة الأهمية نادت بها الكثير من الدول ومن المنظمات التي تسعى للدفاع عن حقوق المرأة في السنوات الأخيرة، حتى تتسنى لها الفرصة للمشاركة في الحياة العملية، إذ أنها تقوم

بمسؤولياتها وواجباتها وكل ما يترتب عليها تجاه عائلتها والمؤسسة التي تعمل بها، ولها دور هام في رفع ميزانية الاسرة وتنمية الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. (يونس سلام،2023، ص9).

3-عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي: لقد عنى الإسلام منذ بزوغ فجره بقضايا المرأة في العمل على توظيف المرأة الوظيفة الصحيحة المناسبة لها في حياتها، والحقيقة أن الإسلام قد وضع على عمل المرأة الكثير من المعايير لأن الله تعالى جعل لكل من امرأة ورجل ميدان يبرز فيه طاقته. (مصباحي دلال، نايب نادية، 2007، ص34)

والعمل هو وسيلة للاكتساب والمعنى أن القران الكريم يقرر حق المرأة في العمل ولقد كانت النساء في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم يخرجن لقضاء حوائجهن. (محمد سيد فهمي، 2007، ص46).

4-دوافع خروج المرأة الى العمل:

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية خاصة بعد الثورة الصناعية التي عرفها المجتمع الإنساني، فلقد تزايدت نسبة النساء العاملات لتصبح نحو تلث القوة العاملة في أغلب المجتمعات المتقدمة. حيث أصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل ضرورة تميلها الأوضاع الاقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية، ولقد أتيح للمرأة أن تساهم في شتى مجالات العمل والإنتاج، ومن ثم أصبح تعليم المرأة واشتغالها خارج المنزل أمرا مقبولا لدى جانب كبير من المجتمع وأصبح شيئا مألوفا في حياتنا الاجتماعية. (مصطفى عوفي، 2003، ص1).

-مواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة: كل أسرة تسعى إلى الحصول على مستوى معيشة أعلى من المتوسط للعديد من الأسباب والتي يمكن أن تتمثل بامتلاك منزل وإرسال الأطفال إلى مدارس جيدة وغيرها...فالمرأة العاملة تستطيع المساعدة على تحقيق الأهداف المالية.

-الشعور بالمسؤولية وتعزيز الروح المعنوية: إن النساء المستقلين ماليا يكونون أكثر قدرة على الاعتماد على النفس واتخاذ قراراتهم بأنفسهم، ويزيد من قدرتهم على مواجهة مشاكل وضغوطات الحياة بثقة عالية. فالمرأة العاملة تستطيع تحقيق رغباتها وشراء ما تريده دون الاعتماد على الاخرين. (علا العناتي،2020، ص3).

-تأكيد الذات و المكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات، باعتبار العمل وسيلة لاكتسابها مكانة هامة في المجتمع عامة و الأسرة خاصة.

-أيضا هناك دافع اخر وراء عمل المرأة بحيث جاء الدستور والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، وانعقدت مؤتمرات دولية في كل من "مكسيكو" و"القاهرة" ودول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع في المجال الاجتماعي والثقافي وخاصة السياسي. (مركوزة علي شمس الدين، 2018، ص ص13.14).

5-قوانين المرأة العاملة:

-حقوق المرأة العاملة:

نصت في المادة (11) منها على القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل والمساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

ا- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر.

ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني.

د- الحق في المساواة في الاجر، المادة 84 قانون 11/90 يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال. والمساواة في الترقية من مادة 61 قانون 11/90 الترقية تبعا لأهمية العامل واستحقاقه. مبدأ المساواة بعد انتهاء علاقة العمل من المادة 2 قانون 15/16 غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن (55) وقضاء مدة (15) سنة على الأقل في العمل. (ابن لكبير محمد،2021، ص 66).

بما في ذلك من الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل. (ملاذ مصطفى يوسف،2021، ص10-11).

المادة1: من قانون العمل تنص على أن العمل حق وواجب لكل مواطن، ويجب على كل عامل أن يؤدي عمله بجدية وإخلاص.

خلاصة:

ومنه نستخلص أن المرأة لها دوافع عديدة جعلتها تلجأ إلى ميدان العمل وتساهم في دعم أسرتها ومجتمعها. وتعتبر المرأة العاملة رمزا للاستقلال والتمكين أي تحقيق أهدافها الشخصية والمهنية. وتعد عنصرا مهما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية

-تمهيد.

-أهمية الدراسة.

-مكان وزمان إجراء الدراسة.

-تعرف بالمؤسسة.

-مواصفات عينة وأدوات الدراسة.

-خصائص السكوميتيرية لأدوات القياس (الصدق والثبات).

-الأساليب الإحصائية المستخدمة.

تمهيد:

قامت الباحثة من خلال الجزء الأول من هذا الفصل بعرض خطوات الدراسة الاستطلاعية، وسيتم التطرق في الجزء الثاني من هذا الفصل بعرض خطوات الدراسة الأساسية.

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

سيتم التطرق فيما يلي إلى أهمية الدراسة الاستطلاعية، ومكان وزمان إجراؤها، وأدوات الدراسة، ومجتمع الدراسة، ومواصفات عينة الدراسة، والإجراءات المستخدمة للتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأدوات القياس.

1- أهمية الدراسة الاستطلاعية: ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس (الصدق والثبات) والكشف عن مدى صلاحية الأدوات المستعملة قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- التعرف على خصائص عينة الدراسة.

2- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية ابتداء من 07-04-2025 إلى 13-04-2025 بمؤسسة سوناطراك LQS.

3- تعريف مؤسسة سوناطراك LQS:

بمرسوم 63-761 المؤرخ في 31/12/1963 انشات المؤسسة الوطنية للبحث والتنقيب والإنتاج والنقل والتحويل والتسويق للمحروقات المعروفة في سوناطراك. وفي سنة 1966 اتسع نشاطها وأصبح يشمل كل ما يتعلق بالنفط والغاز الطبيعي.

هي مؤسسة عمومية اقتصادية ذات طابع صناعي وتجاري موضوعية تحت وصاية وزارة الطاقة والمناجم وتنشط كذلك في نشاطات أخرى مثل: توليد الطاقة الجديدة والمتجددة وتصفية المياه البحر...

تعتبر مؤسسة سوناطراك المورد الأساسي لإنعاش الاقتصاد الوطني وجلب العملة الصعبة، حيث تساهم المحروقات بنسبة 23% من الإنتاج الوطني الخام، كما تمثل50% من الميزانية الوطنية، تحتل المرتبة 10 عالميا.

أهمية احتياطاتها الطاقوية 70% من الغاز الطبيعي لإنتاج المحروقات السائلة والغازية، طاقتها التكنولوجية والتسييرية المصنفة باستمرار ضمن 12 شركة بترولية عالمية كبرى. وسوناطراك توجه

نشاطاتها الاستراتيجية مثل: البحث والتنقيب عن الابار البترولية، نقل المحروقات، استغلال لموارد البترولية، تمييع الغاز الطبيعي وتحويل المحروقات المبادلات التجارية للمنتجات البترولية.

سوناطراك شركة ضخمة توظف 45000 عامل من بينهم 13280 إطار سامي الذي يمثلون40% من المجموع الكلي.

société: SO شركة.

nationale : NA وطنية.

transport : TRA نقل.

commercialisation : C تسويق.

hydrocarbures : H المحروقات.

الموقع: يوجد مقر الشركة بمدينة وهران (LQS) سيدي جمال

-بطاقة تقنية للشركة:

الجنسية	الجزائر
التأسيس	1963
النوع	شركة عمومية اقتصادية
الشكل القانوني	شركة مساهمة
المقر الرئيسي	الجزائر العاصمة
موقع الويب	www.sonatrach.com
الشركات التابعة	نفطال/غالسي نفتيك/ميد غاز/نومهيد/طيران طاسيلي.
الصناعة	بترول، غاز، بتروكيمياويات. -النفط والغاز الطبيعي والمنتجات البترولية، خدمات حقول النفط، انتاج والتصنيع والتسويق والنقل البحري.

-أهداف مؤسسة سوناطراك:

التنقيب عن المحروقات: أي البحث عن مخازن البترول باستعمال وسائل وخرائط فيزيائية وجيولوجية.

الإنتاج: تقوم باستخراج البترول حيث تبدأ بالحفر حتى تحصل على المحروقات ثم تسلم العملية إلى مصلحة النقل.

النقل: ويتم عبر قنوات من الابار الى المصانع وأكبر مصنع المركب الوطني لتوزيع المحروقات ويقوم بتجميع كل المنتجات ثم يقوم بتحويلها على مختلف محطات التكرير.

التحويل: ويقوم هنا بتحويل المحروقات إلى منتجات تسلم إلى مصلحة التسويق.

التسويق: ويقوم بتسويق المنتجات عبر أسواق محلية وأخرى خارجية، البري والبحري بالمسافات القصيرة والمتوسطة والبعيدة.

4 - عينة الدراسة الاستطلاعية:

4-1- مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية:

- السن:

الجدول رقم (01) يمثل متغير السن لدى عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=35)

	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السن	27	55	40.65	6.55

يوضح الجدول رقم (01) متوسط السن لدى عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (40،65) والانحراف المعياري (6.55). والحد الأدنى للسن لدى العينة هو (27)، بينما الحد الأقصى هو (55).

-الحالة العائلية:

جدول رقم (02) يمثل متغير الحالة العائلية لدى عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=35):

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	5	%14،3
متزوجة	28	%80
مطلقة	2	%5.7
المجموع	35	%100

يوضح الجدول رقم (02) أن (14.3) من أفراد العينة هن نساء عازبات، و(5.7%) هن مطلقات، و(80%) من العينة هن متزوجات وهي أكبر نسبة.

-عدد الأبناء:

جدول رقم (03) يمثل متغير عدد الأبناء لدى عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=35):

	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
عدد الابناء	0	4	1.60	1.21	%25.7

يوضح الجدول رقم (03) متغير عدد الأبناء لعينة الدراسة الاستطلاعية، من حيث بلغ المتوسط الحسابي الذي بلغ (1.60) والانحراف المعياري الذي يساوي (1.21). أما الحد الأدنى لعدد الأبناء هو (0)، والحد الأقصى هو (4) حيث تمثل النسبة المئوية لعدد الأبناء (25.7%).

- **الصنف المهني:**

جدول رقم (04) يمثل متغير الصنف المهني لدى عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=35)

الصنف المهني	التكرارات	النسبة المئوية
متحكم	5	%14.3
إطار	30	%85.7
المجموع	35	%100

يمثل الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الصنف المهني، حيث تمثل نسبة متحكمين (14.3%)، وبلغت نسبة الإطارات (85.7%) وهي أكبر نسبة.

- **الأقدمية:**

الجدول رقم (05) يمثل متغير الاقدمية لدى عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=35):

	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاقدمية	4	33	14.74	6.59

يوضح الجدول (05) متوسط متغير الأقدمية في العمل لعينة الدراسة الاستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (14.74) والانحراف المعياري (6.59). الحد الأدنى (4) سنوات، الحد الأقصى (33) سنة.

- **المستوى التعليمي:**

الجدول رقم (06) يمثل متغير المستوى التعليمي لدى العينة الاستطلاعية(ن=35)

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	01	% 2.9
جامعي	34	%97.1
المجموع	35	%100

يوضح الجدول رقم (06) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة الاستطلاعية، حيث تبينت النتائج أن (2.9%) من العاملات لديهن المستوى الثانوي، و(97.1%) لديهن المستوى الجامعي.

5-أدوات الدراسة الاستطلاعية:

5-1تعريف الاستبيان الصحة النفسية:

لقد استخدمت الباحثة الاستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم الاعتماد عل الاستبيان الصحة النفسية المطبق في دراسة (نميش زوبيدة2021) تحت عنوان:" أبعاد جودة الحياة في العمل وانعكاساتها على الصحة النفسية لدى السلك الطبي والشبه الطبي". والذي احتوى على (41) فقرة مقسمة على (05) أبعاد كالتالي:

-(06) فقرات تقيس بعد الضيق النفسي: 1،2،3،4،5،6(ذات اتجاه سالب).

-(10) فقرات تقيس بعد الاعتراف المهني: 7،8،9،10،11،12،13،14،15،16(ذات اتجاه موجب).

-(09) فقرات تقيس بعد ثقل العمل: 17،18،19،20،21،22،23،24،25 (ذات اتجاه سالب).

(20-24: ذات اتجاه موجب).

-(09) فقرات تقيس بعد الدعم الاجتماعي: 26،27،28،29،30،31،32،33،34 (ذات اتجاه موجب).
(28-32: ذات اتجاه سالب).

-(07) فقرات تقيس بعد الارتياح النفسي:35،36،37،38،39، 40،41. (ذات اتجاه موجب).

ويكون تقييم كل عبارة في سلم لكرت المعبرة عن: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا. سلم لكرت للفقرات الموجبة: دائما (05)، غالبا (04)، أحيانا (03)، نادرا (02)، ابدا (01). أما للفقرات السالبة: دائما (01)، غالبا (02)، أحيانا (03)، نادرا (04)، أبدا (05).

6- الخصائص السيكومترية للمقياس:

6-1 صدق استبيان الصحة النفسية:

- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الصحة النفسية:

قامت الباحثة بدراسة الخصائص السيكومترية لاستبيان الصحة النفسية باستخدام الاتساق الداخلي من خلال الكشف عن العلاقة بين كل بعد وفقراته وبين الأبعاد والبعد الكلي للاستبيان وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (07) يبين الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد استبان الصحة النفسية بفقراته:

استبيان الصحة النفسية			
	الاتساق الداخلي لبعد الضيق النفسي بفقراته	قيم الارتباط	الدلالة
01	أجد صعوبة في مواجهة مشاكلي.	**0,733	0,001 قيمة دالة
02	يجعلني عملي أفقد صبري.	**0.739	0.001 قيمة دالة
03	يشعرني عملي بالقلق.	**0,816	0.001 قيمة دالة
04	اشعر بالاستياء من عملي.	**0,837	0,001 قيمة دالة
05	لدي الرغبة في ترك العمل.	**0,822	0.001 قيمة دالة
06	أجد صعوبة التركيز في عملي.	**0,699	0,001 قيمة دالة

يبين الجدول رقم (08) الاتساق الداخلي لبعد الضيق النفسي بفقراته، تبينت النتائج أنها كل القيم دالة، حيث تراوحت قيم الارتباطR بين (0.69) و(0.83) عند مستوى الدلالة (0.001).

	الاتساق الداخلي لبعد الاعتراف المهني بفقراته	قيم الارتباط	الدلالة
07	يهنئني زملائي عند قيامي بعمل جيد.	**0,604	0,001 قيمة دالة
08	يعترف زملائي بمساهمتي في حسن سير العمل.	**0,528	0,001 قيمة دالة
09	**اشعر بان زملائي يعيرونني الاهتمام.**	**0,182**	**0,294 قيمة غير دالة**
10	اتلقى المؤازرة من طرف المسؤولين عندما اواجه مواقف صعبة في عملي.	**0,776	0,001 قيمة دالة
11	ينصت رئيسي الي عندما احتاج التحدث معه عن العمل.	**0,594	0,001 قيمة دالة
12	يبدي رئيسي لي الاعتبار عن طريق (اللقاء التحية، التعاطف، الاهتمام اللطيف.)	**0,657	0,001 قيمة دالة
13	يعترف رئيسي بقيمة عملي.	**0,687	0,001 قيمة دالة
14	يعطيني رئيسي الحرية الكاملة للتصرف في مهامي.	**0,593	0,001 قيمة دالة
15	لدي فرص الترقية في مؤسستي.	**0,635	0,001 قيمة دالة
16	تقوم المؤسسة ببرمجة دورات تكوينية لتطوير مهاراتي.	*0,390	0,001 قيمة دالة

-يبين الجدول رقم (09) الاتساق الداخلي لبعد الاعتراف المهني بفقراته، تبينت النتائج أنها كل القيم دالة، حيث تراوحت قيم الارتباطR بين (0.39) و(0.68) عند مستوى الدلالة (0.001). ما عدى الفقرة (09)، حيث كانت قيم الارتباط R (0.18) عند مستوى الدلالة (0.29) وهي أكبر من (0.05) وبالتالي تحذف من المقياس.

	الاتساق الداخلي لبعد ثقل العمل بفقراته	قيم الارتباط	الدلالة
17	**يتطلب مني عملي تعلم أشياء جديدة باستمرار.**	**0,275**	**0,110 قيمة غير دالة**
18	يتطلب عملي مستوى عال من الكفاءة.	**0,578	0,001 قيمة دالة
19	اعاني من الروتين في عملي.	**0,478	0,004 قيمة دالة
20	**لدي الفرصة لتطوير مهاراتي الشخصية في عملي.**	**-0,015**	**0,932 قيمة غير دالة**
21	يتطلب عملي السرعة في الأداء.	**0.506	0,002 قيمة دالة
22	يتطلب عملي نشاطا ذهنيا كبيرا.	**0,687	0,001 قيمة دالة
23	يطلبون مني في عملي القيام بمهام إضافية.	**0,627	0,001 قيمة دالة
24	**لدي الوقت الكافي للقيام بعملي.**	**-0,131**	**0,451 قيمة غير دالة**
25	يتطلب عملي التركيز بشدة لفترات طويلة.	**0,720	0,001 قيمة دالة

يبين الجدول رقم (10) الاتساق الداخلي لبعد ثقل العمل بفقراته، تبينت النتائج أنها كل قيم دالة، حيث تراوحت قيم الارتباطR بين (0.47) و (0.72) عند مستو الدلالة (0.001). ما عدى الفقرات (24/20/17)، حيث تراوحت قيم الارتباط R بين (0.01−) و(0.29) عند مستوى الدلالة (0.1) و(0.93) وهي أكبر من (0.05)، وبالتالي تحذف من المقياس.

	الاتساق الداخلي لبعد الدعم الاجتماعي بفقراته	قيم الارتباط	الدلالة
26	يهتم رئيسي برفاهية الافراد الذين هم تحت سلطته.	**0,564	0,001 قيمة دالة
27	يبدي رئيسي اهتمامه لما أقول.	*0,374	0,027 قيمة دالة
28	**يتصرف رئيسي معي بشكل عدائي.**	**0.290**	**0,091 قيمة غير دالة**
29	يسهل رئيسي عملية انجاز المهام.	**0,507	0,002 قيمة دالة
30	يشجعنا رئيسي على العمل الجماعي.	**0,704	0,001 قيمة دالة
31	الافراد الذين اعمل معهم يعيروننني اهتمام الشخصي.	**0,502	0,002 قيمة دالة
32	الافراد الذين اعمل معهم لديهم مواقف عدائية اتجاهي.	*0,412	0,014 قيمة دالة
33	الافراد الذين اعمل معهم يشجعون العمل الجماعي.	**0,641	0,001 قيمة دالة
34	يسهل الافراد الذين اعمل معهم طريقة انجاز العمل.	**0,748	0,001 قيمة دالة

يبين الجدول رقم (11) الاتساق الداخلي لبعد الدعم الاجتماعي بفقراته، تبينت النتائج أنها كل قيم دالة، حيث تراوحت قيم الارتباطR بين (0.37) و(0.74)، عند مستوى دلالة (0.001). ما عدى الفقرة (28) حيث كانت قيم الارتباطR (0.09) عند مستوى الدلالة (0.09) وهي أكبر من (0.05)، وبالتالي تحذف من المقياس.

	الاتساق الداخلي لبعد الارتياح النفسي بفقرات	قيم الارتباط	الدلالة
35	اشعر بالمحبة والتقدير في مؤسستي.	**0,437	0,010 قيمة دالة
36	اتصرف على طبيعتي اثناء قيامي بمهامي.	**0,534	0,001 قيمة دالة
37	اتجنب الوقوع في التجاوزات في عملي.	**0,563	0,001 قيمة دالة
38	اهدافي وطموحاتي في عملي واضحة.	**0,606	0,001 قيمة دالة
39	أنصت الى زملائي في العمل.	**0,501	0,003 قيمة دالة
40	أجد المتعة عند ادائي لعملي.	**0,743	0,001 قيمة دالة
41	اشعر بالسعادة في عملي.	**0,694	0,001 قيمة دالة

** تشير إلى مستوى الدلالة معامل الارتباط عند (0,01).

يبين الجدول رقم (12) الاتساق الداخلي لبعد الارتياح النفسي بفقراته، تبينت النتائج انها كل قيم دالة، حيث تراوحت قيم الارتباطR بين (0.43) و(0.74) عند مستو الدلالة (0.001).

جدول رقم (13) يبين الاتساق الداخلي للبعد الكلي استبيان الصحة النفسية بأبعاده:

البعد	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
بعد الضيق النفسي	**0,546	0,001 قيمة دالة
بعد الاعتراف المهني	**0,765	0,001 قيمة دالة
بعد ثقل العمل	**0,157**	**0,374** **قيمة غير دالة**
بعد الدعم الاجتماعي	**0,806	0,001 قيمة دالة
بعد الارتياح النفسي	**0,701	0,001 قيمة دالة

-يبين الجدول رقم (13) الاتساق الداخلي لبعد الكلي لاستبيان الصحة النفسية بأبعاده، تبينت النتائج انها كل قيم دالة، حيث تراوحت قيم الارتباطR (0.54) و(0.80)، عند مستوى الدلالة (0.001). ما عدى بعد ثقل العمل حيث كانت قيمة الارتباط R(0.15) عند مستوى الدلالة (0.37) وهو غير دال، وبالتالي هذا البعد يحذف من المقياس.

6-2-ثبات استبيان الصحة النفسية:

للكشف عن مستويات ثبات استبيان الصحة النفسية الاعتماد على الأساليب الاحصائية المتمثلة في طريقة ألفا كرو نباخ وطريقة جوتمان.

قامت الباحثة بحساب ثبات استبيان الصحة النفسية بطريقة الفا كرو نباخ ومعامل جوتمان، وكذلك باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية spss رقم (25)، حيث تم حساب ثبات استبيان الصحة النفسية على مستوى الأبعاد والمقياس الكلي كما هم موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14) يبين مستويات ثبات استبيان الصحة النفسية:

	معامل جوتمان	معامل ألفا كرو نباخ
استبيان الصحة النفسية	0.81	0.81

يبين الجدول رقم (14) أنّ معاملات الثبات حسب جوتمان وألفا كرو نباخ هي على التوالي تساوي (0.81) وهي قيم تدل على ثبات استبيان الصحة النفسية المستخدم في الدراسة.

6-3 طريقة إعطاء الأوزان لاستبيان الصحة النفسية:

لقد تم توزيع درجات الاجابة على استبيان الصحة النفسية على سلم ليكرث الخماسي ذو الاتجاه الموجب:

دائما:5

غالبا: 4.

أحيانا: 3.

نادرا: 2.

أبدا: 1.

تم توزيع درجات الإجابة على استبيان الصحة النفسية على سلم ليكرث الخماسي ذو الاتجاه السالب:

دائما: 1.

غالبا: 2.

أحيانا: 3.

نادرا: 4

أبدا: 5.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

تناولت الباحثة فيما يلي مدة إجراء الدراسة الأساسية، ومجالها الجغرافي، ومنهج الدراسة الأساسية، ومجتمعها وعينتها، وخصائص عينة الدراسة، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من فرضيات الدراسة.

1-- مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية:

لقد تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من 28-04-2025 إلى 05-05-2025 بنفس المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية بمؤسسة سوناطراك LQS.

2-منهج الدراسة الأساسية:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، انطلاقا من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية والكشف عن الفروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديموغرافية (السن، حالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

3-عينة الدراسة الأساسية:

اشتملت عينة الدراسة الأساسية على (90) فردا من إطارات ومتحكمين لمؤسسة سوناطراك LQS بسيدي جمال. تم اختيارهم بطريقة العينة العرضية من مختلف مصالح مؤسسة سوناطراك، حيث تم توزيع الاستبيان على (90) فردا، وتم استردادها من جميع أفراد العينة.

4-مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

الجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة الأساسية:

- السن:

الجدول رقم (15) يمثل متغير السن لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السن	27	52	43	6.87

يوضح الجدول رقم (15) متوسط السن لدى عينة الدراسة الأساسية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (43) سنة والانحراف المعياري (6.87). والحد الأدنى للسن لدى العينة هو (27 سنة)، بينما الحد الأقصى هو (52 سنة).

جدول رقم (16) يبين فئات السن عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

فئات السن	التكرارات	النسبة المئوية
25-35	12	13.3%
36-40	24	26.7%
41-50	41	45.6%
50 فما فوق	13	14.4%
المجموع	90	100%

يوضح الجدول رقم (16) أن (13.3%) من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (25-35) سنة، و(26.7%) من الأفراد تتراوح أعمارهم بين (36-40) سنة، (14.4%) من العينة تتراوح أعمارهم بين (50 فما فوق)، و(45.6%) من الأفراد تتراوح أعمارهم بين (41-50) سنة وهي أكبر نسبة.

-الحالة العائلية:

جدول رقم (17) يمثل متغير الحالة العائلية لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	10	11.1%
متزوجة	75	83.3%
مطلقة	4	4.4%
أرملة	1	1.1%
المجموع	90	100%

يوضح الجدول رقم (17) أن (11.1%) من أفراد العينة هن نساء عازبات، و (4.4%) من العينة هن مطلقات، وتمثل العاملات الأرامل نسبة(1.1%) ، بينما (83.3%) من العينة هن متزوجات وهي أكبر نسبة.

-عدد الأبناء:

جدول رقم (18) يمثل متغير عدد الأبناء لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عدد الابناء	0	4	1.87	1.25

يوضح الجدول رقم (18) متغير عدد الأبناء لعينة الدراسة الأساسية من حيث المتوسط الحسابي الذي بلغ(1.87) والانحراف المعياري الذي يساوي (1.25)، أما الحد الأدنى لعدد الأبناء هو (0)، والحد الأقصى هو (04) أبناء.

جدول رقم (19) يمثل النسب المئوية لمتغير عدد الأبناء لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

عدد الأبناء	التكرارات	النسبة المئوية
0	20	22.2%
1	9	10.0%
2	30	33.3%
3	24	26.7%
4	7	7.8%
المجموع	90	100%

يتمثل يوضح الجدول رقم (19) متغير عدد الابناء لعينة الدراسة الأساسية من حيث التكرارات والنسب المئوية، وتظهر النتائج أن نسبة نساء عينة الدراسة اللاتي ليس لديهن أبناء وهي (22.2%)، ونسبة (10.0%) اللاتي لديهن طفل واحد، (26.7%)يمثلن العاملات اللاتي لديهن ثلاثة أطفال و (7.8%) اللاتي لديهن أربعة أطفال، بينما بلغت نسبة (33.3%) العاملات اللاتي لديهن طفلان وهي تمثل أكبر نسبة في عينة الدراسة.

- الصنف المهني:

جدول رقم (20) يمثل متغير الصنف المهني لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

الصنف المهني	التكرارات	النسبة المئوية
منفذ	2	2.2%
متحكم	7	7.8%
إطار	81	90%
المجموع	90	100%

يمثل الجدول رقم (20) توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الصنف المهني، حيث تمثل نسبة منفذين (2.2%) ومتحكمين (7.8%)، حيث بلغت نسبة الإطارات(90%) وهن أكبر نسبة.

- الأقدمية:

الجدول رقم (21) يمثل متغير الاقدمية لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاقدمية	3	34	16.56	6.87

يوضح الجدول رقم (21) متوسط متغير الأقدمية في العمل لعينة الدراسة الأساسية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (16.56) والانحراف المعياري (6.87) الحد الأدنى (3) سنوات، الحد الأقصى (34) سنة.

جدول رقم (22) يمثل التكرارات والنسب المئوية لفئات الأقدمية لمتغير لدى عينة الدراسة الأساسية (ن=90)

فئات الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
15-1	43	47.8%
25-16	39	43.3%
35-26	8	8.9%
المجموع	90	100%

يوضح الجدول رقم (22) أن الفئة الأقدمية من (16-25) تمثل (43.3%) من أفراد العينة، بينما فئة الأقدمية (26-35) تمثل (8.9%) من العينة. وأن الفئة الأقدمية من (1-15) تمثل (47.8%) من العينة وهي أكبر نسبة.

- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (23) يمثل متغير المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة الأساسية(ن=90)

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	2	2.2%
جامعي	88	97.8%
المجموع	90	100%

يوضح الجدول رقم (23) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي لدى عينة الدراسة الأساسية، حيث بينت النتائج أن (2.2%) من العاملات لديهن المستوى الثانوي و (97.8%) لديهن المستوى الجامعي.

5-الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثة في معالجة بيانات الدراسة الأساسية الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم (25).

وذلك نحو التالي:

التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة الأساسية.

المتوسطات والانحراف المعياري: للكشف على تباين في مستويات الصحة النفسية وأبعادها لأفراد عينة الدراسة.

الصدق: معامل بارسون، الاتساق الداخلي للبعد الكلي للاستبيان والبعد وفقراته.

الثبات: ألفا كرو نباخ ومعامل جوتمان.

اختبار تحليل التباين الأحادي البسيط: لاختبار فروق في مستويات الصحة النفسية تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، الأقدمية، المستوى التعليمي).

معادلة شيفي: للكشف عن مستويات واتجاه الفروق بين الفئات (مصدر الفروق).

الفصل الخامس:

تقديم نتائج الفرضيات ومناقشتها:

*تمهيد.

*عرض نتائج الفرضيات.

*مناقشة نتائج الفرضيات.

عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها:

تمهيد:

بعدما تطرقت الباحثة في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية. سوف تتناول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

1-عرض نتائج الفرضيات:

1-1 عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على: **يوجد تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراك LQS.**

ولاختبار هذه الفرضية وبهدف الكشف عن وجود تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي)، أوّلا قامت الباحثة بتقسيم مستويات هذه الأبعاد إلى ثلاثة مستويات وهي على النحو التالي:

الجدول (24): السلم التصنيفي لتفسير الاستجابات

المستوى	درجة التقدير
1- 2.33	منخفضة
2.34-3.67	متوسطة
3.68- 5	مرتفعة

ويمكن تبرير هذا السلم التصنيفي للاستجابات بما يلي: قامت الباحثة باعتماد هذا الاستبيان من خلال تقسيم الدرجة العظمى (5) على ثلاث فئات متساوية ضمن المدى (1-5)، وفقاً للمعادلة الآتية: القيمة العليا لبدائل الإجابة في أداة الدراسة – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة في أداة الدراسة مقسومة على عدد المستويات الثلاثة (كبيرة، ومتوسطة، ومنخفضة) أي: (5-1) ÷3=1.33 وهذه القيمة تساوي طول الفئة بين المستويات الثلاثة (كبيرة، ومتوسطة، ومنخفضة).

2.33 =1.33 + 1.00

3.66 = 1.33 +2.33

5.00 = 1.33 +3.66

ومن ثم تعد قيم المتوسطات الحسابية لمستويات أبعاد متغيرات الدراسة التي تتراوح ما بين:

[1.00- 2.33] درجة منخفضة.

[2.34 - 3.66] درجة متوسطة.

[3.67- 5.00] درجة مرتفعة.

الجدول رقم (25): يبين المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستويات الاستجابة لاستبيان الصحة النفسية وأبعاده

	أبعاد مقياس الصحة النفسية	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1	بعد الضيق النفسي	3.90	3.61	مرتفع
2	بعد الاعتراف المهني	3.46	6.91	متوسط
3	بعد الدعم الاجتماعي	3.77	5.10	مرتفع
4	بعد الارتياح النفسي	4.33	3.88	مرتفع
البعد الكلي للاستبيان	**الصحة النفسية**	3.83	14.94	مرتفع

نلاحظ من خلال النتائج المبنية في الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الكلي لاستبيان الصحة النفسية بلغ (3.83)، والانحراف المعياري قدر ب (14.94) وعليه القول بأن مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة.

ونلاحظ أيضا من خلال النتائج أن المتوسط الحسابي لبعد الضيق النفسي بلغ (3.90)، والانحراف المعياري قدر ب (3.61) وعليه يمكن القول بأن مستوى هذا البعد مرتفع لدى أفراد العينة، بينما المتوسط الحسابي للبعد الاعتراف المهني بلغ (3.46)، والانحراف المعياري قدر ب (6.91) وعليه يمكن القول بأن مستوى هذا البعد متوسط لدى أفراد العينة، كما أن المتوسط الحسابي لبعد الدعم الاجتماعي يساوي (3.77)، والانحراف المعياري قدر ب (5.10) وعليه يمكن القول بأن مستوى هذا البعد مرتفع لدى أفراد العينة.

أما المتوسط الحسابي لبعد الارتياح النفسي فيساوي (4.33)، والانحراف المعياري قدر ب (3.88) وعليه يمكن القول بأن مستوى هذا البعد مرتفع لدى أفراد العينة.

ونستنتج بأن الفرضية الأولى قد تحققت حيث يوجود تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة في مؤسسة سوناطراكLQS.

1-2 عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)**. ولاختبار هذه الفرضية، قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي البسيط (ANOVA ONE WAY).

جدول رقم (26) يبين الكشف عن الفروق في مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديموغرافية.

العوامل الديمغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	2430.389	46	52.835	1.27	0.21 غير دال
	داخل المجموعات	1777.567	43	41.339		
	المجموع	4207.956	89			
الحالة العائلية	بين المجموعات	7.789	46	0.169	0.72	0.85 غير دال
	داخل المجموعات	10.033	43	0.233		
	المجموع	17822	89			
عدد الأبناء	بين المجموعات	73.056	46	1.588	1.02	0.46 غير دال
	داخل المجموعات	66.600	43	1.549		
	المجموع	139.656	89			
الصنف المهني	بين المجموعات	3.789	46	0.082	0.35	1.00 غير دال
	داخل المجموعات	9.867	43	0.229		
	المجموع	13.656	89			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.789	46	0.017	0.63	0.93 غير دال
	داخل المجموعات	1.167	43	0.027		
	المجموع	1.956	89			
الأقدمية	بين المجموعات	2970.089	46	46.567	1.22	0.25 غير دال
	داخل المجموعات	2271.733	43	52.831		
	المجموع	5241.822	89			

-يبين الجدول رقم (26) الفروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)، حيث تبينت النتائج:

-عدم وجود فروق في مستويات الصحة النفسية بدلالة السن، حيث قدرت قيمة ف ب (1.27) عند مستوى الدلالة (0.21) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في مستويات الصحة النفسي بدلالة الحالة العائلية، حيث قدرت قيمة ف ب (0.72) عند مستوى الدلالة (0.85) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بدلالة عدد الأبناء، حيث قدرت قيمة ف ب (1.02) عند مستوى الدلالة (0.42) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بدلالة الصنف المهني، حيث قدرت قيمة ف ب (0.35) عند مستوى الدلالة (1.00) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بدلالة المستوى الدراسي، حيث قدرت قيمة ف ب (0.63) عند مستوى الدلالة (0.93) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بدلالة الأقدمية، حيث قدرت قيمة ف ب (1.22) عند مستوى الدلالة (0.25) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

وبالتالي لا توجد فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية).

الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الضيق النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.**

جدول رقم (27) يبين الكشف عن الفروق في بعد الضيق النفسي بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بسوناطراك

العوامل الديمغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	637.87	15	42.52	0.88	0.58 غير دالة
	داخل المجموعات	3570.07	74	48.24		
	المجموع	4207.95	89			
الحالة العائلية	بين المجموعات	1.57	15	0.10	0.47	0.94 غير دالة
	داخل المجموعات	16.24	74	0.22		
	المجموع	17.82	89			
عدد الأبناء	بين المجموعات	16.92	15	1.12	0.68	0.79 غير دالة
	داخل المجموعات	122.73	74	1.65		
	المجموع	139.65	89			
الصنف المهني	بين المجموعات	2.25	15	0.15	0.97	0.49 غير دالة
	داخل المجموعات	11.40	74	0.15		
	المجموع	13.65	89			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.13	15	0.009	0.37	0.98 غير دالة
	داخل المجموعات	1.81	74	0.025		
	المجموع	1.95	89			
الأقدمية	بين المجموعات	958.55	15	63.90	1.10	0.36 غير دالة
	داخل المجموعات	4283.26	74	57.88		
	المجموع	5241.82	89			

يبين الجدول رقم (27) الفروق في البعد الضيق النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)، حيث تبينت النتائج:

-عدم وجود فروق في البعد الضيق النفسي بدلالة السن، حيث قدرت قيمة ف ب (0.88) عند مستوى الدلالة (0.58) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الضيق النفسي بدلالة الحالة العائلية، قدرت ف ب (0.47) عند مستوى الدلالة (0.94) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الضيق النفسي بدلالة عدد الأبناء، قدرت قيمة ف ب (0.68) عند مستوى الدلالة (0.79) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الضيق النفسي بدالة الصنف المهني، حيث قدرت قيمة ف ب (0.97) عند مستوى الدلالة (0.49) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الضيق النفسي بدلالة المستوى الدراسي، قدرت قيمة ف ب (0.37) عند مستوى الدلالة (0.98) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الضيق النفسي بدلالة الأقدمية، حيث قدرت قيمة ف ب (1.10) عند مستوى الدلالة (0.36) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الضيق النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية).

الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية على: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاعتراف المهني تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.**

جدول رقم (28) يبين الكشف عن الفروق في بعد الاعتراف المهني بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.

العوامل الديمغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	1704.70	25	68.18	1.74	**0.03 دالة**
	داخل المجموعات	2503.25	64	39.11		
	المجموع	4207.95	89			
الحالة العائلية	بين المجموعات	3.71	25	0.14	0.67	0.86 غير دالة
	داخل المجموعات	14.10	64	0.22		
	المجموع	17.82	89			
عدد الأبناء	بين المجموعات	45.20	25	1.80	1.22	0.25 غير دالة
	داخل المجموعات	94.45	64	1.47		
	المجموع	139.65	89			
الصنف المهني	بين المجموعات	2.79	25	0.11	0.66	0.87 غير دالة
	داخل المجموعات	10.85	64	0.17		
	المجموع	13.65	89			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1.12	25	0.04	3.44	**0.01 دالة**
	داخل المجموعات	0.83	64	0.13		
	المجموع	1.95	89			
الأقدمية	بين المجموعات	2094.83	25	83.79	1.70	**0.04 دالة**
	داخل المجموعات	3146.99	64	49.17		
	المجموع	5241.82	89			

يبين الجدول رقم (28) الفروق في البعد الاعتراف المهني تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)، حيث بينت النتائج أنه:

-يوجد فروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة السن، حيث قدرت قيمة ف ب (1.74) عند مستوى الدلالة (0.03) وهي قيمة دالة لأنها لم تتجاوز (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة الحالة العائلية، حيث قدرت قيمة ف ب (0.67) عند مستوى الدلالة (0.86) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة عدد الأبناء، حيث قدرت قيمة ف ب (1.22) عند مستوى الدلالة (0.25) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة الصنف المهني، حيث قدرت قيمة ف ب (0.66) عند مستوى الدلالة (0.87) وهي قيمة غير دالة لأنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

-يوجد فروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة المستوى التعليمي، حيث قدرت قيمة ف ب (3.44) عند مستوى الدلالة (0.001) وهي قيمة دالة لأنها لم تتجاوز (0.05).

-يوجد فروق في البعد الاعتراف المهني بدلالة الأقدمية، حيث قدرت قيمة ف ب (1.70) عند مستوى الدلالة (0.04) وهي قيمة دالة لأنها لم تتجاوز (0.05).

لقد اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاعتراف المنهي تبعا لعامل السن والمستوى الدراسي والأقدمية، وللكشف عن اتجاه الفروق بين هذه المتغيرات الديمغرافية، قامت الباحثة بتطبيق معادلة شيفي لمعرفة اتجاه الفروق (مصدر الفروق) التي كشفت عما يلي من نتائج:

جدول رقم (29) يبين ترتيب فئات السن بالنسبة لبعد الاعتراف المهني لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.

فئات السن	العدد	$0,05 = \propto$
		1
41 -51 سنة	41	30,39
أكبر من 50 سنة	13	31,46
25-35 سنة	12	31,50
36-40 سنة	24	32,12
الدلالة		0,90

لم تظهر في معادلة شيفي للكشف عن الفروق بين فئات السن أي دلالة للمستويات المعنية بالفروق إلا أن الجدول رقم (29) الخاص بترتيب فئات السن بيّن أن فئة السن (36-40 سنة) جاءت في الترتيب الأول بالنسبة لبعد الاعتراف المهني، تليها الفئة (25-35 سنة) وفئة (أكبر من 50 سنة) في نفس الرتبة بالتقريب وهي الرتبة الثانية وأخيرا في المرتبة الأخيرة فئة (41 -51 سنة).

جدول رقم (30) يبين المتوسطات الحسابية للمستوى التعليمي بالنسبة لبعد الاعتراف المهني

المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المستوى الثانوي	02	35,50	10,60
المستوى الجامعي	88	31,05	6,86

يبين الجدول رقم (30) أن المتوسط الحسابي للمستوى الدراسي الثانوي بالنسبة لبعد الاعتراف المهني يساوي (35.50) وهو أكبر من المتوسط الحسابي للمستوى الجامعي والذي يساوي (31.05) وبالتالي فإن الفروق في بعد الاعتراف المهني بدلالة المستوى الدراسي هي لصالح المرأة العاملة ذات المستوى الثانوي في عينة الدراسة.

جدول رقم (31) يبين ترتيب فئات الأقدمية بالنسبة لبعد الاعتراف المهني

فئات الأقدمية	العدد	$0,05 = \propto$	
		1	2
26–35 سنة	08	25,75	
1–15 سنة	43		31,67
16–25 سنة	39		31,69
الدلالة		1,00	1,00

ويكشف الجدول رقم (31) عن ترتيب فئات الأقدمية لدى عينة الدراسة على مستوى بعد الاعتراف المهني، حيث يظهر أن الرتبة الأولى تحتلها الفئة التي لها أقدمية تتراوح ما بين (16–25 سنة) ثم تليها الفئة ذات الأقدمية (1–15 سنة) في نفس الرتبة تقريبا، وفي المرتبة الأخيرة تبدو الفئة ذات الأقدمية التي تتراوح ما بين (26–35 سنة) هي الفئة الأقل من حيث مستوى الاعتراف المهني.

الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الدعم الاجتماعي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.**

جدول رقم (32) يبين الكشف عن الفروق في بعد الدعم الاجتماعي بدلالة العوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.

العوامل الديمغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	1365.76	21	65.03	1.55	0.08 غير دالة
	داخل المجموعات	2842.18	68	71.79		
	المجموع	4207.95	89			
الحالة العائلية	بين المجموعات	3.47	21	0.16	0.78	0.72 غير دالة
	داخل المجموعات	14.34	68	0.21		
	المجموع	17.82	89			
عدد الأبناء	بين المجموعات	37.11	21	1.62	1.04	0.42 غير دالة
	داخل المجموعات	105.53	68	1.55		
	المجموع	139.65	89			
الصنف المهني	بين المجموعات	3.16	21	0.15	0.97	0.50 غير دالة
	داخل المجموعات	10.49	68	0.15		
	المجموع	13.65	89			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	1.03	21	0.04	3.67	**0.01 دالة**
	داخل المجموعات	0.91	68	0.01		
	المجموع	1.95	89			
الأقدمية	بين المجموعات	1989.62	21	94.74	1.98	**0.01 دالة**
	داخل المجموعات	3252.19	68	47.82		
	المجموع	5241.82	89			

يبين الجدول رقم (32) الفروق في البعد الدعم الاجتماعي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)، حيث تبينت النتائج:

-عدم وجود فروق في البعد الدعم الاجتماعي بدلالة السن، حيث قدرت قيمة ف ب (1.55) عند مستوى الدلالة (0.08) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الدعم الاجتماعي بدلالة الحالة العائلية، حيث قدرت قيمة ف ب (0.78) عند مستوى الدلالة (0.72) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الدعم الاجتماعي بدلالة عدد الأبناء، حيث قدرت قيمة ف ب (1.04) عند مستوى الدلالة (0.42) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الاجتماعي بدلالة الصنف المهني، حيث قدرت قيمة ف ب (0.97) عند مستوى الدلالة (0.50) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-يوجد فروق في البعد الدعم الاجتماعي بدلالة المستوى التعليمي، حيث قدرت قيمة ف ب (3.67) عند مستوى الدلالة (0.01) وهي قيمة دالة لأنها لم تتجاوز (0.05).

-يوجد فروق في البعد الاجتماعي بدلالة الأقدمية، حيث قدرت قيمة ف ب (1.98) عند مستوى الدلالة (0.01) وهي قيمة دالة لأنها لم تتجاوز (0.05).

لقد اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الدعم الاجتماعي تبعا لعاملي المستوى التعليمي والأقدمية، وللكشف عن اتجاه الفروق بين هذين المتغيرين الديمغرافيين، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية لمتغير المستوى الدراسي وبتطبيق معادلة شيفي لمعرفة اتجاه الفروق (مصدر الفروق) في متغير فئات الأقدمية بدلالة الدعم الاجتماعي وكشفت النتائج عما يلي:

جدول رقم (33) يبين المتوسطات الحسابية للمستوى التعليمي بالنسبة لبعد الدعم الاجتماعي

المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المستوى الثانوي	02	34,00	4,24
المستوى الجامعي	88	30,05	5,10

يبين الجدول رقم (33) أن المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي الثانوي بالنسبة لبعد الدعم الاجتماعي يساوي (34.00) وهو أكبر من المتوسط الحسابي للمستوى الجامعي والذي يساوي (30.05) وبالتالي

فإن الفروق في بعد الدعم الاجتماعي بدلالة المستوى التعليمي هي لصالح المرأة العاملة ذات المستوى الثانوي في عينة الدراسة.

جدول رقم (34) يبين اتجاه الفروق في فئات الأقدمية في بعد الدعم الاجتماعي لدى عينة المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك ن=90

	فئات الأقدمية	قيمة الفروق بين المتوسطات	مستويات الدلالة
بعد الدعم الاجتماعي فئة الأقدمية ما بين 11-15 سنة	16 -25 سنة	-2,17	0,11
	26-35 سنة	5,84	0,00
بعد الدعم الاجتماعي فئة الأقدمية 16-25	26-35 سنة	8,02	0,00

يتبين من الجدول رقم (34) وبناءً على نتائج معادلة شيفي التي كشفت عن مستويات الفروق ودلالتها المعنوية بين فئات الأقدمية لدى عينة المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك، وجود فرق دال بين فئة الأقدمية ما بين (11-15 سنة) والفئة الأقدمية ما بين (26-35 سنة) في مستوى الدعم الاجتماعي لصالح الفئة الأقدمية (11-15 سنة)، ووجود فرق دال بين فئة الأقدمية ما بين (16 -25 سنة) وفئة الأقدمية (26-35 سنة) في مستوى بعد الدعم الاجتماعي لصالح فئة (16 -25 سنة).

جدول رقم (35) يبين ترتيب فئات الأقدمية بالنسبة لبعد الدعم الاجتماعي

$0,05 = \propto$		العدد	فئات الأقدمية
2	1		
	23,87	08	26-35 سنة
29,72		43	1-15 سنة
31,89		39	16-25 سنة
0,39	1,00		الدلالة

ويبيّن الجدول رقم (35) عن ترتيب فئات الأقدمية لدى عينة الدراسة على مستوى بعد الدعم الاجتماعي، حيث يظهر أن الرتبة الأولى تحتلها الفئة التي لها أقدمية تتراوح ما بين (16–25 سنة) ثم تليها الفئة ذات الأقدمية (1–15 سنة) في المرتبة الثانية، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفئة ذات الأقدمية التي تتراوح ما بين (26–35 سنة).

الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية على: **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلة، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).**

جدول رقم (36) يبين الفروق في بعد الارتياح النفسي بدلالة العوامل الديمغرافية:

العوامل الديمغرافية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	880.44	14	62.88	1.41	0.16 غير دالة
	داخل المجموعات	3327.51	75	44.36		
	المجموع	4207.95	89			
الحالة العائلية	بين المجموعات	4.25	14	0.30	1.68	0.07 غير دالة
	داخل المجموعات	13.56	75	0.18		
	المجموع	17.82	89			
عدد الأبناء	بين المجموعات	25.02	14	1.78	1.17	0.31 غير دالة
	داخل المجموعات	114.63	75	1.52		
	المجموع	139.65	89			
الصنف المهني	بين المجموعات	1.30	14	0.09	0.56	0.88 غير دالة
	داخل المجموعات	12.35	75	0.16		
	المجموع	13.65	89			
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.10	14	0.00	0.30	0.99 غير دالة
	داخل المجموعات	1.85	75	0.02		
	المجموع	1.95	89			
الأقدمية	بين المجموعات	1092.69	14	78.05	1.41	0.16 غير دالة
	داخل المجموعات	4149.12	75	55.32		
	المجموع	5241.82	89			

يبين الجدول رقم (36) الفروق في البعد الارتياح النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية)، حيث تبينت النتائج:

-عدم وجود فروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة السن، حيث بلغت قيمة ف ب (1.41) عند مستوى الدلالة (0.16) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة الحالة العائلية، حيث بلغت قيمة ف ب (1.68) عند مستوى الدلالة (0.07) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة عدد الأبناء، حث بلغت قيمة ف ب (1.17) عند مستوى الدلالة (0.31) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة الصنف المهني، حيث بلغت قيمة ف ب (0.56) عند مستوى الدلالة (0.88) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة ف ب (0.30) عند مستوى الدلالة (0.99) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

-عدم وجود فروق في البعد الارتياح النفسي بدلالة الأقدمية، حيث بلغت قيمة ف ب (1.41) عند مستوى الدلالة (0.16) وهي قيمة غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية).

2-مناقشة نتائج الفرضيات:

2-1مناقشة نتائج الفرضية العامة الأولى:

أظهرت نتائج الدراسة على تحقق الفرضية الأولى، **وذلك بوجود تباين دال احصائيا في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك LQS**. حيث دلّت النتائج أنّ مستويات الصحة النفسية وأبعادها المتمثلة في بعد الضيق النفسي والدعم الاجتماعي والارتياح النفسي مرتفعة، بينما مستوى بعد الاعتراف المهني هو متوسط لدى عينة الدراسة.

ولقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (عمومن رمضان، 2021)، التي هدفت إلى التعرف على مستوى الصلابة والصحة النفسية وأهم استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة سوناطراكDML بالأغواط. حيث توصلت النتائج إلى أنّ عمال مؤسسة سوناطراك يواجهون الضغوط النفسية، ومستويات الصلابة والصحة النفسية مرتفعة لديهم بنسبة (86.66%). ويمكن تفسير ذلك بحرص المؤسسة على توفير الظروف المناسبة والداعمة للأداء، ومن عوامل الحفاظ على الصحة النفسية المهنية الاختيار المناسب وإعطاء العامل راتبا مناسبا، بالإضافة إلى تشجيع العلاقات الإنسانية بين أفراد المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة، كما أن جو العمل بالمؤسسة إيجابي يحافظ على الصحة النفسية والصحة الجسدية وكذلك مشاركة في اتخاذ القرارات يرفع من مستوى الصحة النفسية للعامل.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية أيضا مع دراسة (عبد السميع، هاجر معمر، 2022) التي هدفت إلى الكشف على مستوى الصحة النفسية لدى طالبات كلية الآداب بعد جائحة فيروس كورونا، وتوصلت النتائج إلى: وجود مستوى مرتفع لدى عينة الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05) في مقياس الصحة النفسية بعد جائحة كورونا.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (أحمد العيد، 2022)، التي تناولت مستوى الصحة النفسية لدى عمال الجماعات المحلية بولاية الجلفة، باستخدام مقياس الثنائي للصحة النفسية (MASSE ET ALL 1998)، وتوصلت نتائجها إلى أنّ مستوى الصحة النفسية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 86.77 وهو أعلى من المتوسط النظري البالغ 75. يمكن الاستنتاج أنّ عمال الجماعات المحلية يتمتعون بمستوى الصحة النفسية مرتفع وهذا يمثل أحد أهداف البحث. ومن هنا، يتوجب علينا تعزيز الجوانب الإيجابية للصحة النفسية للأفراد لتمكينهم من مجابهة الأعراض السلبية والتكيف مع الظروف والوضعيات التي قد تسبب لهم الإرهاق واستنزاف الطاقة.

وتشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود اختلافا مع نتائج دراسة سابقة أجرتها كل من (خلفون نشوى، فطناسي وئام، نسيب جيهان، 2023)، للكشف عن مستوى الصحة النفسية لدى قابلات المؤسسة الاستشفائية الحكيم عقبي. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وتطبيق مقياس الصحة النفسية. أظهرت النتائج إلى أنّ مستوى الصحة النفسية لدى القابلات منخفض، ولقد بلغ المتوسط الحسابي 130.08 والانحراف المعياري 56.68 مع معيار المقياس (الذي يتراوح متوسطه الحسابي بين 90 و180) يتبين أنّ الدرجة المحققة تشير إلى مستوى منخفض من الصحة النفسية لدى القابلات في المؤسسة الاستشفائية العمومية. وذلك بسبب تعرض القابلات لضغوط كبيرة ناجمة عن ظروف العمل المختلفة والعبء المهني. هذا بالإضافة

إلى المشكلات النفسية التي يواجهنها، لا سيما خلال الظروف الطارئة والمفاجئة التي قد تطرأ في حياتهن المهنية أو الشخصية.

واختلفت النتائج أيضا مع مخرجات دراسة (الأحسن حمزة، 2022)، والتي هدفت إلى الكشف عن مصادر العنف الموجه ضد المرأة العاملة في مصالح التمدرس بجامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو، والتعرف على مستوى الصحة النفسية الموجودة لديها، وقد أشارت النتائج إلى أن مكان العمل من أكثر مصادر العنف الموجه ضد المرأة في هذه المصالح، مع تسجيل مستوى منخفض للصحة النفسية لديهم. فليس من السهل على المرأة التوفيق بين رعاية شؤون أسرتها والالتزام بمتطلبات عملها في آن واحد. يضاف إلى ذلك تعدد المشاكل والتحديات التي تواجهها عند خروجها من البيت، وخاصة تفكيرها المستمر بضرورة إنجاز كافة الأعمال المنزلية قبل التوجه إلى عملها، والقلق بشأن رعاية أطفاله أطفالها خلال فترة غيابها، بالإضافة إلى ترتيب شؤون زوجها. دون أن ننسى جحم التعب الجسدي الناتج عن عملها اليومي داخل وخارج المنزل.

واختلفت النتائج أيضا مع الدراسة التي أجراها (عبد الرحمان شنيخر، 2020) التي هدفت البحث في تأثير إدمان الانترنت على الصحة النفسية. كشفت النتائج عن مستوى منخفض للصحة النفسية ومستوى مرتفع لإدمان الانترنيت لدى عينة الدراسة. ويرى الباحث أن أفراد العينة غالبا ما يشعرون بنوع من النقص العاطفي بسبب العزلة عن الآخرين وبرود المشاعر نتيجة الافراط في استخدام الأنترنت واستهلاك محتوياته كنوع من التعويض عن الحياة العاطفية الطبيعية.

بناء على نتائج الدراسات السابقة، يتضح في دراستنا الحالية أن جودة بيئة العمل تلعب دورا محوربا في تعزيز الصحة النفسية للمرأة العاملة. فتوفير شروط عمل ملائمة مثل المطعم، النقل، والمركز الطبي إلى جانب الرعاية الصحية الشاملة للعاملات وأسرهن تسهم بشكل كبير في ذلك. كما أنّ الأجر الجيد والعلاوات والحوافز السنوية، بالإضافة إلى السمعة الإيجابية لمؤسسة سوناطراك والفرص المستمرة للتدريب والتطوير ترفع من معنوياتهن ومستوى الرضا الوظيفي لديهن. علاوة على ذلك، يعزز التواصل الفعّال بين المستويات الإدارية والعمل بروح الفريق والتعاون بين الأقسام وبين العاملات ورؤسائهن الشعور بالانتماء لديهن. وأخيرا، تساهم النشاطات الترفيهية التي توفرها المؤسسة في تخفيف الضغوط، مما يؤدي إلى رفع مستوى الصحة النفسية لدى العاملات بشكل ملحوظ.

2-2مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج الفرضية الثانية العامة، **بأنه لا توجد فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية) إذا تم رفض الفرضية التي تنص على وجود فروق في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية لدى المرأة العاملة في سوناطراك.** ففي مستويات الصحة النفسية بدلالة السن قدرت (ف) ب (1.27) عند مستوى الدلالة (0.21)، وبدلالة الحالة العائلية قدرت (ف) ب (0.72) عند مستوى الدلالة (0.85)، وبدلالة عدد الأبناء قدرت (ف) ب (1.02) عند مستوى الدلالة (0.42)، وبدلالة الصنف المهني قدرت (ف) ب (0.35) عند مستوى الدلالة (1.00)، وبدلالة المستوى التعليمي قدرت (ف) ب (0.63) عند مستوى الدلالة (0.93)، أما بدلالة الأقدمية قدرت (ف) ب (1.22) عند مستوى الدلالة (0.25). وكل القيم غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

واتفقت مع نتيجة دراسة (مزياني عائشة، 2023) يهدف البحث إلى معرفة دلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية بين العيادين الممارسين في قطاع العام والخاص، تبعا لمتغيرات الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية. تكونت عينة الدراسة من 60 أخصائيا عيادين ممارسا في كلا القطاعين، واعتمدت على الإحصاء الوصفي. توصلت النتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في مستوى الصحة النفسية للممارسين العيادين في القطاع الصحي العام والخاص تبعا لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية والخبرة المهنية. ويمكن ارجاع هذه النتائج إلى عدة عوامل منها أن التصنيف الوظيفي لا يمنح الأخصائي العيادي الممارس امتيازات كبيرة تجعله راضيا عما يحصل عليه من عمله، فعلى سبيل المثال، الفارق المالي بين الأخصائي النفساني للصحة العمومية من الدرجة 12، والأخصائي الرئيسي من الدرجة 14 أو 16، هو فارق ضعيف. وعليه، يمكننا إرجاع عدم وجود فروق في مستوى الصحة النفسية حسب التصنيف إلى الوضع الصحي الراهن وانتشار وباء كورونا (الذي قد يكون أثر سلبًا على جميع العاملين في القطاع الصحي بغض النظر عن تصنيفهم أو قطاع عملهم).

حيث اختلفت من نتيجة الدراسة (شريفة بن غذفة، 2022) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة النفسية ومستوى نوعية الحياة لدى عينة المجتمع الجزائري في ظل جائحة كورونا، والتعرف على الفروق في درجات الصحة النفسية ونوعية الحياة حسب متغيرات الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، والحالة

الاقتصادية. تم الاستعانة بمقياس الصحة النفسية المعد من طرف الباحثة ومقياس نوعية الحياة. توصلت النتائج التالية: مستوى الصحة النفسية ونوعية الحياة لأفراد العينة متوسط، وتوجد فروق في مستوى الصحة النفسية تبعا لمتغير المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية. (79.7) من أفراد العينة يرون أنه نادرا ما يعتبرون أن وباء كورونا مسؤول عما يعانوه من مشاكل. وهذا الفرق كون أن المتزوجين كانوا حريصين أكثر من العزاب في إجراءات الوقاية من فيروس كورونا نتيجة احساسهم بالمسؤولية اتجاه عائلاتهم الصغيرة والكبيرة، عكس غير المتزوجين أو المطلقين الذين لا يهتمون لتداعيات المرض على محيطهم الاجتماعي نتيجة التركيز على ذواتهم فقط. أما تبعا لمتغير المستوى التعليمي نتوقع أن يكون ذلك في مدى قدرة الفرد ذو المستوى التعليمي المرتفع على التعامل الحذر مع الوضعية العامة لحياته وهتم أكثر بالجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية له وللمحيطين به.

يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية، أن هذه العوامل الديمغرافية قد لا تكون العوامل الرئيسية المؤثرة على مستويات الصحة النفسية للمرأة العاملة. في هذه الحالة، قد تكون هناك عوامل أخرى غير ديمغرافية تلعب دورا أكبر في تحديد مستويات الصحة النفسية، مثل بيئة العمل، أو الثقافة التنظيمية أو استراتيجيات التكيف تستخدمها النساء العاملات...

3-مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية:

3-1مناقشة نتائج فرضية الجزئية الأولى:

أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الأولى، **بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الضيق النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك. إذا تم رفض الفرضية التي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الضيق النفسي لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية.** حيث تبين نتائج بعد ضيق النفسي بدلالة السن قدرت ف ب (0.88) عند مستوى الدلالة (0.58)، وبدلالة الحالة العائلية قدرت ف ب (0.47) عند مستوى الدلالة (0.94)، وبدلالة عدد الأبناء قدرت ف ب (0.68) عند مستوى الدلالة (0.79) وبدلالة الصنف المهني قدرت ف ب (0.97) عند مستوى الدلالة (0.49)، وبدلالة المستوى الدراسي قدرت ف ب (0.37) عند مستوى الدلالة (0.98) وبدلالة الأقدمية قدرت ف ب (1.10) عند مستوى الدلالة (0.36) وكل القيم غير دالة لأنها تجاوزت (0.05).

اتفقت هذه النتائج مع دراسة (يمينة برهان، 2022) التي هدفت التعرف على مستوى الصحة النفسية (الرفاه النفسي، الضيق النفسي) في العمل لدى عينة المفتشية الجهوية للعمل بورقلة، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الصحة النفسية تبعا لمتغير (الحالة الاجتماعية، الأقدمية). ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك باستخدام استبيان الرفاه النفسي والضيق النفسي، تكونت العينة من (132)، وقد توصلت النتائج إلى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة النفسية لبعد الرفاه النفسي والضيق النفسي في العمل لدى عينة من عمال المفتشية الجهوية تبعا لمتغير (الحالة الاجتماعية، الأقدمية). يمكن تفسير النتائج المتحصل عليها بأن الفروقات بين فئتي المتزوجين وغير المتزوجين في الأهداف والطموحات، وعلاقاتهم مع الآخرين، واندماجهم الاجتماعي ليست كبيرة. قد يعود ذلك إلى التأثير المتماثل لأهمية ومكانة العمل لديهم، وزيادة ثقتهم وتقديرهم الإيجابي لذواتهم. أما بالنسبة لمتغير الأقدمية، فيمكن تفسير النتائج بأن عمال مفتشية العمل، على اختلاف سنوات عملهم، يعيشون نفس ظروف العمل ويشتركون في حبهم لعملهم، ويشعرون بالراحة النفسية والسعادة أثناء تأدية واجباتهم ومسؤولياتهم، على الرغم من الضغوط والمخاطر التي يتعرضون لها.

واختلفت هذه النتائج مع دراسة (شيماء محمود زيدان عبد الحي ،2021) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين درجات الضيق النفسي وكلا من استراتيجيات المواجهة والمرونة النفسية لدى عينة من هيئة التمريض في ظل جائحة كورونا وكذلك الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الضيق النفسي وفقا لمتغير الجنس والخبرة والتفاعل بينهما. وتكونت العينة من (200) ممرض وممرضة العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. وأسفرت النتائج على وجود فروق دالة احصائيا في أبعاد الضيق النفسي وفقا لاختلاف متغيري الجنس (ذكور، إناث) لصالح الاناث. والخبرة (أقل من10 نوات وأكثر من 10 سنوات) لصالح الخبرة أقل من 10 سنوات. وتفسر الباحثة أن الممرضين والممرضات ذوي الخبرة التي تزيد عن 10 سنوات يتمتعون بخبرة كافية في أداء العمل. فقد تعرضوا على مر السنين للعديد من المواقف والخبرات التي أكسبتهم دراية وحصانة ومناعة ضد الأزمات الطارئة، وتعلموا من خلالها كيفية التصرف مع الحوادث والأمراض. وعلى النقيض، فإنّ الممرضين والممرضات ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات، يتعرضون لظروف جديدة عليهم في ظل انتشار وباء معدٍ، مما يجعلهم يشعرون بالقلق والتوتر والحيرة وعدم القدرة على التصرف، وبالتالي فهم أكثر عرضة للضيق النفسي.

يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية بأن العوامل الاجتماعية والبيئية قد يكون لها تأثير أكبر على مستوى الضيق النفسي مقارنة بالعوامل الديموغرافية. فعلى سبيل المثال، قد يكون للدعم والعلاقات الاجتماعية تأثير أوضح على مستوى الضيق النفسي من تأثير السن، الأقدمية، أو الحالة الاجتماعية. حيث أكدت دراسة

(Chabane, Meziane, Ferahi, 2025) عن الضغوط واستراتيجيات المواجهة ومركز التحكم لدى المرأة العاملة بمدينة وهران، أنّ الدعم الاجتماعي يلعب دورا هاما في تبني استراتيجيات التكيف مع الضغوط وتتفق هذه النتيجة مع البحوث التي أجراها "أوشينو" (2009)، والتي وجدت أن الدعم الاجتماعي يرتبط بشكل مباشر بتكيف نفسي أفضل وبنتائج إيجابية في مجالات متنوعة.

3-2مناقشة نتائج فرضية الجزئية الثانية:

أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الثانية، **بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاعتراف المهني لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية) إذا تم قبول الفرضية التي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاعتراف المهني لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، مستوى التعليمي، الأقدمية).** حيث تبينت نتائج بعد الاعتراف المهني بدلالة السن بأنه لم تظهر معادلة شيفي للكشف عن فروق بين فئات السن، لكن فئة السن (36-40) جاءت في الرتبة الأولى وفئة (25-35) المرتبة الثانية، وفئة (أكبر من 50سنة) في نفس فئة المرتبة الثانية، والرتبة الأخير فئة (41-51) بالنسبة للبعد الاعتراف المهني. وبدلالة المستوى التعليمي، المستوى الثانوي الذي قدر ب (35.50) هو أكبر من مستوى الجامعي الذي قدر ب (31.05)، وبالتالي فإن فروق في البعد الاعتراف المهني هو لصالح المرأة العاملة ذات مستوى الثانوي. أما بدلالة الأقدمية تبينت النتائج أن الرتبة الأولى تحتلها فئة الأقدمية (16-25 سنة) وتليها فئة (1-14 سنة) وفي المرتبة الأخيرة فئة (26-35 سنة).

اختلفت هذه النتائج مع دراسة (مسقمين سمية ،2024)، التي هدفت إلى بحث العلاقة بين الاعتراف المهني وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت. فقد قامت الدراسة بتوزيع استبيان على عينة بلغت (80) فردًا، وتوصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاعتراف المهني تبعًا لمتغيري السن والمستوى التعليمي لدى إداريين الجامعة. هذا يشير إلى أن عوامل أخرى أكثر تأثيرًا على الاعتراف المهني، مثل الخبرة أو التدريب أو الكفاءة، قد تكون ذات أهمية أكبر. فالمؤسسات غالبًا ما تميل إلى التركيز على الكفاءات والأداء الفعلي وقدرات الموظفين بدلًا من العوامل الديموغرافية كالسن، كما أن بعض المؤسسات قد تتبنى سياسة المساواة في الفرص بغض النظر عن المستوى التعليمي.

يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية على أنها تشير إلى أن الخبرة يمكن أن تعزز المهارات والكفاءات (Billett, 2016). في الواقع، قد يكون الأشخاص الذين حصلوا على تعليم ثانوي قد اكتسبوا مهارات عملية

قوية في مجال معين ويمتلكون سمات شخصية قوية مثل الاجتهاد والالتزام بالعمل، مما يجعلهم أكثر فائدة في سوق العمل ويحسن من مستوى الشعور الاعتراف المهني لديهم (Hanushek et al., 2007). وبالإضافة إلى ذلك، تُظهر الدراسات أن المهارات الشخصية، التي غالباً ما يتم تطويرها أثناء التعليم الثانوي، ضرورية للنجاح المهني (Brunello & Schlotter, 2011).

3-3مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الثالثة، **بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الدعم الاجتماعي لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية). إذا تم قبول الفرضية التي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الدعم الاجتماعي تبعا لعاملي (المستوى التعليمي والأقدمية) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك.** حيث تبينت نتائج بعد الدعم الاجتماعي بدلالة المستوى التعليمي أن متوسط الحسابي لمستوى التعليم الثانوي بلغ (34.50) وهو أكبر من متوسط الحسابي لمستوى التعليم الجامعي الذي بلغ (30.05). وبالتالي فإن فروق في بعد الدعم الاجتماعي هي لصالح المرأة العاملة ذات مستوى ثانوي في عينة الدراسة. أما نتائج بعد الدعم الاجتماعي بدلالة الأقدمية، وجود فروق بين فئات (11-15) وفئة (26-35) لصالح فئة (11-15). ووجود فروق في فئة (16-25) وفئة (26-35) لصالح فئة (16-25) سنة في مستوى الدعم الاجتماعي.

اتفقت مع نتيجة دراسة (ذيب محمد الرواد، تهاني رزق علي بدير، 2017)، حيث هدفت إلى التعرف على الدعم الاجتماعي وعلاقته بالأمن النفسي لدى المطلقات في ضوء متغير المستوى التعليمي. تكونت عينة الدراسة من (170) مطلقة. تم استخدام مقياس الدعم الاجتماعي مقياس الأمن النفسي. أظهرت النتائج: وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الدعم الاجتماعي تبعا لمتغير المستوى التعليمي ولصالح ذوات المستوى الجامعي. يمكن تفسير نتيجة هذه الدراسة إلى تشابه الظروف البيئية والاجتماعية والنفسية والثقافية المحيطة بالمرأة المطلقة. كما يمكن تفسير هذه النتيجة بمستوى الدعم الاجتماعي المتوفر للنساء المطلقات الحاصلات على مؤهل جامعي، مما يجعلهن أكثر وعيًا وإدراكًا للآثار النفسية والاجتماعية التي يتركها الطلاق عليهن وعلى المحيطين بهن من أفراد الأسرة والأصدقاء. ومن هنا، تكون المطلقة أكثر قدرة على تقبل الواقع والتعايش معه، ومدركة لما هو أفضل لها.

اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (عبد الله بن علي بن سالم الشبلي، 2019)، التي هدفت إلى معرفة مستويات ضغوط العمل لدى عينة من المعلمين، وتحديد مصادر الدعم الاجتماعي لديهم، ومعرفة

مدى وجود فروق دالة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الدعم الاجتماعي وتخفيف ضغط العمل لدى عينة البحث تبعا للمستوى التعليمي والنوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، تمثلت الأداة مقياس الدعم الاجتماعي وتكون من (36) فقرة، ومقياس الضغوط تكون من (38) فقرة. وتمثل مجتمع الدراسة من (291) معلم ومعلمة. وتبينت النتائج: عدم وجود فروق دالة احصائيا بين مصادر الدعم الاجتماعي ودورها في تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين تبعا لمستوى التعليمي، النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة. ويعتقد الباحث بالنسبة لنتيجة متغير المستوى التعليمي و الخبرة أن ذلك ربما يعود إلى أن ضغوط العمل متشابهة بين جميع المعلمين في مختلف المراحل والصفوف الدراسة، ذلك أن النظام التعليمي في سلطنة عمان له نفس الأنظمة والقواعد والقوانين التربوية في مختلف المحافظات التعليمية نتيجة مركزية المناهج وأدوات التقويم ومختلف قواعد العمل التربوي مما يجعل المعلمين يعانون من نفس الضغوط العمل في مختلف المراحل التعليمية ومتشابهة لدى جميع المعلمين سواء منهم حديثي التعيين أو من ذو الخبرة في جميع المدارس الحكومية في سلطنة عمان.

يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية، بأن الأفراد ذوي المستوى التعليمي الثانوي قد يتمتعون بوعي أكبر بالدعم الاجتماعي، ويمتلكون مهارات اجتماعية تمكنهم من بناء علاقات قوية والحصول على الدعم من الآخرين. أما بالنسبة للأفراد ذوي الأقدمية الأقل من 15 سنة، فقد يحظون باحترام وتقدير زملائهم، مما يعزز مستوى الدعم الاجتماعي الذي يحصلون عليه.

4-4مناقشة نتائج فرضية الجزئية الرابعة:

أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الرابعة، **بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي، الأقدمية). إذا تم رفض الفرضية التي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية.** حيث تبينت النتائج قيمة ف بدلالة السن قدرت ب (1.41) عند مستوى الدلالة (0.16)، وبدلالة الحالة العائلية قدرت ف ب (1.68) عند مستوى الدلالة (0.07)، وبدلالة عدد الأبناء قدرت ف ب (1.17) عند مستوى الدلالة (0.31)، وبدلالة الصنف المهني قدرت ف ب (0.56) عند مستوى الدلالة (0.88)، أما بدلالة المستوى التعليمي قدرت ف ب (0.30) عند مستوى الدلالة (0.99)، وبدلالة الأقدمية قدرت ف ب (1.14) عند مستوى الدلالة (0.16). وهي قيم غير دالة لأنها تجاوزت (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية.

حيث اتفقت مع نتيجة الدراسة (سمية سعدون، معطاوي الحوسين، 2022) تهدف الدراسة إلى الكشف عن واقع الارتياح النفسي لدى عمال الشبه الطبي بالجنوب الجزائري، وكذا التعرف على عوامل الخلفية الفردية المؤثرة على الارتياح النفسي، قمت الباحثان باستخدام مقياس مؤشر الارتياح النفسي، تم تطبيقه على عينة مكونة من (54) عامل، وتبينت النتائج: عدم وجود فروق من حيث الارتياح النفسي تبعا لمتغير الحالة العائلية، والرتبة المهنية. وتبين من خلال نتائج الدراسة الحالية أن شعور الأفراد محل الدراسة بمستوى الارتياح النفسي لا يختلف باختلاف الحالة العائلية والرتبة المهنية بينما يختلف باختلاف سنوات الأقدمية. فحجم العمل والضغط النفسي المهني يختلف من مصلحة إلى أخرى وكذا الشعور بالارتياح النفسي يختلف باختلاف الأقدمية، فالشخص المتمرس الذي يملك خبرة طويلة يكون أكثر تكيفا وتوافقا من الشخص الحديث التوظيف.

كما اختلفت مع نتيجة الدراسة (بان صابر قدوري، الدوري، 2021) يستهدف البحث التعرف على مستوى كل من الارتياح النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوي في ضوء متغير 2الأقدمية، قامت الباحثة بناء أداة لقياس الارتياح النفسي وأداة لقياس الأداء الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (100)، وأظهرت النتائج: وجود مستوى منخفض من الشعور بالارتياح النفسي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوي ومستوى جيد من الشعور بالأداء الوظيفي. ووجود فروق دالة احصائيا في الارتياح النفسي تبعا لمتغير الأقدمية ولصالح فئة (11- فأكثر).

ويمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية، إلى أنه قد تكون العاملات قد تكيفن مع الضغوطات المرتبطة ببيئة العمل، مما يجعل من الصعب الكشف عن الفروق في بعد الارتياح النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية، وقد يكون الدعم الاجتماعي من الزملاء أو المديرين يلعب دورا هام في تعزيز الارتياح النفسي للعاملات بمؤسسة سوناطراك.

خلاصة:

بعد التطرق لعرض نتائج الدراسة الأساسية ومناقشة نتائجها، ونكون قد توصلنا إلى تحقيق الأهداف المرجوة من دراستنا وهي كالتالي: معرفة مستويات الصحة النفسية وأبعادها لدى المرأة العاملة.

معرفة إذا كانت هناك في مستوى الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، مستوى التعليمي والأقدمية).

خلاصة البحث:

استهدفت الباحثة من خلال الدراسة العلمية في موضوع الصحة النفسية لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراكLQS. فهذا الموضوع مهم جدا في هذه الدراسات فمن أهمية الموضوع يساهم في تحسين جودة الحياة المرأة العاملة، مما ينعكس إيجابيا على أدائها في العمل والمجتمع، كما يساعد المرأة العاملة على تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. وكذلك التقليل من التميز ضد المرأة في مكان العمل المساواة بين الجنسين.

وأثناء اعداد هذا الموضوع واجهت الباحثة إشكالية تتعلق ب: هل يوجد تباين في مستويات الصحة النفسية وبعادها (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك، وهل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية). لدى المرأة العاملة بسوناطراك. ومن خلال التساؤلات فقط انطلقت من الفرضيات التالية: يوجد تباين في مستويات الصحة النفسية وبعادها (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة بمؤسسة سوناطراك، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية). لدى المرأة العاملة بسوناطراك. حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (90) عاملة بمؤسسة سوناطراكLQS. وطبقت استبيان الصحة النفسية بحيث خضع لشروط الصدق من خلال الاتساق الداخلي للبعد الكلي لاستبيان الصحة النفسية وبين كل بعد وفقراته والثبات الاعتماد على الأساليب الإحصائية المتمثلة في ألفا كرو نباخ وجوتمان. وللتحقق من الفرضيات استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الاحصائية SPSSرقم 25 تمثلت في:

-التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدارسة.

-المتوسطات والانحراف المعياري: للكشف عن التباين في مستويات الصحة النفسية وأبعادها لأفراد عينة الدراسة.

-اختبار تحليل التباين الأحادي البسيط: لاختبار فروق في مستويات الصحة النفسية تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

-معادلة شيفي: لكشف عن مستويات واتجاه الفروق بين الفئات أي لصالح من.

ولقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

-يوجد تباين في مستويات أبعاد الصحة النفسية (بعد الضيق النفسي، الاعتراف المهني، الدعم الاجتماعي، الارتياح النفسي) لدى المرأة العاملة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الصحة النفسية لدى المرأة العاملة تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الضيق النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاعتراف المهني تبعا للعامل (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية). بدلالة السن جاءت في الترتيب الأول فئة السن (36-40) وتليها فئة (25-38) وفئة (أكبر من 50) والرتبة الأخيرة فئة (41-51)، وبدلالة المستوى التعليمي لصالح المرأة العاملة ذات المستوى الثانوي، أما بدلالة الأقدمية ظهرت المرتبة الأولى فئة الأقدمية (16-25) ثم تليها فئة الأقدمية (1-15) والمرتبة الأخيرة فئة الأقدمية (26-35).

-وجود فروق ذات دلالة الإحصائية في بعد الدعم الاجتماعي تبعا لعاملي (المستوى التعليمي، الأقدمية)، وبدلالة المستوى التعليمي هي لصالح المرأة العاملة ذات المستوى الثانوي، أما بدلالة الأقدمية وجود فروق ما بين فئات الأقدمية (11-15) وفئة (26-35) لصالح فئة الأقدمية (11-15)، ووجود فروق بين فئة الأقدمية (16-25) وفئة الأقدمية (26-35) لصالح فئة الأقدمية (16-25).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الارتياح النفسي تبعا للعوامل الديمغرافية (السن، الحالة العائلية، عدد الأبناء، الصنف المهني، المستوى التعليمي، الأقدمية).

وأخيرا اقترحت الباحثة مجموعة من التوصيات العملية والعلمية.

الخاتمة:

تعد الصحة النفسية للمرأة العاملة جانبا حيويا يؤثر على جودة حياتها ونجاحها في نختلف المجالات. في ظل التحديات المتعددة التي تواجهها المرأة في بيئة العمل والمجتمع، يصبح من الضروري الاهتمام بالصحة النفسية وتوفير الدعم اللازم لها. ومن خلال الدراسات والأبحاث، تبين أن المرأة العاملة تواجه تحديات فريدة من نوعها تتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والضغوط النفسية، والدعم الاجتماعي، والاعتراف المهني.

فيجب على المرأة العاملة أن تحظى بالدعم النفسي والاجتماعي من خلال توفير بيئة عمل إيجابية تشجع على التواصل والتعاون. كما أن توفير برامج الدعم النفسي والتدريب على مهارات التعامل مع الضغوط يمكن أن تساهم في تحسين صحتها النفسية وتعزيز أدائها المهني.

وفي النهاية، يمكن القول إن الاهتمام بالصحة النفسية للمرأة العاملة يعد استثمارا في رفاهيتها ونجاحها في مختلف الميادين. من خلال توفير الدعم والاعتراف بكفاءاتها ومهاراتها، وتعزيز الصحة النفسية لها.

التوصيات:

بعد القيام بالبحث في الجانب النظري الخاص بالصحة النفسية وإجراء الدراسة الميدانية بكل خطواتها إلى عرض النتائج ومناقشتها، قامت الباحثة بالتوصل إلى مجموعة من الاقتراحات العملية والعلمية التي يمكن أن تفيد في المستقبل الباحثين الراغبين بالبحث عن نفس الموضوع وربطه بمتغيرات أخرى والتوسع فيه.

أولا: التوصيات العملية:

-توفير برامج دعم النفسي وتقديم استشارات نفسية للنساء العاملات لمساعدتهن في التعامل مع الضغوط النفسية.

-تشجيع المرأة العاملة على تحقيق التوازن صحي بين متطلبات العمل والمسؤوليات الشخصية والعائلية.

-تعزيز التواصل الفعال بين المرأة العاملة وإدارة المنظمة لضمان تلبية احتياجاتها النفسية والعملية.

-توفير فرص التطوير المهني والتدريب للنساء العاملات لتعزيز مهارتهن وزيادة الرضا المهني وتحسين أدائهم.

ثانيا: التوصيات العلمية:

-تطبيق نماذج الصحة النفسية مثل نموذج تعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل.

-تنفيذ برامج التدخل المبكر للكشف عن علامات الضغوط النفسية لتقديم الدعم والمساعدة للنساء العاملات.

-توفير خدمات الدعم النفسي والاستشارات للنساء العاملات لمساعدتهن للتعامل مع التحديات النفسية والضغوط في العمل.

-نشر الوعي بأهمية الصحة النفسية وتوفير المعلومات التي تساعد المرأة العاملة على العناية بصحتها النفسية.

قائمة المراجع:

1-ابن لكبير محمد، (2021)، *أثر المرأة على بناء السلطة داخل الأسرة الجزائري*. مذكرة لنيل شهادة الدكتورة في علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة احمد دراية، أدرار.

2-أحلام يحيي، (د.ت)، النظريات المفسرة للصحة النفسية. جامعة مسيلة. استرجعت بتاريخ 2025/04/14 من https://elearning.univ-msila.dz

3-أيمن اسماعيل، (2017)، علم الصحة النفسية. الاردن: اكاديمية أزهري.

4-باعلي مريم، رحموني كريمة، (2021)، *القلق والاكتئاب لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية لقطاع التعليم المتوسط لولاية ادرار*. مذكرة ماستر. جامعة احمد دراية ادرار، ادرار.

5-بن دحو سمية (2024)، ملامح الصحة المهنية وإستراتيجية تعزيزها. *مجلة العلوم التربوية، كلية التربية*، المجلد (5)، العدد (1)، ص 608/607.

6-بوجنانة امنة، (2020)، *لمشكلات الاجتماعية المهنية للمرأة العاملة في الفضاءات التجارية*. شهادة ماستر، جامعة8ماي1945 قالمة، قالمة.

7-تشعبت ياسمينة، (2019)، الصحة النفسية والعمل. جامعة غرداية.

8-تقرير منظمة الصحة العالمية (2005). تعزيز الصحة النفسية، المفاهيم، البيانات المستجدة، الممارسة، التقرير المختصر، منظمة الصحة العالمية- المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، القاهرة :شركة توشكي.

9-الجعافرة سمية، وحلمي فارس (2005). الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة ّ العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، *مجلة دراسات*، المجلد2، العدد 32، الجامعة الأردنية، ص 3.

10-الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) (د-ت)، إرشادات :ISSA تعزيز الصحة في مكان العمل.

11–حاج محمد، بن جروة، (2018)، *إدارة السالمة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر: دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية*.

12-حمزاوي سهى، مومي دليلة. (2010). *أثر التحول الصناعي على الصحة النفسية للعامل داخل المصانع، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، الرقم 3، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. ص2

13–حمزاوي سهى، مومي دليلة. (2010). أثر التحول الصناعي على الصحة النفسية للعامل داخل المصانع، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الرقم ،3 جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

14-سليمة لمخشاخش، (2024)، مستوى *الصحة النفسية " الضيق النفسي" لدى عمال قطاع المحروقات: دراسة ميدانية بالورشات الخارجية بشركة سوناطراك بحاسي مسعود*. مذكرة تخرج ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

15-صالح حسن احمد الداهري، (2010)، مبادئ *الصحة النفسية*، (ط2). عمان: دار وائل للنشر.

16-عزيزة ميري، أحلام العيداني، (2024)، *الضغط المهني وعلاقته بالصحة النفسية عند الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية على عينة الأساتذة الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مدية*. شهادة ماستر، جامعة يحيى فارس بالمدية، المدية.

17-علا العناتي، (2020)، بحث عن عمل المرأة. استرجعت بتاريخ2025/05/13 من https://mawdoo3.com

18-غالي مريم، (2014)، الصحة *النفسية لدى طلبة الجامعة: دراسة ميدانية بين طلبة العلوم الاجتماعية وطلبة علوم وتكنولوجيا*. رسالة الماجيستر، جامعة وهران2، وهران.

19-كمال مرسي، (د.ت)، تعريفات الصحة النفسية في الاسلام، *مجلة الشريعة*، العدد (12)، ص5: الكويت.

20-لحسن عبد الرحمان، (2010)، *المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية العين الصفراء*. مذكرة ماجيستر. جامعة وهران2، وهران.

21-محمد سيد فهمي، (2007)، *المشاركة الاجتماعية والسياسية في العالم الثالث*، (ط1). الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

22-مركوزة علي شمس الدين، (2018)، *عمل المرأة خارج المنزل وتربية الأبناء*. شهادة ماستر، جامعة وهران2، وهران.

23-مصباحي دلال، نايب فادية، (2007)، *واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالعيادة المتخصصة في الأمومة والطفولة تيسمسيلت*. شهادة ماستر، جامعة ابن خلدون، تيارت.

24-مصطفى عوفي، (2003)، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، *مجلة العلوم* الإنسانية، العدد (19)، ص131.150: الجزائر.

25-ملاذ مصطفى يوسف، (2021)، *حقوق المرأة العاملة وواجباتها: دراسة مقارنة*. رسالة ماجيستر، جامعة الخليل.

26-منظمة الصحة العالميةWHO، (2018)، الصحة النفسية: تعزيز الصحة النفسية والوقاية من الاضطرابات النفسية.

27-نميش زوبيدة، (2021)، ابعاد *جودة الحياة في العمل وانعكاساتها على الصحة النفسية لدى السلك الطبي والشبه الطبي: دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بن عودة بن زرجب وهران*. رسالة دكتورة، جامعة وهران2، وهران.

28-يونس سلام، (2023)، العمل التناوبي وتأثيره على الصحة النفسية للمرأة العاملة في قطاع الصحة، *مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد07، العدد03، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص332-346.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Billett, S. (2016). *Enhancing learning through workplace experiences.* Routledge.

- Brunello, G., & Schlotter, M. (2011). Non-Cognitive Skills and Personality Traits: Labour Market Relevance and Their Development in Education & Training Systems. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.1858066.

- Zohra, C., Mohamed, M., & Fayçal, F. (2025). *Stress, coping et locus of control chez les femmes salariées à Oran (Algérie).* Récupéré le 06/06/2025 de https://www.afjolih.org/wp-content/uploads/2025/01/T-AFJ-5-4-December-Chabane.pdf

-Hanushek, Eric & Woessmann, Ludger & Bank, World. (2007). The Role of education quality for economic growth. http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=025609/ (100).

-Maslow, A. (1968). Towards a psychology of being. New York: Van Nostrand.

-MHF (Mental Health Foundation). (2008). What works for you? London: MHF.

-Sartorius, N. (2002). Fighting for mental health. Cambridge: Cambridge University Press.

الملاحق:

مقياس الصحة النفسية

في إطار اعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر2 في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، اضع في ايديكم هذا المقياس راجية منكم التعاون بغرض افادتي في جمع المعلومات ذات صلة ببحثي، فالرجاء التكرم بالإجابة على العبارات هذا المقياس ذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك، مع العلم انه ليست هناك إجابة خاطئة واخرى صحيحة، سيتم تحليل النتائج في سرية تامة ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط.

شكرا على تعاونكم

الطالبة: بلعربي امال

البيانات الشخصية:

السن: .....

الحالة المدنية: عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ ارملة ☐

عدد الأبناء: .....

الصنف المهني: منفذ ☐ متحكم ☐ إطار ☐

الاقدمية: .....

المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

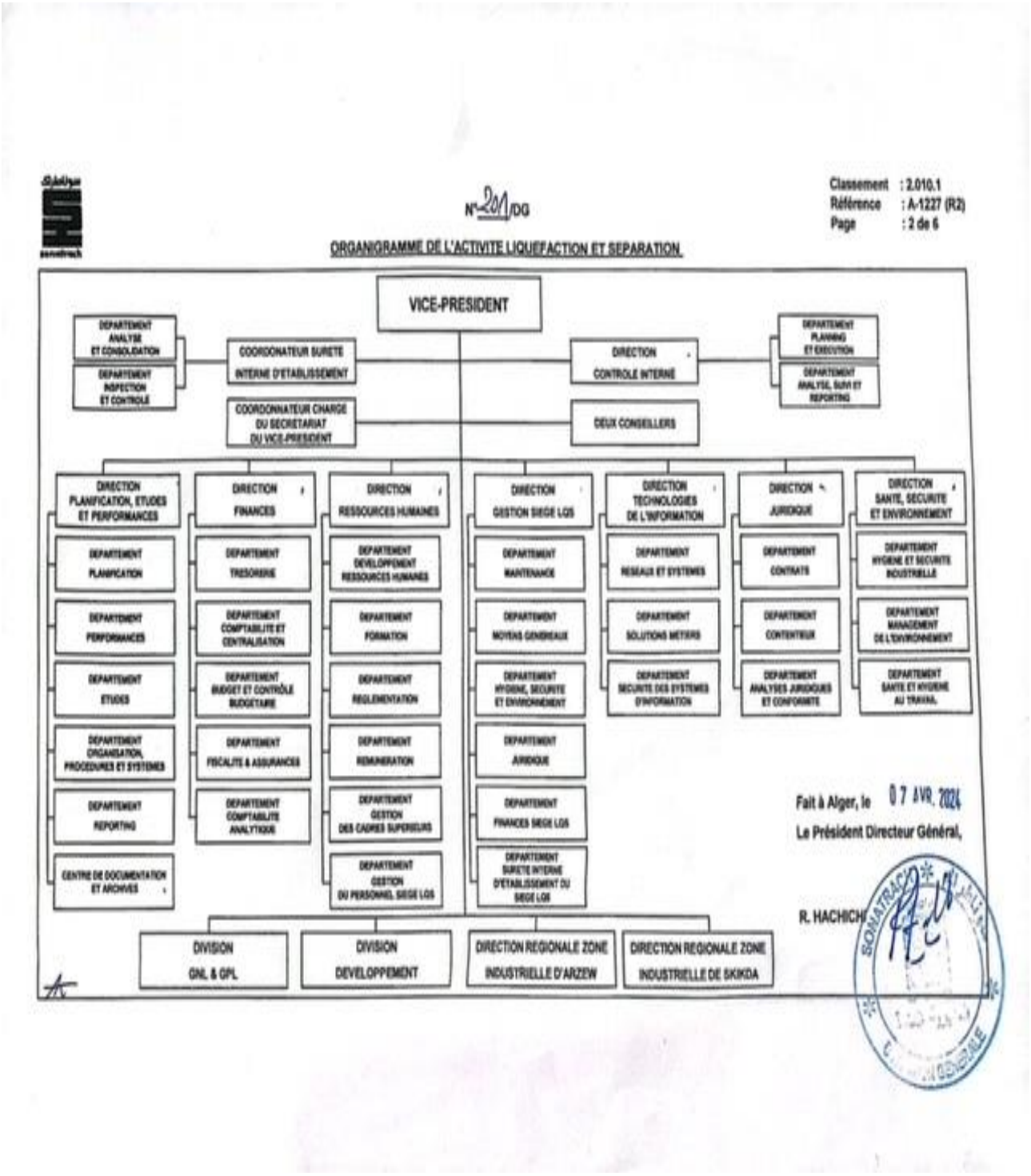
فيما يلي مجموعة من العبارات وامام كل عبارة خمس درجات للإجابة يرجى وضع اشارة(x) في المكان المناسب:

العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1- أجد صعوبة في مواجهة مشاكلي في العمل.					
2- يجعلني عملي أفقد صبري.					
3- يشعرني عملي بالقلق.					
4- اشعر بالاستياء من عملي.					
5- لدي رغبة في ترك العمل.					
6- أجد صعوبة التركيز في عملي.					
7- يهنئني زملائي عند قيامي بعمل جيد.					
8- يعترف زملائي بمساهمتي في حسن سير العمل.					
9- اشعر بان زملائي يعيرونني الاهتمام.					
10- اتلقى المؤازرة من طرف المسؤولين عندما اواجه مواقف صعبة في عملي.					
11- ينصت رئيسي الي عندما احتاج التحدث معه عن العمل.					
12- يبدي رئيسي لي الاعتبار عن طريق (القاء التحية. التعاطف. الاهتمام الطيف.)					
13- يعترف رئيسي بقيمة عملي.					
14- يعطيني رئيسي الحرية الكاملة للتصرف في مهامي.					
15- لدي فرص الترقية في مؤسستي.					
16- تقوم المؤسسة ببرمجة دورات تكوينية لتطوير مهاراتي.					
17- يتطلب مني عملي تعلم أشياء جديدة باستمرار.					
18- يتطلب عملي مستوى عال من الكفاءة.					
19- اعاني من الروتين في عملي.					
20- لدي الفرصة لتطوير مهاراتي الشخصية في عملي.					
21- يتطلب عملي السرعة في الأداء.					
22- يتطلب عملي نشاطا ذهنيا كبيرا.					
23- يطلبون مني في عملي القيام بمهام إضافية.					
24- لدي الوقت الكافي للقيام بعملي.					
25- يتطلب عملي التركيز بشدة لفترات طويلة.					
26- يهتم رئيسي برفاهية الافراد الذين هم تحت سلطته.					
27- يبدي رئيسي اهتمامه لما أقول.					

28- يتصرف رئيسي معي بشكل عدائي.					
29- يسهل رئيسي عملية انجاز المهام.					
30- يشجعنا رئيسي على العمل الجماعي.					
31- الافراد الذين اعمل معهم يعيروني اهتمام شخصي.					
32- الافراد الذين اعمل معهم لديهم مواقف عدائية اتجاهي.					
33- الافراد الذين اعمل معهم يشجعون العمل الجماعي.					
34- يسهل الافراد الذين اعمل معهم طريقة انجاز العمل.					
35- اشعر بالمحبة والتقدير في مؤسستي.					
36- اتصرف على طبيعتي اثناء قيامي بمهامي.					
37- اتجنب الوقوع في التجاوزات في عملي.					
38- اهدافي وطموحاتي في عملي واضحة.					
39- أنصت الى زملائي في العمل.					
40- أجد المتعة عند ادائي لعملي.					
41- اشعر بالسعادة في عملي.					

المرجع: -نميش زوبيدة. (2021). *ابعاد جودة الحياة في العمل وانعكاساتها على الصحة النفسية لدى السلك الطبي والشبه الطبي: دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بن عودة بن زرجب وهران.* رسالة دكتورة في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران2، وهران.

الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك LQS



***R**épublique **A**lgérienne **D**émocratique et **P**opulaire*

Faculté des Sciences Sociales

Département de Psychologie et Orthophonie

Réf 2024/2025

Convention de stage

Conformément au décret exécutif n°13-306 du 24 chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stage pratique et en milieu professionnel à l'intention des étudiants

CONVENTION DE STAGE

ENTRE :

l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales*** ayant son siège a Es SENEA , campus TALEB AHMED MOURAD .

représenté par le chef de département de psychologie et orthophonie ...BELABED Abdelkader

D'une part

Et :

L'établissement ou l'administration d'accueil :... .....

Représenté par ***Le directeur : M***

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

- Article N°01 : Dispositions générales :

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif n°13-306 du Chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stages pratiques et en milieu professionnel à l'intention des étudiants de psychologie et orthophonie.

-Article N°02 : Objet de la convention

-La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisations et de déroulement des stages pratique et en milieu professionnel, à l'intention des étudiants du département de ***psychologie et d'orthophonie, l'Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.***

-Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme en psychologie et ou du diplôme en orthophonie.

-L'organisme ci-dessus désigné accueille au sein de ses structures dans le cadre de stage pratiques . .

-Article N°03 : Objectifs du stage :

Le stage de formation a pour objet de :

- Permettre à l'étudiant de mettre en pratique ses connaissances théoriques méthodologiques acquis durant sa formation et réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.
- Préparer l'étudiant à la vie professionnelle.
- Compléter le cursus pédagogique de l'étudiant.

-Article N°4 : Thèmes des stages et organisation du travail

Les thèmes des stages ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés aux stages sont laissées à l'appréciation des encadreurs des stages et sont déterminés selon le programme d'études et le sujet de fin d'études validés par l'encadreur enseignant-chercheur de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances pédagogiques de ***l'Université d'Oran 2 – Faculté des Sciences Sociales*** et des instances concernées par la prise en charge des stages de l'établissement et de l'administration d'accueil.

-Article N°0 5 : Désignation des encadreurs et maître de stage

-L'établissement universitaire désigne un encadreur enseignant-chercheur, l'établissement d'accueil désigne un maître de stage.

- -Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique du maître de stage désigné.

-Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'établissement ou de l'administration d'accueil et du service où il est affecté.

-Article N°06 :Modalité pratiques de déroulement du stage :

-Périodicité des stages

Les stages se dérouleront sur la période .....

- Terrain de stage

-Couverture sociale du stagiaire

-La couverture de la sécurité sociale est assurée par l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales***.

-Conditions d'absences du stagiaire

La gestion des absences est à la charge de l'encadreur enseignant-chercheur en charge de l'***Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales.***

-Article N° :07 Entrée en Vigueur : aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli a ses obligation contractuelles, dans la mesure ou l'exécution de celle –ci aurait été retardée, gênée ou empêchée par un cas de force majeure. Sera considéré cas de force majeure, toutes situation échappant complètement au contrôle des parties et qu'elles n'auraient pu raisonnablement ni prévenir,

Article N°0 8 : Aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli a ses obligations prévoir.

Article N°0 9 : Toute divergence relative à l'interprétation de la présente convention sera réglée à l'amiable .

La présente convention entre en vigueur à partir de la date de sa signature par les deux parties.

بلعرخي امال

L'établissement d'accueil

Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed,
Faculté des Sciences Sociales
Le chef de département

Représenté par le Directeur

Omar TARMOUL
Directeur Ressources Humaines
SONATRACH - Activite LQS

Activité Liquéfaction Séparation
Direction RHU
11

ORAN le :

سوناطراك

sonatrach

ACTIVITE LQS
DIRECTION RHU
DEPARTEMENT GPR

NOTE AFFECTATION

ORAN LE: 07/04/2025

Mme, Mlle, Mr :	BELARBI AMEL
Né(e) le :	28/05/1997 A ORAN
Fonction :	STAGIAIRE
Direction:	RHU
Département:	GPR
la présente note prend effet a compter du :	07/04/2025
et jusqu'au :	06/05/2025

LE CHEF Dept Gestion Personnel Siege

N.EDDRIEF

Nawel EDDRIEF Ep. BOUSRI
Chef de Département Gestion
du Personnel Siège HS
Direction Ressources Humaines