



جامعة عين شمس

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

اسم الباحثة : عفاف عبد الرحمن عيسى

عنوان الرسالة : أثر ضغوط العمل على تولي المرأة المناصب

الإدارية - دراسة ميدانية بجامعة النيلين والأحفاد بالسودان

الدرجة العلمية : ماجستير فى إدارة الأعمال

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة :

الأستاذ الدكتور/على محمد عبد الوهاب (مشرفاً ورئيساً)

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس

الأستاذة الدكتورة / عايدة سيد خطاب (عضواً)

أستاذة إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس

الأستاذ الدكتور / سيد محمد جاد الرب (عضواً)

عميد كلية التجارة - بجامعة قناة السويس

تاريخ البحث : 2012/ /

الدراسات العليا:

اجيزت الرسالة بتاريخ

ختم الإجازة

2012/ / م

2012/ / م

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

2012/ / م

2012/ / م

مستخلص البحث Abstract

اسم الباحثة :عفاف عبد الرحمن عيسى

عنوان الرسالة: أثر ضغوط العمل على تولى المرأة المناصب الإدارية

دراسة ميدانية بجامعة النيلين والأحفاد بالسودان

الدرجة: ماجستير

جهة البحث : جامعة عين شمس / كلية التجارة / قسم إدارة

الأعمال / 2012 م

يركز هذا البحث على دراسة مصادر ضغوط العمل التي تواجه المرأة العاملة في المناصب الإدارية ، والتعرف على الاختلافات الجوهرية في مصادر ودرجة الضغوط وفقا لبعض المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية ، و دراسة طبيعة العلاقة بين الخصائص الشخصية للمرأة العاملة وكل من مصادر ونتائج الضغوط ، ورصد أثر هذه المصادر على السلوكيات الوظيفية للمرأة العاملة في المناصب الإدارية المختلفة .

وقد شملت الدراسة (449) امرأة عاملة في جامعة النيلين والأحفاد بالسودان بلوظائف الادارية والاكاديمية تم إختيارهن عن طريق الحصر الشامل.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

1- وجود اختلافات جوهرية في الاهمية النسبية لمصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة.

- 2- وجود بعض الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجات الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة في الجامعة الحكومية والجامعة الخاصة و بمختلف المستويات الوظيفية و بالوظائف المختلفة بالجامعتين .
- 3- وجود بعض الفروق الجوهرية بين فئات السن و فئات الحالة الإجتماعية المختلفة و بين مفردات العينة بمختلف فئات عدد أبنائها من حيث تأثرها بمصادر الضغوط
- 4- وجود ارتباط طردى موجب بين متغيرات الدراسة والخصائص الشخصية للمرأة العاملة ماعدا مصدرى (بيئة العمل، ونظام الاجور والحوافز) .
- 5- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين اجمالى مصادر الضغوط وجميع المتغيرات التابعة .

الكلمات المفتاحية: KEY WORDS

عبء الدور ، صراع الدور ، غموض الدور ، الأعباء والضغوط الأسرية ،التدريب ، الاجور والحوافز ، بيئة العمل المادية ، الخصائص الشخصية ، ضغوط العمل ، المرأة العاملة ، المرأة فى المناصب الإدارية .

شكر وتقدير

الحمد لله الذى هدانا لهذا وما كنا لنهتدى لولا أن هدانا الله ، اسجد لله شكرا من قبل ومن بعد على نعمته وفضله و تهيئته للأسباب المعينة على إكمال هذه الرسالة وبعد ،
تتقدم الباحثة بالشكر والعرفان للسادة الأفاضل :

–الأستاذ الدكتور / على محمد عبد الوهاب

أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس لتكرمه بالموافقة على الإشراف ولما بذله للباحثة من اهتمام ووقت وجهد وتوجيهات بناءة .

و الدكتورة / سهام محمد رمضان

مدرسة ادارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس و المشرفة على الرسالة والتي تعلمت على يديها ألف باء البحث العلمى .

الدكتور/ عبد الله عبد الرحيم إدريس

الأستاذ المساعد بجامعة النيلين قسم إدارة الأعمال لتكرمه بالموافقة على الإشراف الميدانى على البحث .

كما تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير إلى كل من :

الأستاذة الدكتورة / عايده سيد خطاب أستاذة إدارة الأعمال بكلية التجارة – جامعة عين شمس

والأستاذ الدكتور / سيد محمد جاد الرب عميد كلية التجارة -
 بجامعة قناة السويس . لتفضلهما بالمشاركة فى لجنة المناقشة و
 الحكم على الرسالة .

وأيضاً تتوجه الباحثة بالشكر والتقدير للدكتور / صلاح الدين
 السرسى إستشارى علم النفس والصحة النفسية بالمعهد العالى
 للخدمة الاجتماعية ببور سعيد.

وكذلك الشكر للهيئات الآتية :

- منظمة المرأة العربية - القاهرة .

- وزارة الرعاية و الضمان الإجتماعى - السودان.

- المجلس القومى للسكان ، الامانة العامة - السودان.

- جامعتى الأحفاد والنيلين - السودان

وتتوجه الباحثة بالشكر والتقدير للأساتذة الأجلاء الذين قاموا
 بتدريسها بجامعة عين شمس وللعاملين بها الذين قدموا يد العون .
 ولمبحوثات بجامعتى النيلين والأحفاد اللاتى شاركن فى البحث
 رغم ضيق زمنهن .

وتتوجه بشكر خاص للزوج والابناء والأسرة والأهل والأصدقاء
 على دعمهم وتشجيعهم ومساندتهم وتخص بالشكر العميق الوالد
 الحبيب الذى قدم المساندة وتكبد عناء السفر على حضوره و
 ومشاركته فله الشكر والإجلال والتقدير .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
38-1	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
23-1	المبحث الأول: مقدمة البحث
3	مقدمة
4	1- المشكلة البحثية
7	2- فروض البحث
8	3- أهداف البحث
9	4- النموذج البياني للبحث
10	5- متغيرات البحث
10	6- أهمية البحث
11	7- مجتمع البحث
13	8- حجم عينة البحث
13	9- أساليب البحث
14	10- قائمة الاستقصاء
19	11- ثبات المقاييس المستخدمة في قائمة الاستقصاء
20	12- أسباب التحليل الاحصائي
21	13- حدود البحث

38-23	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
38-23	1- الدراسات التي تناولت ضغوط العمل لدى المرأة العاملة:
23	1/1 - الدراسات العربية
28	2/1 - الدراسات الأجنبية
30	2-الدراسات التي تناولت ضغوط العمل لدى المرأة المديرة :
30	1/2 - الدراسات العربية
34	2/2 - الدراسات الأجنبية
36	3- تعليق الباحثة على الدراسات السابقة
91-41	الفصل الثاني: ضغوط العمل
63-41	المبحث الأول: ماهية ضغوط العمل
41	مقدمة
41	1- ماهية ضغوط العمل
45	2- اتجاهات تعريف الضغوط
47	3- النماذج النظرية للضغوط
56	4- عناصر الضغوط
57	5- أنواع الضغوط
58	6- الإستجابة للضغوط
59	7- كيف يواجه جسم الإنسان مسببات الضغوط
61	8-الإعراض المرضية لضغوط العمل

91-63	المبحث الثاني: مصادر ضغوط العمل
63	1- تصنيف مصادر الضغوط
70	2- مصادر الضغوط
70	أولاً: مصادر الضغوط الناتجة عن بيئة العمل الداخلية للمنظمة:
70	1/1- بيئة العمل المادية .
71	2/1- الأجور والحوافز
73	3/1- التدريب .
74	4/1- خصائص الدور المهني
78	ثانياً: مصادر الضغوط الناتجة عن البيئة الخارجية للمنظمة:
78	- الأعباء والضغوط الاسرية.
79	ثالثاً : مصادر الضغوط الناتجة عن السمات الشخصية والسلوكية للفرد :
79	1- الصلابة الشخصية
79	2- القدرات الفردية :
80	أ- القدرة على تحمل الأعباء والصعاب .
80	ب- القدرة على تحمل المسؤولية.
80	ج- القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط .
81	د - القدرة على تحمل الغموض
81	3- الخبرة الوظيفية .
82	4- سمات الشخصية :

82	أ - مستوى الطموح
82	ب - مركز التحكم
83	ج - سلوك ونمط الشخصية (أ) ، (ب)
85	د - سوء ادارة الوقت.
85	5- مدى اقتناع الفرد بأشباع حاجاته :
86	1- الحاجات العضوية الفيزيولوجية
87	2- الحاجة للسلامة والأمان
88	3- الحاجات الإجتماعية
88	4- حاجات التقدير
89	5- حاجات تحقيق الذات
136-95	الفصل الثالث: المرأة والعمل (السودان نموذجاً)
116-95	المبحث الأول: المرأة السودانية والعمل
95	1- المرأة السودانية والعمل (لمحة عامة)
98	2- مشاركة المرأة الاقتصادية والوظيفية :
98	1/2- مشاركة المرأة العربية فى القوى العاملة
100	2/2- مشاركة المرأة الاقتصادية والوظيفية بالسودان :
100	1/2/2-حجم السكان
101	2/2/2- المشاركة الاقتصادية
102	3/2/2- المشاركة فى الخدمة العامة
106	4/2/2- المشاركة فى مواقع اتخاذ القرار

106	5/2/2- المشاركة في المجال التنفيذي
107	3- العوامل المؤثرة على اوضاع المرأة العاملة :
107	1/3- التعليم
109	2/3- التشريعات والقوانين
112	4- التحديات الرئيسية للمرأة العاملة بالسودان
136-117	المبحث الثاني: أثر ضغوط العمل على المرأة العاملة
117	1- آثار الضغوط ونتائجها على الفرد والمنظمة :
117	1/1- الآثار الايجابية للضغوط
119	2/1- الآثار السلبية للضغوط :
119	أ - الآثار السلبية للضغوط علي الفرد
122	ب - الآثار السلبية للضغوط علي المنظمة
124	2- تأثير الضغوط على مستوى الأداء
125	- نموذج Yerks – Dodson law
127	3- المرأة العاملة والضغوط:
127	1/3 استجابة النساء للضغوط
127	2/3 ضغوط المرأة العاملة :
128	أ - ضغوط عامة للنساء العاملات
130	ب- ضغوط خاصة بالمرأة فى المناصب الإدارية والقيادية
131	4- القوى المعوقة لتولى المرأة المناصب الإدارية

189-137	الفصل الرابع: نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض
146-137	المبحث الأول: نتائج الإحصاءات الوصفية:
139	1- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة .
139	1/1/1- مصادر الضغوط (المتغيرات المستقلة)
140	2/1/1- التأثيرات السلوكية لمصادر الضغوط (المتغيرات التابعة) .
141	2- حساب الاعداد والنسبة المئوية لمفردات عينة البحث وفقا للخصائص الديموغرافية والتنظيمية.
189-147	المبحث الثاني: نتائج اختبار الفروض
147	1- اختبار صحة الفرض الأول
152	2- الخصائص التنظيمية ومصادر الضغوط
161	3- اختبار صحة الفرض الثاني
164	4- العوامل الديموغرافية ومصادر الضغوط
175	5- اختبار صحة الفرض الثالث
177	6- اختبار صحة الفرض الرابع
180	7- اختبار صحة الفرض الخامس
210-191	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
191	١ - نتائج الدراسة الميدانية
200	٢ - مدى تحقيق أهداف البحث

207	٣ - التوصيات
210	٤ - مجالات الدراسة المستقبلية
211	المراجع
220	الملاحق
220	قائمة الاستقصاء
	ملخص البحث باللغة العربية
	ملخص البحث باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
5	عدد النساء فى الوظائف الإدارية العليا بالسودان	1-1
13	عددعاملات بجامعتى الأحفاد والنيلين	1-2
96	تولى المرأة السودانية للمناصب فى الخدمة العامة فى الفترة ما بين 1940 – 2011	3-1
99	مساهمة المرأة فى القوى العاملة فى بعض الدول العربية	3-2
101	حجم السكان فى السودان حسب تعداد 2008 م	3-3
102	النسب المئوية لمساهمة المرأة الاقتصادية فى السودان	3-4
103	النسب المئوية لمساهمة المرأة فى الخدمة العامة بالسودان	3-5
105	يوضح القوى العاملة فى الخدمة المدنية حسب الدرجة والنوع للعام (2010) بالسودان	3-6
106	مشاركة المرأة فى الجهاز التنفيذي على المستوى القومى (2008م)	3-7
118	المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية	3-8
121	بعض آثار الضغوط السلبية على الأفراد	3-9
135	أسباب تفضيل الرؤساء لترقية الرجال	3-10
140	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مصدر من مصادر الضغوط	4-1
141	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لنتائج	4-2

	الضغوط	
142	توزيع مفردات العينة على كل جامعة	4-3
142	توزيع مفردات العينة وفقاً لنمط الوظيفة	4-4
143	المستوى الأكاديمي لعضوات هيئة التدريس	4-5
144	بيان توزيع فئات السن لمفردات العينة	4-6
145	المستوى الوظيفي للإداريات	4-7
145	المستوى التعليمي لمفردات العينة	4-8
146	عدد أبناء مفردات العينة	4-9
146	الحالة الزوجية لمفردات العينة	4-10
148	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مصدر من مصادر الضغوط	4-11
150	الأهمية النسبية لإجمالي مصادر الضغوط حسب قيمة المتوسط المعدل	4-12
151	تحليل t.test لأفراد العينة لدراسة دلالة الفروق بين مصادر الضغوط.	4-13
154	تحليل T.test لدراسة دلالة الفروق في درجات الضغوط بين أفراد العينة في جامعتي الأحفاد والنيلين (د ح 447).	4-14
156	مقارنة بين درجات الضغوط لعينة البحث وفقاً لنوع الجامعة خاصة / حكومي	4-15
157	تحليل التباين في اتجاه واحد anova-one way لدراسة دلالة الفروق بين الوظائف المختلفة في مصادر	4-16

	الضغوط	
159	Anova one- Way تحليل التباين في إتجاه واحد لدراسة دلالة الفروق بين الإداريات في درجات الضغوط	4-17
160	تحليل شافيه Scheffe لدراسة دلالة الفروق بين الإداريات في درجات ضغوط الأعباء الأسرية ونظام التدريب وفقاً للمستوى الإداري	4-18
165	ANOVA one-way نتائج تحليل التباين في إتجاه واحد لدراسة تأثير فئات السن بمصادر الضغوط	4-19
167	تحليل شافيه Scheffe لدراسة دلالة الفروق بين فئات السن المختلفة في متغير عبء الدور الزائد	4-20
168	تحليل شافيه Scheffe لدراسة الفروق بين فئات السن المختلفة في متغير ضغوط الأعباء الأسرية .	4-21
170	Anova one- way تحليل التباين في إتجاه واحد لدراسة تأثير فئات الحالة الاجتماعية بمصادر الضغوط	4-22
173	Anova one – way تحليل التباين في إتجاه واحد لدراسة تأثير مفردات العينة بمختلف فئات عدد أبنائها بمصادر الضغوط	4-23
174	تحليل شافيه scheffe لدراسة الفروق الدالة بين عدد الأبناء في متغير الضغوط والأعباء الأسرية.	4-24
178	معاملات الارتباط بين الخصائص الشخصية ومصادر الضغوط	4-25
179	معاملات الارتباط بين الخصائص الشخصية ونتائج الضغوط	4-26
181	علاقة عبء الدور الزائد بالمتغيرات التابعة	4-27