

الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى العمالة الكويتية في القطاع الحكومي بدولة الكويت

آدم غازي العتيبي

أستاذ مساعد، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت

(قدم للنشر في ١٤١٨/٢/٥هـ؛ وقبل للنشر في ١٤١٨/١١/٦هـ)

ملخص البحث. يهدف هذا البحث إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى عينة مكونة من ٥٠٠ موظف وموظفة، نصفهم من الذكور والنصف الآخر من الإناث من حملة الجنسية الكويتية، ويعملون في ديوان سبع جهات حكومية تعمل تحت مظلة ديوان الخدمة المدنية. وقد توصل هذا البحث إلى النتائج التالية:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل بين الذكور والإناث.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث:
(أ) المتزوجات اللاتي لديهن أطفال وغير المتزوجات. (ب) حسب المؤهلات العلمية. (ج) حسب الفئات العمرية. (د) حسب سنوات الخدمة.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور:
(أ) المتزوجون الذين لديهم أطفال وغير المتزوجين. (ب) حسب المؤهلات العلمية. (ج) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور على أساس العمر لصالح أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة. (د) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور على أساس مدة الخدمة لصالح الذين قضوا من ٥-١٠ سنوات في الخدمة.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين المتغيرات التالية:

- العمر والمؤهل العلمي. - العمر ومدة الخدمة. - المؤهل العلمي ومدة الخدمة. - الحالة الزوجية والمؤهل العلمي. - الحالة الزوجية ومدة الخدمة.

مقدمة

شهد هذا العصر حركة نزوح جماعية على نطاق واسع من المناطق الريفية أو النائية إلى المدن بحثاً عن العمل في عديد من المصانع والمنظمات العامة والخاصة. وبدأ الإنسان يعيش حياة المدنية بكل ما فيها من سرعة وتعقيد، وأخذت حاجاته واهتماماته وطموحاته الشخصية تنمو وتزداد بدرجة يصعب إشباعها جميعاً مما ولد لديه في نهاية المطاف حالة من الشعور بالتوتر والضغط النفسي.

ومن نافلة القول إن المدنية خدمت الإنسان كثيراً وحققته له الرفاهية نتيجة التطور الهائل في الاكتشافات العلمية في شتى مناحي الحياة، إذ أصبح العالم من حولنا ونحن على أعتاب القرن الواحد والعشرين عبارة عن "قرية عالمية" بفضل التقدم المدهش في تكنولوجيا الاتصالات والثورة الكبيرة في عالم الحاسبات الآلية كظهور نظام شبكة الإنترنت (Internet) على سبيل المثال لا الحصر. لكن المدنية في الجانب الآخر أرتبط وجودها على حد قول (Albrecht, 1979) بمرض القرن العشرين [١، ص ١] وهو ضغط العمل Job stress الذي انتشر بشكل كبير في هذا العصر.

ففي الولايات المتحدة قامت شركة North Western National Life في عام ١٩٩١م بدراسة أظهرت نتائجها زيادة معدلات الإصابة بضغط العمل بين العاملين عن الضعف خلال الفترة من عام ١٩٨٥ إلى ١٩٩٠م. كما زادت نسبة المصابين بالأمراض الناتجة عن الضغوط من ١٣٪ إلى ٢٥٪ [٢، ص ١٩٩].

وفي كندا أشار تقرير صدر عن Conference Board إلى أن حوالي ٨٠٪ من الموظفين الكنديين يعانون من حالات الضغوط أو القلق بسبب محاولتهم الموازنة بين بعض المطالب المتعارضة بين الأسرة والعمل [٣، ص ٥٥].

ولقد استقطب ضغط العمل خلال العقدين الأخيرين اهتمام عديد من الباحثين حيث ازداد عدد الدراسات في هذا المجال ٥٠ ضعفاً، وبلغت كمية البحوث التي نشرت

خلال سنتين فقط (١٩٩٠-١٩٩٢) حداً يفوق ما نشر في عقد السبعينات بمقدار ثماني مرات [٤، ص ٢٠٠]. ناهيك عن أن هناك ما يربو على ٣٠٠ مجلة علمية تطرقت إلى ضغوط العمل في أعدادها المختلفة خلال السنوات العشر الأخيرة [٥، ص ١٠٣].

ومن جانب آخر، تنامي اهتمام الأفراد والمنظمات خلال العشرين سنة الأخيرة بدراسة الفروق الجنسية في ضغوط العمل لسببين: أولهما زيادة معدلات دخول المرأة في سوق العمل، والآخر خطورة الآثار الصحية الناجمة عن الضغوط [٦، ٧، ص ٤٩٥]. ويعتقد بعض الباحثين أن متغير الجنس هو أحد المتغيرات الشخصية المهمة الذي يؤثر في طبيعة الضغوط لدى الأفراد الذين يختلفون في استجاباتهم إلى العوامل الضاغطة باختلاف نوعهم وأدوارهم [٨، ص ١١٠].

وجدير بالذكر، أن المسؤولين في القطاع الحكومي بدولة الكويت، ومنذ مطلع التسعينات وهم لا يكلون أو يملون من رفع شعار بناء الإنسان الكويتي من ناحية، وتطوير الجهاز الإداري في القطاع الحكومي من ناحية أخرى. ولقد آن الأوان ونحن في النصف الثاني من عقد التسعينات لأن نضع هذا الشعار موضع التنفيذ. من هذا المنطلق فإن تسليط الضوء على عديد من المشكلات التي تواجه الإنسان الكويتي في عمله يعتبر أمراً في غاية الأهمية بل حجر الأساس لبناء ذلك الإنسان.

ومع أن العمل يعد المصدر الرئيسي للضغوط [٩، ص ٤٣٤]، ومع أن العواقب الوخيمة التي تلحقها ضغوط العمل بالأفراد والمنظمات فإن هذا الموضوع ظل منسياً في أدبيات الإدارة العامة في الكويت باستثناء دراسة حديثة نجحت في تعليق الأجراس محذرة من خطورة تلك المشكلة، حيث أشارت في نتائجها إلى تعرض العمالة الكويتية لمستويات عالية من الضغوط مقارنة بالعمالة الوافدة. كما تبين بشكل جلي أنه كلما زاد ضغط العمل لدى الموظفين الكويتيين، زاد معدل إصابتهم بعدد من الاضطرابات السيكوسوماتية [١٠، ص ١٠]. ولاشك أن القطاع الحكومي في دولة الكويت في أمس الحاجة إلى العديد من الدراسات لوضع تصور دقيق عن مدى تفشي ظاهرة ضغط العمل، حتى تصبح مواجهة تلك الظاهرة والحد منها مهمة سهلة. ومن الملاحظ عدم وجود أية دراسة سابقة في مسألة

الفروق الجنسية في ضغوط العمل بالقطاع الحكومي. لذا يهدف هذا البحث إلى التعرف على طبيعة الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل لدى عينة من العمالة الكويتية في القطاع الحكومي، وتحديد ما إذا كانت ضغوط العمل تختلف لدى الأفراد باختلاف الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، العمر، سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، بغية تشخيص مشكلة ضغوط العمل من مختلف أبعادها، وتقديم بعض المعلومات المفيدة للقائمين على الجهاز الحكومي، وذلك لمساعدتهم في مواجهة تلك المشكلة بين الموظفين والتخفيف من آثارها السلبية والحد منها إن لم يكن تفاديها مستقبلاً.

أهمية البحث

إن بيئة العمل في القطاع الحكومي بدولة الكويت شأنها شأن أي بيئة عمل أخرى، ليست محصنة ضد العديد من الظواهر السلبية، والتي من أهمها حالياً ظاهرة انتشار ضغوط العمل بين العاملين. وقد لا نبالغ إذا قلنا إن ظاهرة ضغوط العمل أصبحت الآن سريعة الانتشار ومتفشية في جميع بيئات العمل في أنحاء العالم قاطبة، وتصرف الدول ومنظمات الأعمال مبالغ ضخمة في مواجهتها والحد من أضرارها المختلفة. ويشير Rosch, 1984 إلى أن تأثير ضغط العمل لا يقتصر فقط على الأفراد، وإنما يكلف سنويا القطاع الصناعي في الولايات المتحدة نحو ١٠٠ مليار دولار بسبب التغيب عن العمل، انخفاض الإنتاجية، وزيادة النفقات الصحية [١١]، ص ١٠٤. ويقدر Sauter, 1992 عدد العمال الذين يصابون سنويا في الولايات المتحدة بالعجز الناتج عن الاضطرابات النفسية بنحو ٦٠٠,٠٠٠ عامل، وبتكلفة إجمالية تقدر بحوالي ٥,٥ مليارات دولار تدفع تعويضات مالية للأفراد وعائلاتهم [١٢]، ٢٠٠. كما أظهرت نتائج الدراسة التي قامت بها شركة North Western National Life, 1991 في الولايات المتحدة أن ضغوط العمل تسببت في انخفاض الإنتاجية لدى غالبية العاملين (٦٩٪)، وأدت إلى انقطاع ما يقارب (١٧٪) من العمالة يوماً أو يومين عن العمل سنويا، وقيام (١٤٪) من العاملين بترك وظائفهم أو تغييرها خلال السنتين الأخيرتين [١٣]، ص ٢٠٠.

وتكمن أهمية هذا البحث في كونه يسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، إذ لا يمكن مواجهة ظاهرة ضغوط العمل دون تشخيصها في البداية للتعرف على أبعاد هذه المشكلة، وتحديد أكثر الأطراف تضرراً منها بغية تمهيد الطريق أمام القائمين على الجهاز الحكومي لوضع الحلول المناسبة والعمل على تخفيف الضغوط والتكيف معها. ومع توافر عديد من الدراسات والأبحاث حول هذا الموضوع في البيئة الغربية فإنه ظل في طي النسيان في أدبيات الإدارة العربية بصفة عامة وأدبيات الإدارة الكويتية بصفة خاصة. لذا يأمل الباحث أن يساهم هذا البحث في سد بعض النقص في أدبيات هذا الموضوع على المستويين المحلي والعربي.

مشكلة البحث

تحدد مشكلة البحث الحالي في مجموعة التساؤلات التالية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور والإناث؟

٢- هل تختلف متوسطات ضغوط العمل لدى الموظفين والموظفات (كل على حدة) باختلاف:

أ) الحالة الزوجية.

ب) العمر.

ج) المؤهل العلمي.

د) سنوات الخدمة.

فروض البحث

في ضوء تساؤلات مشكلة البحث الحالي، يمكن صياغة الفروض الصفرية التالية:

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور والإناث.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث:

أ (المتزوجات اللاتي لديهن أطفال والعزبات.

ب) حسب الفئات العمرية المختلفة.

ج) حسب المؤهلات العلمية.

د (حسب سنوات الخدمة.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور:

أ (المتزوجون الذين لديهم أطفال والأعزاب.

ب) حسب الفئات العمرية المختلفة.

ج) حسب المؤهلات العلمية.

د (حسب سنوات الخدمة.

الدراسات السابقة

١- الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل

الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين قليلة جداً [١٤] ، ص ١٠٥ ،
١٥ ، ص ١٠٥] ولا تشفي غليل الباحثين المهتمين بهذا الموضوع. ويعزو Rentsch, 1992
و Steel إهمال الدراسات لمسألة الفروق الجنسية في ضغوط العمل إلى سببين رئيسيين أولهما
رغبة الباحثين في عدم إثارة مسألة الفروق للدلالة على المساواة بين الجنسين، والآخر عجز
الدراسات في الوصول إلى نتائج حاسمة وجوهرية في هذا الخصوص [١٦] ، ص ١٠٥.
وتعتقد Tannen, 1990 أن هذا التوجه قد أضر المرأة كثيراً لأن التعرف على طبيعة الفروق
بين الجنسين في ضغوط العمل قد يطور علاقات العمل بينهما بشكل أفضل [١٧] ، ص
١٠٥.

بيد أن هناك بعض الدراسات بدأت تشق طريقها في الآونة الأخيرة في هذا المجال،
وتظهر في بعض نتائجها أن هناك فروقاً في درجة تأثر كلا الجنسين ببعض العوامل الضاغطة
[١٨] ، ص ١٠٦. فقد وجد Rosen Field, 1980 أن الأزواج العاملين أكثر شعوراً بالحزن،
والإصابة بالأعراض السيكوسوماتية من زوجاتهم العاملات [١٩] ، ص ١٠٧.

كما كشفت بحوث أخرى أن معدلات الإصابة بالاكتئاب النفسي أعلى بكثير لدى النساء مقارنة بالذكور، وتبين كذلك أن النساء أكثر معاناة من الذكور بالإصابة بارتفاع معدلات الإنهاك الجسدي، القلق، الأعراض السيكوسوماتية، الاضطرابات الفسيولوجية، صراع الدور، والتوتر الناتج عن استخدام التكنولوجيا الحديثة كالحاسوب مثلاً [٢٠، ص ١٠٧؛ ٢١، ص ١٠٧، ١٩].

وتؤكد الدراسات المذكورة أعلاه بما لا يدع مجالاً للشك على أهمية بحث الفروق الجنسية في ضغوط العمل وضرورة إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال خاصة وأن العلاقة بين الذكور والإناث في بيئة العمل ذات أبعاد متعددة، وعلاقات متداخلة بين المجتمع والأسرة والعمل [١٨، ص ١٠٨].

فقد سلط Martocchio و O'Leary, 1989 مزيداً من الضوء على هذا الموضوع مستخدمين أسلوب Meta-Analysis في تقويم خمس عشرة دراسة بحثت الفروق الجنسية في ضغوط العمل. وخلصا في النهاية إلى نتيجة مفادها أن ضغوط العمل لا تختلف باختلاف الجنس [٦].

وتعد كل من Geller و Hob Foll, 1994 من المهتمات بهذا الموضوع حيث أجرتا دراسة على عينة تكونت من ١١٦ شخصاً (٦١ ذكراً/٥٥ أنثى) يعملون في أربع منظمات تقع في الشمال الشرقي من ولاية أوهايو بالولايات المتحدة. وتبين من نتائج الدراسة أن الذكور والإناث لا يختلفون في مستويات ضغوط العمل مع أن عينة الإناث تبدو أكثر شعوراً بالملل من عينة الذكور [٢٢].

وأجرى Hiscott و Connop, 1989 دراسة على ١٢٣ مهنياً يمثلون الهيئة الإدارية والتمريضية في أحد كبار المستشفيات النفسية بالولايات المتحدة بهدف التعرف على طبيعة الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل والاحتراق النفسي. وكشفت نتائج الدراسة النقاب عن تساوي الذكور والإناث في معدلات ضغوط العمل. كما تبين كذلك أن الذكور أكثر شعوراً بالإحباط والاحتراق النفسي من الإناث [٢٣].

والواقع أن النتائج السابق ذكرها قد تأكدت في بعض الدراسات الأخرى منها على سبيل المثال وليس الحصر دراسة [Disalvo et al ٢٤] ودراسة [Murphy et al ٢٥]. وبصفة عامة فإن نتائج الدراسات غير متسقة وتظل في وضع يصعب معه تبني أي اتجاه. فإذا كانت الدراسات - الأنفة الذكر - لم تتوصل إلى إيجاد أية فروق في ضغوط العمل فإن هناك دراسات أخرى على النقيض من ذلك توصلت إلى نتائج مغايرة. ومن هذه الدراسات الدراسة التي قام بها Hendrix, et al. 1994 على عينة من الموظفين المدنيين في الحكومة الفيدرالية والمؤسسات التابعة لها والمنتشرة في أنحاء متفرقة من الولايات المتحدة. وأسفرت نتائج الدراسة عن ارتفاع ملحوظ في مستويات ضغوط العمل ومعدلات الغياب الوظيفي لدى الإناث مقارنة بالذكور [١٨].

وأجرت Beena and Poduval, 1992 في السويد دراسة على (٨٠) مديراً تنفيذياً نصفهم من الذكور ونصفهم الآخر من الإناث في مستوى الإدارة المباشرة. وبينت النتائج أن الإناث أكثر تعرضاً للضغوط من الذكور [٨].

وفي دراسة أخرى قام بها Zappert and Weinstein, 1985 على مجموعة من الحاصلين على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (M.B.A). كشفت النتائج بصفة عامة أن الإناث أكثر تعرضاً للضغوط من الذكور. وأرجع الباحثان ذلك إلى معاناة الإناث من بعض العوامل الضاغطة: كفقدان السيطرة في العمل، عدم مرونة مواعيد الدوام، شغل الإناث لوظائف مملة وروتينية، صعوبة تقبلهن للنقد، وتعارض العمل مع واجباتهن المنزلية [٢٦]، ص ١٤٦. وتأكدت النتائج السابقة في دراسات أخرى مثل: Gadzella, et al. 1990 [٢٦]، Nelson, et al. 1989 [٢٨]، Horwitz & Davies, 1994 [٢٧].

وعلى العكس من ذلك تشير دراسات أخرى إلى ارتفاع معدلات ضغوط العمل لدى الذكور مقارنة بالإناث [Hammelman, 1995 [٢٩]، Norvell, 1993 [٣٠].

٢- أثر الحالة الزوجية، وعدد الأبناء في ضغوط العمل

هناك عدة دراسات اهتمت بتحديد مدى فائدة الزواج لكلا الجنسين، وما إذا كانا سيستفيدان بالقدر نفسه، أم أن هناك جنساً أكثر استفادة من الجنس الآخر.

ويعد Gove من الباحثين المهتمين بهذا الموضوع، إذ بين في دراستين قام بهما كيف يمكن أن يعود الزواج بنتائج أكثر إيجابية على الرجال من النساء. فقد اتضح في الدراسة الأولى التي نشرت في عام ١٩٧٢م أن النساء المتزوجات أعلى في معدلات الأمراض العقلية من الرجال المتزوجين، في حين تقل هذه المعدلات عند المرأة العزبة بالمقارنة مع الرجل العزب. وتبين في الدراسة الأخرى المنشورة في عام ١٩٧٣م أن نسبة الوفيات الناجمة عن أنواع عديدة من الأمراض متماثلة لدى النساء بغض النظر عن نوع الحالة الزوجية، بينما ارتفعت هذه النسبة لدى الرجال غير المتزوجين قياساً بالرجال المتزوجين [٣١]، ص ٢٤٢.

ويذهب Bernard, 1971 إلى القول بأن الزواج يفيد الرجال أكثر من النساء [٣٢]، ص ٢٤١. وتظهر نتائج غالبية الدراسات اتفاقاً بهذا الخصوص. وعلى سبيل المثال، أكدت دراسة Sporkowsky and Hughston, 1978 التي أجريت على عينة من المتزوجين أن الرجال أكثر رضا عن حياتهم الزوجية من الإناث [٣٣]، ص ٢٤١. وكشفت دراسة Chiriboga, 1988 النقاب عن أن النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢١ و٧٢ سنة أكثر شعوراً بالضغوط الناتجة عن العلاقة الزوجية من الرجال [٣٤]، ص ٢٤١. وخلص Aneschensel, 1989 *et al.* إلى نتيجة مفادها أن معدلات الاكتئاب النفسي متساوية بين النساء المتزوجات والنساء العزبات، بينما تقل تلك المعدلات لدى الرجال المتزوجين مقارنة بأقرانهم غير المتزوجين [٣٥]، ص ٢٤٢.

أما Della Sega, 1990 وPreston فقد قامتا بإجراء دراسة في الشمال الشرقي من الولايات المتحدة على عينة من كبار السن قوامها ٩٠٠ فرد تبدأ أعمارهم من ٦٥ سنة فأكثر. واتضح من نتائج تلك الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العزبات والرجال الأعزاب في ضغوط الحياة، والحالة الصحية، بينما أظهرت النتائج أن صحة المتزوجين لا ترتبط بضغوط الحياة، في حين تعاني المتزوجات ارتفاع معدلات الضغوط وسوء الحالة الصحية [٣٦].

وعلى النقيض من كل الدراسات الآنف الذكر، فقد توصلت دراسة Hammelman, 1995 التي أجرتها على عينة من جنود الاحتياط في الجيش الأمريكي الذين استدعوا لحرب الخليج أن الجنود المتزوجين أكثر تعرضاً للضغط من الجنود غير المتزوجين [٢٩]. وعلى صعيد آخر، هناك ارتباط بين تربية الأطفال الصغار وسوء الصحة العقلية لدى النساء والرجال المتزوجين بالمقارنة مع نظرائهم المتزوجين والذين ليس لديهم أطفال [٣٧، ص ٩٧]. ويبدو ذلك الارتباط أكثر وضوحاً لدى النساء من الرجال مع أن حدة ذلك الارتباط تقوى بين الرجال وتضعف لدى النساء مع تقدم الصغار في العمر [٣٨، ص ٩٧]. ويتوافر عدد لا بأس به من الدراسات التي تؤكد على أن وجود الأطفال في حد ذاته يعتبر من العوامل الضاغطة بالنسبة للمرأة العاملة بشكل أكبر من الرجل العامل. ويرى Sekaran, 1985 أن ضغوط العمل تزيد بزيادة عدد الأطفال وصغر أعمارهم [٣٩، ص ٤١]. ويعتبر البعض من أمثال Hese-biber, 1984 و Fox أن المرأة المتزوجة التي لديها عدد من الأطفال الصغار قبل سن المدرسة مهياة أكثر من غيرها للإصابة بالضغوط الناتجة عن صراع الدور، وزيادة عبء العمل [٤٠، ص ١٨٥]. وتشير نتائج دراسة Harris, 1978 و brown إلى أن ٦٠٪ من النساء العاملات اللاتي لديهن أطفال تحت سن الست السنوات يفقدن الثقة في علاقاتهن الزوجية مع أزواجهن [٤١، ص ١٣٦]. وانتهت دراسة Higgins, 1994 و Duxbury إلى نتيجة مفادها أن الأمهات أكثر معاناة من زيادة عبء العمل من الآباء، كما أن الأمهات اللاتي لديهن أطفال قبل سن المدرسة أكثر شكوى من تدخل العمل في شؤونهن الحياتية قياساً بالرجال [٣].

وبغض النظر عن نتائج دراسة Bolger, et al. 1990 التي أسفرت عن أن النساء العاملات اللاتي لديهن أطفال أقل عرضة لضغوط العمل من النساء اللاتي ليس لديهن أطفال [٤٢، ص ٤٣٩]، فإن غالبية الدراسات تظهر اتفاقاً على النقيض من ذلك. فقد أثبت فريق من الباحثين Lundberger, et al. 1994 أن المرأة العاملة التي لديها أطفال أكثر إصابة بالضغوط الناتجة عن زيادة عبء العمل، وصراع الدور من الرجل. بل إن عبء العمل يزيد بمقدار ٢٠ ساعة أسبوعياً لدى المرأة التي لديها ثلاثة أطفال أو أربعة مقارنة

بنظيرها الرجل [٤٣]. وتدخل دراسة Richman, 1977 التي أجريت في مدينة لندن بالمملكة المتحدة على عينة من النساء العاملات اللاتي لديهن أطفال ضمن إطار هذه النوعية من الدراسات، إذ أعرب ٢٩٪ من عينة تلك الدراسة أنهن غير راضيات عن حياتهن الزوجية، ويشكون من تردي علاقاتهن الزوجية كدخولهن مثلاً في خلافات متكررة مع أزواجهن، أو قيام أحد الزوجين باتخاذ بعض القرارات المهمة دون مشاركة الطرف الآخر [٤٤، ص ١٣٦].

٣- علاقة العمر بضغط العمل

تكاد الدراسات تجمع على أن هناك علاقة عكسية بين العمر وضغوط العمل. أي كلما تقدم الفرد في العمر قل احتمال تعرضه للضغوط. ويتوافر عدد من الدراسات في هذا المجال من بينها دراسة Gadzella, et al. 1990 حول ضغوط العمل لدى مجموعة من شاغلي الوظائف المهنية. وتبين من نتائج الدراسة أن الأفراد صغار السن أكثر شعوراً بضغوط العمل من الأفراد كبار السن.

وأوضحت نتائج تلك الدراسة أن الأفراد الذين تكون أعمارهم بين ٣١ و ٤٠ سنة أعلى في متوسطات ضغوط العمل، يليهم الأفراد الذين تقع أعمارهم بين ١٩ و ٣٠ سنة. أما أقل الأفراد تعرضاً للضغوط فقد تمثل في الفئة العمرية الواقعة بين ٤١ و ٦٣ سنة [٢٧]. وأجرى ليف من الباحثين Lundberge, et al. 1994 دراسة حاولوا فيها تحديد الفئة العمرية الأكثر شعوراً بالضغوط الناتجة عن زيادة عبء العمل. وقسمت أعمار عينة الدراسة إلى خمس فئات عمرية على النحو التالي:

١- (٣٢-٣٤ سنة).

٢- (٣٥-٣٩ سنة).

٣- (٤٠-٤٤ سنة).

٤- (٤٥-٤٩ سنة).

٥- (٥٠-٥٨ سنة).

وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أعلى مستوى في عبء العمل يتعرض له الأفراد الذين تقع أعمارهم بين ٣٥ و ٣٩ سنة [٤٣].

ومن جهة أخرى وجد جمع من الباحثين Hauenstein, Karl و Harburg, 1977 أن الإناث اللاتي فوق سن الأربعين، واللاتي يكون التزامهن الوظيفي قويا أكثر تعرضا لارتفاع ضغط الدم من الإناث الأخريات ذوات الالتزام الوظيفي الضعيف [٤٥]، ص ٢٣٤.

وتوصل عسكر، ١٩٨٨م في دراسة له حول متغيرات ضغط العمل في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة إلى النتائج التالية:

أ) يشعر الأفراد الأصغر سناً في عينة الدراسة ٢٢-٢٨ سنة بمستوى ضغط عمل أعلى من الأفراد الأكبر سناً في الفئات العمرية التالية: ٢٩-٣٥ سنة، ٣٦-٤٤ سنة، و ٤٥ سنة فأكثر.

ب) يشعر الأفراد من فئة العمر ٢٩-٣٥ سنة بضغط عمل أعلى من الأفراد في فئات العمر ٣٦-٤٤ سنة و ٤٥ سنة فأكثر.

ج) يقل مستوى ضغط العمل الكلي بارتفاع فئة العمر ماعدا فئتي العمر الواقعتين بين ٣٦-٤٤ سنة و ٤٥ سنة، فأكثر حيث لا يختلفان في إدراكهما لمستوى ضغط العمل الكلي [٤٦].

وفي هذا الاتجاه، قامت الهنداوي، ١٩٩٤م بإجراء دراسة على عينة من العاملين في المجال الصحي بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. وحاولت الباحثة اختبار ما إذا كان يوجد اختلاف جوهري بين أعمار الأفراد أقل من ٣٠ سنة، ٣٠-٤٠ أقل من ٤٠ سنة، ٤٠ سنة - أقل من ٥٠ سنة و ٥٠ - أقل من ٦٠ سنة وإدراكهم للضغط. واتضح من نتائج تلك الدراسة أن هناك فروقا جوهرياً بين الأفراد الذين أعمارهم أقل من ٣٠ سنة وباقي الأعمار الأخرى. وبناء عليه، فكلما صغر عمر العاملين في القطاع الصحي كانوا أكثر ميلاً للشعور بضغط العمل من نظرائهم كبار السن [٤٧].

منهج البحث

أولاً: العينة

اختيرت سبع جهات حكومية (وزارة التربية، وزارة الأشغال العامة، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، وزارة المواصلات، وزارة الصحة العامة، ووزارة العدل) بطريقة عشوائية بسيطة من بين تشكيلة من الوزارات، والإدارات، والهيئات الحكومية، والجهات ذات الميزانية الملحقه التي تطبق قانون الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩م ونظامه في شؤونها الوظيفية، وتتبع ديوان الخدمة المدنية. وقام الباحث توطئة لذلك بحصر الأقسام، كما وردت في الهيكل التنظيمي لكل جهة حكومية على حدة، ثم اختيرت بناء على ذلك عشرة أقسام بطريقة عشوائية بسيطة. وقام مساعدو الباحث بتوزيع ١٠٠ نسخة استبيان مناصفة بين الإناث والذكور الكويتيين في الأقسام المختارة في كل جهة حكومية. وبذلك يبلغ إجمالي النسخ الموزعة نحو ٧٠٠ نسخة استبيان، بلغ العائد منها نحو ٥٧٥ نسخة بنسبة ٨٢٪. وتفحص النسخ المجمعة تبين أن هناك ٧٥ نسخة غير صالحة للتحليل الإحصائي ولذلك استبعدت إما لنقص بعض البيانات الشخصية من جهة، أو لعدم تكملة بنود الاستبيان من بعض الباحثين من جهة أخرى. وبناء عليه، فقد تكونت عينة البحث الحالي من ٥٠٠ موظف وموظفة نصفهم من الذكور ونصفهم الآخر من الإناث من حملة الجنسية الكويتية. والجدول رقم (١) يوضح الخصائص الشخصية لعينات البحث.

١ - عينة الإناث

يلاحظ من الجدول رقم (١) أن غالبية الإناث (٩٠٪) تقع أعمارهن دون سن الخامسة والثلاثين سنة. وتبلغ نسبة غير المتزوجات (٢٨٪) بينما تصل نسبة المتزوجات اللاتي ليس لديهن أطفال إلى (١٠٪). وتعتبر نسبة المتزوجات اللاتي لديهن أطفال عالية نسبياً إذ تساوي (٦٢٪). وغالبية الموظفات (٥٧٪) يحملن شهادة الدبلوم أو الدرجة الجامعية، وتقل الخدمة الوظيفية عند غالبيتهم (٨٠٪) عن عشر سنوات.

الجدول رقم (١). الخصائص الشخصية لعينات البحث.

العينات	الإناث ن = ٢٥٠		الذكور ن = ٢٥٠		العينات الكلية ن = ٥٠٠	
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %
المتغيرات						
العمر:						
- أقل من ٢٥ سنة	٦٤	٢٥,٦	٥٩	٢٣,٦	١٢٣	٢٤,٦
- من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	١٦٢	٦٤,٨	١١٩	٤٧,٦	٢٨١	٥٦,٢
- من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	٢٤	٩,٦	٦٣	٢٥,٢	٨٧	١٧,٤
- من ٤٥ سنة فأكثر	-	-	٩	٣,٦	٩	١,٨
الحالة الزوجية:						
- غير متزوج	٧٠	٢٨,٠	٨٠	٣٢,٠	١٥٠	٣٠,٠
- متزوج وليس لديه أبناء	٢٥	١٠,٠	١٨	٧,٢	٤٣	٨,٦
- متزوج ولديه عدد من الأبناء	١٥٥	٦٢,٠	١٥٢	٦٠,٨	٣٠٧	٦١,٤
المؤهل العلمي:						
- أقل من الثانوية العامة	٥٢	٢٠,٨	٥٨	٢٣,٢	١١٠	٢٢,٠
- الثانوية العامة	٥٣	٢١,٢	٥٢	٢٠,٨	١٠٥	٢١,٠
- دبلوم (سنتان بعد الثانوية العامة)	٨٦	٣٤,٤	٧٢	٢٨,٨	١٥٨	٣١,٦
- الدرجة الجامعية	٥٦	٢٢,٤	٦٣	٢٥,٢	١١٩	٢٣,٨
- دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)	٣	١,٢	٥	٢,٠	٨	١,٦
سنوات الخدمة:						
- أقل من ٥ سنوات	١٢٥	٥٠,٠	٩٨	٣٩,٢	٢٢٣	٤٤,٦
- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٦	٣٠,٤	٦٢	٢٤,٨	١٣٨	٢٧,٦
- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٣٦	١٤,٤	٤٦	١٨,٤	٨٢	١٦,٤
- من ١٥ سنة فأكثر	١٣	٥,٢	٤٤	١٧,٦	٥٧	١١,٤

٢- عينة الذكور

يتضح من الجدول رقم (١) أن غالبية الذكور (٧١٪) دون سن الخامسة والثلاثين سنة، وتبلغ نسبة غير المتزوجين منهم نحو (٣٢٪)، بينما تصل نسبة المتزوجين الذين ليس لديهم أطفال إلى (٧٪)، وتبلغ نسبة المتزوجين الذين لديهم أطفال (٦١٪). ويحمل غالبية الذكور (٥٤٪) إما شهادة دبلوم أو شهادة جامعية، وتقل مدة الخدمة عند غالبيتهم (٦٤٪) عن عشر سنوات.

ثانياً: أدوات البحث

استخدم الباحث في هذا البحث الأدوات التالية:

أ) استمارة جمع البيانات الشخصية للعينة

وتتضمن مجموعة من الأسئلة تحدد الخصائص الديموجرافية للعينة مثل: الجنس، الجنسية، العمر، الحالة الزوجية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

ب) مقياس ضغط العمل: من إعداد Steffy و Jones, 1988 [٤٨] وتعريب آدم

العتيبي [١٠]

يتكون المقياس في صورته العربية من ٢٠ عبارة أعدت على غرار طريقة ليكرت Likert scale، حيث يطلب من المفحوص أن يحدد مدى انطباق كل عبارة من العبارات على مقياس خماسي يمثل الاختيارات التالية:

(غير صحيح تماماً)، (غير صحيح)، (لا أدري)، (صحيح)، (صحيح تماماً).

قام معرب المقياس بتقنيه والتحقق من صدقه في البيئة الكويتية باستخدام طريقة الصدق التجريبي مع محك آخر خارجي، وهو مقياس الاضطرابات السيكوسوماتية الذي أعده كل من Ullrich و Fitzgerald, 1990 [٤٩]، وتعريب آدم العتيبي وبلغ معامل الصدق المرتبط بالمحك بين المقياسين (٠,٦٢٥) وبدلالة إحصائية = (٠,٠٠١) [١٠].

وفي البحث الحالي، حسب الباحث الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية. ويتضح من

الجدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط على دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١)، وتتراوح بين (٠,٣٥٨) و(٠,٦٤٨).

وبذلك نستطيع القول إن المقياس صادق في قياس ما وضع لقياسه ويمكن تطبيقه في البيئة الكويتية بكل اطمئنان.

الجدول رقم (٢). معاملات ارتباط البنود على الدرجة الكلية لمقياس ضغط العمل.

البند	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة	البند	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠,٤٩٠	٠,٠٠١	١١	٠,٤٠٣	٠,٠٠١
٢	٠,٥٠٥	٠,٠٠١	١٢	٠,٥١٦	٠,٠٠١
٣	٠,٤٨١	٠,٠٠١	١٣	٠,٤٩٠	٠,٠٠١
٤	٠,٤٩٢	٠,٠٠١	١٤	٠,٤٠٩	٠,٠٠١
٥	٠,٥٨٨	٠,٠٠١	١٥	٠,٣٧٠	٠,٠٠١
٦	٠,٥٦٨	٠,٠٠١	١٦	٠,٤٤١	٠,٠٠١
٧	٠,٦١٨	٠,٠٠١	١٧	٠,٦٠٤	٠,٠٠١
٨	٠,٣٥٨	٠,٠٠١	١٨	٠,٤٣٧	٠,٠٠١
٩	٠,٤٣٥	٠,٠٠١	١٩	٠,٦٤٨	٠,٠٠١
١٠	٠,٥٧٩	٠,٠٠١	٢٠	٠,٤٥٢	٠,٠٠١

وللمقياس معاملات ثبات مقبولة في البيئة الكويتية تراوحت في دراسة سابقة ما بين (٠,٥٤٢) و(٠,٧٦٦) [١٠]. أما في هذا البحث فقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية Split half بين نصفي المقياس (العبارات الزوجية مقابل العبارات الفردية) وذلك باستخدام معادلة Sperman-Brown وكانت معاملات الثبات لعينة الذكور (٠,٦٤٩) ولعينة الإناث (٠,٦٨٧)، وللعينة الكلية (٠,٦٦٨).

وتؤكد هذه النتيجة أن درجة ثبات المقياس معقولة ويمكن تطبيقه بكل ثقة.

تصحيح المقياس

تتراوح الدرجة على هذا المقياس بين (٢٠ و ١٠٠) درجة. وتعتبر الدرجة الأقل عن مستوى منخفض من الضغوط بينما تعبر الدرجة الأكبر عن مستوى مرتفع من الضغوط.

يصحح المقياس بحيث تعطى العبارات الإيجابية درجة واحدة لإجابة (غير صحيح تماما) وخمس درجات لإجابة (صحيح تماما). ويحدث العكس في ست عبارات سلبية (١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ٢٠) إذ تعطى خمس درجات لإجابة (غير صحيح تماما) ودرجة واحدة لإجابة (صحيح تماما).

ليس للمقياس زمن محدد للإجابة، إلا أنه من الملاحظ أن الفرد العادي يستطيع الإجابة عنه في مدة تتراوح بين ١٠ و ١٥ دقيقة.

ثالثا: المعالجة الإحصائية

- استخدم الباحث الحاسب الآلي في المعالجة الإحصائية، معتمدا على الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وطبق الأساليب الإحصائية التالية:
- ١- التكرارات والنسب المئوية، لوصف المتغيرات الشخصية للعينة.
 - ٢- معادلة سبيرمان - براون، لتقدير ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية.
 - ٣- معامل ارتباط بيرسون، لتقدير صدق المقياس بين كل بند من بنوده والدرجة الكلية.
 - ٤- تحليل التباين المتعدد MANOVA، لإيجاد الفروق في ضغوط العمل حسب المتغيرات الديموجرافية.
 - ٥- الاختبار التائي T-Test، لإيجاد الفروق بين الذكور والإناث في متوسطات ضغوط العمل.
 - ٦- المتوسط والانحراف المعياري، لقياس درجات ضغط العمل لدى عينة الذكور حسب بعض المتغيرات الديموجرافية.

نتائج البحث

الفروق بين الجنسين في ضغوط العمل

تبين النتائج الواردة في الجدول رقم (٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور والإناث حيث بلغت قيمة $t(-0,63)$ ، وهي غير

دالة إحصائية (٠,٥٣١). وهذا يعني أن درجة ضغوط العمل عند كل من الذكور والإناث واحدة، والفروق بينهما لا تستحق الذكر.

الجدول رقم (٣). نتائج اختبار (ت) للفروق بين الإناث والذكور على مقياس ضغط العمل.

2-Tail SIG	قيمة ت	الذكور ن = ٢٥٠		الإناث ن = ٢٥٠		المتغير
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠,٥٣١	٠,٦٣ -	١٣,٥٨٥	٥٤,٤٢٨	١٢,٨٣٠	٥٥,١٦٨	ضغط العمل

الإناث وضغوط العمل

يوضح الجدول رقم (٤) نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لدرجات ضغط العمل لدى عينة الإناث على النحو التالي:

الجدول رقم (٤). نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق في متوسطات ضغوط العمل لدى عينة الإناث حسب بعض المتغيرات الشخصية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
(أ) الحالة الزوجية	٤٩,٣٧	١	٤٩,٣٧	٠,٢٨	٠,٥٩٦
(ب) العمر	١٢٤,١١	١	١٢٤,١١	٠,٧١	٠,٤٠١
(ج) المؤهل العلمي	٩٠٠,١٠	٣	٣٠٠,٠٠	١,٧١	٠,١٦٦
(د) مدة الخدمة	١٥٧,٢٣	٢	٧٨,٦٢	٠,٤٥	٠,٦٣٩
أ × ب	١٧,٤٣	١	١٧,٤٣	٠,١٠	٠,٧٥٣
أ × ج	٥٣٨,٤٢	٣	١٧٩,٤٧	١,٠٣	٠,٣٨٣
أ × د	١١٠,٩٧	٢	٥٥,٤٩	٠,٣٢	٠,٧٢٩
ب × ج	٣٤٢,٧٧	٣	١١٤,٢٦	٠,٦٥	٠,٥٨٢
ب × د	١٥٨,١٠	١	١٥٨,٠١	٠,٩٠	٠,٣٤٣
ج × د	١٣٨٩,٣٥	٦	٢٣١,٥٦	١,٣٢	٠,٢٥٠
أ × ب × ج × د	٦٥,٤٣٢	٣	٧٩,١٥	٠,٩٥	٠,٣٠١

- ١- تبين النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغط العمل بين المتزوجات اللاتي لديهن أطفال وغير المتزوجات، حيث بلغت النسبة الفائية (٠,٢٨) وهي غير دالة إحصائياً (٠,٥٩٦).
- ٢- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغط العمل لدى الإناث على أساس العمر، حيث بلغت النسبة الفائية (٠,٧١) وهي غير دالة إحصائياً (٠,٤٠١).
- ٣- تدل النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغط العمل لدى الإناث على أساس المؤهل العلمي، حيث بلغت النسبة الفائية (١,٧١) وهي غير دالة إحصائياً (٠,١٦٦).
- ٤- توضح النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغط العمل لدى الإناث على أساس مدة الخدمة، حيث بلغت النسبة الفائية (٠,٤٥) وهي غير دالة إحصائياً (٠,٦٣٩).
- ٥- لم يصل أي من التفاعلات الممكنة بين متغيرات البحث لدى عينة الإناث إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

الذكور وضغوط العمل

- يبين الجدول رقم (٥) نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لدرجات ضغط العمل لدى عينة الذكور على النحو التالي:
- ١- يتضح من النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين المتزوجين الذين لديهم أطفال، وغير المتزوجين حيث بلغت النسبة الفائية (٠,١٨)، وهي غير دالة إحصائياً (٠,٦٦٩).
 - ٢- تبين النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل لدى الذكور على أساس العمر حيث بلغت النسبة الفائية (٣,٩٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥). وبالرجوع إلى الجدول رقم (٦) للمتوسطات الحسابية نجد أن الذكور

الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة من أعلى المجموعات في متوسطات ضغوط العمل.

الجدول رقم (٥). نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق في متوسطات ضغوط العمل لدى عينة الإناث حسب بعض المتغيرات الشخصية.

مستوى الدلالة	قيمة ف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مصدر التباين
٠,٦٦٩	٠,١٨	٢٧,٩٢	١	٢٧,٩٢	(أ) الحالة الزوجية
٠,٠٥	٣,٩٦	٦٠١,٥٤	٢	١٢٠٣,٠٧	(ب) العمر
٠,٢٤٢	١,٤١	٢١٤,٢٣	٣	٦٤٢,٦٩	(ج) المؤهل العلمي
٠,٠١	٣,٧٨	٥٧٥,٠٢	٣	١٧٢٥,٠٦	(د) مدة الخدمة
٠,٤٤٥	٠,٨١	١٢٣,٦٣	٢	٢٤٧,٢٦	أ × ب
٠,٠٠١	٧,٤٢	١١٢٨,١٣	٣	٣٣٨٤,٣٨	أ × ج
٠,٠١	٤,٦٧	٧٠٩,١١	٣	٢١٢٧,٣٣	أ × د
٠,٠٠١	٣,٨٢	٥٨٠,٤٧	٦	٣٤٨٢,٨٤	ب × ج
٠,٠١	٣,١٠	٤٧٠,٤٥	٤	١٨٨١,٨٢	ب × د
٠,٠١	٢,٩٢	٤٤٣,٩٧	٩	٣٩٩٥,٧٢	ج × د
٠,١٤٨	١,٢٠	٢٧١,٨٥	٦	٥٥٠,٩٨	أ × ب × ج × د

الجدول رقم (٦). المتوسط والانحراف المعياري لدرجات الذكور حسب العمر على مقياس ضغط العمل.

ن	الانحراف المعياري	المتوسط	العمر
٥٤	١٣,٥١	٥٣,٧٦	- أقل من ٢٥ سنة
١١٢	١٣,٧٣	٥٥,٣٠	- من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة
٥٥	١٢,٥٠	٥٣,٦٧	- من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة

٣- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل لدى الذكور على أساس المؤهل العلمي، حيث بلغت النسبة الفائية (١,٤١) وهي غير دالة إحصائياً (٠,٢٤٢) كما يتضح من الجدول رقم (٧).

الجدول رقم (٧). المتوسط والانحراف المعياري لدرجات الذكور حسب المؤهل العلمي على مقياس ضغط العمل.

المؤهل العلمي	المتوسط	الانحراف المعياري	ن
- أقل من الثانوية العامة	٥١,٣٨	١٢,٧٣	٥٣
- الثانوية العامة	٥٣,٧٢	١٢,٩٢	٥٠
- دبلوم (سنتين بعد الثانوية العامة)	٥٥,٢٣	١٣,٧٦	٦١
- الدرجة الجامعية	٥٧,٣٩	١٣,٤٧	٥٧

٤- اتضح من النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل لدى الذكور على أساس سنوات الخدمة، حيث بلغت النسبة الفائية (٣,٧٨) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١). وبالنظر إلى الجدول رقم (٨) للمتوسطات الحسابية يتضح أن الذكور الذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أعلى الفئات في متوسطات ضغوط العمل.

الجدول رقم (٨). المتوسط والانحراف المعياري لدرجات الذكور حسب مدة الخدمة على مقياس ضغط العمل.

مدة الخدمة	المتوسط	الانحراف المعياري	ن
- أقل من ٥ سنوات	٥٥,٢٠	١٣,٤١	٩٠
- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥٦,٨١	١٣,٧٧	٥٨
- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٥٠,٤٥	١٣,٥	٤٢
- من ١٥ سنة فأكثر	٥٣,٧٧	١١,٨٥	٣١

وظهر بعض التفاعلات بين متغيرات البحث لدى عينة الذكور حيث وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية كما يبينه الجدول رقم (٥). ويمكن توضيح ذلك وفقا للتالي:

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين العمر والمؤهل العلمي حيث بلغت النسبة الفائية (٣,٨٢) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٠١). وبالرجوع إلى الجدولين رقمي ٦، ٧ للمتوسطات الحسابية نجد أن الذكور الذين

تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة، والذين يحملون الشهادة الجامعية من أعلى المجموعات في متوسطات ضغوط العمل.

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين العمر ومدة الخدمة، حيث بلغت النسبة الفائية (٣, ١٠) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠١). وبالنظر إلى الجدولين رقمي ٦، ٨ للمتوسطات الحسابية يتضح بشكل جلي أن الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة، والذين تراوحت مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أكثر المجموعات تعرضاً للضغوط.

٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين الحالة الزوجية والمؤهل العلمي حيث بلغت النسبة الفائية (٧, ٤٢)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠٠١). وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية الواردة في الجدولين رقمي ٧، ٩ يتبين أن الذكور المتزوجين الذين لديهم عدد من الأطفال، والذين يحملون الشهادة الجامعية أكثر شعوراً بضغوط العمل من نظرائهم غير المتزوجين.

جدول رقم (٩). المتوسط والانحراف المعياري لدرجات الذكور حسب الحالة الزوجية على مقياس ضغط العمل.

ن	الانحراف المعياري	المتوسط	الحالة الزوجية
٧٩	١٣,٢٩	٥٤,٢٥	- غير متزوج
١٤٢	١٣,٤٢	٥٤,٦٧	- متزوج ولديه عدد من الأطفال

٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين الحالة الزوجية ومدة الخدمة، حيث بلغت النسبة الفائية (٤, ٦٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠١). ويستفاد من الجدولين رقمي ٨، ٩ للمتوسطات الحسابية أن الذكور المتزوجين الذين لديهم عدد من الأطفال والذين تراوحت مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أكثر المجموعات تعرضاً للضغوط.

٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على درجات ضغوط العمل ترجع للتفاعل بين المؤهل العلمي ومدة الخدمة حيث بلغت النسبة الفئوية (٢,٩٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبالنظر إلى الجدولين رقمي ٧، ٨ للمتوسطات الحسابية يتضح أن الذكور الذين يحملون الشهادة الجامعية، والذين تراوحت مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أكثر الفئات معاناة من الضغوط.

مناقشة النتائج

التساؤل الأول الذي طرح في هذا البحث يتعلق بالفروق الجنسية في ضغوط العمل، وللإجابة عن هذا التساؤل تمت صياغة الفرض الأول للبحث الذي ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور والإناث". ويتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (٣) أن الذكور والإناث لا يختلفون في متوسطات ضغوط العمل. وبناء عليه يتم قبول الفرض الأول. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات التي أجراها: Hiscot & Connop, 1989 [٢٣]، Geller & Hobfoll, 1994 [٢٢]، Martocchio & O'Leary, 1989 [٦]، Murphy, et al, 1994 [٢٥]، Disalvo, et al, 1994 [٢٤].

ويمكن تفسير هذه النتيجة في اتجاهين. أحدهما يتمثل في اعتبار الرضا الوظيفي مؤشراً لضغوط العمل، فكلما زاد الرضا الوظيفي، قلت ضغوط العمل Beehr, 1974 [٥٠]، ص ٣٧٤، Hendrix, 1985 [٥١]، Hendrix, et al, 1987 [٥٢] أو كلما زاد شعور الرضا عن بعض عوامل الرضا الوظيفي مثل الزملاء في العمل، أو طبيعة العمل قلت ضغوط العمل Norvell, et al, 1993 [٣٠].

أما الاتجاه الآخر في التفسير فيكمن في أن مسألة الفروق الجنسية في ضغوط العمل تعد من المسائل غير المحسومة. فقد استنتج Beehr & Schuler, 1980 أن الأدلة عن تأثير الجنس في ضغوط العمل لا تزال حتى الآن ضعيفة [٥٣]، ص ٢٠٤. ولاحظ فريق من

الباحثين Disalvo, et al, 1994 في دراسة أجروها عن الجنس وضغوط العمل أن إدراك الذكور والإناث للعوامل الضاغطة متشابه تماما [٢٤].

وتأسيسا على ذلك فإن نتيجة هذا البحث لا تثير الاستغراب. فقد بينت دراسة سابقة للعتيبي، ١٩٩٢م أن الموظفين والموظفات الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي لا يختلفون في درجة رضاهم الوظيفي، كما أنهم متساوون في معدلات رضاهم عن بعض عناصر الرضا الوظيفي كعنصر الزملاء في العمل، وعنصر طبيعة العمل [٥٤].

وإذا انتقلنا إلى السؤال الثاني، الشق (ب) في هذا البحث والمتعلق بتحديد الفروق الجنسية في ضغوط العمل بين الذكور والإناث على أساس الحالة الزوجية والذي تضمنه الفرضان الثاني والثالث (أ) اللذان ينصان على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين (الذكور/الإناث) - كل على حدة - المتزوجون وغير المتزوجين". نلاحظ تحقق هذين الفرضين (انظر الجدولين رقمي ٤، ٥).

ويمكن تفسير النتيجة الخاصة بالذكور والتي تفيد تشابه متوسطات ضغوط العمل بين المتزوجين والعزاب إلى ضعف الدور الأسري الذي يقوم به الذكور المتزوجون في المنزل بصفة عامة واعتمادهم بشكل كبير على الإناث في القيام بذلك. وتوصلت دراسة Hobfoll و 1994 إلى أن النساء في الولايات المتحدة يقضين أكثر من ضعف الوقت الذي يقضيه الرجال في تدبير الأعمال المنزلية والاعتناء بتربية الأطفال [٢٢]. والرجل الكويتي لا يحب بطبعه التدخل في شؤون البيت باعتبار أن هذا الأمر من اختصاص الزوجة التي كثيرا ما يشبهها "بوزارة الداخلية" للتدليل على تفويضه لها أمور البيت وقيامها بكل ما يتعلق بالأعمال المنزلية. وهذا لا يعني بأي حال من الأحوال تقاعس ذلك الرجل عن القيام بدوره الأسري أو إهماله، وإنما يعود إلى أساليب التنشئة الاجتماعية في المجتمع الكويتي، وقيام الزوجين بتوزيع أدوارهما الزوجية، بحيث تتكفل المرأة بشؤون المنزل، بينما يتفرغ الرجل لشؤون الحياة الخارجية من كسب وإعالة.

وبالنسبة للنتيجة الخاصة بالإناث في هذا البحث فإنها تتعارض مع الاعتقاد السائد وهو أن الإناث المتزوجات اللاتي لديهن أطفال أكثر ميلا للإصابة بالضغوط من الإناث

العزبات. ويمكن تفسير وجود هذا التعارض بخصوصية المجتمع الكويتي من ناحية واختلافه عن المجتمعات الغربية أو الأمريكية التي أجريت فيها الدراسات السابقة من ناحية أخرى. ولقد شهد المجتمع الكويتي - الذي يعد واحدا من المجتمعات الغنية في العالم - تغيرا كبيرا في أنماط الحياة والمعيشة الاجتماعية خلال العشرين سنة الأخيرة بسبب الوفرة المالية التي طرأت على هذا المجتمع، والتي ربما ساعدت المرأة الكويتية المتزوجة في الحد من صراع الدور بين العمل والمنزل عن طريق الموازنة بين دورها كموظفة ودورها كأم مسؤولة عن بيتها وأطفالها وذلك باعتمادها اعتمادا كليا على الخدم في تصريف أمورها المنزلية، واتكالا على المربيات للقيام برعاية أطفالها وتربيتهم. وهذا ما تؤكدته دراسة الظفيري، ١٩٩٦م حيث تشير إلى أن غالبية النساء الكويتيات العاملات (٨٦٪) يعتقدن أن وجود الخادمت أو نظام الخدم في الكويت يشجعهن على الخروج إلى العمل خارج المنزل [٥٥]، ص ١٩٠. وعلى أية حال، تتفق نتيجة هذا البحث مع نتيجة دراسة عسكر وعبد الله، ١٩٨٨م التي أجريت على بعض المهن الاجتماعية في الكويت وبينت أن المتزوجين لا يختلفون في مدى تعرضهم لضغوط العمل عن غير المتزوجين في ثلاث مهن هي: مهنة التدريس، ومهنة الخدمة الاجتماعية، ومهنة الخدمة النفسية [٥٦].

وفيما يتعلق بالتساؤل الثاني، الشق (ب) بخصوص الفروق الجنسية حسب العمر، والذي تضمنه الفرض الثاني والثالث (ب) اللذان ينصان على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين (الذكور/الإناث) على أساس العمر". نجد أن النتائج المذكورة بالجدولين رقمي ٤، ٥ تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث حسب الفئات العمرية، وهذا يحقق الفرض الثاني (ب)، في حين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور حسب فئات العمر المختلفة. وبذلك لا يتحقق الفرض الثالث (ب). وبالرجوع إلى الجدول رقم (٦) للمتوسطات الحسابية نلاحظ أن الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة من أكثر فئات الأعمار تعرضا للضغوط، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عديد من الدراسات السابقة التي أجراها: عسكر، وعبد الله ١٩٨٨م [٥٦]، Lundberg, et al. 1994 [٤٣]،

Gadzella, et al, 1990 [٢٧]. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى قلة خبرة الذكور في هذه المرحلة العمرية في أمور الحياة المختلفة نتيجة لصغر أعمارهم وتزايد طموحاتهم وتوقعاتهم إلى درجة من الصعب تحقيقها إن لم يكن من المستحيل، مما يولد لديهم زيادة الضغوط النفسية. والعكس صحيح، إذ نجد أن الأفراد الأكبر سناً ٣٥ و ٤٥ سنة أقل تعرضاً للضغوط من فئات العمر الأخرى.

وبالنسبة للتساؤل الثاني "ج" المتعلق بالفروق الجنسية حسب المؤهل العلمي، والذي تضمنه الفرضان الثاني والثالث "ج" اللذان ينصان على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين (الذكور/الإناث) حسب المؤهل العلمي". نجد أن النتائج المذكورة في الجدولين رقمي ٤، ٥ تشير إلى تحقق هذين الفرضين. ومع أن التعليم لا يؤثر بشكل مباشر في ضغط العمل فإنه يشترك مع متغيرات أخرى كعامل وسيط يؤثر في ضغط العمل، وسوف يتم تفسير ذلك عند مناقشة التفاعل بين المتغيرات.

أما التساؤل الثاني، الشق (د) فإنه يتعلق بتحديد مدى الاختلاف في متوسطات ضغوط العمل حسب مدة الخدمة، ويقابله الفرضان الثاني والثالث "د" اللذان ينصان على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين (الذكور/الإناث) حسب سنوات الخدمة". وبالرجوع إلى الجدول رقم (٤) يتضح أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث حسب سنوات الخدمة". وهذا يعني تحقق الفرض الثاني "د".

لاشك أن المرأة الكويتية تعد الخروج من المنزل، والمساهمة في قوة العمل، وعملية التنمية في بلادها إنجاز كبير في حد ذاته في مجتمع شرقي محافظ لا يزال إلى وقت قريب يعتقد كثير من أفرادها أن مكان المرأة الحقيقي هو بيتها. هذا من جانب. ومن جانب آخر فإن المرأة الكويتية قانعة بوضعها الحالي لأنها تعلم أن فرصة الرجل أفضل في تولي الوظائف الإشرافية أو القيادية. فقد طرحت إحدى الدراسات - على عينة من النساء الكويتيات العاملات - السؤال المثير التالي: هل من الأفضل أن يكون رئيس دائرة تشمل موظفين من الجنسين رجلاً؟ فأبدى غالبية العينة (٦٢٪) الموافقة على ذلك. وفي سؤال آخر حول مدى

استحسان شغل الرجل للمنصب القيادي، كانت إجابات غالبية العينة (٦٠٪) أيضاً تجيب بالموافقة على ذلك [٥٥، ص ١٨٨]. وقد لا نجافي الحقيقة إذا قلنا إن المرأة الكويتية لا تتعدى توقعاتها أو طموحاتها أكثر من انتظار مدة الخدمة القانونية اللازمة للحصول على التقاعد، ومن ثم التفرغ لحياتها الشخصية، وتكريس وقتها لبيتها وأولادها.

وبالنسبة إلى مجموعة الذكور ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل حسب سنوات الخدمة (الجدول ٤). وهذا يعني عدم تحقق الفرض الثالث "د". ويستفاد من النتائج المذكورة في الجدول رقم (٨) أن فئة الذكور الذين لديهم سنوات خدمة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات من أكثر الفئات تعرضاً لضغوط العمل. وربما يرجع ذلك إلى عدم تحقيق وضع وظيفي أفضل للأفراد في هذه الفئة وتشككهم في إمكانية الحراك إلى أعلى في المستقبل القريب.

وبالنسبة للتفاعل بين العمر والمؤهل العلمي، أظهرت النتائج في الجدولين رقمي ٦، ٧ أن فئة الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة والذين يحملون الشهادة الجامعية من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط. إن صغر سن هذه المجموعة، وقلة خبرتهم في الحياة، وحصولهم على مؤهل جامعي، ربما يدفعهم إلى وضع توقعاتهم بشكل مبالغ فيه بحيث يصبح من الصعب تحقيقها إن لم يكن من المستحيل، وبالتالي قد يسري اليأس في نفوسهم. ولعل دراسة عمران، ١٩٩٠م خير شاهد على ذلك، إذ تبين أن توقعات الفرد الكويتي في مجال عمله أكبر بكثير من توقعات الفرد المصري أو حتى الأمريكي، كما أوضحت نتائج تلك الدراسة أن هناك شعوراً دفيناً لدى الفرد الكويتي بعدم تحقيق توقعاته [٥٧].

وفيما يتعلق بالتفاعل بين العمر ومدة الخدمة، فقد اتضح من الجدولين رقمي ٦، ٨ أن الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة والذين قضوا ٥-١٠ سنوات في الخدمة من أكثر المجموعات معاناة من الضغوط. ومن المحتمل أن يعود ذلك إلى شعور هذه الفئة بطول الطريق أمامها لتحقيق بعض الامتيازات الوظيفية، وضعف الفرص المتاحة في شغل بعض الوظائف الإشرافية مقارنة بزملائهم الذين يكبرونهم في العمر، ويزيدون عليهم في سنوات الخدمة.

وبالنسبة إلى التفاعل بين الحالة الزوجية والمؤهل العلمي كما يبينه الجدول رقم (٥) أسفرت النتائج الواردة في الجدولين رقمي ٧، ٩ عن أن الذكور المتزوجين الذين لديهم عدد من الأطفال ويحملون الشهادة الجامعية أكثر شعورا بضغط العمل من غير المتزوجين. كما يشير التفاعل بين الحالة الزوجية ومدة الخدمة (الجدول رقم ٥) إلى أن الذكور المتزوجين الذين لديهم عدد من الأطفال وتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أكثر المجموعات تعرضا للضغوط (الجدولان رقمي ٨، ٩). ويمكن عزو هاتين النتيجةين إلى زيادة حجم الأعباء والمسئوليات الملقاة على عاتق المتزوجين وشعورهم بعدم تحسن أوضاعهم الوظيفية مع أنهم حاصلون على المؤهل العلمي المناسب، وسنوات الخدمة الكافية. ويستفاد من الجدول رقم (٥) أن هناك تفاعلا بين المؤهل العلمي ومدة الخدمة. وبالرجوع إلى الجدولين رقمي ٧، ٨ للمتوسطات الحسابية يتبين أن الذكور الذين يحملون الشهادة الجامعية والذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات أكثر ميلا للإصابة بالضغط. وربما يرجع السبب إلى تنامي الحاجات والطموحات الشخصية عند هذه الفئة وتسارعهم في الوصول إلى مبتغاهم، وتحقيق ذاتهم، وكرههم للانتظار. وتؤكد دراسة العتيبي، ١٩٩٢م أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى الموظفين الكويتيين في القطاع الحكومي، قل رضاهم الوظيفي [٥٤].

الخلاصة والتوصيات

- أسفر هذا البحث عن العديد من النتائج التي يمكن تلخيصها على النحو التالي:
- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على درجات ضغوط العمل بين الموظفين والموظفات العاملين في القطاع الحكومي.
 - ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الإناث:
 - أ) المتزوجات اللاتي لديهن أطفال وغير المتزوجات.
 - ب) على أساس الفئة العمرية.
 - ج) على أساس المؤهلات العلمية.
 - د) على أساس سنوات الخدمة.
 - ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور:
 - أ) المتزوجون الذين لديهم أطفال وغير المتزوجين.
 - ب) على أساس المؤهلات الدراسية.
 - ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور على أساس العمر لصالح الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٠ سنة.
 - ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين الذكور على أساس مدة الخدمة، لصالح الأفراد الذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات.
 - ٦- أظهر التفاعل بين المتغيرات لدى الذكور النتائج التالية:
 - أ) يعتبر الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة الذين لديهم شهادة جامعية من أكثر المجموعات تعرضاً لضغوط العمل.
 - ب) يعتبر الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة الذين لديهم خدمة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات من أعلى المجموعات في متوسطات ضغوط العمل.

ج) يعتبر الذكور المتزوجون الذين عندهم أطفال والذين لديهم مؤهل جامعي أكثر إصابة بضغط العمل من أقرانهم غير المتزوجين.

د) يعتبر الذكور المتزوجون الذين لديهم عدد من الأطفال الذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أكثر المجموعات ميلا للإصابة بضغط العمل.

هـ) يعتبر الذكور الذين يحملون مؤهلا جامعيًا والذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات من أعلى المجموعات في متوسطات ضغوط العمل.

٧- لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية أي من التفاعلات بين المتغيرات في عينة الإناث.

وفي ضوء نتائج البحث الحالي يمكن التوصية بما يلي :

١- ضرورة القيام بعمل تقديرات رسمية وإحصاءات عن الآثار المادية والبشرية التي تلحقها ضغوط العمل بالإنتاجية، والصحة النفسية والمهنية للعاملين في القطاع الحكومي.

٢- إجراء مزيد من الدراسات في مجال ضغوط العمل على بعض الجنسيات العاملة في القطاع الحكومي، وبحث متغيرات أخرى مثل: مصادر الضغوط، وبعض الآثار السلبية الناجمة عنها.

٣- تكثيف البرامج التدريبية حول كيفية التكيف مع أو إدارة ضغوط العمل للعاملين في القطاع الحكومي بصفة عامة، ونظرائهم الآخرين من الفئات التالية بصفة خاصة :

أ) الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٥ سنة، والذين تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ و ١٠ سنوات، ويحملون مؤهلا جامعيًا.

ب) الذكور المتزوجون الذين لديهم عدد من الأطفال.

المراجع

- Albrecht, C. *Stress and the Manager: Making It Work for You*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1979. [١]
- North Western National Life. *Employee burnout: America's newsiest epidemic*. [٢]
minneapolis, MN: North Western life insurance company, 1991. In, Spiel berger,
Charles D. and Reheiser, Eric c. "The job stress survey: Measuring Gender Differences in
occupational stress". *Journal of Social Behavior and Personality*. Vol. 9, No.2,
(1994), 199-218.
- Duxbury, Linda and Higgins, Christopher. "Interference Between Work and Family: A [٣]
status Report on Dual-Career and Dual-Earner Mothers and Fathers". *Employee
Assistance Quarterly*, Vol. 9, No. 314, (1994), 55-80.
- Spiel berger, Charles D. and Reheiser, Eric c. "The Job Stress Survey: Measuring [٤]
Gender Differences in occupational Stress". *Journal of Social Behavior and
Personality*. Vol. 9, No .2, (1994), 199-218.
- Ganster, D.C. and Schaubroeck, J. "Work Stress and Employee Health". *Journal [٥]
of Management*, 17, 2, 235-271. In Hendrix, William H. Spencer, Barbara A.
and Gibson Gail s. "Organizational And Extra Organizational Factors Affecting
Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males And Females".
Journal of Business And Psychology. Vol. 9, No. 2, (1994), 103-128.
- Martocchio, Joseph J. and O'Leary, Anne M. "Sex Differences in occupational [٦]
stress: A meta-Analytic Review". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74, No. 3,
(1989), 495-501.
- Nelson, D. L. and Quick, J. C. "Professional Women: Are distress and disease [٧]
inevitable?" *A academy of Management Review*. 10, (1985) 206-213 In:
Martocchio, Joseph J. and O'Leary, Anne M. "Sex Differences in occupational
stress: A meta-Analytic Review". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74, No. 3,
(1989), 495-501.
- Beena, C. and Poduval, P. R. "Gender Differences in Work Stress of executive". [٨]
Psychological Studies. Vol. 37, No. 2 & 3. (1992) 109-113.
- Barnett, Rosalind C. Multiple Roles, Gender, and Psychological Distress. In. [٩]

Goldberger, Leo. and Breznitz, Shlomo. (eds.). *Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects*. 2nd Edit. New York: The Free Press. A division of MacMillan, in. 1993.

[١٠] العتيبي، آدم غازي. "علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت". *مجلة العلوم الاجتماعية*، م٢٥، ع٢٤، ١٩٩٧م.

[١١] Rosch, P. J. "Coping with stress on the job". *Nation's Business*, 65. In: Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. and Gibson Gail s. "Organizational And Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males And Females". *Journal of Business And Psychology*. Vol. 9, No. 2, (1994), 103-128.

[١٢] Sauter, S. L. *Introduction to the NIOSH proposed National Strategy*, (1992). In: Spielberger, Charles D. and Reheiser, Eric c. "The Job Stress Survey: Measuring Gender Differences in occupational Stress". *Journal of Social Behavior and Personality*. Vol. 9, No. 2, (1994), 199-218.

[١٣] North Western National Life. *Employee Burnout: America's Newest Epidemic*. MN. North Western National life Insurance Company, (1991). In:

Spielberger, Charles D. and Reheiser, Eric c. "The Job Stress Survey: Measuring Gender Differences in occupational Stress". *Journal of Social Behavior and Personality*. Vol. 9, No. 2, (1994), 199-218.

[١٤] Haw, M. A. "Women, Work and Stress: A review and agenda For the Future". *Journal Health and Social Behavior*. 23, (1982) 132-144. In: Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994) 103-128.

[١٥] Jick, T. D. and Mitz, L. F. "Sex differences in work Stress". *Academy of Management Review*. 10, 3, (1985) 408-420. In: Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994), 103-128.

- Steel, R. P. & Rentsch, J. R. Proximal and distal predictors absence From Work. [١٦]
Un published manuscript. In:
- Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994) 103-128.
- Tannen, D. *You Just don't understand*. New York: Ballantinc. (1990). In: [١٧]
Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994) 103-128.
- Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and [١٨]
Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994) 103-128.
- Rosenfield, S. "Sex differences in depression. Do Women always have higher [١٩]
rates?" *Journal of Health and Social Behavior*. 21, (1980) 33-44 In: Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994), 103-128.
- Cleary, P. & Mechanic, D. "Sex differences in Psychological distress among [٢٠]
married people". *Journal of Health and Social Behavior*. 24, (1983) 111-121. In: Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994), 103-128.
- Gove, W & Hughes, M. "Possible causes of the apparent sex differences in [٢١]
physical health: An Empirical investigation. *American Sociological Review*. 44, (1979), 126-146. In:
Hendrix, William H. Spencer, Barbara A. & Gibson Gail s. "Organizational and Extra Organizational Factors Affecting Stress, Employee Well-Being, and Absenteeism For Males and Females". Vol. 9, No. 2, (1994), 103-128.
- Geller, Pamela A. & HobFoll, Stevan E. "Gender Differences in Job Stress, [٢٢]
Tedium and Social Support in the Workplace". *Journal of Social and Personal Relationships*. Vol. 11, (1994), 555-572.

- Hiscott, Robert D. & Connop, Peter J. "Job Stress and Occupational Burnout : [٢٣]
Gender Differences among Mental Health Professionals". *Sociology & Social
Research*. Vol.74, No. 1, (1989), 10-15.
- Disalvo, V., Lubbers, C. , Rossi, A. M., & Lewis, J. "The Impact of Gender on [٢٤]
Work-related Stress". In: Spiel berger, Charles D. and Reheiser, Eric c. "The Job
Stress Survey : Measuring Gender Differences in occupational Stress". *Journal of
Social Behavior and Personality*. Vol. 9, No. 2, (1994), 199-218.
- Murphy, Shirley A., Beaton, Randal D., Cain, Kevin, Pike, Kenneth. "Gender [٢٥]
Differences in Fire Fighter Job Stressors and Symptoms of Stress". *Women &
Health*, Vol. 22, 2, (1994), 55-69.
- Zappert, L. T. and Weinstein, H. M. "Sex differences in the Impact of Work on [٢٦]
Physical and Psychological Health". *Am. J. Psychiat*_142, (1985), 1174-1178. In:
Nelson, Debra A, Quick James Campbell & Hitt, Michael A. "Men and Women
of the Personnel Profession: Some Differences and Similarities in their Stress".
Stress Medicine, Vol. 5, (1989), 145-152.
- Gadzella, Bernadette M., Ginther, Dean W., Tom Cala, Mary Jane, and Bryant, [٢٧]
George W. "Stress As Perceived by Professionals". *Psychological Reports*, 67,
(1990), 979-983.
- Horwitz, Allan V. and Davies, Lorraine. "Are Emotional Distress and Alcohol [٢٨]
Problems Differential Outcomes to Stress? An Exploratory Test". *Social Science
Quarterly*. Vol. 75, No. 3, (1994), 607-621.
- Hammelman, Tracie, L. "The Persian Gulf Conflict: The Impact of Stressors as [٢٩]
Perceived by Army Reservists". *Health & Social Work*, Vol. 20, No. 2, (1995)
140-145.
- Norvell, Nancy K., Hills, Holly A. and Murrin, Mary R. "Understanding Stress in [٣٠]
Female and Male Law Enforcement officers". *Psychology of Women Quarterly*,
17, (1993), 289- 301.
- Gove, W. R. "The Relationship Between Sex Roles, Marital Status and Mental [٣١]
Illness". *Social Forces*. 51, (1972), 34-44. In:
Sijuwade, Philip O. "Sex Differences in Stress, illness and Coping Resources
among the Nigerian Elderly". *Social Behavior and Personality*. 23, 3, (1994)

239-260.

Gove, W. R. "Sex, Marital Status and mortality". *American Journal of Sociology*, 79, (1973), 45-67. In:

Sijuwade, Philip O. "Sex Differences in Stress, illness and Coping Resources among the Nigerian Elderly". *Social Behavior and Personality*. 23, 3, (1994), 239-260.

Bernard, J. "The Paradox of the Happy Family". (1971), In: [٣٢]

Sijuwade, Philip O. "Sex Differences in Stress, Illness and Coping Resources among the Nigerian Elderly". *Social Behavior and Personality*. 23, 3, (1994), 239-260.

Sporakowski, M. J. & Hughston, G. A. "Prescription For happy marriage: [٣٣] Adjustments and Satisfactions of couples married 50 or more years". *Family Coordinator*, 27, (1978), 321- 327. In:

Sijuwade, Philip O. "Sex Differences in Stress, illness and Coping Resources among the Nigerian Elderly". *Social Behavior and Personality*. 23, 3, (1994), 239-260.

Chiriboga, D. A. & Dean H. "Dimensions of Stress: Perspectives From [٣٤] Longitudinal Study". *Journal of Psychosomatic Research*. 22, (1988), 47-55. In:

Sijuwade, Philip O. "Sex Differences in Stress, illness and Coping Resources among the Nigerian Elderly". *Social Behavior and Personality*. 23, 3, (1994), 239-260.

Aneschensel, J. D. *et al* "The Influence of Stimulus Age and Sex on a Person's [٣٥] Perception". *Journal of Gerontology*. 34, (1989), 220-228. In:

Sijuwade, Philip O. "Sex Differences in Stress, illness and Coping Resources among the Nigerian Elderly". *Social Behavior and Personality*. 23, 3, (1994), 239-260.

Preston, Deborah Bray and Dellasega, Cheryle. "Elderly Women and Stress. Does [٣٦] Marriage makea Difference". *Journal of Gerontological Nursing*. Vol. 16, No. 4, (1990), 27-32.

McLanahan, S. & Adams, J. "Parenthood and Psychological Well-being". *Annual [٣٧] Review of Sociology*. 13, (1987), 237-257. In: Eckenrode, John and Gore, Susan.

- eds. *between Work and Family*. New York: Plenum Press, 1990.
- Gove, W. R. & Greeken, M. R. "The effect of Children and Employment on the [٣٨] Mental Health of Married Men & Women". *Social Forces*. 56, (1977), 66-76. In: Eckenrode, John and Gore, Susan. eds. *between Work and Family*. New York: Plenum Press, 1990.
- Sekaran, U. "The Paths to Mental Health: An Exploration of Husbands and Wives [٣٩] in Dual-Career Families". *Journal of Occupational Psychology*. 58, 2 (1985), 129-137. In:
- Beatty, Carol A. "The Stress of Managerial and Professional Women: is the price too high?" *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, (1996), 233-251.
- Fisher, Shirley & Reason, James. *Hand book of Life Stress, Cognition and Health*. [٤٠] New York: John Wiley & Sons, 1988.
- Brown, G., & Harris. T. *Social Origins of Depression*. New York: The Free Press, [٤١] 1978. In: Eckenrode & Gore, Susan. eds. *Stress Between Work and Family*. New York: Plenum Press, 1990.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. & Wethington, E. The Microstructure of [٤٢] Daily Role-related stress in married couples. In: Goldberger, Leo. and Breznitz, Shlomo. (eds.). *Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects*. 2nd Edit. New York: The Free Press. A division of MacMillan, in. 1993.
- Lundberge, Ulf, Mardberg, Bertil and Frankenhaeuser, Marianne. "The total [٤٣] workload of male and Female white collar workers as rated to age, occupational level, and number of children". *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, (1994) 315-327.
- Richman, N. "Behavior problem in pre-school children: Family and social [٤٤] Factors". *British Journal of Psychiatry*. 131, (1977), 523-527. In: Eckenrode, John and Gore, Susan. eds. *between Work and Family*. New York: Plenum Press, 1990.
- Hauenstein, L. S., Karl, S. V. and Harburg, E. "Work Status, work satisfaction [٤٥] and blood pressure among married black and white women". *Psychology of Women Quarterly*, 14, (1977), 334-339. In: Beatty, Carol A. "The stress of

managerial and professional women: is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, (1996), 233-251.

[٤٦] عسكر، سمير أحمد. "متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة". *الإدارة العامة*، ع ٦٠، (١٩٨٨م)، ٧-٦٥.

[٤٧] الهنداوي، وفيه أحمد. "إستراتيجيات التعامل مع ضغط العمل". *الإداري*، ع ٥٨، (١٩٩٤)، ٨٩-١٣٢.

Steffy, B. D. & Jones, J. W. "Workplace stress and Indications of Coronary - [٤٨] Disease risk". *Academy of Management Journal*. Vol. 31, 3. (1988), 686-698.

ULLrich, A & Fitzgerald, P. "Stress experienced by physicians and nurses in the [٤٩] cancer ward". *Soc. SCI. Med*. Vol. 9, (1990), 1013-1022.

Beehr, T. A. "Role ambiguity as a role stress: some moderating and intervening [٥٠] variables. Doctoral (dissertation. The University of Michigan. (1994), In: Gupta, Nina & Beehr, Terry A. "Job stress and Employee Behaviors". *Organizational Behavior and Human Performance*. 23, (1979), 373-387.

Hendrix, William H. Factors predictive of stress, organizational Effectiveness, [٥١] and coronary Heart Disease Potential". *Aviation, Space, and Environmental Medicine*. 56,7, (1985), 654-659.

Hendrix, William H, Steel, Robert P. & Schultz, Sherryl A. "Job Stress and life [٥٢] stress : Their causes and consequences". *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 2, No. 3 (1987), 291-302.

Beehr, T. A.; & Schuler, R. "Stress in organization". (1980) In: Spielberger, [٥٣] Charles D. and Reheiser, Eric c. "The Job Stress Survey: Measuring Gender Differences in occupational Stress". *Journal of Social Behavior and Personality*. Vol. 9, No. 2, (1994), 199-218.

[٥٤] العتيبي، آدم غازي "علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي. دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت". *الإدارة العامة*، ع ٧٦، (١٩٩٢) ٩١-١٢٢.

[٥٥] الظفيري، عبد الوهاب محمد. "دراسة ميدانية لاستطلاع رأي المرأة الكويتية في مجال العمل خارج المنزل". *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، ع ٨٠، (١٩٩٦) ٦٩-١٠٠.

[٥٦] عسكر، علي و عبدالله أحمد عباس. "مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض

المهن الاجتماعية". مجلة العلوم الاجتماعية، م١٦، ع٤، (١٩٨٨) ٦٥-٨٨.
[٥٧] عمران، كامل علي. "أثر بعض المحددات النفسية على الاغتراب الشخصي
والاجتماعي في مجال العمل: دراسة ميدانية مقارنة". مجلة الإدارة العامة، ع٦٦،
(١٩٩٠)، ١١٥-١٧٦.

Sex Differences in Job Stress among Employees of the Kuwait Civil Service

Adam G. Al-Otaibi

*Associate Professor, Public Administration Department,
College of Administrative Sciences, Kuwait University, Kuwait City*

(Received 5/6/1418H; accepted for publication 6/11/1418H)

Abstract. This study tries to investigate sex differences in job stress. The sample of this study consists of 500 employees (250 female versus 250 male) from seven government organizations within the Kuwait Civil Service. Analysis of the data showed the following results: (i) there were no significant differences between both sexes in job stress; (ii) there were no significant differences between females attributed to: (a) marital status, (b) education, (c) age and (d) job tenure; (iii) there were no significant differences between males attributed to: (a) marital status and (b) education; (iv) there were significant differences between males attributed to age. Males from age 25-35 years were showing a higher level of job stress; (v) there were significant differences between males attributed to job tenure. Males who serve from 5-10 years were showing a higher level of job stress; (vi) there were significant differences among males on job stress due to interaction between the following variables: Age and education, age and job tenure, education and job tenure, marital status and education and marital status and job tenure.