

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات
المصريات

**Effect of sexism against workwoman on personal well-being among a
sample of Egyptian workwomen**

د/ صفا أحمد فؤاد محمد صالح^١

^١مدرس بقسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية E-mail: s.fouad@alexu.edu.eg

تاريخ الاستلام: 2023/04/13 تاريخ القبول: 2024/05/19 تاريخ النشر: 2024/06/30

Doi: 10.21608/GFSC.2024.289285.1067

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف بدرجة أساسية على أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة بلغ حجمها (٢٣٦) سيدة من الموظفات العاملات في بعض المؤسسات الحكومية بالإسماعيلية (المياه، والكهرباء، والشباب والرياضة)، بمتوسط عمري (٤٢.٤٥) وانحراف معياري (٦.٧٩)، وهن في جملتهن من الجامعيات المتزوجات ذوات المستوي المعيشي فوق المتوسط، وتحقيقاً لهذا الهدف طبقت الباحثة على عينة البحث لقياس التحيز ضد المرأة العاملة استبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث إعداد كل من *Bergman, B. & Hallberg, L. R. M. (2002)*، وترجمة الباحثة، ومقياس الهناء الشخصي للعاملين في المنظمات إعداد كل من *Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015)*، وترجمة الباحثة.

وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي فضلاً عن الأثر المرتفع للتحيز ضد المرأة العاملة (المتغير المستقل) على الشعور بالهناء الشخصي (المتغير التابع).
الكلمات المفتاحية: التحيز ضد المرأة العاملة – الهناء الشخصي.

Abstract:

This research aims to identify the effect of bias against working women on the feeling of personal well-being among a sample of (236) female employees, working in some government institutions in Ismailia (water, electricity, youth and sports), with an average age of (42.45) and a standard deviation (6.79), all of whom are married university women with an above-average standard of living. To achieve this aim, the researcher applied to the research sample to measure bias against working women, the workplace culture questionnaire toward females, prepared by Bergman, B. & Hallberg, L. R. M. (2002), translated by the researcher, and the well-being Scale for Workers in Organizations, prepared by Zheng, X, Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015), translated by the researcher. The results revealed a negative relationship between bias against women at work and a sense of well-being, as well as a high effect of the bias against women at work (the independent variable) on the sense of personal well-being (the dependent variable).

Key Words: Sexism against working women – Personal well-being.

مقدمة:

برزت أهمية مفهوم العمل اللائق في المجتمعات المتقدمة والذي من خلاله يمكن تحقيق المساواة النوعية، والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من العدالة الاجتماعية كهدف من أهداف التنمية؛ إذ لا يمكن لمجتمع ما أن يتقدم ويتطور في حين أن نصف أفرادها (المرأة) مهمشون وغير مساهمين في خطط التنمية، حيث تمثل المرأة أكثر من ٥٠% من السكان في جميع أنحاء العالم، فتواجه النساء العديد من العوائق في مجال العمل، منها مثلاً التي تحول دون التقدم إلى تولي منصب القيادة في بعض الشركات (ILO, 2015)، بسبب التقاليد، والأعراف، والقيم، والثقافة و/أو الخبرة، وبناء على ذلك أصبحت الهيئات والمنظمات الدولية ذات وعي واهتمام بإعداد برامج التنمية وتركز على المساواة النوعية كمؤشر للازدهار، ومن هنا يمكن الإشارة إلى التحيز ضد المرأة في مكان العمل sexism against workwoman كمتغير يندق ناقوس الخطر، ويساهم في نشر الظلم،

ويعني النيل من إنسانية المرأة والتمييز ضدها، واستبعادها، وتقييدها عن طريق المساس بحقوقها الاجتماعية، والشخصية، والمدنية، والسياسية (أنور، ونويعر، ٢٠١٩).

استنادًا على ما سبق شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا، وتواعدًا في قضايا المرأة، والسعي لدعم وتعزيز مشاركة المرأة الفعالة في المجتمع، وحصلت على اهتمام وسائل الإعلام باعتبارها شريك أساسي في تحقيق التنمية المستدامة، بالإضافة إلى ذلك قامت هيئة الأمم المتحدة بطرح مسألة المساواة بين الرجل والمرأة Gender Equality في أهدافها الإنمائية العالمية في رؤية ٢٠٣٠، وبالفعل وضعت مصرويتها المستقبلية عام ٢٠١٦ من خلال الأبعاد الثلاثة: الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي، وشرعت لضمان تمكين المرأة وحصولها على حقوقها كاملة (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧).

انطلاقًا من تزايد التنافسية والتعقيد في بيئات العمل، دعا الأمر إلى المزيد من الانتباه لمقدار ما يشعر به الموظفون من الهناء الشخصي Personal well-being، والذي يعد أحد المتغيرات الإيجابية التي تساعد الفرد على الاستمتاع بالحياة، وتحقيق التوافق النفسي والصحة الجسدية والرغبة في الاستمرار بالحياة، فالتمتع بدرجة مرتفعة من الهناء الشخصي في العمل قد يؤثر تأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظف (Pratiwi & Davina, 2023)؛ ولذلك تمثل دراسة الهناء الشخصي موضع اهتمام الباحثين في المجال التنظيمي، فالخبرات التي يتعرض لها الفرد في العمل سواء كانت اجتماعية أو انفعالية لاشك أنها تمارس تأثيرها عليه ليس فقط بوصفه فرد، ولكن يمتد تأثيرها من خلاله إلى معظم الأوساط التي ينتسب إليها، ويتفاعل مع الآخرين تحت وطأتها، وقد ساهمت هذه الدراسات في تعزيز فهم متضمنات الهناء الشخصي في العمل، فهناك متسع من المتغيرات تولت قياس مختلف جوانب الهناء الشخصي ومنها: الرضا الوظيفي، والانخراط في العمل، والالتزام التنظيمي، والانغماس الوظيفي، والدافعية الجوهرية (Fisher, 2010) والفخر الوظيفي وهو أقل المتغيرات خضوعًا للدراسة والبحث (Carr, 2023)، فمن الضروري أن يحظى الموظفون في أماكن العمل بكل ما من شأنه تدعيم صحتهم النفسية، نظرًا لما يتعرضون له من ضغوط داخلية وخارجية في نطاق العمل، لذلك كان لزامًا على المنظمات أن توفر لموظفيها مناخ عمل يعينهم على تحقيق التوافق مع ضغوط الحياة اليومية والتحديات التي تهدد صحتهم النفسية، مما يعود بالنفع على

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

المنظمات لكونه استثماراً رابحاً تجنى ثماره متمثلة في وجود موظفين ماهرين في إدارة الوقت والضغط والموارد المالية.

يُنظر إلى الهناء الشخصي بوصفه ينطوي على أهمية بالغة في أي مجتمع، وإن مؤشر الهناء الشخصي على مستوى العالم والذي تولى قياس الهناء الشخصي فيما يتعلق بنوعية الحياة والناس والمجتمع والتعليم والعمل قد أشار إلى أنه متوسط الدرجة على مؤشر الهناء الشخصي عالمياً هو ٦٦ من أصل ١٠٠، كما أظهر أنه من بين ١٧ ألف شخص تم إستطلاع آرائهم، شَعَرَ فقط ٣٢% منهم بمستوى جيد من الهناء الشخصي، وتوقع ٦٧% منهم تحسن مستوى الهناء الشخصي لديهم في خلال الثلاث سنوات المقبلة (Marmot, 2023).

٢. مشكلة البحث

اشتمل تقرير الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٠ إلى أن المرأة تشكل ثلث القوي العاملة في العالم، وخاصة في القطاع غير الرسمي، والتشغيل الذاتي والعمل الجزئي والإنتاج المنزلي، مما ضاعف فرص العمل للنساء؛ وبالرغم من ذلك فإن عمل المرأة مازال يتركز في قطاعات ومجالات محدودة وتعد فرصها في العمل الرسمي أقل من الفرص المتاحة الرجل، وتعاني أكثر من الرجل من مشكلة البطالة، وطول فتره البحث عن العمل، وتحتل مراتب أقل من الرجل في السلم الوظيفي وتتقاضى أجراً أقل منه وتحتل الوظائف التي لا تعطيها سلطة القرار وصنع السياسة (جمال، ٢٠١٦).

وقد أفاد تقرير جديد نشرته الأمم المتحدة في يونيو (٢٠٢٣) بعدم حدوث تحسن في مستوى التحيز ضد المرأة خلال عقد من الزمان، حيث إن ما يقرب من ٩ من بين كل ١٠ رجال ونساء، في جميع أنحاء العالم، لا يزالون يحملون هذه التحيزات اليوم، ولا يزال نصف الناس في مختلف أنحاء العالم يعتقدون أن الرجال أفضل من النساء في مجال القيادة السياسية، فيما يعتقد أكثر من ٤٠ في المئة أن الرجال أفضل من النساء في مجال إدارة الأعمال التجارية. ويشير التقرير إلى أن هذه التحيزات تؤدي إلى زيادة العقبات التي تواجهها المرأة، ويتجلى ذلك في إلغاء حقوق المرأة في أجزاء كثيرة من العالم مصحوب بزخم تكتسبه الحركات المناهضة للمساواة بين الجنسين، وفي بعض البلدان، تصاعد انتهاكات حقوق الإنسان، كما تنعكس التحيزات في نقص حاد فيما يتعلق

بتمثيل المرأة في القيادة. وتظهر البيانات الجديدة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن التحيزات الجنسية لا تزال راسخة. (الأمم المتحدة، ٢٠٢٣)

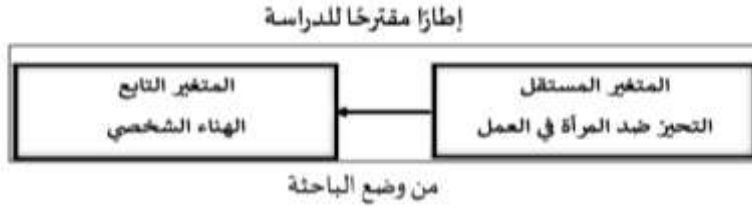
كما أشارت دراسة (Khalid, 2024) إلى أن المجتمع يميل إلى التغاضي عن أخطاء الذكور بينما لا مجال للتجاوز عن أخطاء الإناث. كذلك توصلت الدراسة إلى أن المجتمع يتهاون في التعامل مع الذكور بينما يتشدد في التعامل مع الإناث، كما أوضحت الدراسة كون الأدوار القيادية مقتصرة على الذكور فقط دون الإناث.

وقد أسفرت دراسة (Morando, 2023) عن نتائج مفادها كون الإناث قد خبرن تحيزاً خيراً جوهرياً كان سبباً في خفض العلاقة الموجبة بين الإستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي والدعم التنظيمي، كما أن التحيز العدائي قد تسبب في خفض الرضا الوظيفي.

وقد ذكر Pujar (2016) أن التحيز الجنسي يعتبر أحد أهم المكونات التي تقوم بتسميم الثقافات في مختلف أنحاء البلاد، ولا يقتصر وجوده في البلدان الفقيرة؛ بل نجده متشعباً في البلدان المتقدمة، مثلاً في أسبانيا مازالت النساء تعاني من التحيز، ومواجهة المشكلات للوصول إلى المناصب العليا في العمل (López-Ibor, Rocio, Mangas, Cornejo, and Briones, 2015)

في ضوء ما تسعى إليه المؤسسات حالياً لخلق بيئة عمل متوازنة، ينبغي الاهتمام بالهناء الشخصي نظراً لتأثيره على العاملين وأدائهم، وفي هذا السياق أشار التميمي (٢٠١٩) إلى أهمية الهناء النفسي على البناء النفسي للمرأة إذ يؤكد أنه يجعلها أكثر ثقة بالنفس وتقديراً للذات، ويقوي الكفاءة الاجتماعية، ويؤدي إلى ارتفاع درجة الرضا عن الحياة، وتحسين العلاقات مع الآخرين، وتحفيف التوافق، وفسر سنانى & بوعطيط (٢٠٢٣) الهناء الشخصي للفرد في ضوء العديد من المتغيرات منها الإنجاز البشري، والذي يخص الظروف المحيطة بالفرد، وترى الباحثة أنه في ظل عدم تكافؤ الفرص قد تصاب المرأة العاملة التي تواجه التحيز الجنسي بالصراعات وتدهور الصحة النفسية والجسدية، نتيجة ما قد تتعرض له من ضغوط تؤثر على الهناء الشخصي، ومن هنا تنبثق مشكلة الدراسة، وتقدم الباحثة إطاراً مقترحاً للدراسة من خلال شكل ١ يهدف إلى التحقق من أثر التحيز ضد المرأة في مكان العمل على شعورها بالهناء الشخصي.

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات



شكل رقم (١)

بناء على المخطط السابق تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي:

ما حجم الأثر للمتغير المستقل المتمثل في التحيز ضد المرأة بالعمل على المتغير التابع المتمثل في الشعور بالهناء الشخصي؟

٣. أهداف البحث

- فحص العلاقة بين التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي.
- تحديد حجم أثر المتغير المستقل (التحيز ضد المرأة العاملة) على المتغير التابع (الشعور بالهناء الشخصي) لدى مجموعة من السيدات العاملات.

٤. أهمية البحث

الأهمية النظرية تتلخص في:

- الإسهام في إثراء الدراسات العربية بإطار نظري عن التحيز ضد المرأة في مكان العمل، والشعور بالرفاهية النفسية.
- إلقاء الضوء على الشعور بالهناء الشخصي كمتغير إيجابي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي، والصحة النفسية.

الأهمية التطبيقية تتلخص في:

- في مجال العمل، تأمل الباحثة أن تلقي الضوء من خلال البحث الحالي على مشكلة التحيز ضد المرأة في مكان العمل ليستفيد منها أصحاب المؤسسات والمنظمات لمنع الآثار النفسية المترتبة عليها.
- في مجال الصحة النفسية، يمكن الاستفادة من البحث الحالي بمحاولة الاهتمام بالهناء الشخصي للمرأة لتحقيق التوازن الشخصي.

٥ مصطلحات البحث

• التحيز ضد المرأة العاملة

“هو معاملة المرأة بشكل مختلف غير مرغوب فيه في مكان العمل أو أثناء قيامها بمهام الوظيفة أو أثناء مقابلات التوظيف بسبب التمييز بناءً على النوع”
(Chatterjee & Shenoy, 2023)

• الشعور بالهناء الشخصي

“هو متغير إيجابي يساعد الفرد على الاستمتاع بالحياة، وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، والصحة النفسية، ويؤثر بشكل قوي في شعور الفرد بالرغبة في الاستمرار بالحياة ومقاومة التوتر، وتجاوز الآلام الجسدية والنفسية”
(Pratiwi, & Kusnanto, 2020).

١.٥ محددات البحث

- محددات بشرية: تم اختيار عينة البحث من الموظفين العاملات في بعض المؤسسات الحكومية، جامعات متزوجات ذوات المستوى المعيشي فوق المتوسط.
- محددات زمنية: تم تطبيق البحث في الفترة بين سبتمبر ٢٠٢٣ م ومارس ٢٠٢٤ م.

- محددات مكانية: تم تطبيق البحث في بعض المؤسسات الحكومية بمدينتي الإسكندرية (الجمارك)، والإسماعيلية (المياه، والكهرباء، والشباب والرياضة).

٦. الإطار النظري والدراسات السابقة:

تتناول الباحثة الإطار النظري من خلال محورين:

- المحور الأول التحيز الجنسي ضد المرأة العاملة
- المحور الثاني الشعور بالهناء الشخصي

: التحيز الجنسي ضد المرأة العاملة Sexism Against Workwoman

⇒ التحيز Sexism

يعبر التحيز بشكل عام عن النزعة، أو الميل تجاه أو ضد شيء أو شخص ما، وقد تكون بعض التحيزات إيجابية ومفيدة - مثل تناول الأطعمة التي تعتبر صحية فقط، أو

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

الابتعاد عن الأفراد المسببين في أذى عن قصد، أما التحيزات السلبية فيمكنها أن تؤدي إلى قرارات وممارسات تمييزية متهورة. (Murphy, 2021)

تماشيًا مع ما تم ذكره فالتحيز هو موقف سلبي تجاه فرد أو مجموعة، بسبب المشاعر التي تنتج عن تجربة مع ذلك الفرد أو المجموعة، وتتراوح المشاعر من التوتر الخفيف إلى الكراهية بسبب المعتقدات والافتراضات الداخلية للفرد، بما في ذلك الصور النمطية، والسلوكيات السلبية، ويكون التحيز على أساس الجماعات العرقية هو العنصرية **Racism**، والتحيز على أساس الجنس هو التمييز على أساس الجنس **Sexism**، أما التحيز القائم على العمر الزمني هو التفرقة العمرية **Ageism**، والتحيز القائم على الإعاقة **Ableism**، (American Psychological Association, 2022).

وتتناول الباحثة التحيز ضد المرأة كشكل من أشكال التحيز على أساس الجنس في البحث الحالي فيما يخص التحيز ضد المرأة داخل الأسرة المصرية، ذكرت حمودة (٢٠١٨) أن التحيز ضد المرأة يشمل جميع الممارسات التي تتم دخل الأسرة تجاه الإناث، ويتم في هذه المواقف محاباة الذكور، وتحقيق الأفضلية عن الإناث، وقد يشتمل على:

• ممارسات اجتماعية

• ممارسات ثقافية

• ممارسات اقتصادية

في هذا السياق أكد **james (2020)** أن التحيز ضد المرأة في الأسرة بشكل عام يشمل جميع الممارسات التي تتم داخل الأسرة تجاه الإناث من منظور النوع الاجتماعي.

-المرأة العاملة **working woman**

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي وذلك مقابل هذا العمل، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة وهما دور ربة البيت، ودور الموظفة (رشيد، ٢٠١٣).

-التحيز ضد المرأة العاملة **Sexism Against Workwoman**

على مر السنين، شهدت العديد من المنظمات عددًا كبيرًا من القضايا المتعلقة بالتحيز الجنسي، وفي رأي **James (2020)** أن نسبة كبيرة من التحيز الجنسي تنبع من سياسة الإدارة العليا تقريبا في كل منظمة.

في نفس السياق ذكرت (Ayari, 2023) وجود تفاوت بين المرأة والرجل في فرص المشاركة في سوق العمل، والأجور مقابل العمل ذات القيمة المتساوية، وتمثيل المرأة في المهن ذات الأجور المرتفعة والإدارية، وأيضا في توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، فضلا عن التعرض للعنف والتحرش، مما يعرض المرأة إلى فرص أقل للنمو المهني، والتحيز على أساس الجنس.

يعبر عن المشكلات التي تواجهها الإناث في بيئات العمل التي يسيطر عليها الذكور متمثلة في كل من: الأعباء المُدركة لدى الإناث، والأعباء المُخبرة شخصياً، والمضايقات الجنسية، والدعم التنظيمي غير الملائم، وتأثير الآباء والأبناء (Bergman & Hallberg, 2002). ويُعرف إجرائياً: بأنه الدرجة المقدرة على استبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث.

طبقاً لما تضمنه تقرير Global World Report لعام ٢٠٢٢ م، فإن التكافؤ الجندري لم يتحقق. فالتمييز الجندري مشكلة شائعة الانتشار في كل مكان وبشكل متكرر، حيث تتعرض فئة كبيرة من الإناث اللاتي تواجهن هذه المشكلة لمثل هذا الأمر في العمل، فأماكن العمل في العصر الحديث هي ساحة غاية الأهمية في تشكيل وإبراز أوجه التمييز النوعي الاجتماعي (Kalev & Deutsch, 2018, p.257).

ويشير التعصب في مكان العمل إلى ما يدركه الموظف من معاملة يشوبها التمييز في العمل على حسب السمات الشخصية مثل العرق، والنوع، والعمر، والإصابة بإعاقة ما، والخلفية الثقافية. ويظهر التعصب الجندري بوصفه أكثر أنواع التعصب انتشاراً في بيئة العمل، وهو ما يشير إلى التعامل مع الموظف بشكل غير عادل وفقاً لنوعه (Li et al., 2023).

أبعاد التحيز ضد المرأة

ذكر (Guedes, Silva, Coelho (2007 أن هناك بعدان للتمييز الجنسي:

- البعد العدائي، وهو مظهر من مظاهر التحيز ضد المرأة بطريقة صريحة، عن طريق إظهار الأفراد المعتقدات والممارسات والسلوكيات التي يعبرون من خلالها عن اعتقادهم أن المرأة أدنى من الرجل، وكذلك التعبير عن الكراهية والتعصب فيما يتعلق بها لدور المرأة كشخصية ذات سلطة.
- البعد الخيري، وفيه يتم عرض التحيز الجنسي في شكل المواقف التي تبدو غير متحيزة، والتي يتم التعبير عنها بطريقة ما عن إيجابية ذاتية، تنسب إلى المرأة

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

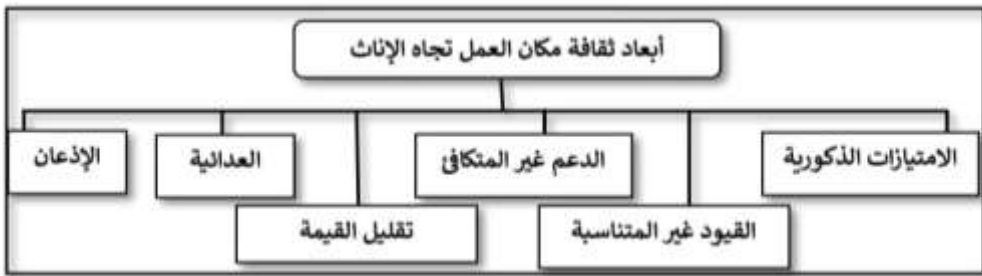
بأنها هوية تابعة وهشة وحساسة، وهذا يتطلب الاهتمام بها وحمايتها من قبل الرجل.

أكد (Saad, 2019) أن التحيز ضد المرأة يمكن أن يظهر في صورتين:

- بشكل رسمي مباشر صريح علني فيما يتعلق بالسياسات والقرارات التنظيمية التي تفرض قيود على المنافع والمكافآت والحالة الوظيفية مثل التكليف بمهام محددة وفرص الترقى وقرارات تحديد الرواتب.
- شكل ضمني غير رسمي غير مباشر سري متمثلاً في الفصل والتجاهل والمضايقة في مكان العمل وفقاً للهوية الجندرية. وكذلك النكات غير الملائمة والمضايقات اللفظية ونقص الاحترام.

في رأي أن (Bergman & Hallberg, 2002) أن ثقافة مكان العمل تجاه الإناث يضم ستة أبعاد كما يوضحها شكل ٢، وقد استعانت بها الباحثة في البحث الحالي لقياس التحيز ضد المرأة العاملة:

أبعاد ثقافة مكان العمل تجاه الإناث



(Bergman & Hallberg, 2002)

شكل رقم (٢)

رغم استفادة المنظمات من التنوع الجندري كما أوضحت معظم البحوث (Ellemers, 2014)، ورغم أن التمييز القائم على أساس النوع في مكان العمل يمكن أن يتعرض له الذكور والإناث؛ فإنها مشكلة شائعة الحدوث للموظفات الإناث (Garcia & Otto, 2019)، ورغم تزايد وتسارع مشاركة الإناث في القوى العاملة حديثاً؛

لا تزال الإناث تواجهن تمثيلاً أقل في المناصب الإدارية العليا، فالأفكار النمطية الجندرية تحول دون تحقيقهن للتقدم والترقي الوظيفي. (Sunaryo et al., 2021)

تواجه الإناث أوجهًا عديدة من التحيز الجندري ضدهن في أماكن العمل، ويلاحقهن ذلك من بداية التحاقهن بالعمل في إجراء مقابلات التوظيف واتخاذ قرار التعيين في الوظائف، حتى مغادرته التي قد تكون تعسفيًا أو من خلال التقاعد، مرورًا بضغوط المضايقات الجنسية وصراع العمل - الأسرة، والتقييمات المتدنية لهن مقارنةً بالذكور رغم تماثل مستوى الأداء، وحرمانهن من تولي القيادة والترقيات، وانخفاض ما يُحدد لهن من رواتب ومكافآت مقارنةً بالذكور (Hing et al., 2023)، فوفقًا للتحليل الذي أجره Pew Research Center، فإن الموظفات الإناث حصلن على دخل أقل بنسبة ١٦% مقارنةً بالذكور في عام ٢٠٢٠ (Barroso & Brown, 2021)، ومَرَد ذلك إلى أن مظاهر التعصب الجندري الأكثر سوءًا إنما يُعزي مصدرها إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية. (Stamarski & Hing, 2015)

بشكل عام، فإن متوسط المستويات الأدنى من تكافؤ المشاركة بين الجنسين في أماكن العمل كانت من نصيب دول الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا بنسبة ٣٠% وشمال آسيا بنسبة ٣٤%، بينما بلغت المتوسطات مستوياتها الأعلى في أمريكا الشمالية بنسبة بلغت ٨٤%، تتبعها دول أوروبا بنسبة ٨٢% وشمال آسيا بنسبة ٨٠. (Global Gender Gap % Report, 2023)

غالبًا ما تتعرض الإناث للتمييز تحت تأثير معتقدات التعصب الجندري التي تركز للذكورية (مثل تحلي الذكور بالعقلانية والقوة) متفوقة بذلك على النسوية (مثل سيطرة العواطف والضعف) (Denissen & Saguy, 2014) ذلك أن الأفكار النمطية للإناث بشأن سيطرة العواطف عليهن تؤدي إلى اهتمام أقل بتعيينهن في المناصب الإدارية، لذا تعد الفجوة في هذه الخبرات بشأن تحقيق التقدم الوظيفي خير مثال على تعرض الإناث للتعصب الجندري بشكل صريح في العمل (Brescoll, 2016).

بعض المعوقات التي تواجه المرأة العاملة

ذكر الخميسي، والقرشي (٢٠١٩) أن من أهم المعوقات ذات طبيعة تنظيمية منها:

- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة وإدارة العمل والمسؤولين.
- التمييز بين الرجل والمرأة في الترشيح للترقيات.

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

- عدم حصول المرأة على فرص عمل في بعض القطاعات كالعامل السياسي والدبلوماسي والنيابي.
- انخفاض درجة قبول المجتمع لعمل المرأة خارج البيت، والتدخل في خصوصياتها.
- محدودية مجالات عمل المرأة بالقطاع العام، وتركز في قطاعين التعليم والخدمة الاجتماعية.

٧. بعض النظريات المفسرة لعمل المرأة

• نظرية التأخر (التخلف) الثقافي "Cultural Lag"

أوضح وليم ارجبرت ما يسمى بالفجوة الثقافية بين الثقافة المعنوية والمادي وذلك ما يعرف بنظرية التخلف الثقافي التي ألفت الضوء على العادات، والتقاليد، والقيم التي تتوارثها الأجيال في المجتمع، وتظل لها قداستها، واحترامها بين كل المجتمعات، وتختلف من مجتمع لآخر علي حسب طبيعة المجتمعات، ونعني بها الثقافة اللامادية أو التراث الاجتماعي (Henry 1990).

تعتبر العادات والتقاليد هي النظام الذي يسير الأفراد داخل المجتمع، ونتيجة للتطورات السريعة نسبياً في الجانب المادي مقارنة بالثبات النسبي في هذا النظام التقليدي للعادات والتقاليد تظهر مشكلة التخلف الثقافي، والذي يشير إلي وضعية تصارع نوع جديد من السلوك (يمثل هنا عمل المرأة) مع القيم التقليدية، وهذا التصارع بسبب أن النموذج الثقافي التقليدي لا يستقبل فكرة الجديد ببساطة (فينتج عنه التحيز)، حيث تؤكد النظرية أن التغير في الجانب المادي للثقافة يسبق دائماً، وأبدا التغير في الجانب اللامادي، مما ينتج عنه الهوة الثقافية، وهي الفترة الزمنية بين المرحلة الأولى، والتي يتم فيها التقدم التكنولوجي، والمرحلة الثانية التي يتم فيها التغير الاجتماعي، وتتسم هذه الفترة بالاضطرابات في المجتمع، وظهور الصراعات، ويترتب على هذه النظرية أن التغيرات المادية تكون أسرع في تراكمها من اللامادية، وأن التغيرات المادية تصبح علة في تغير الثقافة اللامادية (محمد، ومحمد، وعامر، ٢٠٢٠).

• النظرية النسوية "FEMINIST THEORY"

تشكلت لتفنيد أسس النظرية الماركسية في تفسير أسباب التمييز بين الجنسين، وتقسيم الأدوار بينهما، وذلك في إطار علاقات الملكية التي سادت في مختلف المجتمعات

الطبقية خلال التطور الاجتماعي الذي مرت به المجتمعات البشرية، وجوهر النظرية النسوية واحد وهو أن الرجال يستأثرون بنصيب من القوة، والحرية، والالتزامات، والحقوق أكبر من النساء في المجتمع، وذلك في مجال العمل، وقضاء وقت الفراغ، وتسعى النظرية للمساواة والعدالة بين المرأة والرجل في المجتمع، دون أن تقهر المرأة أو يتم اضطهادها، والحصول على فرص متساوية، فالمرأة حليف الرجل في التطور، ومن الأفضل توضيح كيفية فهم الظروف التي تعيش فيها المرأة، وإعطائها الفرصة لإعادة بناء عالمهما (أيمن، ومحمد، ٢٠٢١).

انشغلت النظرية النسوية بالعمل السياسي، وكيفية تعايش المرأة في المجتمع وبناء عالمها الخاص، والتقدم في طريق التحرر، فالحرية النسوية تفسر التحيز الجنسي بأنه عملية تجاهل فردي يمكن القضاء عليه من خلال تعزيز قوانين عدم التمييز الجنسي، والقضاء على اتجاهات الفرد المتحيز من خلال إعادة التعليم، أما النسوية الراديكالية فأنها تعتبر أن الأبوية هو المفسر الحقيقي لفهم البناء الاجتماعي (جونز، ٢٠١٠).

• النظرية البنائية الوظيفية Constructivist Functional Theory

تؤكد النظرية البنائية الوظيفية على أن لكل مجتمع أو مؤسسة بناء يتحلل الي أجزاء وعناصر تكوينية، ولكل جزء وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة (الحسن، ٢٠١٥)، وتعتقد النظرية أن تقسيم العمل بين الجنسين يتم على أساس بيولوجي، حيث أنه يقوم بالمهام من يصلح لها بيولوجيًا سواء نساء أو رجال، فيرى جورج ميردوك أن من الأفضل وأكثر نفعًا أن تركز النساء على العمل المنزلي، والمسؤوليات العائلية؛ بينما يصلح الرجل للعمل خارج المنزل، وهذا يعتبر منطقيًا لتنظيم المجتمع، وقد اهتم تالكوت بارسونز بتنشئة الأطفال، وذكر أن العائلات يجب أن يقسم فيها العمل بين الجنسين بحيث تؤدي المرأة أدوارًا تعبيرية فتوفر العناية والأمن والدعم العاطفي للأطفال؛ أما الرجل يؤدي أدوارًا مساعدة، وهو تزويد العائلة بمصدر رزق ويصبح التقسيم تكاملي على أساس التمايز البيولوجي للجنسين، وبالتالي يبرز دور المرأة كعضو أساسي في جميع نواحي الحياة فلا يمكن الاستغناء عنها في مجالات معينة إلى جانب الرجل (نجاح، ٢٠٢١).

• النظرية التفاعلية الرمزية Symbolic Interactionist Theory

ترجع الحياة الاجتماعية إلى طريقة استخدام البشر للرموز، ونتائج هذا التفسير على السلوك الخاص بالجماعات أثناء التفاعل الاجتماعي، ومن أسس النظرية أن البشر منحوا القدرة على التفكير لذلك يختلفون عن الحيوانات، وأنماط التفاعل هي المسؤولة عن تكوين التفاعلات، وتفسر أنه عند خروج المرأة للعمل فسوف تتعامل مع العالم الخارجي مما يفسر طبيعة التفاعل في العلاقات بينها وبين الآخرين (العتيبي، ٢٠١٩).

• نظرية الدور الاجتماعي Social Role Theory

يتحلل المجتمع كبناء إلى عدد من المؤسسات، وتحلل المؤسسات إلى أدوار تنطوي على مجموعة من الواجبات يؤديها الفرد بناءً على خبراته ومؤهلاته وشخصيته، وقد يشغل الفرد عدة أدوار اجتماعية في آن واحد، مما يحدد منزلته وقوته الاجتماعية، وبالتالي يحدد علاقته مع الآخرين بشكل رسمي وغير رسمي، ويمكن التنبؤ بالسلوك من خلال الدور، وعن طريق الدور يتصل الفرد بالمجتمع فيصبح دور الفرد هو حلقة الوصل بين الشخصية والبناء الاجتماعي، وتفسر هذه النظرية عمل المرأة من خلال الدور الكبير الذي تشغله في المجتمع لذلك ظهر دور المرأة في دفع عجلة التنمية (الحسن، ٢٠١٥).

• بعض الدراسات السابقة التي فسرت التحيز ضد المرأة العاملة

ركزت دراسة (Maia et al., 2024) على تحليل مواقف المضايقات الجنسية والتنمر التي خبرها الأفراد العاملين على متن السفن في البرازيل، مع التركيز على تأثيرات التحيز النوعي في محاولة لتحديد جوانب التحيز كمياً ووصفها بشكل دقيق. وهي دراسة استكشافية تم تطبيق مقياس الدراسة أونلاين على مشاركين بلغ عددهم (٢٦٠) لمدة ثلاثة أشهر من عام ٢٠٢١م وكانت النسبة الأكبر من المشاركين لصالح الإناث كما مثلن غالبية ضحايا كل من المضايقات الجنسية والتنمر. كشفت الدراسة عن كون الشخص المعتدي بشكل شائع كان من الذكور الذين أسندت إليهم مناصب عليا، وأن (٣٥) منهم فقط هن من تقدمن بشكاوى رسمية حيال ذلك، رغم أن (١٩٥) منهن قد مررن بخبرات المضايقات في مكان العمل. وبناءً على ذلك، توصلت الدراسة إلى أن المضايقات

الجنسية و/أو التنمر من المشكلات الاجتماعية في مجال علوم البيئة وعلوم البحار والتي تؤثر على الإناث بشكل سلبي وتتسبب في إيذاءهن.

وأجريت دراسة (Yesilirmak et al., 2023) بهدف فحص العلاقة بين التحيز المتناقض والاختيار الإداري، مع وجود الثقافة التنظيمية بوصفها متغيرًا وسيطًا، كما تناولت الدراسة تفضيل المرؤوسين للعمل تحت إدارة مديرين من النوع نفسه أو من النوع المقابل لهم. وقد أجريت الدراسة على عدد (٢٤٥) من الموظفين ذوي الياقات البيضاء في شركة كبرى في أنقرة تركيا باستخدام المنهج المسحي. توصلت النتائج إلى أن الاختيار الإداري لم يتأثر بالتحيز النوعي، بينما وُجد أن المساواة النوعية بين الجنسين في المنظمة إنما تؤثر جوهرياً في تفضيل العمل مع المديرات الإناث، كما أن المساواة النوعية بين الجنسين في الثقافة التنظيمية لم تكن لها تأثير وسيط جوهري على العلاقة بين التحيز النوعي والميل إلى العمل مع المديرات الإناث.

وعن دراسة (Boonzaier et al., 2023) فقد استهدفت فحص ماهية تأثير النوع والتدريب على مدى التقدم الوظيفي لدى مجموعة من الصيادلة بلغ قوامها (٩٥٦) استجاب منهم بالفعل على المقاييس المستخدمة في الدراسة والتي تم إرسالها لهم (١٨٨) واستخدم منها (١٢٣) كعدد نهائي للمشاركين في الدراسة من الذكور والإناث ممن تراوحت أعمارهم بين (٢٤) و(٣٥) عامًا، وذلك فيما يتعلق بإمكانية الترقى في المستويات الستة التي حددها مجلس الصيدالة في دولة جنوب أفريقيا، حيث يمكن للصيادلة الترقى من صيدلي إلى صيدلي مسؤول بعد إتمام فترة التدريب مثل العام الذي يقضونه في الخدمة المجتمعية. أسفرت نتائج الدراسة عن أن الإناث قد ظلن في مستوى المبتدئ، بينما وجد أن الذكور كانوا بين المستوى المتوسط والمتقدم، رغم أن الإناث قد قضين مدة أطول ولهن عدد سنوات أكبر من الخبرة في العمل. مما أشار إلى أن النوع لم يحم بدور جوهري في التأثير من حيث قدرة الصيدلي المسؤول عن إدارة الصيدلية، بينما حظي التدريب بهذا الدور الجوهري -مما يعني إنتفاء أثر التحيز النوعي-.

كما حددت دراسة (Gomes et al., 2022) هدفًا مفاده التحقق من ماهية الفروق في التحيز النوعي وإنكار التحيز النوعي على مدى عشر سنوات على مجموعة من المشاركين البرتغاليين، وكذلك قياس التعديلات المحتملة في العلاقة بين المتغيرات. وأجريت الدراسة على مجموعتين من المشاركين في عام ٢٠٠٩م وعام ٢٠١٩م واختلفت

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

المجموعتان في متوسط العمر ونسب مشاركة الجنسين. توصلت الدراسة إلى انخفاض الصورتين الخيرة والعدائية من التحيز النوعي، بينما استمر ظهور إنكار التحيز النوعي. واقترحت العلاقة بين المتغيرات المختلفة أن المعتقدات ذات الصلة بالتحيز النوعي قد تعرضت للتغيير بهدف التوفيق بين الصورتين الدقيقة والمعاصرة للتحيز النوعي مثل إنكار وجود التحيز النوعي.

بينما أجريت دراسة (Meeussen et al., 2021) مستهدفة اختبار احتمالية تأثير العوائق الخارجية في مكان العمل على دفع الأفراد لاتخاذ قرارات داخلية بشأن التضحيات الواجب القيام بها لإحراز التقدم في العمل، مع الوضع في الاعتبار أن التقدم الأقل للإناث في العمل مقارنة بالذكور قد يُعزى إلى ضعف رغبة الإناث للتضحية في سبيل العمل أو التحيز ضدهن في العمل. وقد بلغ عدد المشاركين في الدراسة (١٠٨٠) من أطباء الجراحة و(١٣٨٥) من الأطباء البيطريين وأشار ذلك إلى مجالات عمل يغلب عليها شيوع الذكور. توصلت الدراسة إلى أن بطء تقدم الإناث مهنيًا قد يرجع إلى تعرضهن لخبرات متكررة من التحيز على أساس الجنس وبالتالي عدم قدرتهن على التوافق مع متطلبات التقدم في السلم الوظيفي.

أكدت نتائج دراسة منيرة (٢٠١٨) بعنوان التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة في المجتمع الليبي على ارتباط التمييز الوظيفي ضد المرأة العاملة بالثقافة الذكورية الناتجة عن العوامل الأسرية، والسياسية التنظيمية للمنظمة، كذلك ارتباطه بشخصية المرأة ذاتها، فالتمييز قد يتصف بالشرعية الوظيفية، كما يتمحور في النظرة الدونية للمرأة من خلال أقصائها في بعض الأعمال الإدارية، كما قد يرجع إلى المرأة العاملة ذاتها بسبب جهلها بالقوانين والحقوق.

• الهناء الشخصي Personal Well-Being

أطلق (Diener 2002) مصطلح الهناء الشخصي في دراسته في مجال علم النفس، وعرفه بأنه تقويم الفرد وتديره لحياته الشخصية من الناحية الوجدانية، والمعرفية في الوقت الحالي، بحيث يشمل ذلك فترة من حياته، ويتضمن هذا ردود أفعاله تجاه مواقف وخبرات معينة، ويعكس ذلك مدى رضاه عن الحياة، ومزاجه الشخصيه، والتأثر بمجالات جودة الحياة مثل الزواج، والعمل، وبالتالي فالهناء

الشخصي مفهوم شامل يضم خبرة وانفعالات الفرد السارة، ومستوى منخفض من المزاج السلبي، ودرجة مرتفعة من الرضا عن الحياة يعني قناعة الفرد بأفكاره، وثقته في تطور قدراته بمرور الزمن، وأنه يمتلك علاقات ناجحة مع الآخرين، وفي نفس الوقت التوافق مع ذاته (Viejo, Gómez – López, Ortega, Ruiz, 2018).

ذكر أبو حلاوة (٢٠١٩) أن الهناء الشخصي من المفاهيم الحديثة قد تم تناولها في البحوث الأجنبية، والتي تم ترجمتها بعدة مصطلحات مثل السعادة، الرفاهية النفسية، الوجود الأفضل، طيب الحياة، الازدهار النفسي، جودة الحياة، أي أنه مصطلح يدور حول معاني إيجابية في الحياة، ويعكس الرضا عنها.

في رأي الضبع (٢٠١٩) أن الهناء الشخصي يعبر عنه تقييم الفرد لجوانب حياته المختلفة، وتأثير هذا التقييم على نوعية حياته ومن ثم سلوكه، ويلعب دورًا هامًا في شكل العلاقات الاجتماعية، وظهور الوجدان الموجب الذي يتضمن التفاؤل والسعادة، والوجدان السالب الذي يشمل القلق والإحباط.

ذكر (Feng & Zong, 2021) أن الهناء الشخصي يشمل شعور الفرد بالسعادة، والتفاعل الإيجابي مع البيئة المحيطة، والقدرة على بناء علاقات اجتماعية صحية وناجحة ومبنية على التواصل الإيجابي، فيعد تجربة إيجابية لتقبل الذات واحترامها، وينتج عنها الراحة النفسية والثقة في القيم الشخصية.

يأخذ الهناء الشخصي منحى مادي، نفسي، ومهني، واجتماعي، فهو مفهوم واسع lydv يشمل كل جوانب حياة الفرد ويختلف باختلاف الأهداف والبيئات، والمجتمع، ونمط الحياة، ويدفع نحو العمل والتطور (سناني & بوعطيط، ٢٠٢١).

يعبر الهناء الشخصي عن التمتع بالصحة النفسية الجيدة، والشعور الإيجابي بالرضا عن النفس وتقبلها، وإقامة علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين، والقدرة على تطوير تلك العلاقات وتنميتها، وتنمية الذات، والتعرف على الإمكانيات المتاحة لجعل الحياة ذات معنى، وبالتالي الوصول إلى الأهداف (حسنين، ٢٠٢٢).

الهناء الشخصي في مكان العمل

أشار (Guest, 2017) إلى الهناء الشخصي للموظف بأنها تشمل الجوانب النفسية والجسدية والاجتماعية التي تسببت في التأثير الإيجابي في مشاعره تجاه نفسه، وتجاه وظيفته، وترتبط بشكل كبير برضاه بمعايير معينة مثل الأجر والعلاقات مع الآخرين

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

وزملاء العمل والمشرفين، ظروف العمل، الأمن الوظيفي، فرص التدريب، والتقدم والعمل الجماعي.

عرف الدسوقي، أو السعود، والعميري (٢٠٢٣) الهناء الشخصي للعامل بأنه وصف يحكم به على العامل الذي لديه مستوى مرتفع من الرضا عن الحياة، والذي يتعايش مع مشاعر ووجدانيات موجبة كثيرة، ومشاعر ووجدانيات سلبية قليلة، ولديه صمود إيجابي نحو التحديات والضغوطات، فيستطيع مواجهتها في نطاق العمل والتكيف معها. **أبعاد الهناء الشخصي**

تتمثل أبعاد الهناء الشخصي في:

- الهناء الذاتي Subjective Well- Being والتي تعني الشعور الذاتي بالرفاهية، ورضا الفرد عن حياته بشكل يعكس تصورات إيجابية من الناحية السلوكية، والأدوار النفسية الاجتماعية.
- الهناء النفسي Psychological Well- Being تتعلق بالحالة الإيجابية أو تحقيق الصحة النفسية الجيدة، مثل: القدرة على متابعة الأهداف ذات معنى، وتطور وإقامة علاقات جيدة مع الآخرين.
- الهناء الموضوعي Objective Well- Being وتتضمن خمسة أنواع وهي: السعادة المادية، والصحة، والسعادة الاجتماعية، والنمو والنشاط، والسعادة الانفعالية (الزهيري، ٢٠٢١)

إن المفهوم العريض للهناء الشخصي إنما يشمل أربعة أبعاد رئيسية:

- الهناء الجسدي يشير إلى الحالة الصحية الجسمية كما يدركها الأفراد، وهي تتصل بالجوانب الصحية الإيجابية مثل طول العمر، وغياب المرض (Kou et al., 2018).
- الهناء النفسي يرتبط بالحالة النفسية ذات الصلة بأداء الموظف مثل الحالة النفسية الإيجابية التي تكون سبباً في الأداء الأفضل والعكس صحيح (Arnoldi et al., 2021).

• الهناء الاجتماعي يُقصد به ما تقدمه العلاقات الاجتماعية من دعم ويتضمن ذلك خمس نواحي اجتماعية: التقبل والإنجاز والتكامل والإسهام والتماسك (Keyes, 1998).

• الهناء الذاتي يشير إلى تقييمات الفرد المعرفية والعاطفية لحياته، مثل المستويات المرتفعة من العاطفة الإيجابية والمستويات المنخفضة من العاطفة السلبية والرضا عن الحياة (Diener, 2000).

ذكرت رابطة علم النفس الأمريكية American Psychological Association

(2016) مكونان للهناء الشخصي بكونه تقييم الفرد لمستوي رضاه عن حياته وهما:

• الهناء الشخصي الوجداني السعادة، والمشاعر السارة في مقابل غياب المشاعر غير السارة.

• الهناء الشخصي المعرفي يشير إلى الرضا العام عن الحياة، وتقييم الفرد لخبرات حياتية معينة.

ثمة تصنيفاً آخرًا للهناء الشخصي يشمل خمسة أوجه هي: ظروف الحياة الموضوعية، حسن المرام المستهدف للسعادة، الرضا عن الحياة، حسن المرام ذوا الأساس الانفعالي (Dhiman, 2021, p.173).

في رأي Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, (2015) أن للهناء الشخصي في بيئة العمل ثلاثة أبعاد وهي ما تناولته الباحثة لقياس الهناء الشخصي في البحث الحالي كما في شكل ٣:



(Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015)

شكل رقم (٣)

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

يتأثر الضغط التنظيمي بكل من العوامل التنظيمية ومتطلبات وظيفة الفرد. ويُعزى الضغط التنظيمي إلى عوامل متنوعة أكثرها أهمية هي مهام عمل الفرد، وطبيعة الزملاء، والوسط الفيزيقي للعمل (Kenny, 2007)، ولذلك يظهر الضغط بالإضافة إلى القضايا النفس اجتماعية كعوامل مساهمة رئيسة في أماكن العمل المعاصرة رغم انتشار مبادرات إدارة الضغوط والدعم الشخصي (Kumar et al., 2023). وقد حظي الهناء الشخصي في العمل بتسليط الضوء عليه في مجال العلوم التنظيمية بوصفه متضمنًا مكونات عاطفية وسلوكية ومعرفية مثل الانفعالات الإيجابية والسلبية، والكفاءة، والقيام بالمهام التكاملية، والتحكم الذاتي (Russell & Daniels, 2018). ففي البيئة التنظيمية، يشمل الهناء الشخصي العامل صحته الجسمية، والنفسية، والانفعالية، والروحية (Mirabito & Berry, 2015).

٨. نظريات الهناء الشخصي

• النظريات الهادفة Purposeful Theories

تساءل الفلاسفة عما إذا كان تحقيق الرغبات وإشباعها يؤدي إلى السعادة، أو إذا كانت تقضي بعض الرغبات على السعادة، وأقر البعض أن الهناء الشخصي يتحقق بعد الوصول لنقطة نهاية معينة مثل هدف ما، ويقترح البعض من رواد النظرية أن عملية التحرك نحو رغبة ما يعد أكثر إشباعًا من تحقيق الشيء نفسه، ويفترض آخرون أن الوصول لشيء ما هو المسئول عن الهناء.

نظريات الحاجة مثل نظرية تحقيق الذات لدى (Deci & Ryan, 2015)، ونظرية تقرير المصير (Ryff & Singer, 2008) اقترحت أن مفهوم الهناء النفسي يقتضي وجود الحاجة التي يسعى الفرد لإشباعها من أجل تحقيق الرفاهية، بوعي كامل، وقد تكون فطرية أو مكتسبة، ويلعب مفهوم الدافع دورًا مهمًا للتركيز على التحفيز الداخلي، وهنا حدد ثلاث احتياجات نفسية أساسية وهي: الحاجة إلى الاستقلال الذاتي للشعور بالتحكم في السلوك، والحاجة إلى الكفاءة لاكتساب القدرة على إنجاز المهام، والحاجة إلى التقارب مع الآخرين لتجربة الشعور بالانتماء والعلق.

• النظريات التصاعدية

رأت أن الأحداث، والظروف السعيدة تخلق مشاعر الرضا والهناء، أما الأحداث السلبية تؤدي لخلق مشاعر الاكتئاب والغضب؛ أما النظريات التبادلية ترى أن مشاعر الهناء الشخصي تنتج من تجارب بطريقة ما.

• النظريات التنازلية

ومنها النظرية المعرفية أنه بغض النظر عن الأحداث الموضوعية نجد الفرد ذو الحالة الذهنية الأكثر إيجابية كالانتباه، والتفسير قد يختبر الأحداث بتفاؤل وسعادة مما يحقق مستويات أعلى من الهناء، بسبب عمليات التفكير الوقائية؛ وعلى عكس ذلك نجد بعض الأفراد من يفسر الأحداث بطريقة سلبية (يونس، ٢٠١١).

• نظرية الرضا عن الحياة

وجدت أن السعادة هي المكون العاطفي الرئيسي للهناء النفسي، وأنه من خلال دمج الرضا عن الحياة، مع الأخذ في الاعتبار التجارب السابقة والتوقعات المستقبلية، وبالتالي فيستخدم الرضا عن الحياة للإشارة إلى المكون المعرفي للهناء الشخصي (Matud & Lopez-Curebelo & Delma 2019).

• نظرية الازدهار لـ "مارتن سميجان"

التي تعرف بنموذج PERMA وتشمل خمس عناصر رئيسية تتمثل في:

- **العنصر الأول** العاطفة الإيجابية Positive Emotion أي الحياة الممتعة التي تشير إلى مشاعر الفرح، والسرور، والأمل، والنشوة، والسعادة، والرضا، والمتعة، والاطمئنان، والراحة.

- **العنصر الثاني** الاندماج Engagement يشير إلى أن يصبح الفرد شديد الاهتمام بأمور الحياة، يركز في أنشطة الحياة اليومية بشكل ممتع، والشعور بالوعي واحتواء الآخرين.

- **العنصر الثالث** العلاقات الإيجابية Positive Relationship الشعور باهتمام الآخرين، ومساعدتهم، والأمان والرضا في العلاقات.

- **العنصر الرابع** المعنى Meaning اعتقاد الفرد أن حياته لها معنى، إلى جانب العلاقات مع الآخرين، والتي بدورها تعطي معنى وغرض من الحياة، والانتماء.

- **العنصر الخامس** الإنجاز Accomplishment الدافع المستمر للتقدم نحو الأهداف الشخصية والشعور بالإنجاز والفوز والإتقان (Krueger, 2012).

• بعض الدراسات التي تناولت الهناء الشخصي

ركز عدد كبير من الدراسات الحديثة على تناول الهناء الشخصي في أماكن العمل منها دراسة (Putra et al., 2024) التي استهدفت فحص العلاقة بين كل من الدعم التنظيمي المُدرَك، والتمكين النفسي، والهناء النفسي، والأداء الوظيفي وذلك لدى مجموعة بلغ قوامها (١٥٠) موظف في قطاع إنتاج أجهزة الاتصالات في إندونيسيا. أُلقت الدراسة الضوء على نتائج مفادها أن هناك عوامل مفتاحية مؤثرة على الأداء الوظيفي للعاملين في هذا القطاع، في مقدمتها التمكين الوظيفي ويليهِ الهناء النفسي. ووفقًا لهذه الدراسة، فإن ما يثير الدهشة هو كون الدعم التنظيمي المُدرَك لم يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، وإن كان قد أثر فيه بشكل غير مباشر من خلال التمكين النفسي. بمعنى آخر أن الدعم التنظيمي القوي يعزز تمكين العاملين الذي يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء الوظيفي. وأكدت الدراسة كذلك على الدور الوسيط الذي يربط بين التمكين النفسي والهناء النفسي مما يستحث ضرورة اهتمام المنظمات بالتركيز على تعزيز الدعم التنظيمي المُدرَك بالتوازي مع الاهتمام بالتمكين والهناء الشخصي لتطويع الأداء الوظيفي.

أما دراسة (Haar, Harris, & Myers, 2023) فقد أجريت بهدف استكشاف مستوى توازن العمل-الحياة لدى العمال الأكبر سنًا، فقد اقترحت الدراسة أن المنافع النفسية المترتبة على تقدم العمر بشأن العلاقة بين توازن العمل-الحياة والهناء الشخصي قد تكون أفضل لدى العمال الأصغر سنًا أكثر منه لدى العمال الذين أوشكوا على التقاعد أو تقاعدوا بالفعل. فقد اختبرت الدراسة النموذج المعتدل البيئي الذي يظهر من خلاله تأثيرات توازن العمل-الحياة على القلق والاكتئاب (عبر ضغوط العمل) مرورًا بالعمر. أجريت الدراسة على (٥١٢) موظف في نيوزيلاندا على ثلاث فئات عمرية (٥٥-٥٩ عامًا، و٦٠-٦٤ عامًا، ومن ٦٥ عامًا فأكثر). كشفت الدراسة عن الدور الذي يقوم به توازن العمل-الحياة في خفض ضغوط العمل مما يفضي إلى خفض القلق والاكتئاب، وقد أثرت ضغوط العمل أيجابًا على القلق والاكتئاب، بينما توسطت جزئيًا تأثير توازن العمل-الحياة. كما ظهرت تأثيرات جوهرية للتفاعل بشأن العمر، فقد حظيت الفئة

العمرية الأصغر (٥٥-٥٩ عامًا) بالمنافع الأقوى الناتجة عن توازن العمل-الحياة، وينخفض هذا التأثير بتقدم العمال في العمر مع استمرار جوهريته.

وفي الوقت الذي تناولت فيه معظم الدراسات الصف الأول (خط المواجهة) من مقدمي الرعاية الصحية، كان جل اهتمام دراسة (Mittal et al., 2023) منصباً على التحقق من تأثيرات انتشار وباء كوفيد-١٩ على الصف الثاني من مقدمي الرعاية بشأن ما يتمتعون به من الهناء الشخصي وكذلك تأثيراته على أوجه عملهم الإكلينيكي في الشهور الأولى من جائحة كوفيد-١٩ في الولايات المتحدة الأمريكية (على سبيل المثال من تولى منهم رعاية الأفراد الذين تسببت الجائحة في إصابتهم بمشكلات ذات صلة بالصحة النفسية). وقد أجريت الدراسة على مشاركين بلغ عددهم (١٣٦) من الصف الثاني من مقدمي الرعاية تزامناً مع جائحة كوفيد-١٩. وتوصلت الدراسة إلى أن مقدمي الرعاية النفسية قد خبروا عواقب جوهريّة ذات صلة بجائحة كوفيد-١٩ متمثلة في الاحتراق وضعف عام اعترى صحتهم النفسية والجسمية، فقد ظهرت التأثيرات السلبية في جودة الرعاية العلاجية تحت وطأة الاحتراق والصدمة ذات الصلة بكوفيد-١٩. وكذلك تناقض المشاعر ما بين مشاعر سلبية متمثلة في الإجهاد، ومشاعر إيجابية متمثلة في الفخر بمساعدة الآخرين.

عن دراسة (Alegre & Labajo, 2023)، فقد كرست هدفها الرئيس في فحص تأثير ضغوط العمل على الهناء النفسي لدى مشاركين من معلمي المرحلة الابتدائية (التعليم الأساسي العام) بلغ عددهم (٦٠) من أصل (٧٥) معلم في باروبو، سريجوندي سول، الفلبين. كشفت الدراسة عن ارتباط إيجابي قوي بين ضغوط العمل والهناء النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وهو ارتباط دال إحصائياً. ورغم ذلك فقد كشف تحليل الانحدار عن عدم وجود تأثير جوهري لضغوط العمل على الهناء النفسي لدى المعلمين ذاتهم. وبناءً على ذلك، استقرت الدراسة على عدم جواز اعتبار ضغوط العمل منبئاً عن الهناء النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

ركزت دراسة (Ammupriya & Preetha, 2023) على استكشاف دور النظام المعلوماتي للموارد البشرية في تعزيز الانخراط في العمل من خلال التعويل على الدور الوسيط الذي يقوم به الهناء الشخصي في العمل. قام الباحثان في الدراسة بتطبيق استبانة على مجموعة بلغ قوامها ٣٠٠ مشارك في منظمات متعددة. أسفرت النتائج عن

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

ظهور تأثير وسيط قام به الهناء الشخصي في مكان العمل بين النظام المعلوماتي للموارد البشرية والانخراط في العمل، مما يعزز التأثير الجوهري للهناء الشخصي في مكان العمل في أروقة المنظمات.

أما دراسة (Gadzali, 2023) فقد استهدفت تحليل تأثير الاستفادة من تطبيق توازن العمل-الحياة على رفاهية العاملين في المنظمات وما يشعرون به من الهناء الشخصي، بما في ذلك الرضا عن العمل والصحة وتناغم الحياة الشخصية، حيث استهدفت الدراسة فهم ما يخبره العاملون في المنظمات من ظاهر بشأن السلوك والدافعية والفعل بوصفها كُلاً متكامل بطريقة وصفية في سياق محدد وهو القطاع المصرفي (البنوك) في إندونيسيا. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى التحقق من وجود تأثير جوهري لتطبيق توازن العمل-الحياة على الهناء الشخصي لدى العاملين، خاصةً التأثير على صحتهم النفسية وشعورهم بالسلام والسعادة في العمل والولاء للمنظمة واستمرار العمل بها، مما يسهم في تقليل احتمالية دوران العمل.

هدفت دراسة سناني & بوعطيط (٢٠٢١) الكشف عن دور جودة حياة العمل في تحقيق الرفاهية النفسية والاجتماعية في بيئة العمل وبالتالي تحقيق جودة حياة الفرد العامل، تم النظر إلى ظروف العامل المادية والمعنوية، والصعوبات التي قد يمكن أن تواجهه لتحقيق الرفاهية النفسية، وتوصلت النتائج إلى أن بلوغ الأهداف التنظيمية في بيئة العمل تجعل العامل يشعر بالراحة النفسية، حيث أكدوا الباحثان أن عند تواجد العامل في بيئة العمل وإنجازه للمهام المطلوبة دون مقاومة أو اعتراض يحقق جودة الحياة النفسي.

كذلك تناولت دراسات أخرى الهناء الشخصي في العمل منها (Aidla, et. al., 2022) (Saeed et al.,) (Fatima et al., 2021) (Li et al., 2022) (Lopes et al., 2022) (2021).

٩. فرض البحث:

توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي، كما أن هناك أثر كبير للتحيز ضد المرأة في العمل (المتغير المستقل) على الشعور بالهناء الشخصي (المتغير التابع).

١٠. منهجية البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي الاستدلالي.

• المشاركات في البحث:

- العينة الاستطلاعية

بلغت العينة الاستطلاعية (٤٠) سيدة، نصفهن يعملن بإدارة التنسيق ودعم العمليات بمصلحة الجمارك المصرية بالإسكندرية، ونصفهن الآخر يعملن بالإدارة العامة للموارد البشرية بالمصلحة ذاتها.

- العينة الأساسية

بلغت العينة الأساسية (٢٣٦) سيدة من الموظفات العاملات في بعض المؤسسات الحكومية بالإسماعيلية (المياه، والكهرباء، والشباب والرياضة)، بمتوسط عمري (٤٢.٤٥) وانحراف معياري (٦.٧٩)، وهن في جملتهن من الجامعيات المتزوجات ذوات المستوى المعيشي فوق المتوسط.

• أدوات البحث:

استبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث Women Workplace Culture

Questionnaire

وضعها كل من Bergman, B. & Hallberg, L. R. M. (2002) وأعدتها الباحثة إلى العربية، وتتكون الصورة الأصلية من (٣٠) مفردة، وقُننت على مجموعة مشاركات بلغ عددها (٥٨٨) امرأة في ثلاثة أماكن عمل مختلفة، وهي جامعة، ومستشفى جامعي، ومجال صناعي يغلب عليه العاملون الذكور (١٥% فقط إناث)، يتراوح العمر من ٤٠-٤٩ سنة، أسفر تحليل البنية العاملي عن استخراج خمسة عوامل: الأعباء المدركة لدى الإناث، والأعباء المخبرة شخصياً، والمضايقات الجنسية، والدعم التنظيمي غير المناسب، وتأثير الآباء والأبناء. تم التحقق من صدق الاستبانة عن طريق حساب الارتباط بين كل مفردة والاستبانة ككل، حيث تراوحت معاملات الارتباط في العوامل الخمسة بين ٢٥. و٦٤، وكلها موجبة جوهرية. وتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت معدلات الفا بين ٧١. و٨٤. في جميع العوامل باستثناء عامل "تأثير الآباء والأبناء" فلم يحقق معامل ألفا جيد ولا ارتباط كلي جوهرية. (Bergman & Hallberg, 2002)

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

• الخصائص السيكومترية على المشاركات المصريات

أولاً الصدق:

حساب صدق المحك (التلازمي) لاستبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث قامت الباحثة بإجراء صدق المحك حيث استعانت الباحثة بمقياس التعصب الذكوري تجاه القيادات النسائية **Gender Bias Scale for Women Leaders** الذي وضعه كل من: **Diehl, A. B. A., Stephenson, L., Dzubinski, L. M. & Wang, D. C.** (2020) وأعدته الباحثة إلى العربية، وتتكون الصورة الأصلية من (٤٧) مفردة، يُجاب عنها على مقياس ليكرت خماسي من ١ (لا أتفق نهائياً) إلى ٥ (أتفق تماماً)، تم التطبيق على مجموعة مشاركين قوامها (٥٢٧) من الإناث العاملات بمهنة المحاماة بمتوسط عمري بلغ (٤٥,٨) سنة وعدد سنوات الخبرة في وظائفهم بمتوسط (٦,٥)، وقُننت وأسفر تحليل البنية العاملي عن استخراج ستة عوامل: الامتيازات الذكورية، والقيود غير المناسبة، والدعم غير المتكافئ، وتقليل القيمة، والعدائية، والإذعان، وتراوحت قيمة صدق المحك مع مقياس التمييز الجندري المعاصر **Contemporary Gender Discrimination Scale (Ceynar Rosell & Hartman, 2001)** بين ٠,٢٦ و ٠,٤٩، كما تم حساب الصدق الفارقي عن طريق حساب التشبعات من المقياس ككل إلى العوامل الأدنى تشبعًا ومن العوامل الأدنى تشبعًا إلى العوامل الأعلى تشبعًا وتراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٢ و ٠,٦٧. (Diel et al., 2020)، هذا ولقد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للمحك على المشاركات المصريات قيمة (٠,٨٠٤) مما يثبت تمتع المحك بخصائص سيكومترية جيدة على المشاركات المصريات، وكانت نتائج التحليل الإحصائي لمعامل ارتباط صدق المحك كما في جدول (١):

جدول (١) نتائج تحليل صدق المحك ن = (٤٠)

المقياس	معامل الارتباط	الدلالة
التعصب الذكوري تجاه القيادات النسائية	٠,٣٧٢**	دال عند (٠,٠١)

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (١) أنه قد بلغ معامل الارتباط المحك بالمقياس المستخدم في البحث الحالي (٠.٣٧٢)، وهو قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تحقق صدق المحك التلازمي للمقياس.

ثانيًا الثبات:

حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ ثبات استبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث
تم حساب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ الدرجة الكلية لاستبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث ، وكانت النتائج كما في جدول (٢):
جدول (٢) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ استبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث
الدرجة الكلية (ن = ٤٠)

ثقافة مكان العمل تجاه الإناث	معامل ألفا - كرونباخ
الدرجة الكلية للمقياس	٠.٨٢٥

يشير جدول (٢) إلى أنه قد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ قيمة (٠.٨٢٥) مما يثبت تمتع الاستبانة بخصائص سيكومترية جيدة على المشاركات المصريات، ويمكن الركون إلى نتائجها.

• مقياس الهناء الشخصي للعاملين في المنظمات Employee Well-Being in Organizations Scale

Organizations Scale

وضعه كل من: Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015) وأعدته الباحثة إلى العربية، تتكون الصورة الأصلية للمقياس من (١٧) مفردة، يُجاب عنها على مقياس ليكرت سباعي من ١ (لا أتفق نهائياً) إلى ٧ (أتفق تماماً). وقد تم حساب ثبات الاختبار-إعادة الاختبار على مجموعة مشاركين قوامها (٢١٧) موظف في شركة إلكترونيات بنسبة ٥٢.٦% كانوا ذكوراً، وبلغ متوسط العمر ٢٨.٤٥ سنة ومتوسط سنوات الخبرة في العمل ٢.٥، وقد تراوحت معاملات الارتباط في الاتساق الداخلي بين ٩٣.٩٤ و ٩٣.٩٤. وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني ٧٣.٧٣. وهو ارتباط دال عند مستوى ٠.٠١. أما مجموعة المشاركين في حساب الصدق الفارقي والتقاربي والتنبؤي للمقياس فقد بلغت (٤٢٤) موظف بنسبة ٥٣.٤% كانوا ذكوراً، وبلغ متوسط العمر ٢٩.٧ سنة ومتوسط سنوات الخبرة في العمل ٢.٨. وأسفر تحليل البنية العاملي الذي أجري على مجموعة مشاركين قوامها (٢٩٥) موظف عن استخراج ثلاثة عوامل: الهناء

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

الشخصي في العمل، والهناء الشخصي في الحياة، والهناء الشخصي النفسي. وقد تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين ٨٨. و ٩٢. في الأبعاد الثلاثة (Zheng et al., 2015).

• الخصائص السيكومترية على المشاركات المصريات

- أولاً الصدق: حساب صدق المحك (التلازمي) لمقياس الهناء الشخصي للعاملين في المنظمات

قامت الباحثة بإجراء صدق المحك حيث استعانت الباحثة بمقياس الهناء الشخصي في العمل Well-Being at Work Scale الذي وضعه كل من: Demo, G., & Paschoal, T. (2016) وأعدته الباحثة إلى العربية، تتكون الصورة الأصلية من (٢٩) مفردة يُجاب عنها على مقياس ليكرت سباعي من ١ (لا أتفق نهائياً) إلى ٧ (أتفق تماماً)، تم اختيار مجموعتين من المشاركين في الولايات المتحدة الأمريكية، المجموعة الأولى قوامها (٤٠٩) من العاملين في منظمات مختلفة، ونسبة ٦٧% كانوا ذكوراً و ٨٠% منهم تقل أعمارهم عن ٣٦ سنة و ٥٥% منهم عدد سنوات خبرتهم في العمل أقل من ٥ سنوات، أما المجموعة الثانية قوامها (٤٠٠) من العاملين في مدى واسع من الصناعات، ونسبة ٥٨% كانوا ذكوراً و ٨٥% منهم تقل أعمارهم عن ٤٠ سنة و ٤٨% منهم عدد سنوات خبرتهم في العمل أقل من ٥ سنوات. وأسفر تحليل البنية العاملي عن استخراج ثلاثة عوامل: العاطفة الإيجابية، والعاطفة السلبية، والإشباع. وقد تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين ٩٢. و ٩٤. في الأبعاد الثلاثة. وتجاوزت تشبعات كل المفردات ٥. وكلها موجبة (Demo & Paschoal, 2016)، هذا ولقد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للمحك علي المشاركات المصريات قيمة (٠.٨٠٢). مما يثبت تمتع المحك بخصائص سيكومترية جيدة علي المشاركات المصريات، ، وكانت نتائج التحليل الإحصائي لمعامل ارتباط صدق المحك كما في جدول (٣):

جدول (٣) نتائج تحليل صدق المحك ن = (٤٠)

المقياس	معامل الارتباط	الدلالة
الهناء الشخصي في العمل	٠.٤٠٤**	دال عند (٠.١)

** دالة عند مستوى دلالة ٠.١،

يتضح من جدول (٣) أنه قد بلغ معامل الارتباط المحك بالمقياس المستخدم في البحث الحالي (٠.٤٠٤*)، وهو قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تحقق صدق المحك التلازمي للمقياس. ثانياً الثبات:

حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ ثبات مقياس الهناء الشخصي للعاملين في المنظمات تم حساب ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ الدرجة الكلية لمقياس الهناء الشخصي للعاملين في المنظمات ، وكانت النتائج كما في جدول (٤):
جدول (٤) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ استبانة ثقافة مكان العمل تجاه الإناث
الدرجة الكلية (ن = ٤٠)

الهناء الشخصي للعاملين في المنظمات	معامل ألفا - كرونباخ
الدرجة الكلية للمقياس	٠.٨٦١

يشير جدول (٢) إلى أنه قد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ قيمة (٠.٨٦١) مما يثبت تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة على المشاركات المصريات، ويمكن الركون إلى نتائجها.

• الأساليب الإحصائية:

- مقاييس النزعة المركزية (المتوسط)
- معامل ارتباط بيرسون
- معامل حجم الأثر (مربع ايتا)
- مقاييس التشتت (انحراف معياري)
- معامل ثبات ألفا كرونباخ

١١. عرض النتائج ومناقشتها:

• اختبار صحة فرض البحث

ينص الفرض الأول على أنه " توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي، كما أن هناك أثر كبير للتحيز ضد المرأة في العمل (المتغير المستقل) على الشعور بالهناء الشخصي (المتغير التابع)"، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة باستخدام الأسلوب الإحصائي معامل

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي، وكانت النتائج كما في جدول (٥):

جدول (٥) قيمة معامل الارتباط بين متوسط درجات التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي (ن=٢٣٦)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
التحيز ضد المرأة العاملة	١٠,٢٧٩	١٢,٠٦	-٠,٤٢٥**
الهناء الشخصي	٤٥,٠٤	١٠,٥٩	

** دالة عند مستوى دلالة ٠,١

يتضح من جدول (٥) أنه قد بلغ معامل الارتباط بين التحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي، القيمة السالبة (-٠,٤٢٥) وهي دالة عند مستوي (٠,٠١) ومشيرة إلى وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وقامت الباحثة بحساب حجم أثر التحيز ضد المرأة في العمل على الشعور بالهناء الشخصي، وقد كانت النتيجة كما في جدول (٦):

جدول (٦) معامل حجم أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي

حجم أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي	قيمة معامل مربع إيتا	حجم التأثير
٠,٧١٣	كبير	

يتضح من جدول (٦) أنه قد بلغ معامل مربع إيتا (٠,٧١٣) وهي مشيرة إلى حجم أثر مرتفع من المتغير المستقل المتمثل في التحيز ضد المرأة في العمل على المتغير التابع المتمثل في الشعور بالهناء الشخصي، وبذلك تصدق صحة فرض البحث.

• مناقشة وتفسير نتيجة فرض البحث

أسفر تحليل النتائج عن تحقق فرض البحث بوجود علاقة ارتباطية (عكسية) دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للتحيز ضد المرأة في العمل والشعور بالهناء الشخصي، كما أسفرت النتائج عن حجم أثر مرتفع من المتغير المستقل المتمثل في التحيز ضد المرأة في العمل على المتغير التابع المتمثل في الشعور بالهناء الشخصي، وبذلك يتم قبول فرض البحث، ويمكن مناقشة هذه النتيجة في ضوء التعريفات والأطر النظرية حيث تفسر نظرية تحقيق الذات (Deci & Ryan, 2015)، ونظرية تقرير المصير (Ryff & Singer, 2008)

أن مفهوم الهناء النفسي يقتضي وجود الحاجة التي يسعى الفرد لإشباعها، وهنا يمكن اعتبار النجاح والرضا في العمل هو أحد أسباب تحقيق الرفاهية، وفي هذا الصدد فإن تعرض المرأة العاملة للتحيز في مكان العمل يمثل تهديدًا لتحقيق الهناء الشخصي، كما تتفق مع النظرية التصاعدية في تفسير الهناء الشخصي والتي تفترض أن الأحداث، والظروف السعيدة تخلق مشاعر الرضا والهناء، أما الأحداث السلبية تؤدي لخلق مشاعر الاكتئاب والغضب؛ ومن هنا يمكن اعتبار التحيز الذي تتعرض له المرأة العاملة من الأحداث السلبية، وفي نفس الصدد يمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي في ضوء نموذج برما حيث عند مواجهة المرأة العاملة للتحيز في مكان العمل فإنها تشعر بعناصر النموذج بشكل عكسي من سلبية، وعدم الاندماج، وعلاقات سلبية، وتفقد المعنى في العمل، كما أنها تصبح غير قادرة على الإنجاز، مما يؤدي إلى فقدان الشعور بالرضا وبالتالي ارتفاع حجم تأثير التحيز ضد المرأة العاملة على رفاهيتها بشكل عكسي.

وفي سياق متصل نشر مقال ناتج عن دراسة أعدها Dawn & Devon (2018) تم فيه مناقشة العلاقة بين تنظيم مكان العمل، والإجهاد الذي يصيب العاملات، وتطور مشكلات الصحة العقلية المرتبطة بالعمل في بيئات العالم الثالث، وقضايا سياسة العمل الاجتماعي ذات الصلة بالتحيز ضد العاملات، واقترحا أن النساء أكثر عرضة للضغوطات التي تنبع من عدم المساواة الجنسية الموجودة في مكان، ولذلك فالتمييز بين الجنسين يؤدي إلى الإجهاد في العمل، وهو من العوامل النفسية التي تؤثر بالسلب على الصحة النفسية للعاملات.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة – ما تيسر للباحثة – نجد اتفاقًا بشكل عام بين نتيجة الفرض الحالي، ونتيجة البحوث والدراسات التي أجريت على بحوث مماثلة لمتغيرات البحث الحالي، مثل دراسة سناني & بوعطيط (٢٠٢١) في الكشف عن دور جودة حياة العمل في تحقيق الرفاهية النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، والتي أسفرت عن وجود ارتباط قوي دال إحصائيًا بين جودة حياة العمل وتحقيق الهناء الشخصي.

كما قد أشارت دراسة Krsaz, Balogh & Kun (٢٠١٧) إلى أن تمتع الموظفين داخل مهنتهم بمستوى عالي من الهناء الشخصي له دور كبير في نجاح تلك المؤسسات، وأنه من الضروري تقييم الهناء من وقت لآخر، بشكل عام.

١٢. توصيات البحث:

تقدم الباحثة من خلال البحث الحالي مجموعة من التوصيات بناءً على نتيجة الفرض المختبر ومنها:

- السعي لاختيار العاملين في ضوء قدرتهم على التعاون المثمر مع الزملاء والزميلات، والإلتزام بمقتضيات المناخ التنظيمي السليم وأخلاقيات المهنة.
- الاهتمام بحصول المرأة العاملة على ما يلزم من تدريب لممارسة مهام عملها، وعدم اقتصار الحصول على الدورات التدريبية والبعثات على الرجال.
- الحرص على تكليف المرأة العاملة بالمهام والمسؤوليات بما يتناسب مع طبيعتها وتكوينها النفسي في نطاق العمل.
- العمل على تشجيع التعاون المثمر والعلاقات الإنسانية الطيبة في مكان العمل، مما يسهم في خلق بيئة عمل ومناخ تنظيمي آمن للجميع.
- ضمان تنفيذ الإجراءات والسياسات واللوائح التنظيمية التي تحقق العدل والمساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل، دون وجود ثغرات قد لا تكون في صالح المرأة العاملة.
- إيجاد أساليب تمنح الفرصة للرجال والنساء على حد سواء للتعبير عن الآراء والمشاركة في إتخاذ القرار، قد تكون من خلال تمثيل المرأة في مجالس إدارة المنظمات على سبيل المثال.
- السعي لرفع الروح المعنوية للمرأة العاملة من خلال ضمان حصولهن على إجازاتهن المستحقة قانوناً مثل إجازة رعاية الطفل، عن طريق التأكد من عدم إتخاذ قرارات تعسفية تمنعهن من الحصول عليها، وكذلك من خلال اهتمام إدارة الموارد البشرية بوضع جدول الأجور والمكافآت بطريقة عادلة بين الرجال والنساء وعدم التمييز بينهم.
- أهمية قيام المستويات الإدارية العليا في المنظمات بدورها في بث الثقة والطمأنينة في نفوس المرؤوسين والمرؤوسات، وبالتالي يظهر أثر ذلك في تمتع العاملين بقدر كبير من الولاء التنظيمي، والذي يتولى بدوره تحقيق مزيد من النجاح والسعادة التنظيمية.

- ضرورة مراعاة الجانب الإنساني في مكان العمل، وهو ما يقتضي مساعدة العاملين على إحداث التوازن المطلوب بين الأسرة والعمل خاصة بالنسبة للنساء لما هو ملقى على أعتاقهن من أعباء إضافية ذات صلة بأدوارهن كزوجات وأمّهات.

- تحديد معايير واضحة ومحددة لتقييم الأداء بالنسبة للجميع من رجال ونساء.

١٣. البحوث المقترحة:

- تعرض الباحثة في ضوء نتيجة تحليل الفرض الحالي مجموعة من العناوين المقترحة:
- الكشف عن العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة العاملة في صنع واتخاذ القرار.
- التنبؤ بالهناء الشخصي في بيئة العمل من خلال الأسلوب الإداري.
- التحيز ضد المرأة العاملة وتمكين دور المرأة في المجتمع.
- العلاقة بين الهناء الشخصي وتمكين المرأة في الحياة السياسية.
- المهارات الاجتماعية المنبئة بالهناء الشخصي في بيئة العمل.
- دور المرأة العاملة في تحسين العملية التنظيمية ببيئة العمل.
- التوافق النفسي في العمل وعلاقته بالهناء الشخصي لدى المرأة العاملة.
- فعالية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الهناء الشخصي للمرأة العاملة ضحية التحيز الجنسي.

١٤. خاتمة:

في الواقع، إن فكرة التحيز ضد المرأة العاملة لم تنشأ فجأة بشكل كامل، بل تدرجت في الظهور والازدياد مع تطور دور المرأة في المجتمع، واندماجها في الأنشطة المختلفة، وتوليها المناصب، ومع ظهور كل نظرية أضافت إلى غيرها بما ساعد على التطور العام وبلورة المشكلة والتعامل مع وضعية المرأة عبر العالم، مثال على ذلك النظرية النسوية لم تنشأ مرة واحدة كاملة التشكل، والقدرة على التعامل والكشف عن واقع النساء، بل تطورت وفقاً للسياقات الاجتماعية، والثقافات، والآراء، والزمن، وبما ساعد بدرجة أو بأخرى على توسيع الرؤية، والقدرة على ضم فئات جديدة، ومتنوعة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

مما لا شك فيه أن عمل المرأة أصبح واقعًا معاشًا، بشكل موازي لعمل الرجل في شتى المجالات، حتى تلك المجالات التي كانت تقتصر على الرجل، فأصبح لا يمكن إنجاز العمل المتكامل إلا بوجود العنصر النسائي، مما دعا إلى المطالبة بالحقوق التي تكفل للمرأة العيش والهناء، كما أدى ذلك لتطور النظريات على مستوى العالم للنظر إلى عمل المرأة، بالرغم من ذلك؛ مازالت المرأة تعاني من بعض المعوقات داخل بيئة العمل كالتحيز الجنسي، بالإضافة إلى تلك الضغوط التي تحملها من حياتها العائلية، ودورها في المنزل. من هذا المنحى تعرض البحث الحالي لمشكلة التحيز ضد المرأة العاملة، وقد حاولت الباحثة الإلمام بكل مقتضيات البحث العلمي للوصول إلى حجم التأثير على الهناء الشخصي، وعليه فإنه رغم ما تحققه المرأة المعاصرة في مجال العمل من مكاسب، وامتيازات تتأثر بمشكلة التحيز ضدها، ومن الأمور المسلم بها أن مشاركة المرأة في كافة المجالات، وتمكينها يقود إلى التقدم، وتحقيق التنمية المستدامة.

١٥. قائمة المراجع:

- أبو حلاوة، محمد السعيد. (٢٠١٩). علم النفس الإيجابي، ماهيته، ومنطلقاته وآفاقه المستقبلية. مجلة العلوم النفسية العربية، ٢٤، ١٧ — ٣٣.
- الأمم المتحدة (٢٠٢٣). تقرير أممي جديد يكشف عن تحيز مزمّن ضد المرأة على مدى العقد الماضي.
- تقرير أممي جديد يكشف عن تحيز مزمّن ضد المرأة على مدى العقد الماضي | أخبار الأمم المتحدة (un.org)
- أنور، خالد ونويسر، سحر. (٢٠١٩). الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري بمحافظة الشرقية. مجلة العلوم الزراعية المستدامة، ٤٥ (١)، ٥٣ — ٧١.
- أيمن، ياسمين، محمد، أيوب. (٢٠٢١). المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في ظل جائحة فيروس كورونا COVID-19 دراسة مقارنة مطبقة على العاملات بالمستشفيات العامة والخاصة بمحافظتي القاهرة والجيزة. دراسات في الخدمة الاجتماعية، ٥٤ (٤)، ٨٨٣ — ٩٢٤.

- التميمي، رافد وناصر، أشواق. (٢٠١٩). الشخصية المبدعة وعلاقتها بالهناء النفسي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، مجلة الطريق للتربية والعلوم الاجتماعية، ٦ (٣)، ٥٦-٧٥.
- توجي، عائشة. (٢٠٢١). نظريات الرفاهية النفسية في العمل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة سيدي بلعباس بالجزائر، الملتقى الوطني.
- جمال، محمد حماد. (٢٠١٦). دور وواقع تمكين المرأة في القطاع غير الرسمي، دراسة حاله للمرأة المعيلة في الريف، دار المنظومة.
- جونز، فيليب. (٢٠١٠). النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية - مصر العربية للنشر والتوزيع.
- الحسن، إحسان محمد. (٢٠١٥). النظريات الاجتماعية المتقدمة. ط ٣ دار وائل للنشر.
- حسنين، مروة محمود. (٢٠٢٢). رأس المال النفسي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية. دراسات تربوية واجتماعية جامعة حلوان، ٢٩، ٨٨ - ١٤٨.
- حسين، عبير محمد. (٢٠١٩). قياس الهناء النفسي لدي معلمي المدارس الحكومية والأهلية في مدينة الموصل. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، ١٥ (٤)، ٥٩ - ٨٢.
- حموده، رشا السيد. (٢٠١٨). مؤشرتا التمييز بين الجنسين من منظور النوع الاجتماعي في الأسرة المصرية. مجلة كلية الآداب جامعة المنصورة، ٦٢، ١١٣٣ - ١١٧٥.
- الخميسي، منال محمد غانم & القرشي، فتحية حسين. (٢٠١٩). معوقات الأداء المهني للأمر العاملة وأساليب مواجهتها دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة. مجلة البحث العلمي في الآداب، ٢٠ (٢١)، ٧١-٩٢.
- الدسوقي، محمد غازي، وأبو السعود، شادي محمد، والعميري، منى موسى. (٢٠٢٣). الخصائص السيكومترية لمقياس الهناء الشخصي لدى معلمات

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات المصريات

- المرحلة الابتدائية بمطروح. مجلة جامعة مطروح للعلوم التربوية والنفسية، ٥ (٣)، ١٤٥ - ١٧٥.
- رشيد حسين البارودي. (٢٠١٣). الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع.
- الزهيري، أميرة أحمد. (٢٠٢١). أثر القيادة الخادمة في الرفاهية النفسية للعاملين :دراسة التأثير الوسيط في الثقة في القائد «التطبيق على قطاع البنوك التجارية المصرية. المجلة العربية للإدارة، ٤١ (٤)، ٥٣ - ٨٦.
- سناني لبنى & بوعطي جلال الدين. (٢٠٢١). دور جودة حياة العمل في تحقيق الرفاهية النفسية والاجتماعية في بيئة العمل. مجلة سوسولوجيا، ٥ (٣)، ٨٤-٩٧.
- سناني لبنى & بوعطي جلال الدين. (٢٠٢٣). الرفاهية النفسية: مدخل نظري. مجلة المصباح في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، ٣ (٢)، ٥٨-٧٣.
- الضبع، فتحى. (٢٠١٩). التسامي بالذات والشغف الكمالية العصبية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. المجلة التربوية جامعة سوهاج، ٦٣، ٢٧ - ٩٧.
- العتيبي، بدرية بنت محمد. (٢٠١٩). الأبعاد الاجتماعية لتمكين دور المرأة العاملة بالمجتمع السعودي في ضوء رؤية ٢٠٣٠. مجلة الإنسانيات آداب دمنهور، ٥٣، ٢٢١ - ٢٨٥.
- فؤاد، هند. (٢٠١٥). تفتيش العمل : المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية (عرض كتاب). المجلة الاجتماعية القومية ٥٢ (١)، ١٦١ - ١٧٤.
- المجلس القومي للمرأة. (٢٠١٧). الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ م، ط١، المجلس القومي للمرأة، ٨٧.
- محمد، زينب بركة الله، ومحمد، حاتم عبد المنعم، وعامر، الشيماء بدر. (٢٠٢٠). المشكلات الاجتماعية للعمال غير المنتظمة من الإناث دراسة ميدانية

في محافظة سوهاج. مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية
جامعة عين شمس، ٤٩ (٢)، ٢٤١ – ٢٧٢.

— يونس، مرعي سلامة. (٢٠١١). علم النفس الإيجابي للجميع، مقدمه، مفاهيم
وتطبيقات في العمر المدرسي، مكتبة الأنجلو المصرية.

— منيره محمد فرج. (٢٠١٨). التميز الوظيفي ضد المرأة العاملة في المجتمع الليبي،
كلية الآداب، جامعة عين شمس دار المنظومة.

— نجاح، عزازية. (٢٠٢١). المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة
كورونا. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية قسم علم
الاجتماع.

- Aidla, A., Kindsiko, E., Poltimäe, H., & Haal, L. (2022). To work at home or in the office? Well-being, information flow and relationships between office workers before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Facilities Management*, 21(2).
- Alegre, E. M., & Labajo, J. K. M. (2023). The Impact of Work Stress on the Psychological Well-being of Public Elementary School Teachers. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(2), 719-727.
- Ammupriya, A. & Preetha, S. (2023). Enhancement of Work Engagement through HRIS Adoption Mediated by Workplace Well-being. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 20 (1), 1-18.
- Annual Report of the American Psychological Association. (2016). *The American psychologist*, 71(5S), S1–S50.
- Arnoldi, E., Bosua, R. and Dirksen, V. (2021). “Mapping themes for the well-being of low-skilled gig workers: Implications for digital platform design”. *Journal of Transient Migration*, 5 (1), 55-75.
- Ayari, A. (2023). Unconscious Bias Against Women at Work. In E. Al A'ali, M. Masmoudi, & G. AlSaffar (Eds.), *Corporate Psychology and Its Impact on Diversity, Equity, and Inclusion*, 94-110, IGI Global.

-
- _ Batool, F. (2020). Gender discrimination at workplace and mental health of women: A systematic literature review. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(8), 622-633.
 - _ Bergman, B., & Hallberg, L. (2002). Women in a male-dominated industry: Factor analysis of a Women workplace Culture Questionnaire Based on a grounded theory model. *Sex Roles*, 46(9), 311-322.
 - _ Boonzaier, P., Eksteen, M. J., du Plessis, T., & Barkhuizen, E. N. (2023). Gender perspectives on the current application of young responsible pharmacist management competencies. *South African pharmaceutical journal*, 90(6), 28-34.
 - _ Brescoll, V. (2016). "Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders". *The Leadership Quarterly*, 27 (3), 415-428.
 - _ Chatterjee, A., & Shenoy, V. (2023). Understanding gender discrimination and biasness in the workplace: voice from women segment. *Strategic HR Review Journal*, 22 (4), 126-130.
 - _ Dawn, G., & Devon, G. (2018). *Women, Mental Health, and the Workplace in a Transnational Setting*. Oxford University Press is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Social Work*, 31 (1), 5- 11.
 - _ Deci, E., & Ryan, R. (2015). Self-Determination Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*.
 - _ Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Paidéia*, 26 (63), 35-43.
 - _ Denissen, A., & Saguy, A. (2014) Denissen, A.M., & Saguy, A.C. (2014). Gendered homophobia and the contradictions of workplace discrimination for women in the building trades . *Gender and Society*, 28 (3), 381-403.
 - _ Derks, B., Ellemers, N., Laar, C., & Groot, k. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50, 519-535.
 - _ Dhiman, S. (2021). *The palgrave handbook of workplace well-being*. Springer Nature Switzerland AG, Cham, Switzerland.

- Diehl, A., Stephenson, A., Dzubinski, L., & Wang, D. (2020). Measuring the invisible: Development and multi-industry validation of the Gender Bias Scale for Women Leaders. *Human Resource Development Quarterly*, 31, 249–280.
- Diener, E. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2000). “Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index”. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Ellemers, N. (2014). Women at Work: How organizational features impact career development. *Behavioral and Brain Sciences*, 1(1) 46–54.
- Fatima, T., Bilal, A., Imran, M., & Sarwar, A. (2021). Manifestations of workplace ostracism: an insight into academics’ psychological well-being. *South Asian Journal of Business Studies*, 12 (1), 79-103.
- Feng, L., & Zhong, H. (2021). Interrelationships and methods for improving university students' sense of gain, sense of security, and happiness. *Frontiers in Psychology*, 12, 729400.
- Fisher, C. (2010), “Happiness at work”. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4), 384-412.
- “Gender pay gap in U.S. 2020 held steady in”, Pew Research Center, available at: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/05/25/gender-pay-gap-facts/>
- Gadzali, S. (2023). Application of work-life balance in banking: A study of its impact on employee well-being. *Return Study of Management Economic and Business*, 2(8), 814-820.
- Garcia J., and Otto, K. (2019) .“Better together: a model for women and LGBTQ equality in the workplace”. *Frontiers in Psychology*, 10, 272-289.
- Grawitch, M., & Trares, Sh., & Kohler, J. (2019). Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *International Journal of Stress Management*. 14, 275-293.
- Gomes, A., Goncalves, G., Sousa, C., Santos, J., Giger, J. (2022). Are we getting less sexist? A ten-year gap comparison analysis of sexism in a Portuguese sample. *Psychological Reports*, 125 (4), 2160–2177.

أثر التحيز ضد المرأة العاملة على الشعور بالهناء الشخصي لدى عينة من النساء العاملات
المصريات

-
- Guedes R., Silva A., Coelho E. (2007). Violência conjugal: problematizando a opressão das mulheres vitimizadas sob olhar de gênero. *Rev Eletr Enferm.* 9(2), 362-378.
 - Guest, D. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.
 - Haar, J., Harris, C., & Myers, B. (2023). The effects of work-life balance on the well-being of older workers: same-same or same-different?. *International Journal of Manpower*, 44 (7).
 - Henry L. Tischler,(1990) *Introduction To Sociology*, Library of Congress.3ed edition, Chicago, Pp.78179.
 - Hing, L., Sakr, N., Sorenson, J., Stamarski, C., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Review*, 33, 1-25.
 - ILO ACT/EMP: Women in business and management, Gaining momentum, Global report, 2015.
 - (٢٠٢٠)**James, C.** Gender Biases against Women in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 11(2), 25 -31.
 - Khalid, M. Q. (2024). Manifestations of bias against women in society from the perspective of College of Education for Human Sciences female students. *Journal of Education College Wasit University*, 54 (2), 377-394.
 - Kalev, A., & Deutsch, G. (2018). Gender inequality and workplace organizations: understanding reproduction and change in Risman, B., Froyum, C. & Scarborough, W. (2018). *Handbook of the Sociology of Gender*. Switzerland: Springer International Publishing AG.
 - Kenny, D. (2007). Stress management. In S. Ayers, A. Baum, C. McManus, S. Newman, K. Wallston, J. Weinman, & R. West (Eds.), *Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine* (2nd ed.), 403-407. Cambridge University Press (CUP).
 - Keyes, C. (1998). “Social well-being”. *Social Psychology Quarterly*, 61 (2), 121-140.

- Kim, g., Kim, J., Lee, S., Sim, J., Kim, Y., Yun, B., & Yoon, J. (2020). Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms. PLoS ONE, 15 (7), 1-13.
- King, E., Bostford, W., Hebl, M., Kazama, S., Dawson, J., & Perkins, A. (2012). Benevolent sexism at work: Gender differences in the distribution of challenging developmental experiences. Journal of Management, 38 (6), 1835-1866.
- Kou, L., Xu, H. & Kwan, M. (2018). “Seasonal mobility and well-being of older people: the case of ‘snowbirds’ to Sanya, China”. Health and Place, 54, 155-163.
- Kumar, A., Gadgil, A., Prasad, K., Kumar, N., & Veena Prasad Vemuri, V. (2023). Supporting mental well-being in the workplace - A study. Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities, 6 (2), 338-345.
- Li, Y., Xu, S., Yu, Y., & Meadows, R. (2022). The well-being of gig workers in the sharing economy during COVID-19. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 35 (4), 1470-1489.
- Lopes, S., Dias, P., Sabino, A. Cesario, F., & Peixoto, R. (2022). Employees’ fit to telework and work well-being: (in)voluntariness in telework as a mediating variable?. Employee Relations: The International Journal, 45 (1), 257-274.
- López-Ibor, Rocio A., Mangas, L., Cornejo, J., and Briones J. (2015). Gender Discrimination in Promotion: The Case of Spanish Labor market. Universidad Complutense Demadrid. Madrid. España.
- Love, I., Nikolaev, B., & Dhakal, C. (2024). The well-being of women entrepreneurs: the role of gender inequality and gender roles. Small Business Economics, 62 (1), 325-352.
- Maia, M., Lamego, G., Elliff, C., Del Favero, J., Leonel, J., & Marcolin, C. (2024). Harassment and bullying aboard: Impacts of gender inequality on ocean professionals. Marine Policy, 160, 105946.
- Marmot, M. (2023). The Santander Global Wellbeing Index. <https://www.santander.com/en/press-room/press-releases/2023/10/global>

wellbeingindex#:~:text=The%20index%20measures%20well%2Dbeing,is%2066%20out%20of%20100.

- Masser, B., & Abrams, d. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51(9/10), 609-615.
- Matud M. & Lopez-Curebelo M. & Delma F. (2019); Gender and Psychological well-being. *International journal of enviromental Research and public health* 16 (19):3531.
- Meeussen, L., Begeny, C., Peters, K., & Ryan, M. (2021). In traditionally male-dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Psychology*, 52 (8), 588-601.
- Mirabito, A., and Berry, L. (2015), “You say you want a revolution? Drawing on social movement theory to motivate transformative change”. *Journal of Service Research*, 3 (18), 336-350.
- Mittal, M., Morgan, A., Du, J., Jiang, J., Boekeloo, B., & Jessica N. Fish, J. (2023). “Each week feels like a mountain”: The Impact of COVID-19 on mental health providers’ well-being and clinical work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 54 (1), 103-110.
- Morando, M. (2023). Disentangling Workplace Sexism in Age Generations: A Multi-Group Analysis on the Effects on Job Satisfaction and Task Performance. *Administrative Sciences*, 13, 1-15.
- Murphy, N., Zheng, Y., Shivaram, A., Vollman, E., & Richland, L. (2021). Bias and sensitivity to task constraints in spontaneous relational attention. *Journal of experimental child psychology*, 202, 104981.
- Pratiwi, E., & Davina, S. (2023). The impact of workplace wellbeing on job performance with work engagement as a mediating variable. *Journal of World Science*, 2(8), 1130-1136.
- Pratiwi, I., & Kusnanto, Y. (2020). The Correlation between Personality and Family Support and Subjective Well-Being for Patients with Diabetes Mellitus. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 9146-9170.

- Pujar, S. (2016). Gender Inequalities in the cultural sector. Culture Action Europe.
- Putra, A., Kusumawati, E., & Kartikasari, D. (2024). Psychological Empowerment and Psychological Well-Being as Job Performance Mediators. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 127–141.
- Russell, E., & Daniels, K. (2018). Measuring affective well-being at work using short-form scales: Implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, 71(11), 1478–1507.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*. 9 (1), 13-39.
- Saad, M. (2019). Workplace gender discrimination and job performance in Egypt: The moderating role of equity sensitivity. *American Journal of Applied Psychology*, 7(1), 11-19.
- Saeed, S., Hassan, I., Dastgeer, G., & Iqbal, T. (2021). The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), 47-72.
- Stamarski, C., & Hing, L. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-20.
- Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, Suyono, J., & Usman, I. (2021). Gender discrimination and unfair treatment: Investigation of the perceived glass ceiling and women reactions in the workplace – evidence from Indonesia. *International Journal of Economics and Management*, 15 (2), 297-313.
- Krueger, J. (2012). Seligman's Flourish: The Second Coming [Review of Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being, by Martin E. P. Seligman]. *The American Journal of Psychology*, 125(1), 121–124.
- Vaamonde, J., & Omar, A. (2017). Perceptions of organizational justice and ambivalent sexism: The moderating role of

- individualism-collectivism. *Revista de Psicología*, 35 (1), 31-60.
- _ Viejo C. Gómez - López M. & Ortega - Ruiz R. (2018). Adolescents' psychological well - being: A multidimensional measure. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2325.
 - _ World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>
 - _ Yesilirmak, A., Ekmekci, O., Karapinar, P. (2023). Desire to work with woman manager: interplay between sexism and organizational culture. *Gender in Management: An International Journal*, 38 (5), 581-598.
 - _ Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.