

جامعة ابن خلدون تيارت
University Ibn Kaldoun Tiaret



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علوم النفس والفلسفة والأورطفونيا
Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل. م. د

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من بلدية ولاية تيسمسيلت

إشراف:

إعداد:

أ. د سمير بن موسى

الحاج عثمان نصيرة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر - أ -	قريني أحمد
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	سمير بن موسى
مناقشا	أستاذة محاضرة - أ -	حمدادة ليلي

الموسم الجامعي : 2024/2023

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل أولاً إلى أستاذي المشرف على هذا العمل أ/د سمير بن موسى وعلى متابعته دائمة لنا من خلال حصص تأطير ، كذلك أتوجه بالشكر لكل من ساندني في إنجاز هذه المذكرة من قريب وبعيد ، بداية من أساتذتي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية كل باسمه وبرتبته زملاء التخصص ، عائلتي الكريمة ممثلة في زوجي و والديا الكريمين .

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى المرأة العاملة ببلدية تيسمسيلت ، على عينة قوامها 70 مفردة شملت العاملات وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي وبالاعتماد على أداة الدراسة المتمثلة في المقاييس ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي :

*توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات و التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت .

*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية : تقدير الذات ، التوافق المهني ، المرأة العاملة

Abstract :

The current study aimed to reveal the relationship between self-esteem and professional compatibility among working women in the municipality of Tissemsilt, on a sample of 70 individuals that included female workers, using the descriptive correlational approach and relying on the study tool represented by scales. The study concluded with a set of results that are

- There is a statistically significant correlation between self-esteem and professional compatibility among female workers in the Tissemsilt municipality
- There are no statistically significant differences in the level of self-esteem among female * Tissemsilt municipal workers due to the marital status variable
- There are no statistically significant differences in the level of professional compatibility * among female workers in the municipality of Tissemsilt due to the marital status variable

Keywords: self-esteem, professional compatibility, working women

قائمة المحتويات :

الصفحة	العنوان
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة
ت	قائمة المحتويات
ث	قائمة الجداول
د	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول : تقديم الدراسة	
5	عرض الإشكالية
7	فرضيات الدراسة
7	أسباب اختيار موضوع الدراسة
8	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	الدراسات السابقة
10	التحليل النقدي للدراسات السابقة
الفصل الثاني : الاطار النظري	
13	تمهيد
13	تعريف تقدير الذات
14	مستويات تقدير الذات
15	أهمية تقدير الذات

16	قياس تقدير الذات
17	العوامل المؤثرة في تقدير الذات
18	أبعاد تقدير الذات
18	خلاصة
19	تمهيد
19	تعريف التوافق المهني
20	مظاهر التوافق
21	العوامل المؤثرة في التوافق المهني
22	خصائص التوافق المهني
23	تمهيد
23	تعريف المرأة العاملة
24	أسباب خروج المرأة للعمل
25	مشكلة العلاقة بين المرأة والمسؤول والإدارة
26	انعكاسات خروج المرأة للعمل
27	خلاصة
الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية	
30	تمهيد
30	المفاهيم الإجرائية
30	المنهج المستخدم
30	أهداف الدراسة استطلاعية
30	مجالات الدراسة الاستطلاعية (المكاني ، الزماني ، البشري)

34	أدوات الدراسة الاستطلاعية
35	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية
39	أهداف الدراسة الأساسية
40	المجالات الدراسة الأساسية
40	عينة الدراسة الأساسية
42	الأساليب الإحصائية المستعملة
43	خلاصة
الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها	
46	عرض نتائج الفرضية الأولى
46	نتائج تحليل إجابات الأفراد على إجمالي العبارات والأبعاد الخاصة ب تقدير الذات
46	نتائج تحليل إجابات الأفراد على إجمالي العبارات والأبعاد الخاصة بالتوافق المهني
49	عرض نتائج الفرضية الثانية
50	عرض نتائج الفرضية الثالثة
51	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
51	مناقشة نتائج الفرضية الثانية
53	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
54	خاتمة
55	الاقتراحات والتوصيات
57	قائمة المصادر والمراجع
63	قائمة الملاحق

قائمة الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
02	توزيع العينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	32
03	توزيع العينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحلة الاجتماعية	32
04	توزيع العينة حسب متغير خبرة	33
05	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	33
12	صدق الاتساق الداخلي الخاص الخاص بتقدير الذات	36
13	صدق الاتساق الداخلي الخاص الخاص بالتوافق المهني	37
18	ثبات أدوات الدراسة	39
20	توزيع المتغيرات الديموغرافية على الدراسة الأساسية	40
28	اختبار اعتدالية التوزيع	42
29	عرض نتائج الفرضية الأولى	45
30	مجال المتوسط الحسابي ومستوى تطبيقه	46
31	نتائج تحليل إجابات الأفراد على إجمالي عبارات وأبعاد الخاصة بالتقدير الذات	47
32	نتائج تحليل إجابات الأفراد على إجمالي عبارات وأبعاد الخاصة بالتوافق المهني	48
33	عرض نتائج الفرضية الثانية	49
34	عرض نتائج الفرضية الثالثة	50

مقدمة :

بفعل التغيرات الاجتماعية التي حدثت منذ قيام الثورة الصناعية وإلى غاية يومنا هذا ، والتطور السريع الذي شمل جميع الميادين وشتى المجالات، جعل النظرة إلى المرأة تتغير خاصة في مجالات العمل

حيث سمح لها بالمشاركة في الإنتاجية ، وبهذا تعددت أدوار المرأة بين الحياة العملية والحياة الزوجية و ووجبات تربية الأبناء ، فالدخول إلى عالم الشغل يعد من الأهداف التي يسعى الإنسان لتحقيقها وبلوغها بكل الوسائل الممكنة ودخول المرأة لمجال العمل له أهداف من هذه الأهداف هو تحقيق تقدير لذاتها ، فمصطلح الذات هو الذي يصور للإنسان فرديته الخاصة به ، فإدراك الذات من محاور الأساسية لتنظيم الشخصية وكذلك تحديد السلوك الإنساني خاصة إذا تعلق بالمرأة ، ويعد مفهوم تقدير الذات من المفاهيم المرتبطة بشكل مباشر بالفكرة أو التصور الذي يضعهما الإنسان لنفسه وذاته ، فتقدير المرأة العاملة لذاتها يمثل أحد الطاقات الإيجابية من خلال أنها تسعى لإيجاد نفسها دائماً، الذي يشعرها بنوع من التوافق مع نفسها ومع مهنتها خاصة وبالحديث عن متغير تقدير الذات ، فإن هدف هذه الدراسة مرتبط بمتغير آخر لا يقل أهمية عن المتغير الأول وهو التوافق المهني ، حيث نعتقد أن هناك ارتباطاً قائماً بين كل من تقدير الذات والتوافق المهني كون مفهوم تقدير الذات هو مفهوم محوري في مجال علم النفس ، وكذلك هو الحال بالنسبة لمفهوم التوافق المهني في مجال علم النفس والعمل والتنظيم ، وهن هنا جاءت دراستنا للبحث في علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى المرأة العاملة ببلدية تيسمسيلت .

وقد تم تقسيم المذكرة إلى أربعة فصول وسيتم ذكر أهم ما جاء في كل فصل :

الفصل الأول : وتم التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة وطرح مجموعة من التساؤلات الخاصة بها ومن ثم التوجه نحو صياغة فرضيات خاصة بهذه الأسئلة ، كما تم التطرق إلى الأسباب التي أدت إلى القيام بالدراسة ، وكذا التعرّيج على أهداف وأهمية الدراسة ، وفي الأخير تم تناول الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة ، وإعطاء تحليل نقدي لها

الفصل الثاني : الإطار النظري وفيه تم التطرق للمتغير المستقل في الدراسة والذي هو تقدير الذات من خلال تعريفه وتبيان أهميته ، و كيفية تحقيقه ، ومجموعة من العناصر الأخرى المتعلقة به

وتم التطرق فيه للمتغير التابع وهو التوافق المهني من خلال أيضا تعريفه و تبيان أهميته وأبعاده.... الخ

بالإضافة إلى التطرق للمرأة العاملة .

الفصل الثالث : وتم التطرق فيه إلى أهم الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة حيث تم تناول الدراسة استطلاعية وذلك من خلال تناول المنهج المستخدم وأهداف الدراسة استطلاعية ، وذكر حدود الدراسة الاستطلاعية (الزمانية ، المكانية ، البشرية) ، وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة والتأكد من خصائصها السيكومترية ، والدراسة الأساسية من خلال التطرق إلى أهداف الدراسة الأساسية ، و أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة .

الفصل الرابع : وتم التطرق فيه إلى أهم النتائج المتحصل عليها من اختبار فرضيات الدراسة وكذلك مناقشتها، و التطرق إلى مقترحات الدراسة .

الفصل الأول :

تقديم الدراسة

الفصل الأول :تقديم الدراسة

صياغة إشكالية الدراسة

صياغة الفروض المتعلقة بالدراسة

تحديد أسباب القيام بالدراسة

تحديد أهداف الدراسة

تحديد أهمية الدراسة

الدراسات السابقة والتعقيب عليها

عرض الإشكالية :

لقد أدت التحولات التكنولوجية والثقافية والاجتماعية إلى تطور في مفهوم العمل فبعدما كان في السابق يقتصر على الرجل فقط أصبح الآن أيضا للمرأة شأن فيه وذلك من خلال ما نلاحظه من تقلد المرأة للعديد من المناصب في مختلف القطاعات وشتى الميادين ، وبالتالي دخلت المرأة إلى ميدان العمل من خلال بذل طاقة وجهد وذلك لإشباع حاجة معينة وإشباع حاجة معينة

و من هذه الحاجات التي تسعى المرأة العاملة لإشباعها نجد تقدير الذات ، فقد استطاعت المرأة أن العاملة المتزوجة بفضل عملها أن تغير من طبيعة السلطة داخل الأسرة فبعدما كان دور المرأة يخضع لسلطة الزوج ويلبي رغباته هي اليوم تناقشه في اتخاذ القرارات وتحقيق رغباتها وذلك من خلال السماح لها بالعمل بعد الزواج هذا من جهة ومن ناحية أخرى أصبحت طبيعة السلطة تعرف نوعا من المرونة بعدما كانت تتميز بالتسلط والقسوة في ضل العائلة التقليدية. (دراسة لحسن عبد الرحمان 2010) .

ولأن تقدير الذات يعد من احد عوامل الأساسية التي تساهم في نجاح الفرد وهذا ما دلت عليه دراسة مارش وزملاؤه (1983) ، ولهذا جعله أبراهم ماسلو في اعلي سلم حاجات المتعلقة بالإنسان وهذا تأكيد على أن تقدير الذات يؤثر على السلوك فهو يساعد على تخطي الصعوبات ومواجهة الضغوط وهذا ما أكدته دراسة دكلوا (2004) ، وإن المتخصص لبعض الأدبيات يجد أن تقدير الذات ارتبط مع العديد من المتغيرات التنظيمية والتي منها الرضا الوظيفي ، حيث دلت دراسة محمد عزت عربي 2020 على وجود ارتباط ايجابي بين كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي فالموظف يزيد رضاه عندما يكون لديه تقدير ذات مرتفع ، ولهذا نجد الباحثين في المجال النفسي والإداري اهتموا بدراسة تقدير الذات ومن الأدبيات ذات صلة نجد (Shavelson, R. J. and Bolus, R. (1982) ، حيث كان الهدف من هذه الدراسة هو اختبار افتراضات متعددة الأوجه البناء الهرمي مع مفهوم تقدير الذات ، كذلك دراسة

(Marsh, H. W., Parker, J. W., & Smith, I. D. (1983) ، حيث دلت هذه الدراسة أن تقدير الذات له أبعاد ومجالات عديدة منها ما هو مرتبط بشخصية الفرد ، وعليه فإذا كان الفرد يصل إلى

تقدير ذات معين بفعل تطوره وتفاعله مع محيطه وزملائه في العمل فإن ذلك يظهر من أهمية بمكان قياس هذا التقدير والتعبير عنه وفي هذا الصدد فقد صممت العديد من مقاييس التي تقيس لنا تقدير الذات منها كوبر سميث (CooperSmith, 1967) ، حيث يقيس مجموعة الاتجاهات والمعتقدات للفرد وتوقعه للنجاح أو الفشل ومقدار الجهد الذي ينبغي أن يقوم به ، كذلك مقياس روزنبراغ (Rosenberg, 1962) ،

وهو أيضا من المقاييس التي يمكن اعتمادها في قياس تقدير لدى الأفراد ومن هنا يظهر لنا جليا اهتمام المؤلفين و مفكرين نفسانيين بمتغير تقدير الذات ، إذن من خلال ما سبق نرى جليا أهمية تقدير الذات عند الأفراد خاصة المنتمين إلى مؤسسة أو منظمة معينة ولذلك نرى المؤسسات التي فيها العاملون لديهم تقدير عالي لذواتهم فانه ينعكس بالإيجاب على سيرورة وتقدم المؤسسة ، بينما العكس يحدث عند الأفراد الذين لديهم تقدير ذات منخفض فهو بشكل مباشر أو غير مباشر ينعكس بالسلب على أداء المنظمة بشكل عام حيث يمكن أن يؤدي به إلى سوء التكيف وعدم اتزان وتوافق مهني ، ومن هنا فإن التوافق المهني له هو الأخر أهمية كبيرة على العامل والمنظمة وفي هذا الصدد تشير العديد من الدراسات والأبحاث على ضرورة الاهتمام به ومن أمثلة هذه الدراسات نجد دراسة مكناسي محمد (2007) والتي دلت على أن توافق المهني له علاقة بالضغط المهنية ، وكذلك دراسة ، وبالعودة إلى عينة الدراسة المتمثلة في المرأة العاملة فقد وردت أدبيات ذات صلة والتي ربطتها بالتوافق المهني ومن أمثلتها دراسة نبيلة و نوردين (2018) ، حيث تناولت هذه الدراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة ودلت نتائجها على وجود علاقة ارتباطيه وهذا ما يؤكد تفاعل التوافق المهني مع بعض المتغيرات الأخرى كالرضا الوظيفي دراسة محمد ابوبكر (2020)

و جودة بيئة العمل دراسة لامية بوبيدي (2019) ، المناخ التنظيمي دراسة زيتوني عبد القادر ، ايهاب محسن حمود(2017) ، وبالعودة إلى متغيرين الرئيسيين في الدراسة تقدير الذات والتوافق المهني فقد أجريت مراجعات دورية ذات صلة بهما منها دراسة قرومي عبد الحق (2014) ، ومن تسعى الدراسة الحالية إلى التأكد من العلاقة القائمة بينهما وفي هذا الصدد تم طرح التساؤلات التالية :

*هل توجد علاقة ارتباطيه بين تقدير الذات و التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت ؟

*ما مستوى تقدير الذات لدى عاملات بلدية تيسمسيلت ؟

*ما مستوى التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت ؟

*هل توجد فروق في مستوى تقدير الذات لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟

*هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟

الفرضيات الدراسة :

*لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات و التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت .

*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .

ملاحظة : تساؤلات الخاصة بمستويات هي تساؤلات استكشافية لا نقوم بصياغة فرضيات الخاصة بها ونكتفي بالأهداف فقط .

* أسباب القيام بالدراسة :

* ميول الباحثة وشغفها للقيام بدراسة مثل هكذا متغيرات متعلقة بشخصية العامل

* من أجل إثراء المكتبة بمزيد من الأبحاث حول المتغيرات التنظيمية

* البحث يدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر (كمقرر علمي)

* أهداف الدراسة :

- الكشف عن علاقة بين تقدير الذات و التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت .
- التعرف على مستوى تقدير الذات لدى عاملات بلدية تيسمسيلت.
- معرفة مستوى التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت.
- محاولة التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستويات تقدير الذات والتوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت .

* أهمية الدراسة : ويمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى قسمين أهمية أكاديمية و أهمية عملية

***الأهمية الأكاديمية :** تكمن الأهمية الأكاديمية للدراسة من أهمية الموضوع المتناول والذي هو تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال بلدية تيسمسيلت حيث أن هناك عدد قليل من الدراسات التي جمعت متغيري تقدير الذات والتوافق المهني في حدود اطلاعنا ،

* الأهمية التطبيقية :

تم التركيز على عينة مستهدفة المتمثلة في لدى عاملات في مؤسسة عمومية للخدمة الأفراد والتي تتمثل في بلدية متواجدة بولاية تيسمسيلت ، من المتوقع أن تفيد دراستنا في كونها تصب في اتجاه تحسين أداء العمال من خلال تحقيق التوازن السلوكي .

- الدراسات السابقة :

توجد العديد من مقاربات التي تفيد بكيفية توظيف الدراسات السابقة في البحث منها ما هو متبع في هذه الدراسة، هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني وتناولته من زوايا مختلفة وسوف نستعرض بعض منها من أجل الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها ، مع تقديم تعليق عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف ومدى الاستفادة منها في الباحث .

الدراسات التي تناولت متغير تقدير الذات :

- دراسة علي عبد الحسن حسين (2011) : بعنوان التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية الرياضة حيث هدفت هذه الدراسة على الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي الاجتماعي وتقدير الذات على عينة مكونة من 120 طالب اختيروا بطريقة عشوائية وذلك باستخدام مقياس التوافق النفسي ومقياس تقدير الذات باعتماد المنهج الوصفي ودلت النتائج على وجود علاقة بين متغيرين .

- دراسة حساني رشيد ، مخنن شيماء (2023) : بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ ثانوي ، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ ثانوي على عينة مكونة من 60 تلميذ عن طريق استخدام مقياس تقدير الذات ومقياس التوافق المهني باعتماد المنهج الوصفي ودلت النتائج الخاصة بالدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق النفسي .

- الدراسات التي تناولت متغير التوافق المهني :

دراسة بدرية محمد يوسف رواحية : بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة على عينة تكونت من وذلك باستخدام مقياس تقدير الذات ومقياس التوافق المهني وبتطبيق المنهج الوصفي ودلت النتائج الخاصة بالدراسة على وجود علاقة بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة .

- الدراسات التي جمعت بين متغيرين التوافق المهني وتقدير الذات :

دراسة قرومي عبد الحق (2014) : بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية ، تم اعتماد مقياس كل من تقدير الذات و التوافق المهني على عينة مكونة من 83 أستاذ باستخدام المنهج الوصفي و دلت النتائج هذه الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات و التوافق المهني .

- دراسة طه ربيه طه عدوي و عاطف مسعد الشريبي (2020) : بعنوان الازدهار النفسي وتقدير الذات كمؤشر للتنبؤ بالتوافق مع الحياة الجامعية لدى طلاب جامعة قطر، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الازدهار النفسي وتقدير الذات مع التوافق في حياة طلاب جامعة قطر ، على عينة مكونة من 329 طالب باعتماد مقاييس تقدير الذات والتوافق ودلت نتائج الدراسة على وجود علاقة بين الازدهار النفسي وتقدير الذات مع التوافق في حياة طلاب جامعة قطر .

التحليل النقدي للدراسات السابقة :

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا من الدراسات السابقة بخصوص الوصول إلى العنوان المناسب تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني ، وكذا المنهج المتبع ، كما استفادت الدراسة من توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وتوضيح أهميتها ، أما نقاط تشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ، فقط تشابهت دراستنا مع بقية الدراسات المعرضة في كونها اعتمدت نفس الأدوات المتمثلة في مقياس ، وكذا تم الاعتماد على نفس المنهج وهو المنهج الوصفي ، بينما اختلفت دراستنا مع بقية الدراسات المعرضة في عينة الدراسة حيث كانت أغلبية الدراسات الأخرى قد اعتمدت على عينة أكاديمية تمثلت في تلاميذ تارة وتارة أخرى في طلاب الجامعة وتارة في الأساتذة ، بينما العينة الخاصة بدراستنا فانحصرت في فئة العمال .

الفصل الثاني:

الإطار النظري

الفصل الثاني: الإطار النظري

تمهيد

- 1- تعريف تقدير الذات
- 2- مستويات تقدير الذات
- 3 - أهمية تقدير الذات
- 4- قياس تقدير الذات
- 5- العوامل المؤثرة في تقدير الذات
- 6- أبعاد تقدير الذات

خلاصة

تمهيد

- 1-تعريف التوافق المهني
- 2- أهمية دراسة التوافق المهني
- 3- مظاهر سوء التوافق المهني
- 4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- 5- خصائص التوافق المهني

خلاصة

تمهيد

المرأة العاملة

- 1- مفهوم المرأة العاملة
- 2- أسباب خروج المرأة للعمل
- 3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين
- 4- انعكاسات خروج المرأة للعمل

خلاصة

أولاً: تقدير الذات

تمهيد :

يعتبر تقدير الذات من المواضيع النفسية المهمة التي تلعب دوراً فعالاً في تكوين شخصية الفرد وهويتها من مجموعة الاعتقادات التي يتخذها الفرد ويتبناها والتي تترسخ بداخله مع مرور الوقت. وسوف يتم في هذا الفصل عرض لمفهوم الذات وخصائصه وأشكاله وكذلك عمل مفهوم الذات وأهم النظريات التي تناولته، كما سيتم عرض لمفهوم تقدير الذات ومستوياته وكذلك أهم العوامل المؤثرة عليه وبعض السمات التي تميز ذوي تقدير الذات المرتفع والمنخفض إضافة إلى أهم النظريات التي تناولت

1/ تعريف تقدير الذات : عبارة عن التقييم الذي يكونه الفرد عن نفسه والقرار الذي يصدره عنها وهو القرار إما أن يكون إيجابياً فيه تقدير عالي للذات يدل على احترامها ، أو سلبياً فيه تقدير منخفض لها. ولكي نفهم معنى الذات فإنه يمكن النظر إليها على أنها تتكون من عدد أجزاء تعكس العالم الداخلي للفرد أكثر من كونها تعكس البيئة التي يعيش فيها. (عبد الرحمان مسعود ، 2018)

اهتم العديد من الباحثين بهذا المفهوم من خلال دراساتهم، ووضعوا له تعريفات كثيرة، كل حسب نظريته، حيث يذكر "كوبر سميث" (1976) على أن تقدير الذات هو الحكم الشخصي للفرد عن قيمته الذاتية، والتي يتم التعبير عنها من خلال اتجاهاته عن نفسه ويضيف "كوبر سميث" بأنه هو ذلك التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وبنفسه ويعمل على المحافظة عليه، ومدى اعتقاده بأنه قادر وهام وناجح وكفء، أي حكم الفرد على درجة كفاءته الشخصية، فهو خبرة ذاتية ينقلها الفرد إلى الآخرين باستعمال الأساليب التعبيرية المختلفة، في نظرية "روجرز" للشخصية، يعرفها بأنها تنظيم عقلي معرفي منظم من المدركات والمفاهيم والقيم الشعورية التي تتعلق بالسمات المميزة للفرد وعلاقاته المتعددة، وبعبارة أخرى أن تقدير الذات هي اتجاهات الفرد نحو ذاته والتي لها مكونان سلوكي وآخر انفعالي (بن درف ومكي ، 2020 ، ص147).

2/ مستويات تقدير الذات :

- **تقدير الذات المرتفع:** يعتبر الأشخاص أنفسهم هامين ويستحقون الاحترام والتقدير والاعتبار، ويكون لديهم فكرة كافية لما يزنونه صحيحاً، ودائماً يتمتعون بالتحدي ولا يخافون أو يبتعدون عن الشدائد . لقد أظهرت الدراسات التي أجريت في مجال تقدير الذات، أن الأشخاص ذوي التقدير المرتفع يؤكدون دائماً على قدراتهم وجوانب قوتهم وخصائصهم الطيبة وأنهم يتمتعون بثقة عالية ودائمة في أنفسهم ويبادرون إلى التجارب الجيدة مع توقعهم النجاح غير حساسين في المواقف المختلفة واثقين من معلوماتهم (أحلام وفاطمة ، 2018 ، ص108) .

- **تقدير الذات المتوسط:** يعتبر الأشخاص من هذا النوع ممن يقعون بين هذين النوعين من الصفات ويتحدد تقدير الذات من قدرتهم على عمل الأشياء المطلوبة منهم) .

- **تقدير الذات المنخفض:** يعتبر الأشخاص أنفسهم غير هامين جداً وغير محبوبين وهم غير قادرين على فعل الأشياء التي يودون فعلها كما يفعل الآخرون، وهنا يعتبرون أن ما يكون لدى الآخرين أفضل مما لديهم من إمكانيات وقدرات واستعدادات وكفاءات. (عبد الله مجلي ، 2013 ، ص67-68)

إن الشخص ذو التقدير المنخفض لذاته ، هو الذي يفقد الثقة في قدرته ، فيعمل باستمرار على افتراض أنه لا يمكنه أن يحقق تطلعاته ، أو أنه لسبب لآخر يشعر بأنه مقدر لذاته الفشل بالتالي نجد أن مفهومه لذاته يكون مصوراً لعبارات " أنا مكروه أنا ضعيف. ونجد أنا أصحاب التقدير المنخفض يركزون على عيوبهم ونقصانهم وصفاتهم غير الجيدة وهم أكثر ميلاً للتأثر بضغط الجماعة والانصياع لآرائها وأحكامها ، ويضعون لأنفسهم توقعات أدنى من الواقع ، حيث يسجلون درجات أعلى على مقياس المراقبة الذاتية ، وهم كذلك يعانون من مشاعر العجز والدونية والتفاهة وعدم التقبل ، ويفتقدون الوسائل الداخلية التي تعينهم على مواجهة المشكلات المختلفة ، كما يميل أصحاب التقدير المنخفض إلى عزو فشلهم إلى أسباب ذاتية ، فهم يميلون إلى المعلومات التي تؤكد تقديراتهم لذواتهم الأدنى عن المعلومات التي تقيد في أنهم أفضل مما تعبر لهم مشاعرهم. ونجد الأفراد الذين لديهم تقدير متدن في الذات يتميزون بـ _ يجدون صعوبة في الانفصال عن آبائهم _ يتركون مسافة بينهم وبين الآخرين لا _

يشاركون في النشاط إلا إذا بدا لهم بأن الوضع آمن ونادراً ما يطرحون أسئلة أو يتطوعون للإجابة عن الأسئلة المطروحة _ يجدون صعوبة في التبادل والمشاركة _ يميلون إلى بناء علاقة وثيقة مع عدد محدود من الطلاب _ يشعرون بالتوتر ويخشون المجازفة ولا يقيمون علاقات ايجابية مع الآخرين وتشير مريم سليم في هذا الصدد على أن الذين لديهم تقدير ذات متدني يمكن تمييزهم بسهولة حيث يبدو عليهم اهتمامهم بالحفاظ على شعورهم باحترام الذات ، أو الفشل بشرف أكثر من اهتمامهم ببذل الجهد لإحراز النجاح ، و ينشغلون بسلوكيات دفاعية لمنع الآخرين من معرفة القصور ، أو عدم الأمان الذي يشعرون به (كالتمرد المقاومة ، الكذب ، الغش ، التحدي ، الشك في الآخرين ، الانسحاب والخجل الاستغراق في أحلام اليقظة.

(قدوري ومحمد ساسي ، 2015 ، ص188)

3/ أهمية تقدير الذات :

إن كثيرا من مشكلات الطفولة تتجم عن الشعور بانخفاض تقدير الذات فالشعور الذي يحمله الأطفال نحو أنفسهم هو أحد محددات الأساسية للسلوك، وشعور الطفل بأنه شخص بدون قيمة يفتقر إلى احترام الذات، ويؤثر على دوافعه واتجاهاته وسلوكه، فهو ينظر إلى كل شيء بمنظار تشاؤمي .إن الأطفال الذين يفتقرون إلى الثقة بالذات، وتبدو الأشياء بالنسبة لهم وكأنها دائما بشكل غير سليم وهم يستسلموا بسهولة وغالبا ما يشعرون بالخوف ويصفون أنفسهم بصفات سلبية مثل: سيء-عاجز - فاشل ويتعاملوا مع الإحباط والغضب بطريقة غير مناسبة، حيث يتوجهون بسلوك انتقامي نحو أنفسهم ونحو الآخرين .وان تقدير كل شخص لذاته يؤثر في أسلوب حياته، وطريقة تفكيره، وعمله، ومشاعره نحو الآخرين ويؤثر في نجاحه، ومدى انجازه أهدافه في الحياة، فمع احترام الشخص وتقديره لذاته تزداد إنتاجيته وفاعليته في حياته العملية والاجتماعية، ومنه يجب أن تكون إخفاقات وعثرات الماضي عجلة تقودنا للوراء، وتقيدنا عن السير قدما، بل العكس يجب أن يكون ماضينا سراجا يمدنا بالتجارب والخبرة في كيفية التعامل مع القضايا والأحداث، ولكن يعتمد ذلك على مستوى تقديرنا لذاتنا، وعلى تجاربنا الفردية . (بشيري ، 2018 ، ص19)

4/ قياس تقدير الذات :

توجد عدة مقاييس عالمية نستطيع قياس بها مستوى تقدير الذات لدى العينة المطلوبة ومن هذه المقاييس نجد :

أ/ مقياس كوبر سميث : يضم هذا الاختبار نسختين، نسخة مدرسية و نسخة مهنية، يعتمد هذا الاختبار على التقييم الذاتي، ويتكون من 58 فقرة مقسمة ضمن 4 أبعاد فرعية (العام، الاجتماعي، الأسري المدرسي، أو المهني)، إضافة إلى بعد آخر خاص بالكذب (يستعمل كمؤشر دفاعي عن الاختبار . يجيب المفحوص عليها إما باختيار (ينطبق) أو (لا ينطبق).و يتميز هذا الاختبار بخصائص سيكومترية جيدة من ناحية الثبات و الصدق، حيث استخدم الاختبار وتمت إعادته لفترة زمنية قدرت بخمسة (5 أسابيع) و تحقق معامل الثبات ب

88و ما صدق الاختبار فو صل إلى 90.0 بالنسبة للشكلين المدرسي والمهني و. يطبق هذا الاختبار بصفة فردية لغرض فهم الاتجاهات التي يتبناها كل فرد أو لغرض الدراسة والبحث العلمي وتستعمل بعض الدراسات الشكل المدرسي لاختبار تقدير الذات بالنسبة لعينة الأفراد ما بين 12 و 16 عاما، وتستعمل الشكل المهني لعينة البالغين ما بين 17 و 19 عاما، إلا أن معظم البحوث تستعمل فقط الشكل المدرسي مهما اختلفت شرائح الفئات العمرية . كما نجد نسخة مبسطة ومصغرة لاختبار "كوبر سميث" وتتكون من 25 فقرة مختارة من 50فقرة الأصلية، وتتم الإجابة بنفس طريقة الاختبار الأصلي، ويصل أعلى مجموع إلى 25درجة، وأجريت دراسة سنة 1977 ،أكدت الخصائص السيكومترية لهذا الاختبار المبسط

ب / مقياس روزنبرغ : يتكون اختبار روزنبرغ (S.E.S.R) من 10 فقرات، تتم الإجابة على كل فقرة من خلال 4اختيارات، موافق بشدة، موافق، غير موافق، وغير موافق بشدة، ويتم التقيط من 1 إلى 4 ،وبالتالي ينحصر المجموع الكلي للاختبار ر ما بين 10 و 40 ،وتشير الدرجات الأقل من 30 إلى تقدير ذات منخفض، ويعتبر هذا الاختبار ثابتا و صادقا و صالح لتطبيقه .

ج / مقياس هارتر: يضم هذا الاختبار 36 فقرة، تدرس 8 ميادين مختلفة خاصة بفئة المراهقين، مثل المظهر الجسدي، الكفاءات المدرسية والرياضية، الاندماج الاجتماعي،

السلوك وعلاقات الصداقة حيث يتم حساب المجموع الكلي لهذا الاختبار من خلال مجموعة من الفقرات المحددة وليس من خلال مجموع الأبعاد الفرعية الثمانية، يتميز كل بعد فرعي بدرجة عليا تشير إلى تقدير ذات مرتفع في الميدان المحدد لكل بعد فرعي .

(عبد العزيز ، 2012 ، ص24-25)

5/ العوامل المؤثرة في تقدير الذات :

أ/ تقييم الآخرين :

إن تقدير الذات للفرد يتأثر بتقويم الأفراد المحيطين به من بينهم تأثير الأسرة و البيئة العائلية، إن تقييم و آراء الآخرين غالبا ما تكون مبنية على مظهر الفرد، وهذا ما أكدته دراسة كال من دارس ي "سانتور و جينفر و لكر و Walker" Santor et al على عينة من 111 شخصا حيث تبين من نتائج الدراسة أن الجاذبية الشخصية لها تأثير ايجابي على مشاعر تقدير الذات الاجتماعية إذ أن من يقيم من قبل الآخرين على انه جميل وجذاب، فإن قدراته الاجتماعية وكفاءته القيادية تقيم بشكل أفضل، فالأشخاص الأكثر جاذبية يكونون أكثر ظهورا، ويظهرون مستوى أعلى من تقدير الذات، وعلى العكس من ذلك فإن العيوب الجسمية تنمي لدى الفرد مشاعر سلبية وتفقدته الثقة بذاته مما ينعكس سلبا على تقديره لذته . (بن شعبان ، 2018 ، ص27)

ب - عوامل تتعلق بالطفل نفسه: فلقد ثبت أن درجة تقدير الذات لدي الطفل تتحدد بقدر خلوه من القلق أو عدم الاستقرار النفسي، بمعنى أنه إذا كان الطفل متمتعاً بصحة نفسية جيدة ساعد ذلك على نموه نمواً طبيعياً ويكون تقديره

لذاته مرتفعاً، أما إذا كان الطفل من النوع القلق غير المستقر فإن فكرته عن ذاته تكون منخفضة وبالتالي ينخفض تقديره لذاته.

ج/ عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية: وهي متصلة بظروف التنشئة الاجتماعية والظروف التي - تربي ونشأ فيها الطفل وكذلك نوع التربية ومنه

- هل يسمح له بالمشاركة في أمور العائلة .

- هل يقرر ما يريد .

- ما نوع العقاب الذي يفرض عليه؟

-نظرة الأسرة لأصدقاء الطفل (محببة أم عداوة). (و بقدر ما تكون الإجابة على هذه الأسئلة موضوعية وإيجابية بقدر ما تؤدي إلى درجة عالية من تقدير الذات .

6/ أبعاد تقدير الذات :

أ/ **البعد المعرفي** : لان الفرد يفكر بشكل واع في ذاته ، حيث أنه يضع في اعتباره التباين بين الذات المثالية و الشخص الذي يرغب أن يكونه ، أو الذات المدركة أو التقدير الواقعي لكيفية رؤية الفرد لذاته .

ب/ **البعد الوجداني** :و يشير إلى الأحاسيس أو الانفعالات التي يشعر بها الفرد أثناء تفكيره في مثل هذا التباين .

ج/ **البعد السلوكي** :يظهر الجانب السلوكي لتقدير الذات في سلوكيات الفرد كالتوكيدية و المرونة و الحسم ، في اتخاذ قرارات . (نقار وعيسى ، 2024 ، ص 76) .

خلاصة : ومن خلال ما تم ذكره من عناصر يظهر لنا جليا قيمة وأهمية تقدير الذات خاصة عندما نربطه بالعنصر النسوي وفي مجا العمل يصبح له وزن كبير على حياة المرأة في مجال عملها .

ثانيا : التوافق المهني

تمهيد

يعد مفهوم التوافق من المفاهيم المحورية في علم النفس وعلوم التربية، فالتوافق هو حجر الزاوية في حياة الفرد وهو المحصلة النهائية لتفاعله. البيئة التي يشكل فيها ومنها ، فقد استحوذ مفهوم التوافق على اهتمام علماء النفس على اختلاف اتجاهاتهم وميولهم، الأمر الذي جعل الكثيرين منهم يفسرون مفهوم الصحة النفسية على أنه التوافق نفسه وبيئته المحيطة به،

1/ تعريف التوافق المهني :

هو حالة من رضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية فالتوافق المهني هو عملية مستمرة ، تتميز بالدينامكية نظرا لتعدد حاجات الأفراد ، وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط الذي تواجد فيه الفرد . (مكناسي ، 2007 ، ص54)

يعتبر التوافق المهني مؤشرا عن التوافق العام ، كما أنه يعكس بصورة أو بأخرى رضا الفرد عن عمله وعن مكونات بيئته ، وكذا علاقته بزملائه كما يعتبر ضروري لقيام الفرد بالمهام الموكلة إليه في عمله على أتم وجه . وكذا تكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا واجتماعيا ليحقق اكبر قدر من التوازن (لامية وعطا الله ، 2019 ، 62) .

2/ أهمية دراسة التوافق المهني :

تكمن أهمية الدراسة متغير التوافق المهني من خلال جانبين :

- 1- الجانب الإنساني المحدد لمستويات إشباع الحاجات وتلبية الرغبات
- 2- الجانب التنظيمي والمتمثل في دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمات لتحقيق كافة الأهداف الفردية و الجماعية و التنظيمية، ولأن الحياة المهنية أهم المجالات ينبغي أن يحقق فيها الفرد قدرا من التوافق حيث أصبح العمل وسيلة لإرضاء دوافع و حاجات الفرد نظرا لما يحدده العمل لنوع النشاط الذي يقضي فيه معظم الوقت (زروفة ، 2018 ، 387) .

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة، و التفاعل مع الآخرين، وال يحتاج ذلك الأكثر من التعرف على حاجات

النفس، ومعرفة إمكانيات البيئة، وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع، مع مراعاة إمكانيات البيئة فالتوافق كوسيلة هو "عملية إشباع حاجات الأفراد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، و يكون الفرد متوافقا إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضى الغير أيضا". أما عن أهمية التوافق المهني فهي أهمية جزء من كل، حيث يعود الاهتمام بالتوافق المهني نظرا لأهميته الكبيرة على الجانبين، الفردي والتنظيمي

(بوعطيط وتلاي ، 2018 ، ص 90)

3/ مظاهر التوافق المهني:

أ/ الرضا عن العمل : فالرضا يشمل الرضا إجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة ، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته ، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، اللذين يعملون يف مهنته، كما ينظر للرضا الوظيفي على انه حالة انفعالية ايجابية ناتجة عن نظرة الفرد لعمله.

ب/ الإرضاء: وهو كل ما يعرب عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر هبا إليه مشرفه و زملاؤه ، والشركة أو المؤسسة التي يعمل هبا ،كما يتضح سلبا من غيابه وناخره ، ومن عدم قدرته على البقاء يف العمل لمدة مرضية من الزمن ، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل.

كما أضاف بعض العلماء والمختصين في هذا المجال بعض المحكات على علاقة بالتوافق المهني منها : الروح المعنوية ؛ اتجاهات العمل ودوافعهم؛ الفروق بين الأفراد، بالإضافة إلى ما سبق فإنه يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه ، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام .

(ذيب ودحماني ، 2019 ، ص 729)

4/ العوامل المؤثرة في تحقيق التوافق المهني :

أ-العوامل الشخصية : وتتمثل العوامل الشخصية فيما يلي

الدافعية للعمل:تعتبر الدافعية من أكثر المواضيع المرتبطة بالتوافق المهني باعتبارها إحدى مداخلات حيث تعبر على محركات السلوك في الحياة اليومية وخاصة في العمل بحيث تؤثر على عملية الإنتاج كما ونوعا، كما يتصل التوافق المهني كالشعور بالرضا في مكان العمل، مما يزيد من الشعور بإدراك التوافق سواء كان على المستوى النفسي الاجتماعي والمهني. ومن بين أهم أنواع الدافعية الدافع للإنجاز والذي يعتبر عنصرا هاما في سير العمل فوجود هذا المتغير يسمح بتحقيق الكثير من الأهداف، كما يساعد في شعور الفرد بتوافقه كونه لديه الرغبة في العمل لصالح المنظمة وهو ما يساهم بطبيعة الحال في شعور الفرد بالراحة تجاه وظيفته

وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، وإتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة.

تقوية علاقة الموظف بمؤسسته، وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والمعالجة للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها، وتوفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.

الخبرات والتجارب:تعتبر الخبرات التي يكتسبها الفرد خلال مختلف مراحل حياته أساسا في عملية التوافق فالمرونة لا تكتسب إلا عن طريق التجارب التي يمر بها ، والتي تجعل منه قادرا على حل المشكلات بطريقة سلسة وهو ما يشكل لديه مخزونا من الخبرات التي تساهم فيما بعد في إيجاد حلول لمشكلات أصعب.

الاستقلالية وحرية التصرف:تعتبر الاستقلالية عن شعور الفرد بحريته للاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل، بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص.

ب/ **العوامل الاجتماعية :** كما تلعب العلاقات الاجتماعية السوية دورا في تحقيق التوافق المهني كون الإنسان كائن متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية اجتماعي فهو بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين حتى يشبع حاجة الانتماء وتقدير الذات.

ج/ **العوامل التنظيمية :** وتشمل الاختيار المهني والتدريب المهني كما أن الإنسان لا يختار مهنة نتيجة لعامل واحد وإنما في وجود جملة من العوامل التي تؤثر على قراراته العملية سواء كان ذلك على المستوى النفسي من خلال متطلبات الذات، الشخصية، إضافة إلى تكوينه النفسي الفطري والمكتسب، كما تتصل بعوامل خارجية متمثلة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، والذي يؤثر بطبيعة الحال على أفكاره وتصورات. (بوعطيط وسناني، 2022 ص23).

5/ خصائص التوافق المهني :

التوافق عملية كلية : تتضمن تلك العملية في وحدتها الكلية الدينامكية والوظيفية معا، حيث أن التوافق يشير إلى الدلالة الوظيفية لعلاقة الإنسان باعتباره كائن حي يتفاعل مع البيئة المحيطة بكيانه كله، ويعد التوافق بناء على تلك الخاصية المميزة لهذه العالقة الكلية فالإنسان بين عنصرين لا يعد توافقا، كما أن قصر التوافق على الفصل الرابع التوافق المهني السلوك الخارجي مع إغفاله تجاربه الشعورية لا يعد توافقا ، بل إن التوافق هو التفاعل الكلي والشمولي بين الإنسان والبيئة المحيطة به

التوافق عملية دينامية : إن عملية التوافق لا تتم مرة واحدة وبصفة نهائية بل تستمر طوال الحياة التي تتضمن سلسلة من الحاجات المتغيرة لإشباعها. و التوافق يمثل المحصلة أو تلك النتائج التي تتضمن عنها صراع القوى المختلفة، و التي تهدد اتزان الكائن بالضياع و من تم تكون محاولة الفرد لإزالة هذه التوترات و إعادة الاتزان من جديد 5.3. التوافق عملية وظيفية و يقصد به أن التوافق سويا كان أو مرضيا ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان أو تحقيق الاتزان من جديد الناشئ عن صراع القوى بين الذات والموضوع والإنسان. شعاره الدائم أنا موجود في حالتي الصحة والمرض والتوافق وسوء التوافق على السواء.

أنه هناك مستويات متباينة من الاتزان حيث يفرق البعض بين التلاؤم وهو مجرد تكيف فيزيائي وبين التوافق بمعنى الكلمة في شموليته و كليلته. (تباني ، 2022 ، ص169)

التوافق عملية ارتقائية: ويقصد به حاجات الفرد ودوافعه في مراحل نمو ه المختلفة فلكل مرحلة متطلباته و حاجاتها، فالنمو الإنساني ليس إلا سلسلة من الواجبات و التي تقوم على ثالث أسس بيولوجية، اجتماعية، نفسية و التي يجب أن تؤدي إلى رضا المجتمع عنه ورضاه عن نفسه، بينما يؤدي عدم تعلمه لها أو فشله في تعلمها إلى تعاسته وسخط المجتمع عليه وهذا بدوره يشعره بعدم التوافق مع نفسه من جهة و مع المجتمع من جهة أخرى

ثالثا : المرأة العاملة

تمهيد

أصبح عمل المرأة اليوم في العالم ضرورة تفرضها الظروف من بلد لآخر، ففي القديم كان عملها مقتصرًا على العمل الزراعي والعمل الحرفي ولكن بفضل منح فرصة التعليم والمشاركة في الحياة الاجتماعية فقد استطاعت أن تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية احتياجاتها فقد تعددت الأسباب والدوافع التي أدت بالمرأة للخروج للعمل، ولهذا فقد تعددت هذه الدوافع من امرأة إلى أخرى وبازدياد متطلبات المجتمع المعاصر زادت الحاجة إلى عمل المرأة بمختلف المجالات والقطاعات ما جعلها تقتحم مختلف المجالات المهنية حتى التي كانت حكرًا على الرجل وسنتناول في هذا المحور كل من: مفهوم المرأة العاملة عمل المرأة في الإسلام و تطور عمل المرأة و أسباب خروج المرأة للعمل مع إبراز المشكلات التي تتعرض إليها للمرأة العاملة

1 مفهوم المرأة العاملة:

اهتم الباحثين بعرض مفهوم المرأة العاملة ووضع التعريف من وجهة نظر الباحث، فقد عرفها آدم على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عملها و يقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة موظفة. (آدم، 1988، ص 39) وتعرف المرأة العاملة على أنها المرأة التي تعمل خارج نطاق الأسرة سواء في مؤسسات القطاع الحكومي أو الخاص التي تتيح لها العمل في مقابل أجر مادي. و في تعريف آخر المرأة العاملة هي المرأة المتعلمة و التي لديها من الأطفال اثنين أو أكثر و يتراوح سنهم ما بين السنتين و ست سنوات و تعمل عملا حكوميا منتظما تتقاضى منه الأجر و تبعد عن منزلها و أطفالها مدة لا تقل سبع ساعات في اليوم.

والتعريف المتداول للمرأة العاملة هو أن المرأة العاملة هي التي تخرج خارج البيت للعمل في منصب شغل، و العمل للمرأة شيء مهم في حياتها فالعمل للمرأة شيء مهم في حياتها فالعمل يقضي على روتين الحياة، و يجعل للمرأة شخصية منفردة يزيد من ثقتها بنفسها، و يعرفها طرق التعامل مع الآخرين فتشعر على أنها مفيدة و تحقق ذاتها خلال عملها و أيضا لا ننسى الجانب المادي المستقل فهي تشعر أنها سيدة نفسها.

(يعقوب 2014، ص 51).

2- أسباب خروج المرأة للعمل:

تخرج المرأة للعمل إما لتأكيد ذاتها وإثبات شخصيتها، ورغبتها في الحفاظ على المستوى المعيشي المرتفعة أو لاضطرارها للكفاح مع زوجها في مواجهة مشقة الأحوال الاقتصادية، وغلاء الأسعار بالحصول على قدر من المال المرتفع ليرفع من دخل الأسرة، وتحمل عبء الأسرة بمفردها إذا كانت هناك أسباب قاهرة تدعوها إلى ذلك كالانفصال على زوجها بالوفاة أو الطلاق أو المرض للمقعد.

أ/ الأسباب الاقتصادية:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا وحسب بل إلى عوامل عديدة دفعت المرأة دفعا إلى الأشغال، وقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية فخروج المرأة للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن تزايد أعباء للمعيشة وغلالها من جهة والتطلع إلى الخروج عن إطارها التقليدي، والمتمثل في دور المنجية والمربية والراعية لشؤون أسرتها ففي دراسة قام بها "هير" عن دور المرأة المشغلة وعن السيطرة إن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة، فالعامل المادي يدفع المرأة للعمل، إذ لعدده مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة العاملة.

ب/ الأسباب الاجتماعية:

لثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن، فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات، لكن السبب الجوهرى وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع، لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل، كما أن التصنيع بارك آثاره الواضحة على مكانة وقيمة المرأة، إذ يغير أحوالها الاجتماعية الثقافية والاقتصادية نحو الأحسن والأفضل، ويضاعف الفعاليات والأنشطة

المجتمعية التي تقوم بها، ويتيح لها المجال بالمساهمة في بناء الصرح الحضري في المجتمع وإحراز التقدم المالي والاجتماعي الذي ينبغي للمجتمع الوصول إليه.

ج/ الأسباب النفسية والثقافية:

أصبحت المرأة تتشارك بالعمل في جميع الحالات الحياة العملية والنظرية، حيث أن العمل تحقق لها إشباعها نفسيا واجتماعيا وشعورا بالقيمة ولمكانة والأمن، كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري وارتفاع مستوى النضج الاجتماعي، وشغل وقت الفراغ، والرغبة في إحساس المجتمع بما وبذاتها ككيان له وجود مستقل، وبين الإعجاب كما أنه من دوافع خروج المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة من طرف المجتمع، واثبات قدراتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع.

وعليه قد يكون للعامل النفسي والثقافي مبررا كافيا لخروج المرأة للعمل ، حيث أن هناك نساء من يعملن من أجل تنمية مهارتهن الاجتماعية والنفسية المختلفة . (آسيا ، 2014 ، ص80)

3 - مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين :

تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين المسؤولين والإدارة والزملاء ،ومن الأسباب المسؤولة عن هذه العالقة السيئة عديدة منها التغيب المستمر للمرأة العاملة بدون مبرر وعدم احترام أوقات الدوام بالتأخر المتكرر وأخذ العطل المرضية . كما أن العلاقة غير جيدة بين المرأة العاملة والمسؤولين ترجع أحيانا إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض الراتب والأجر وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم هلا يف مناسبات معينة ، وعدم تقييم المسؤولين لجهودها وعدم مراعاة ظروفها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الرئيسية هذا من الطرفين ،المرأة العاملة والإدارة ،معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهم ،إن التعاون المثمر والبناء بني المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين وعمل بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع المسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية المتوازنة والجيدة بينهم وبني المرأة العاملة ضامنا لسر الحسن داخل المؤسسة وضامنا استمرار المرأة العاملة يف عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية ،فتوافر العلاقات المهنية والاجتماعية الجيدة بني المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من

الإنتاجية ويمكن القول أن المشاكل التي تعان منها تختلف من امرأة عاملة لأخرى وبحسب ظروفها ،ولكن الكثير من هذه الصعوبات يمكن تخفيفها بالتفكر وعن طريق التخطيط للمستقبل وزيادة التعاون والعمل ،ومع إسهام المجتمع المتطور النامي في إيجاد حلول لصراع الأدوار عند المرأة مثل: فتح الحضانه لتسهيل تربية أطفال الأمهات العاملات بحيث تدرّب المرأتمثل هذا العمل . (مادوي ، ب،س ، ص168) .

4/ انعكاسات خروج المرأة للعمل :

أ/ اثر عمل المرأة على الزوج: خروج المرأة للعمل له آثار ايجابية وأثار سلبية ومن بين الآثار الايجابية مشاركتها للزوج في تحمل بعض نفقات ومتطلبات الحياة الأسرية. لكن رغم هذه الجوانب الايجابية هناك جوانب سلبية تؤثر على أداء كل واجبا تجاه زوجها وإعطائه حقه كاملا، فانشغال المرأة عن شؤون البيت وإهمال نفسها يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لأتم بنفسها في البيت بقدر ماتم بزيتها للخروج للعمل، وحين يرى الزوج زوجته العاملة المرهقة تعب من عملها تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت إرهاقا يدخل هو أيضا في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج أن يبوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره إلى خطرا لطلاق الذي ينهي كيان مؤسسة الأسرة.

ب/ أثر عمل المرأة على الأطفال: تعاني المرأة العاملة من مشكلات تتعلق بتربية الأطفال فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، فهؤلاء الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة تردي أوضاعهم الاجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم فيهم مما يولد عندهم خصال الجنوح والإجرام، أو قد يهملون واجباتهم المدرسية ويتهربون من السعي والاجتهاد بسبب عدم وجود من يشرف عليهم ويوجههم وهنا يتعرض هؤلاء الصغار إلى الرسوب وترك الدراسة.

ج/ أثر عمل المرأة على ذاتها: إن خروج المرأة للعمل يساهم بشكل ايجابي في تنمية قدرات الشخصية، و يجعلها أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية، فلا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسن الصحة النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات العربية نظرا لإيجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية

وتحقيق الذات وازدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية . أما من الناحية السلبية فهي تصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي وأيضا فإن العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية . ومن المتوقع في مجتمعاتنا أن الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة إلى عملها أن تسبب في زيادة القلق والتوتر والإحباط وسوء التكيف واضطراباته (بلببوس و حرقاس ، 2020 ، ص124-125)

خلاصة:

يعتبر اقتحام المرأة لدخولها عالم الشغل الذي فرضته عليها التغيرات الاجتماعية بصفة عامة، مسؤولية كبيرة، وما تقدمه من تضحيات داخل البيت وفي مكان العمل تحديا حقيقيا، تسعى من خلاله إلى إيجاد توازن بين تلبية شؤون الأسرة والمجتمع ومتطلبات العمل المنزلة العائلة الأهل المؤسسة...)، فلكل الأدوار أهمية في حياة المرأة العاملة وقضية التوافق بين الأدوار قضية حيوية، فلا يطغى جانب على الآخر في سبيل تحقيق مكاسب مستقبلية وشعورا بالقيمة والمكانة

الفصل الثالث :

الإجراءات المنهجية

الخاصة بالدراسة

فصل الإجراءات المنهجية :

تحديد المفاهيم الإجرائية

الدراسة الاستطلاعية

أهداف الدراسة الاستطلاعية

مجالات الدراسة الاستطلاعية

أدوات الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الأساسية

أهداف الدراسة الأساسية

مجالات الدراسة الأساسية

أدوات الدراسة الأساسية

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية

تمهيد : سنتناول في هذا الفصل أهم الإجراءات المنهجية التي قامت بها الباحثة في الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية وكذا التطرق إلى أهم المفاهيم الإجرائية الخاصة بالدراسة

1- المفاهيم الإجرائية :

تقدير الذات : هو تلك السمة التي تمتلكها المرأة العاملة، والتي ترتبط بمهاراتها واحترامها لنفسها وهو الدرجة التي تتحصل عليها من خلال الإجابة على بنود المقياس الخاص بتقدير الذات المعد من طرف روزنبرغ .

التوافق المهني : هو عملية تكيف العامل مع مهنته ، بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر ، وهو الدرجة التي تتحصل عليها المرأة العاملة من خلال الإجابة على فقرات المقياس الخاص بالتوافق المهني والمعد من طرف بدرية .

2- المنهج المستخدم في الدراسة :

تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي لارتباطي، والذي يهتم بدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، بالإضافة إلى تبيان نوع هذه العلاقة طردية (موجبة) أو عكسية (سالبة) .

3- الدراسة الاستطلاعية :

1-3 أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)
- التعرف على مجتمع الدراسة
- مواجهة الصعوبات التي من المحتمل أن تظهر في الدراسة الأساسية
- جمع المعلومات الضرورية لإجراء الدراسة الأساسية

2-3 : مجالات الدراسة الاستطلاعية :

- 1-2-3 : المجال المكاني : : أنشئت بلدية تيسمسيلت بتاريخ 08 أوت 1924 وتعتبر من أكثر بلديات الولاية من حيث المساحة وعدد السكان وهي مقر الولاية حاليا وقد سميت تيسمسيلت نسبة لعين كانت توجد بالمنطقة التي تعني بالبربرية غروب

الشمس وفي عام 1916 أعطاها المستعمرين إسم فيلار ثم عادت رسميا في عام 1963 بلدية تيسمسيلت وتضم 03 مجتمعات سكانية وهي بني مائدة على بعد 02 كلم - أم العلو على بعد 08 كلم - عين الكرمة على بعد 02 كلم تقع بلدية تيسمسيلت في المنطقة الوسطى للبلاد على بعد 250 كلم من الجزائر العاصمة يحدها :

- من الشرق : بلدية خميستي - من الشمال بلدية أولاد بسام
- من الغرب : بلدية عماري - من الجنوب : بلدية حمادية ولاية تيارت
عدد الملحقات الإدارية للبلدية 06 ستة وهي 01 ملحقة عين الكرمة - 02 ملحقة المرجة - 03 ملحقة عين البرج - 04 ملحقة سيدي خليفة - 05 ملحقة بني مائدة - 06 ملحقة أم العلو مساحتها: 3151.37 كلم².

عدد سكانها: بلغ عدد السكان في آخر إحصاء 102678 نسمة الى غاية 31 ديسمبر 2020
عدد المساجد: 15 مسجد - عدد الثانويات 10 - عدد المتوسطات 15
- عدد مراكز التكوين المهني 02 عدد معاهد التكوين المتخصصة 01
- عدد الجامعات 01

3-2-2 : المجال الزمني : تمت الدراسة الاستطلاعية على عينة الدراسة في فترة الممتدة ما بين 15 فيفري 2024 إلى غاية 3 مارس 2024

3-2-3 : المجال البشري : تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من 30 مفردة إحصائية شملت العاملات الموظفات بالبلدية وقد اختيرو بطريقة عشوائية .

3-2-3-1 : موصفات وأهم خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية :

وشملت خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية كل من (السن ، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي ، الخبرة) .

3-2-3-1 : بالنسبة لمتغير السن :

النسبة	التكرار	السن
13.3	4	20سنة - 25 سنة
16.7	5	26سنة-30 سنة
36.7	11	31سنة - 35 سنة
13.3	4	35 سنة - 40 سنة
20	6	40 سنة فما فوق
100	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن حيث نجد أن:

الفئة العمر من 31 سنة إلى غاية 35 سنة أكثر فئة موجودة على مستوى البلدية أي بنسبة 36.7 % مقارنة بالفئات العمرية الأخرى وهذا راجع إلى الإدماج الأخير الذي أقرته الدولة حيث نجد ا، فئة من 26 سنة إلى غاية 30 سنة هي ثاني أكثر الفئات تواجد بنسبة تقدر ب 16.7 % ثم تليها الفئات الأخرى بنسب متقاربة نوعا ما حيث نجد فئة 20- 25 سنة نسبة تقدر ب 13.3%

و هي نفس نسبة الفئة العمرية من 35 سنة إلى 40 سنة ، أما من 40 سنة فما فوق فكانت نسبة تقدر ب 20 % .

3-2-3-2 : بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية :

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
43.3	13	عزباء
30	9	متزوجة
10	3	أرملة
16.7	5	مطلقة
100	30	المجموع

الجدول رقم 02 : يمثل توزيع العينة الاستطلاعية على متغير الحالة الاجتماعية

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة الاجتماعية حيث نلاحظ أن أكثر فئة عادت إلى عزبات بنسبة تقدر بـ 43.3% ثم تليها فئة المتزوجات بنسبة تقدر بـ 30% ثم مطلقة بنسبة تقدر بـ 16.7% ثم آخر فئة وهي الأرملة بنسبة تقدر بـ 10% .

3-2-3-1-3 : بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي :

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
16.7	5	متوسط
26.7	8	ثانوي
40	12	جامعي
16.6	5	بدون مستوى
100	30	المجموع

الجدول رقم 03 : يمثل توزيع عينة الاستطلاعية على متغير المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي حيث نرى أن أكثر متواجدة بالبلدية ترجع لأصحاب المستوى الجامعي بنسبة تقدر بـ 40% ، بينما المستويات الأخرى كانت متباينة حيث بلغت نسبة ثانوي حوالي 26.7% وجاءت نسبة متوسط 16.7%، بينما بلغت نسبة عاملات بدون مستوى 16.6% .

3-2-3-1-4 : بالنسبة لمتغير الخبرة :

النسبة	التكرار	الخبرة
50	15	1 إلى 5 سنوات
30	9	من 6 إلى 10 سنوات
10	3	من 11 إلى 15 سنة
6.7	2	من 16 إلى 20 سنة

من 21 إلى 25 سنة	1	3.3
المجموع	30	100

الجدول رقم 04 : يمثل توزيع عينة الاستطلاعية على متغير الخبرة

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة حيث نلاحظ أن فئة من 1 إلى 5 سنوات هم أكثر فئة تواجد بالبلدية بنسبة قدرت ب 50% ، بينما قدرت نسبة فئة من 6 إلى 10 سنوات ب 30% ، وجاءت نسب الأخرى متباينة حيث قدرت نسبة من 11 إلى 15 سنة ب 10% بينما من 16 إلى 20 ب 6.7% و من 20 إلى 25 سنة ب 3.3%

3-2-4 : أدوات الدراسة :

من أجل جمع البيانات، وقصد ضبط وقياس متغيرات الدراسة فقد اعتمد الباحث على الأدوات المتمثلة في مقياس تقدير الذات ، مقياس التوافق المهني . بالنسبة لمقياس روزنبرغ لتقدير الذات فهو من أشهر المقاييس المستخدمة في قياس تقدير الذات عند الأفراد ، هو مقياس وضعه الدكتور موريس روزنبرغ المحامي الكندي يختصر بـ (RSES) أي (Rosenberg self esteemscale) ويتطلب الحصول على نتيجة هذا القياس الإجابة على عشرة عبارات تدور حول تقدير الذات واحترامها ويعد هذا المقياس شائعاً ومشهوراً في اختبارات العلوم الاجتماعية وتتضمن العبارات في هذا المقياس خمسة عبارات سلبية المضمون وخمسة ايجابية المضمون أي خمسة منها يؤدي الجواب الايجابي عليها إلى تقليل الناتج الكلي للاختبار في حين تؤدي الخمسة الأخرى إلى زيادة الناتج ولكل عبارة أربعة من الأجوبة تتراوح بين (أوافق بشدة، وأعارض بشدة) وقد تم إجراء الاستبيان الأول لهذا الاختبار على عينة من طلاب المدارس الثانوية في نيويورك تتكون من 5024 طالبا وقد تمت ترجمة هذا المقياس إلى لغات عدة كالفارسية والفرنسية والصينية والبرتغالية والإسبانية ويعتمد هذا المقياس إلى درجة كبيرة في تحديد احترام الذات وفيما يلي ترجمة العبارات الموجودة ضمن مقياس روزنبرغ.

1. اشعر أنني شخص قيم, أو على الأقل مساو للآخرين.
2. اشعر أنني امتلك عددا من الصفات الجيدة
3. بالمجمل اشعر أنني فاشل
4. أنا قادر على القيام بالأشياء كما يفعل الآخرون
5. اشعر أنني لا املك الكثير الفخر به
6. لدي نظرة ايجابية تجاه نفسي
7. بالمجمل أنا راض عن نفسي
8. أتمنى أنا أحصل على المزيد من الاحترام لنفسي
9. اشعر إنني عديم النفع أحيانا
- 10 - أحيانا اشعر أنني لست جيدا مطلقا

وتتراوح الإجابة على هذه العبارات بين (ارفض وبشدة, ارفض, أوافق, أوافق وبشدة).. وقد كانت إحدى نتائج العينات التي وجدتها على الانترنت لهذا الاختبار والتي شارك فيها 835 شخص تتضمن متوسط إجابات بدرجة 18.2 فإن المشاركين الحاصلين على درجة أكثر من هذه لهم درجة تفوق المتوسط في تقدير الذات كما أن الأشخاص الحاصلين على ما يقل عن 15 لهم مدى منخفض في تقدير الذات.

مقياس التوافق المهني :

تم الاعتماد على مقياس أعدته بدرية محمد يوسف رواحية

يشمل المقياس خمسة أبعاد: الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، و عبارات المقياس موزعة بين العبارات الإيجابية و العبارات السلبية، حيث بلغ عدد العبارات الإيجابية (32) ، في حين بلغ عدد العبارات السلبية (21) وتتم الإجابة عن عبارات مقياس التوافق المهني عن طريق اختيار المستجيب بديل من أربعة بدائل هي: (ينطبق تماما- ينطبق غالبا- ينطبق أحيانا- لا ينطبق إطلاقا) ولغايات التصحيح أعطيت التوازن (4-3-2-1) عبارات موجبة الاتجاه، و (1-2-3-4) العبارات السالبة، .

3-2-4-1 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

تم اعتماد حساب الصدق الداخلي وهو علاقة الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه

3-2-4-1-1 حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات تقدير الذات

تقدير الذات								
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
س1	0.667	**	س9	0.649**	0.000	س5	0.649**	0.000
س2	0.643	*	س10	0.672**	0.000	س6	0.672**	0.000
س3	0.649	**		0.649**	0.000	س7	0.649**	0.000
س4	0.672	**		0.672**	0.000	س8	0.672**	0.000

الجدول رقم 05 : يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات تقدير الذات

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) وبالتالي تحقق شرط صدق المحور الخاص بتقدير الذات.

3-2-4-1-1 حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات التوافق المهني :

التوافق المهني											
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
11س	** 0.67 0	**	56س	** 0.67 0	**	41س	** 0.64 6	**	26س	** 0.64 6	**
12س	** 0.62 1	**	57س	** 0.66 9	**	42س	** 0.67 0	**	27س	** 0.67 0	**
13س	** 0.60 7	**	58س	** 0.60 7	**	43س	** 0.67 0	**	28س	** 0.67 0	**
14س	** 0.64 6	**	59س	** 0.62 1	**	44س	** 0.64 6	**	29س	** 0.64 6	**
15س	** 0.66 2	**	60س	** 0.66 4	**	45س	** 0.64 6	**	30س	** 0.64 6	**
16س	** 0.64 6	**	61س	** 0.67 0	**	46س	** 0.66 3	**	31س	** 0.66 3	**
17س	** 0.67 0	**	62س	** 0.64 6	**	47س	** 0.56 9	**	32س	** 0.56 9	**

0.00	**	س63	0.00	**	س48	0.00	**	س	0.00	**	س18
0	0.56		0	0.67		0	0.60	33	0	0.64	
	9			0			7			6	
0.00	**	س64	0.00	*	س49	0.00	**	س	0.00	**	س19
0	0.60		0	0.44		0	0.62	34	0	0.67	
	7			6			1			0	
0.00	**	س65	0.00	**	س50	0.00	**	س	0.00	**	س20
1	0.62		0	0.67		0	0.66	35	0	0.64	
	1			0			3			6	
0.00	**	س66	0.00	**	س51	0.00	**	س	0.00	**	س21
0	0.63		0	0.64		0	0.62	36	0	0.67	
	9			6			1			0	
0.00	**	س67	0.00	**	س52	0.00	**	س	0.00	**	س22
0	0.70		0	0.67		0	0.63	37	0	0.64	
	6			0			9			6	

0.88	0.02	س68	0.00	**	س53	0.00	**	س38	0.00	**	س23
4	8		0	0.64		0	0.70		0	0.67	
				6			6			0	
0.00	**	س69	0.00	**	س54	0.00	**	س39	0.00	**	س24
0	0.60		0	0.67		0	0.58		0	0.64	
	7			0			5			6	
			0.00	**	س55	0.00	**	س40	0.00	**	س25
			0	0.63		0	0.60		0	0.67	
				1			2			0	

الجدول رقم 06 : يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات التوافق المهني

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.001 و 0.005) ما عدا الفقرة ما قبل الأخيرة والتي أظهرت عدم اتساقها مع البعد والتي سيتم حذفها في الدراسة الأساسية .

2-3-4-2 ثبات أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ في حساب ثبات أدوات الدراسة :

المحاور	قيمة ألفا
تقدير الذات	0.762
التوافق المهني	0.750

الجدول رقم 07 : يمثل ثبات أدوات الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيم الثبات بالنسبة لمحاور أدوات الدراسة بلغت عند تقدير الذات 0.76 وعند التوافق المهني بلغت 0.75 وهي قيم مقبولة يمكن الأخذ بها لأجراء الدراسة

3 - الدراسة الأساسية :**3-1 : أهداف الدراسة الأساسية :**

- * تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة الأساسية .
- * إعادة التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .
- * اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة.
- * الخروج بجملة من المعطيات والاقتراحات يمكن التأسيس عليها مستقبلاً للبحث فيها.

3-2 : مجالات الدراسة الأساسية :

3-2-1 : المجال الزمني : تمت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين 21 مارس إلى غاية 4 أبريل 2024

3-2-2 : المجال المكاني : بلدية تيسمسيلت

3-2-3 : عينة الدراسة الأساسية : تم اختيار عاملات بلدية والبالغ عددهم 100 عاملة مع عزل عينة الدراسة الاستطلاعية بطبيعة الحال وذلك باعتماد أسلوب الحصر الشامل .

3-2-4 : موصفات عينة الدراسة الأساسية . :

3-4-2-1 : بالنسبة لمتغير السن :

النسبة	التكرار	السن
12.9	9	20سنة - 25 سنة
14.3	10	26سنة-30 سنة
31.4	22	31سنة - 35 سنة
17.1	12	35 سنة- 40 سنة
24.3	17	40 سنة فمافوق
100	70	المجموع

الجدول رقم 08 : يمثل توزيع العينة الأساسية على متغير السن

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الأساسية على متغير السن حيث نلاحظ تفوق فئة 31سنة - 35 سنة بنسبة تقدر ب 22% ، تليها الفئات الأخرى تباعا حيث قدرت نسبة فئة من 20سنة - 25 سنة ب 12.9 % ، و قدرت نسبة فئة 26سنة-30 سنة ب 14.3% إلى بقية النسب الأخرى .

3-2-4-2 : بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية :

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
45.7	32	عزباء
28.8	20	متزوجة
8.6	6	أرملة
17.1	12	مطلقة
100	70	المجموع

الجدول رقم 09 : يمثل توزيع العينة الأساسية على متغير الحالة الاجتماعية

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الأساسية على متغير الحالة الاجتماعية حيث نلاحظ تفوق العاملات العازبات بنسبة تقدر بـ 45.7 % ، تليها المتزوجات بنسبة تقدر بـ 28.8 %

وجاءت نسبة المطلقات بـ 17.1 % وفي الأخير الاراملات بـ 8.6 %

3-2-4-3 : بالنسبة لمتغير الخبرة:

النسبة	التكرار	الخبرة
50	34	1 إلى 5 سنوات
30	21	من 6 إلى 10 سنوات
10	6	من 11 إلى 15 سنة
6.7	6	من 16 إلى 20 سنة
3.3	3	من 21 إلى 25 سنة
100	70	المجموع

الجدول رقم 10 : يمثل توزيع العينة الأساسية على متغير الخبرة

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الأساسية على متغير الخبرة حيث نلاحظ من خلال الجدول أن فئة المحصورة بين 1 و5 سنوات كانت أعلى نسبة حيث قدرت ب 50 % تليها النسب الأخرى بشكل متفاوت .

2-3-4 : بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي :

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
متوسط	11	15.7
ثانوي	20	28.6
جامعي	26	37.1
بدون مستوى	13	18.6
المجموع	70	100

الجدول رقم 11 : يمثل توزيع العينة الأساسية على متغير المستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة الأساسية على متغير المستوى التعليمي حيث نلاحظ أن أكبر نسبة كانت لمستوى الجامعي أي بنسبة قدرت ب 37.1 % تليها بقية المستويات الأخرى (ثانوي 28.6 % ، بدون مستوى 18.6 % ، متوسط 15.7%) .

3-2-5 : الأساليب إحصائية المستخدمة :

قبل التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة قامت الباحثة بالتأكد من اعتماد البيانات للتوزيع الطبيعي من خلال القيام باختبار اعتدالية التوزيع الخاصة بالبيانات وكانت النتائج على النحو التالي

نوع التوزيع	Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk			اختبار اعتدالية التوزيع البيانات
	القيمة الاحتمال	عدد أفراد	القيمة الاحتمال	عدد أفراد	القيمة الإحصائية	

	العينه	ية	ئية	العينه	ية		
تقدير الذات	70	0.000	0,413	70	0.190	طبيعي	
التوافق المهني	70	0.000	0.320	70	0.077	طبيعي	

الجدول رقم 12 : اختبار اعت دالية توزيع البيانات

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل اختبار اعتدالية التوزيع بتطبيق اختبار Kolmogorov-Smirnova و Shapiro-Wilk وبما أن العينه أكبر من 50 مفردة فإننا نعتمد على إختبار Kolmogorov-Smirnova والذي يظهر أن مستوى الدلالة المعنوية أكبر من 0,05 حيث بلغ عند محور تقدير الذات قيمة 0,19 وكذلك الحال بالنسبة للمحور الثاني والذي هو التوافق المهني الذي بلغ 0,077 وبناءا على النتائج المحصل عليها والتي تدل على إتباع العينه للتوزيع الطبيعي فإننا سنعتمد في دراستنا هذه على الأساليب الإحصائية البارامترية (المعلمية) .

معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الداخلي والبنائي لأدوات الدراسة ولاختبار صحة الفرضيات.

- معامل ألفا لتحديد قيمة الثبات .

- النسبة المئوية لوصف خصائص مجتمع الدراسة .

- لاختبار شابيروو كومولوغروف سيمينوف لاختبار اعتدالية توزيع البيانات .

تحليل البيانات تم بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل إجراء الدراسة الاستطلاعية وهي بمثابة دراسة أولية على عينه مكونه من 30 مفردة شملت عاملات بالبلدية من خلال الاستعانة بأدوات والتي تمثلت في المقاييس ثم بعد التأكد من الخصائص السيكمترية تم تطبيق الدراسة الأساسية (النهائية) على عينه قوامها 70 امرأة عاملة وذلك بتطبيق مجموعه من الأساليب الإحصائي

الفصل الرابع :

عرض النتائج ومناقشتها

فصل عرض النتائج ومناقشتها :

عرض نتائج الفرضية الأولى

عرض نتائج الفرضية الثانية

عرض نتائج الفرضية الثالثة

مناقشة نتائج الفرضية الأولى

مناقشة نتائج الفرضية الثانية

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

استنتاج عام

التوصيات والاقتراحات

خاتمة .

عرض نتائج الفرضية الأولى القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات و التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت .

العلاقة بين المتغيرين	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة	القرار
تقدير الذات	70	0.990	0,000	توجد علاقة
التوافق المهني				ارتباطيه طردية بين المتغيرين

الجدول رقم 13 : يمثل عرض نتائج الفرضية الأولى

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين تقدير الذات والتوافق المهني قدر ب 0.990، وهو مؤشر عالي جاء بإشارة الموجب ليؤكد على العلاقة الطردية القوية بين المتغيرين ، أما عن مستوى الدلالة فقد قدر ب 0,00 ليؤكد انه توجد دلالة معنوية في هذا المؤشر الإحصائي بين تقدير الذات والتوافق المهني عند مستوى الدلالة 0,000 وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل الذي يقول أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى المرأة العاملة ببلدية تيسمسيلت .

يوضح مجال المتوسط الحسابي ومستوى التطبيق

مجال المتوسط الحسابي	من 1 إلى	1,81 إلى 2,60	2,61 إلى 3,40	3,41 إلى 4,20	4,21 إلى 5
مستوى التطبيق	درجة منخفضة جدا	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جدا

الجدول رقم 14 : يوضح مجال المتوسط الحسابي ومستوى التطبيق

تحليل استجابات أفراد العينة حول مستوى تقدير الذات لدى المرأة العاملة

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	1.55	0.65
02	1.58	0.71
03	1.52	0.65
04	1.55	0.67
05	1.52	0.65
06	1.55	0.67
07	1.52	0.65
08	1.55	0.67
09	1.52	0.65
10	1.55	0.67
الكلي	15.48	4.40

الجدول رقم 15 : تحليل استجابات أفراد العينة حول مستوى تقدير الذات لدى المرأة العاملة

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يبرز مستوى تقدير الذات لدى أفراد العينة أن متوسط الحسابي لجميع فقرات مقياس تقدير الذات مطبق على المرأة العاملة في بلدية كان محصورا بين 1.52 و 1.58 هو ضمن المجال من (1 إلى غاية 1.80) أي المنخفض جدا ، أما بخصوص الانحراف المعياري فكان محصورا بين 0.65 و 0.71 هو قريب من المتوسط الحسابي مما يؤكد قلة تشتت في آراء الباحثين وعليه فإننا نقول بأن مستوى تقدير الذات لدى المرأة العاملة ببلدية تيسمسيلت منخفض .

تحليل استجابات أفراد العينة حول التوافق المهني الذاتى لدى المرأة العاملة :

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
11	1.52	0.65	23	1.52	1.65
12	1.60	0.71	24	1.57	0.67
13	1.61	0.76	25	1.52	0.65
14	1.57	0.67	26	1.57	0.67
15	1.55	1.65	27	1.52	0.65
16	1.57	0.67	28	1.57	0.67
17	1.52	0.65	29	1.52	0.65
18	1.57	0.67	30	1.57	0.67
19	1.52	0.65	31	1.52	0.65
20	1.57	1.67	32	1.57	0.67
21	1.52	0.65	33	1.52	0.65
22	1.57	0.67	34	1.57	0.67
35	1.25	0.65	52	1.57	0.67
36	1.57	0.67	53	1.52	0.65
37	1.52	0.65	54	1.57	0.67
38	1.57	0.67	55	1.52	0.65
39	1.52	0.65	56	1.57	0.67
40	1.57	0.67	57	1.52	0.67
41	1.58	0.69	58	1.62	0.78
42	1.62	0.78	59	1.85	0.77
43	1.61	0.76	60	1.57	0.67
44	1.60	0.71	61	1.61	0.76

0.70	1.62	62	0.69	1.58	45
0.65	1.55	63	0.71	1.60	46
0.70	1.62	64	0.73	1.55	47
0.78	1.71	65	0.66	1.60	48
0.73	1.55	66	0.65	1.52	49
0.66	1.60	67	0.67	1.57	50
0.89	1.84	68	0.65	1.52	51
					الكلي

الجدول رقم 16: تحليل استجابات أفراد العينة حول مستوى التوافق المهني لدى المرأة العاملة

نلاحظ من خلال الجدول السابق الذي يبرز مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة أن متوسط الحسابي لجميع فقرات مقياس التوافق المهني مطبق على المرأة العاملة في بلدية كان محصورا بين 1.52 و 1.84 هو ضمن المجال من (1.81 إلى غاية 2.60) أي المنخفض جدا ، أما بخصوص الانحراف المعياري فكان محصورا بين 0.65 و 0.89 هو قريب من المتوسط الحسابي مما يؤكد قلة تشتت في آراء الباحثين وعليه فإننا نقول بأن مستوى التوافق لدى المرأة العاملة بلدية تيسمسيلت منخفض .

عرض نتائج الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

مستوى الدلالة	قيمة f المحسوبة	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	/
0.260	1.368	26.172	3	78.517	تقدير الذات
		19.136	66	1262.969	
			69	1341.486	

الجدول رقم 17 : عرض نتائج الفرضية الثانية

نلاحظ من خلال جدول تحليل التباين السابق لتقدير الذات أن مستوى دلالة كان 0.26 وبالتالي هو أكبر من 0.05 وعليه نرفض الفرض البديل القائل ب أنه توجد فروق في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

عرض نتائج الفرضية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

مستوى الدلالة	قيمة f المحسوبة	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	/
0.128	1.962	1064.425	3	3193.274	التوافق
		542.495	66	35804.669	المهني
			69	38997.943	

الجدول رقم 18 : عرض نتائج الفرضية الثالثة

نلاحظ من خلال جدول تحليل التباين السابق للتوافق المهني أن مستوى دلالة كان 0.128 وبالتالي هو أكبر من 0.05 وعليه نرفض الفرض البديل القائل ب أنه توجد فروق في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

أظهرت نتائج الفرضية الأولى أنه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات و التوافق المهني لدى عاملات بلدية تيسمسيلت ، وقد اتفقت دراستنا مع دراسة قرومي عبد الحق (2014)

وهذا ما يبرز أن للمرأة العاملة دوافع وحاجات تسعى لإشباعها و دوافع تسعى لتحقيقها لكن هذا لا يتأتى إلا بوجود توافق للمرأة مع مهلتها المنوطة لها حيث أن تقدير الذات يبرز بشكل عالي عندما يكون هناك توافق مهني ، وهذا ينعكس على المؤسسة بالإيجاب طبعاً ، كما أن

زيادة معدلات مساهمة النساء في القوى العاملة أدت إلى المساواة في ساعات العمل بمناطق كثيرة من العالم، ومع ذلك في أوروبا الشرقية مازالت طبيعة مشاركة المرأة في العمل مختلفة عن الرجل بشكل ملاحظ ، وقد كثر الحديث في الآونة الأخيرة عن كيف توازن المرأة العاملة بين واجباتها المنزلية وواجباتها في العمل وفي هذا الصدد أجريت العديد من الأبحاث والدراسات للكشف عن ذلك ومن أهم هذه الدراسات نجد دراسة (دراوات وحيد 2018) ، فالمرأة العاملة تسعى لتحقيق ذاتها والاهتمام بواجباتها وخاصة إذا كانت متزوجة ولديها أطفال مما يدخلها نوعا مافي صراع الأدوار ، المرأة في الوقت الحاضر تمثل جزءا كبيرا من الموارد البشرية للدولة وهنا تبرز أهمية دور المرأة في تحريك العجلة الاقتصادية ، وأن الاستخدام الأمثل لهذا المورد يعني تهيئة فرص العمل لكلا الجنسين ، والإسهام في عملية التنمية القومية أما عمل المرأة الطبيعي والتقليدي الذي مارسته منذ بدأ الخليقة من خلال تربية الأولاد وإعداد النشاء والمساهمة في تحقيق الإنتاجية (نوري محمد ، 2015) .

مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

أظهرت نتائج الفرضية الثانية انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية . وهذا يوضح لنا جليا أن المرأة في كل أحوالها سواء عازبة أو متزوجة أو مطلقة أو أرملة فتقديرها لذاتها لا يتغير بتغير حالتها الاجتماعية فهي تسعى دائما لإشباع حاجاتها وتحقيق رغباتها من خلال دخول إلى عالم الشغل فهي ترى أنه لاشيء يمكنها من تحقيق ذاتها إلا الحصول على عمل مناسب يكسبها مكانة اجتماعية مرموقة . إن المكانة الوظيفية التي تشغلها المرأة تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها للضغوط بسبب الأدوار التي تقوم بها. ذلك أن التغيرات التي تحصل في طبيعة مهامها و مطالب الوقت الملحة عليها، وخطورة القرارات التي تتخذها وتصارع القيم والمصالح في المنظمات التي تعمل بها ،وتعدد أدوارها خارج مجال العمل والمتعلقة بالبيت والواجبات المنزلية و تربية الأبناء والاهتمام بالزوج، كلها عوامل تدل على قوة التناقضات والصراعات التي تواجهها، وعليه فإن المرأة تحتاج إلى معرفة المعوقات التي قد تصعب مهمتها من حيث التكيف مع وضعية المرأة العاملة في المواقع القيادية، بما في ذلك ما تواجهه من صراعات داخل الأسرة وفي إطار العمل وفي الإطار الاجتماعي الواسع .

لكن بوجود المعوقات تحاول المرأة من خلال تفانيها في العمل و بذلها الجهود الكبيرة وسعيها إلى التطور والتقدم في عملها محاولة تأكيد ذاتها واثبات جدارتها وتحقيق طموحها و رغبتها الشخصية والتزود بالخبرة والمعرفة وتبوء المكانة الاجتماعية اللائقة بها، إضافة إلى ما يحققه العمل لها ذلك من مردودات مادية و معنوية تعزز ثقتها بقدراتها وإمكانياتها الأمر الذي يجعلها تتحدى صعوبات الواقع ويحفزها نحو التقدم لتبوء المواقع القيادية أفضل يكسبها تقدير عالي لذاتها (غياث حياة ، 2013) .

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

أظهرت نتائج الفرضية الثانية أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، وقد اختلفت دراستنا مع دراسة (بوعطيط سفيان 2019) حيث دلت نتائج هذه الدراسة على انه هناك فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية ، وعليه بالعودة إلى دراستنا فإن مسألة توافق المرأة العاملة مع مهنتها في ضوء حالتها الاجتماعية وأسرية فهذا لا يؤثر على توافقها المهني مع متطلبات ووجبات الوظيفة ولا يعتبر عائق أمامها وفي هذا الصدد فقد اختلفت أيضا دراستنا مع ما توصلت إليه دراسة كل من بلببوس لامية و حرقاس وسيلة (2020) ، حيث كشفت هذه الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في نتائج صراع الدور بين العاملات في السلك الطبي من ناحية الحالة العائلية والوضعية الزوجية ومن خلال استجابات أفراد العين حول فقرات المقاييس نستنتج أن خروج المرأة العاملة يساهم وبشكل ايجابي في تنمية قدرات الشخصية ، ويجعلها أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية ، فلا تبقى ذلك الكائن الضعيف المحدود ذات القدرات المحدودة وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل عليه معظم الدراسات نظرا لإيجابيات المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات . أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها في هذه الفرضية أن حالة المرأة الاجتماعية ليست لها علاقة بأدائها المهني وإنما قادرة على تحمل مسؤولياتها رغم تعدد الأدوار والمسؤوليات المنوطة لها فهي تسعى للتوفيق بين واجباتها الأسرية والوظيفية . وهذا ماثبت أن المرأة العاملة رغم ظروفها الاجتماعية قادرة على تحمل مسؤولياتها نحو عملها .

خاتمة

خاتمة :

يشغل موضوع تقدير الذات حيزا كبيرا في الدراسات و البحوث في الآونة الأخيرة أهميته في انتران شخصية الإنسان. ومازالت الذات الإنسانية تعيش مراحل مختلفة من الفترة الحياتية . وكلما عاش الفرد خبرة، يسعى من خلالها إلى تحقيق التوافق النفسي والمهني في مختلف مراحل حياته . والتمتع بعلاقات إيجابية مطلب و غاية لكل فرد ،سواء أكان داخل الأسرة أو في أية بيئة أخرى. و هذا ما يقابله بالضرورة حاجة إلى مفهوم يعتمد على تقييم ايجابي للذات . و ينضج مفهوم تقدير الذات بصفة رئيسية في علاقة تلك الحاجات بالرغبات فالفرد قد يعبر عن حاجاته للتقدير و الاحترام من خلال رغبته في امتلاك القوة، تحقيق الإنجاز و التمكّن و الكفاءة أو الاستقلال و الحرية .وقد يتطلع بالإضافة إلى ذلك مكانة مرموقة و هيبّة و احترام و اعتراف به و هذا ما يعكس المعنى الحقيقي لتقدير الذات وخاصة اذا تعلق الامر بشريحة حساسة المتمثلة في المرأة العاملة في مختلف المؤسسات بأنواعها وأشكالها.

إن دور المرأة وأهميتها في تطور الدول بؤها من دخول مجال العمل و احتلال مكانة هامة في المؤسسات وتقلدها لمناصب حيوية مساهمة بذلك مع الطرف الآخر في زيادة الإنتاج والإنتاجية والنجاح في مهنة ما يتطلب قدرة الفرد على التوافق مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات أكثر توافقاً مما يشعره بأهمية ذاته والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياته وقدراته، وبذل أقصى جهوده للنجاح باستمرار، كما أن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي والمهني بدرجة اهم ، وذلك لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو مؤشرا لنجاح المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون الفرد في مختلف جوانب حياته " ولهذا كانت محل اهتمام من طرف الباحثين والمؤلفين والمفكرين ، من خلال القيام بأبحاث ميدانية

ولعل دراستنا هذه المتواضعة التي ألفت الضوء على متغيرين هامين في مجال السلوك

التنظيمي

و المعاملات البشرية ألا وهما تقدير الذات والتوافق المهني وربطهما بشريحة مهمة تمثلت في المرأة العاملة والتي خلصت في الأخير إلى مجموعة من النتائج أهمها

* وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى المرأة العاملة ببلدية تيسمسيلت

* عدم وجود فروق في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

* عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الاقتراحات والتوصيات :

من خلال النتائج المتحصل عليها هذه أهم الاقتراحات المقدمة :

- تعزيز دور المرأة في مجال العمل
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمرأة في مكان عملها
- تحسين ظروف عمل المرأة من خلال توفير كافة الظروف الملائمة
- القيام بمزيد من الأبحاث في ذات السياق

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع :

- سفيان بوعطيط ، (2018) ، (العوامل الديمغرافية وتأثيراتها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلد 10 (201805 □) ، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص (53-64) .
- نبيلة تاللي ، نوردين تاوريت . (2018) ، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع .
- محمد يوسف أبوبكر . (2020) ، التوافق المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي ، جامعة سبها ، لبنان
- محمد عزت غربي كاتبي . (2020) ، تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي ، مجلة الأدب والعلوم الإنسانية ، المجلد 42 ، العدد 6.
- لامية بوبيدي ، (2019) ، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، المجلد 5 ، العدد 3
- زيتوني عبد القادر ، إيهاب محسن حمود حنين ، (2017) ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني ، العدد 4 .
- بدرية محمد يوسف رواحية ، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة ، رسالة ماجستير ، جامعة نزوى ، كلية العلوم والآداب .
- على حسين . (2011) ، التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات ، مجلة القادسية لعلوم التربية ، المجلد 11 العدد (3) .
- فتيحة ديب . (2014) ، أهمية تقدير الذات في حياة الفرد ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 17 .
- طه ربيع طه عدوي ، عاطف مسعد الشريني . (2020) ، الازدهار النفسي وتقدير الذات كمؤشر للتنبؤ بالتوافق مع الحياة

- قرومي عبد الحق . (2014) ، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية
- حساني رشيد ، مختن شيماء . (2023) ، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ الثانوي مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد (8) ، العدد (1) ،
- دروات وحيد ، (2018) ، المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية رؤية نقدية ، مجلة أفق للعلوم ، العدد (11) ، الجلفة .
- نوري محمد ، (2015) ، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 10
- لعبيد زهرة سوكمال رقية، (2015) ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس ، حول التوافق المهني و الأسري عند المرأة العاملة بشركة سونطراك، معهد قسم علم النفس وعلوم التربية،
- نعيم الرفاعي.(1958)،الصحة النفسية ودراسة سيكولوجية التوافق، مطبعة ابن حيان ، القاهرة
- شموريكميليا . (2017) ، الفلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية ، رسالة الماجستير في علم النفس المدرسي ، جامعة المسيلة
- مكناسي محمد . (2007) ، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفين المؤسسات العقابية رسالة ماجستير جامعة قسنطينة .
- لبنى عبد الرحمان مسعود . (2018) ، تقدير الذات وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية ، مجلة كلية التربية العدد 42 الجزء الثاني .
- شايع عبد الله مجلي . (2013) ، تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني ، مجلة دمشق ، المجلد 29 العدد 1 .
- هشام زروفة . (2018) ، التوافق المهني مفهومه وآليات تحقيقه ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع العدد (26) ، الجزء الأول .

- غزال أسيا . (2014) ، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية ، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة باتته .
- أمال بشيري.(2018)، تقدير الذات وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبه سنه ثانيه علم النفس دراسة ميدانية بجامعة قصدي مرباح ورقله مذكره لنيل شهاده الماستر في الإرشاد والتوجيه.
- عبد العزيز حنان . () ، نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات ، دراسة ميدانية على عينة طلبة من جامعة بشار ، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس جامعة تلمسان .
- بن درف اسماعين ، مكي محمد . (2020) ، تقدير الذات في بيئة العمل ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد (12) العدد (03) .
- نقار مبروك ، عيسى قبوق . (2024) ، تقدير الذات وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية ، مجلة المجتمع والرياضة ، المجلد (07) العدد (01) .
- حمزة احلام ، حمزة فاطمة . (2018) ، تقدير الذات لدى المراهق وعلاقته بالتحصيل الدراسي ، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية جامعة الجلفة ، المجلد (11) العدد (01) .
- قدوري الحاج ، محمد الساسي الشايب . (2015) ، تقدير الذات وعلاقته بمستوى التحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم المتوسط ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد (18)
- أمل عوض عبد العال . (2017) ، دور بناء تقدير الذات لدى طفل الروضة في تفاعلاته الاجتماعية ، المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال جامعة المنصورة مصر ، العدد الاول .
- سفيان بوعطيط ، تلالي نبيلة . (2018) ، التوافق المهني بين تأصيل المفهوم وأليات التفاعل ، مجلة الدراسات في علوم الإنسان والمجتمع جامعة جيجل ، العدد الأول .
- بوبيدي لامية ، محمد عطا الله . (2019) ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسة التربوية ،
- رباب عبد الفتاح أبو الليل محمد . (2022) ، التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ، مجلة الارشاد النفسي ، العدد (85) الجزء الثاني .

- تباني أحلام . (2022) ، التغيير التنظيمي وأثاره على الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى الإطارات ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة أبو القاسم سعد الله .

-بن شعبان شهرة زاد ، خراخرية لبنى . (2018) ، فاعلية برنامج إرشادي جماعي لتحسين تقدير الذات لدى مراهق المتمدرس ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس جامعة قالمة .

- لبنى سناني ، بوعطيط جلال الدين . (2022) ، متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسة التنظيمية . مجلة سوسولوجيا . مجلد (06) العدد(01)

مراجع بلغة الأجنبية :

- Marsh, H. W., Parker, J. W., & Smith, I. D. (1983). Preadolescent self-concept: Journal of Educational Psychology.
- Shavelson, R. J. and Bolus, R. (1982). Self-concept: The interplay of theory and methods. Journal of Educational Psychology.
- Duclos, G. (2004). L'estime de soi : un passeport pour la vie. Editions de l'hôpital Sainte Justine Montréal (Québec).

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة
رقم القيد: / ق.ع.أ.ف / 2024

استمارة موافقة استمارة موافقة استمارة موافقة
المناقشة والتمريض

تخصص: علم النفس عميل
بسم الله الرحمن الرحيم

أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة):
هو/هي:
بسم الله الرحمن الرحيم

أوافق على طبع ومناقشة مذكرة نهاية التخرج الموسومة ب:

تعدّير الذات وعلاقتها بالتوافق الوجداني عند المرأة العاملة

دراسة ميدانية على عينات من بلدية
ولاية تلمسان

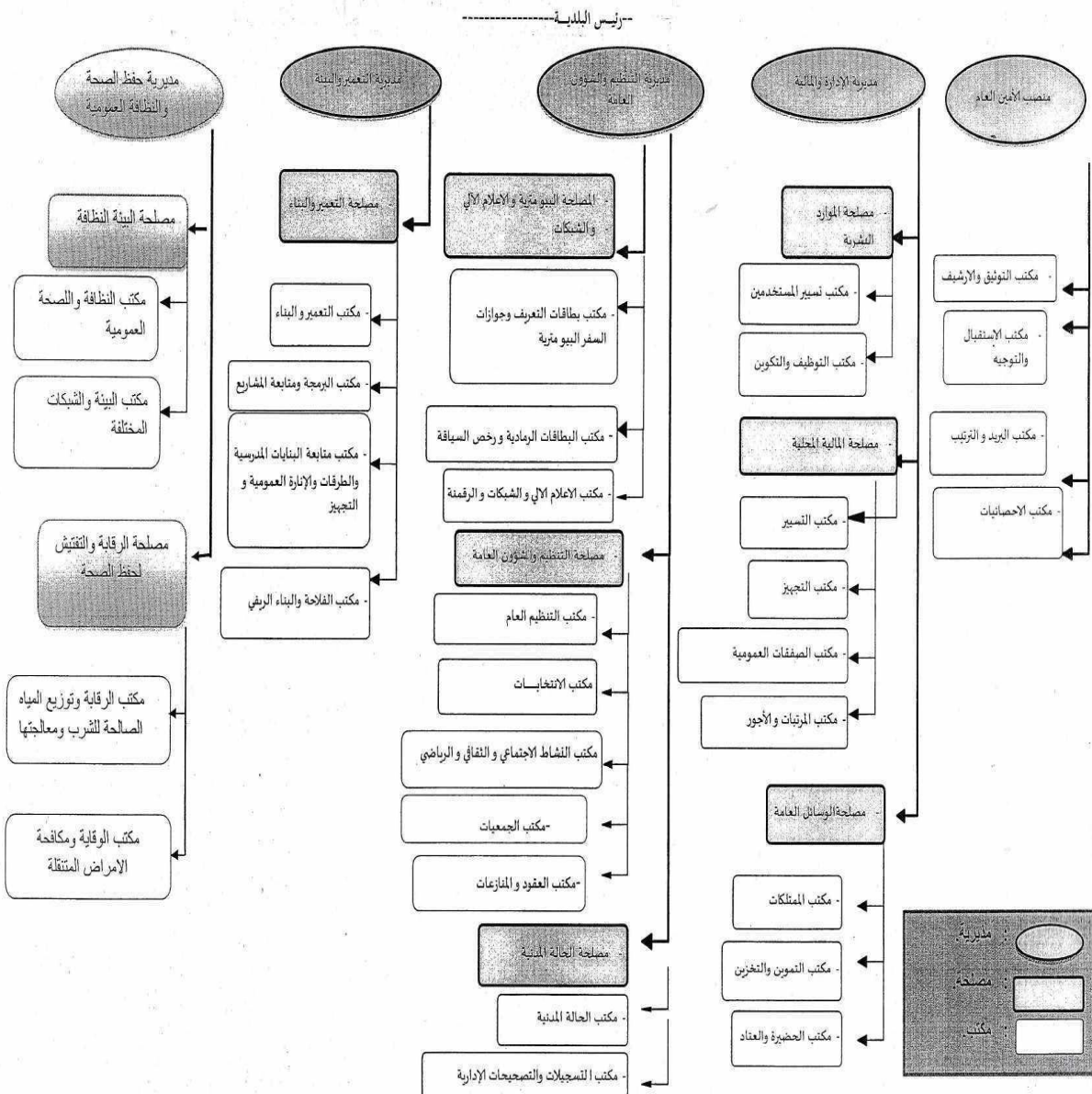
للطلبة الآتية أسماؤهم:

الحاج عثمان مصيرة

تيارت في:

إمضاء الأستاذ المشرف

الإدارة



الملحق رقم 03 :



أختي الموظفة

في إطار نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية سنقوم بتطبيق الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة للدراسة بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عاملات ببلدية تيسمسيلت ولهذا نرجو منكم مساعدتنا وذلك بالإجابة على فقرات الاستبيان من خلال وضع (X) في الخانة المناسبة مع العلم أن هذه المعلومات تستخدم فقط لغرض البحث العلمي ونعدكم بالسرية التامة في ذلك وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام .

المعلومات الشخصية :

السن : من 20-25 سنة () 26-30 () 31-35 () 36-46 () 40 فما فوق ()

الحالة الاجتماعية : عزباء () متزوج () مطلقة () أرمل ()

المستوى التعليمي : متوسط () ثانوي () جامعي () جامعي ()

سنوات الخدمة : من 1 إلى 5 () من 6 إلى 10 () من 11 إلى 15 () من 16 إلى 20 ()

من 21 إلى 25 () من 25 فما فوق ()

مقياس تقدير الذات لروزنبرغ :

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
01	أشعر أنني شخص قيم, أو على الأقل مساو للآخرين.				
02	أشعر أنني أتملك عددا من الصفات الجيدة				
03	بالمجمل أشعر أنني فاشل				
04	أنا قادر على القيام بالأشياء كما يفعل الآخرون				
05	أشعر أنني لا أملك الكثير الفخر به				
06	لدى نظرة ايجابية تجاه نفسي				
07	بالمجمل أنا راض عن نفسي				
08	أتمنى أن أحصل على مزيد من الاحترام لنفسي				
09	أشعر أنني عديم النفع أحيانا				
10	أحيانا أشعر أنني لست جيدا مطلقا				

مقياس التوافق المهني

رقم الفقرة	العبارات	ينطبق تماما	ينطبق غالبا	ينطبق أحيانا	لا ينطبق إطلاقا
01	أعتقد ان واجبات العمل المطلوبة مني محددة و واضحة				
02	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي				

				أحافظ على اتباع قواعد العمل بدقة	03
				لوائح و الإرشادات و التعاميم المتاحة لفهم اجراءات العمل	04
				تتوزع مهام العمل بين الموظفين الإداريين في مديرية بشكل غير متكافئ	05
				أرى ان حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من القدرات المهنية	06
				أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال العمل	07
				ممارستي لوظيفتي الإدارية تزيد من ثقتي بنفسي	08
				أشعر بان الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفيا	09
				تشبع مهنتي فضولي العملي و التوسع مداريكي	10
				تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي و تخصصي الحالي	11
				تداخل واجبات الوظيفية يسبب لي مواقف مزعجة مع الآخرين	12
				إن عملي يتلائم مع قدراتي و ميولي	13
				يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة	14
				تتلائم طبيعة مهنتي و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه	15
				ييعتمد التقدم المهني بالمديرية على العلاقات مع الرؤساء	16
				أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهارتي و تحسين أدائي من خلال التدريب و التكوين المستمر	17
				ينقصني التشجيع و التحفيز من قبل مسؤولين للوصول إلى	19

				مستقبل أفضل
				20 تولي الإدارة للنشاط الاجتماعي و الترفيهي اهتماما معقولا
				21 تشمل برامج تدريبية لجميع الموظفين و ليست مقتصرة على فئة معينة
				22 تفوض الإدارة صلاحيات للموظفين الإداريين باداء عملهم بشكل مطلوب
				23 هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين الإداريين لا يقومو على اسس موضوعية
				24 علاقتي مع المسؤولين و الإدارة مبنية على التقاهم و الثقة و الاحترام المتبادل
				25 يساهم المسؤولون بحل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها
				26 أشعر بالظلم في التقارير السنوية
				27 أرى أن القرارات من المسؤولين واضحة
				28 يتقبل المسؤل نقدا بناءا
				29 أشارك المسؤولين في اتخاذ القرار
				30 أشعر أن طريقة متابعة العمل الايجابية
				31 الإجازات و العطل في مجال العمل غير كافية و مناسبة
				32 يتيح للمسؤولون الفرصة لمعرفة نتائج ما اقوم به من أعمال
				33 تتوفر جميع الظروف الفيزيقية إضاءة تهوية و تكييف بصورة

				جيدة داخل مبني المديرية	
				جميع المتطلبات و مقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكنتي	34
				توفر لي وظيفتي الشعور بالانجاز و العمل المثمر	35
				أشعر بالحيوية و النشاط أثناء أداء عملي	36
				ينتابني شعور أن موظفين الإداريين أقل شأن من غيرهم	37
				أعتر بمهنتي و انتمائي للعاملين في المديريات العامة	38
				أشعر بالأمان و الطمئينة في المهنة	39
				أشعر بالسعادة و المتعة في عملي	40
				أنصح اصدقائي بعدم العمل كموظفين إداريين	41
				أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة	42
				لا أحقق أهداف ذات قيمة من خلال عملي	43
				إن مهنتي مهنة سامية و ذا قيمة عالية في مجتمع و لا تقل اهمية عن أي مهنة في الدولة	44
				لو أتاحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً	45
				أحرص على تكوين علاقات ايجابية مع زملائي	46
				توفر لي مهنتي مكانة و فرص مناسبة لكسب و احترام تقدير المجتمع	47
				أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي	48
				لدى مقدرة على اقامة علاقات الاجتماعية	49

				يسبب لي التنافس الشريف في العمل التوتر في علاقتي مع زملائي	50
				أسعى لحل الخلاف الذي يحدث بين الزملاء	51
				التعاون و العمل كفريق واحد في حل مشكلات أثناء العمل متبادل بيني و بين زملائي	52
				زملائي يضيعون الوقت بكلام فارغ	53
				تربطني بزملائي علاقة احترام و تقدير متبادل .	54
				أتبادل أنا و زملائي في العمل الخبرات و المهارات الوظيفية	55
				يتناسب راتبي مع طبيعة عملي و الجهد الذي أبذله	56
				يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي اعمل بها	57
				تتوفر للموظف الإداري مزايا وظيفية مناسبة	58
				أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية	59
				ترقية في العمل متعلقة بالكفاءة و الاتقان	60
				ينال الموظف الإداري حافزا ماديا عندما يؤدي عملا متميزا	61

Statistiques

		السن	حالة اجتماعية	مستوى تعليمي	الخبرة
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

حالة اجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عزباء	13	43,3	43,3	43,3
	متزوجة	9	30,0	30,0	73,3
	مطلقة	3	10,0	10,0	83,3
	ارملة	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة 1-سنوات 5	15	50,0	50,0	50,0
سنوات 6-سنوات 10	9	30,0	30,0	80,0
سنوات 11-سنوات 15	3	10,0	10,0	90,0
سنوات 16-سنوات 20	2	6,7	6,7	96,7
سنة 21-سنة 25	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة 20-سنة 25	4	13,3	13,3	13,3
سنة 26-سنة 30	5	16,7	16,7	30,0
سنة 31-سنة 35	11	36,7	36,7	66,7
سنة 36-سنة 40	4	13,3	13,3	80,0
فما فوق 40	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

مستوى تعليمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide متوسط	5	16,7	16,7	16,7
ثانوي	8	26,7	26,7	43,3
جامعي	12	40,0	40,0	83,3
بدون مستوى	5	16,6	16,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة 1-سنوات 5	15	50,0	50,0	50,0
سنوات 6-سنوات 10	9	30,0	30,0	80,0
سنوات 11-سنوات 15	3	10,0	10,0	90,0
سنوات 16-سنوات 20	2	6,7	6,7	96,7
سنة 21-سنة 25	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Corrélations

	س1	س2	س3	س4	س5	س6
س1	1					
Corrélation de Pearson		-,056	,964**	-,090	,964**	-,090
Sig. (bilatérale)		,767	,000	,635	,000	,635
N	30	30	30	30	30	30
س2	-,056	1				
Corrélation de Pearson			-,154	,968**	-,154	,968**
Sig. (bilatérale)		,767	,415	,000	,415	,000
N	30	30	30	30	30	30
س3	,964**	-,154	1			
Corrélation de Pearson				-,122	1,000**	-,122
Sig. (bilatérale)		,000	,415	,520	,000	,520
N	30	30	30	30	30	30
س4	-,090	,968**	-,122	1		
Corrélation de Pearson					-,122	1,000**
Sig. (bilatérale)		,635	,000	,520	,520	,000
N	30	30	30	30	30	30
س5	,964**	-,154	1,000**	-,122	1	
Corrélation de Pearson						-,122
Sig. (bilatérale)		,000	,415	,000	,520	,520
N	30	30	30	30	30	30
س6	-,090	,968**	-,122	1,000**	-,122	1
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)		,635	,000	,520	,000	,520
N	30	30	30	30	30	30
س7	,964**	-,154	1,000**	-,122	1,000**	-,122
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)		,000	,415	,000	,520	,000
N	30	30	30	30	30	30
س8	-,090	,968**	-,122	1,000**	-,122	1,000**
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)		,635	,000	,520	,000	,520
N	30	30	30	30	30	30

N		30	30	30	30	30	30
9س	Corrélation de Pearson	,964**	-,154	1,000**	-,122	1,000**	-,122
	Sig. (bilatérale)	,000	,415	,000	,520	,000	,520
N		30	30	30	30	30	30
10س	Corrélation de Pearson	-,090	,968**	-,122	1,000**	-,122	1,000**
	Sig. (bilatérale)	,635	,000	,520	,000	,520	,000
N		30	30	30	30	30	30
تقدير_ذات	Corrélation de Pearson	,667**	,643**	,649**	,672**	,649**	,672**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		30	30	30	30	30	30

Corrélations

		7س	8س	9س	10س	تقدير_ذات
1س	Corrélation de Pearson	,964**	-,090	,964**	-,090	,667**
	Sig. (bilatérale)	,000	,635	,000	,635	,000
	N	30	30	30	30	30
2س	Corrélation de Pearson	-,154	,968**	-,154	,968**	,643**
	Sig. (bilatérale)	,415	,000	,415	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
3س	Corrélation de Pearson	1,000**	-,122	1,000**	-,122	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000	,520	,000	,520	,000
	N	30	30	30	30	30
4س	Corrélation de Pearson	-,122	1,000**	-,122	1,000**	,672**
	Sig. (bilatérale)	,520	,000	,520	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

5س	Corrélation de Pearson	1,000**	-,122	1,000**	-,122	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000	,520	,000	,520	,000
	N	30	30	30	30	30
6س	Corrélation de Pearson	-,122	1,000**	-,122	1,000**	,672**
	Sig. (bilatérale)	,520	,000	,520	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
7س	Corrélation de Pearson	1	-,122	1,000**	-,122	,649**
	Sig. (bilatérale)		,520	,000	,520	,000
	N	30	30	30	30	30
8س	Corrélation de Pearson	-,122	1	-,122	1,000**	,672**
	Sig. (bilatérale)	,520		,520	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
9س	Corrélation de Pearson	1,000**	-,122	1	-,122	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000	,520		,520	,000
	N	30	30	30	30	30
10س	Corrélation de Pearson	-,122	1,000**	-,122	1	,672**
	Sig. (bilatérale)	,520	,000	,520		,000
	N	30	30	30	30	30
تقدير_ذات	Corrélation de Pearson	,649**	,672**	,649**	,672**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	30,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,762	11

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,750	60

Statistiques

		السن	حالة اجتماعية	مستوى تعليمي	الخبرة
N	Valide	70	70	70	70
	Manquant	0	0	0	0

حالة اجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عزباء	32	45,7	45,7	45,7
	متزوجة	20	28,6	28,6	74,3
	مطلقة	6	8,6	8,6	82,9
	ارملة	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 20-سنة 25	9	12,9	12,9
	سنة 26-سنة 30	10	14,3	27,1
	سنة 31-سنة 35	22	31,4	58,6
	سنة 36-سنة 40	12	17,1	75,7
	فما فوق 40	17	24,3	100,0
Total		70	100,0	100,0

مستوى تعليمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط	11	15,7	15,7
	ثانوي	20	28,6	44,3
	جامعي	26	37,1	81,4
	بدون مستوى	13	18,6	100,0
Total		70	100,0	100,0

الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة 1-سنوات 5	34	48,6	48,6	48,6
سنوات 6-سنوات 10	21	30,0	30,0	78,6
سنوات 11-سنوات 15	6	8,6	8,6	87,1
سنوات 16-سنوات 20	6	8,6	8,6	95,7
سنة 21-سنة 25	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
تقدير ذات	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
تقدير ذات	,413	70	,190	,866	70	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
التوافق_المهني	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
التوافق_المهني	,320	70	,077	,881	70	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

Statistiques descriptives

	N	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Erreur std.	Statistiques
س1	70	1,5571	,07785	,65132
س2	70	1,5857	,08511	,71207
س3	70	1,5286	,07808	,65323
س4	70	1,5571	,08046	,67321

س5	70	1,5286	,07808	,65323
س6	70	1,5571	,08046	,67321
س7	70	1,5286	,07808	,65323
س8	70	1,5571	,08046	,67321
س9	70	1,5286	,07808	,65323
س10	70	1,5571	,08046	,67321
تقدير_ ذات	70	15,4857	,52701	4,40929
N valide (liste)	70			

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
س11	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
س12	70	1,00	3,00	1,6000	,71017
س13	70	1,00	4,00	1,6143	,76694
س14	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
س15	70	1,00	3,00	1,5571	,65132
س16	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
س17	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
س18	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
س19	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
س20	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
س21	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
س22	70	1,00	3,00	1,5714	,67182

23 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
24 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
25 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
26 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
27 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
28 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
29 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
30 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
31 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
32 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
33 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
34 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
35 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
36 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
37 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
38 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
39 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
40 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
41 من	70	1,00	3,00	1,5857	,69141
42 من	70	1,00	4,00	1,6286	,78337
43 من	70	1,00	4,00	1,6143	,76694
44 من	70	1,00	3,00	1,6000	,71017
45 من	70	1,00	3,00	1,5857	,69141
46 من	70	1,00	3,00	1,6000	,71017
47 من	70	1,00	4,00	1,5571	,73496

48 من	70	1,00	3,00	1,6000	,66811
49 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
50 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
51 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
52 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
53 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
54 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
55 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
56 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
57 من	70	1,00	3,00	1,5286	,65323
58 من	70	1,00	4,00	1,6286	,78337
59 من	70	1,00	4,00	1,5857	,77071
60 من	70	1,00	3,00	1,5714	,67182
61 من	70	1,00	4,00	1,6143	,76694
62 من	70	1,00	3,00	1,6286	,70549
63 من	70	1,00	3,00	1,5571	,65132
64 من	70	1,00	3,00	1,6286	,70549
65 من	70	1,00	3,00	1,7143	,78284
66 من	70	1,00	4,00	1,5571	,73496
67 من	70	1,00	3,00	1,6000	,66811
68 من	70	1,00	4,00	1,8429	,89501
N valide (liste)	70				

Corrélations

		تقدير_ذات	التوافق_المهني
تقدير_ذات	Corrélacion de Pearson	1	,990**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	70	70
التوافق_المهني	Corrélacion de Pearson	,990**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ANOVA

تقدير_ذات

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	78,517	3	26,172	1,368	,260
Intragroupes	1262,969	66	19,136		
Total	1341,486	69			

ANOVA

توافق_مهني

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	3193,274	3	1064,425	1,962	,128
Intragroupes	35804,669	66	542,495		
Total	38997,943	69			