



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التوافق الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة

-دراسة ميدانية مديرية الثقافة والفنون تيارت-

الإشراف:

قرينعي أحمد

الطالب (ة):

مداس فاطمة

مولاياط بشرى

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	صدقاوي كمال
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	قرينعي أحمد
مناقشا	أستاذة محاضرة أ	حمدادة ليلي

السنة الجامعية: 2021 - 2022

شكر وتقدير

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين خاتم الأنبياء سيدنا محمد
صلى الله عليه وسلم

نشكر الله عزوجل الذي أعاننا على اتمام هذه المذكرة.

اعترافا بالفضل لأهله وعملا لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "من صنع اليكم معروفا فكافنوه، فإن تجدوا ما تكافنوه به فإدعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه" رواه أبو داود و صححه الألباني.
نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير والاحترام إلى الدكتور "قريني أحمد" على تفضله بالإشراف على هذه
المذكرة فممنحنا كل الدعم والثقة و لم ييخل علينا بالنصائح القيمة والتوجيه والمساعدة نسأل الله أن
يمن عليه بالصحة والعافية ومزيدا من النجاحات و يبارك الله مجهوداته و يجعلها في ميزان حسناته.
ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وقسم علم النفس عمل وتنظيم ولا
يفوتنا أن نشكر كل الأساتذة في جميع المراحل التعليمية التي مررنا بها والذي يرجع الفضل إليهم لما
وصلنا إليه كما لا ننسى بالشكر كل من عمال مديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت نخص بالذكر الشيخ
"قادة" و كل النساء العاملات اللواتي لم ييخلن علينا بما لديهم لإنجاز هذا العمل وتعاونهن معنا
وكل من أعاننا بدعائه أو جهده سائلين الله تعالى أن يوفق الجميع لما يحبه ويرضاه

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة
الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وادامهما نورا
لدربي
و إلى أختي الحبيبة سيهام التي ساندتني وإلى أخي مختار الوحيد قرة عيني ولا أنسى
حبيبتى الصغيرة جيهان وإلى من كان لي عوناً تريكي ورفيقات المشوار اللواتي
قاسمني لحظاته رعاهن الله ووفقهن بينهم فاطمة نور الهدى أحلام أعز صديقاتي
وإلى كل من كان لهم أثر في حياتي، وإلى كل من أحبهم قلبي.

بشرى

إهداء:

الى من تعهداني بالتربية في الصغر وكانا نبراسا يضيء فكري بالنصح والتوجيه في الكبر

وانتظروا لحظة نجاحي و تشريفي لهم " الوالدين الكريمين "

حفظهما الله

الى من شملوني بالعطف، وأمدوني بالعون، وحفزوني للتقدم

إخوتي كل باسمه إلى صديقاتي كل باسمها

رعاهم الله

الى رفيقات دربي أخص بالذكر أحلام بشرى وردة

الى كل من علمني حرفا وأخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم والمعرفة اليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي

إلى من ساعدوني و لم يخلوا علي بتشجيعهم و دعواتهم

فاطمة

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة، بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت. وقد شملت عينة الدراسة مسح شامل قدرت بـ 40 امرأة عاملة، وتم اتباع المنهج الوصفي في الدراسة، والاعتماد على أداتين لجمع البيانات، الأداة الأولى استبيان التوافق الاجتماعي، تمحور حول العلاقات الأسرية والقيم الدينية والعادات والتقاليد، حيث تم اعداده من طرف الطالبين و تم تحكيمه من طرف مختصين في تخصص تسيير الموارد البشرية والارغونوميا و الأداة الثانية استبيان التوافق المهني (محكم مسبقا)، كما اعتمدنا كذلك على أداة الملاحظة.

يعتبر تحقيق التوازن بين العمل والبيت التحدي الأكبر لعمل المرأة بأنها تسعى جاهدة للتحمل والتنفيذ. فالمسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت والعمل يجعلها فريسة للاجباط والتعب والشقاء يؤدي أغلب الأحيان إلى عدم توافقتها اجتماعيا ومهنيا. قد تم التوصل إلى النتائج الآتية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاجتماعي التوافق المهني لدى المرأة العاملة

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الأسرية و التوافق المهني لدى المرأة العاملة

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العادات والتقاليد والتوافق المهني و المرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية:

التوافق، التوافق الاجتماعي، التوافق المهني، المهنة، المرأة العاملة.

Abstract:

This study aims to reveal the relationship between social adjustment and professional adjustment among working women, in the administration of Culture and Arts in the state of Tiaret. The sample of the study included a comprehensive survey estimated at 40 working women, and the descriptive approach was followed in the study, and reliance on two tools for data collection. The first tool is the Social Compatibility Questionnaire, centered on family relationships, religious values, customs and traditions, which was prepared by the two students and judged by specialists in the field of human resource management and ergonomics, and the second tool is the professional compatibility questionnaire (pre-arranged), and we also relied on the observation tool.

Achieving a balance between work and home is considered the biggest challenge for a woman's work as she strives for endurance and implementation. The responsibilities entrusted to her at home and at work make her prey to frustration, fatigue and misery, which often leads to her social and professional incompatibility.

The following results were obtained:

There is a statistically significant correlation between social adjustment and professional adjustment among working women.

There is no statistically significant correlation between family relationships and professional adjustment among working women

There is a statistically significant correlation between religious values and professional compatibility among working women

There is no statistically significant correlation between customs, traditions, professional compatibility and working women.

key words:

Compatibility, social compatibility, professional compatibility, profession, working woman.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
-أ-	شكر وتقدير
-ب-ج-	إهداء
-د-	ملخص الدراسة
-هـ-	قائمة المحتويات
-ح-	فهرس الأشكال
-ط-	قائمة الجداول
-ك-	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام لتقديم الدراسة	
4	1. إشكالية الدراسة
6	2- فرضيات الدراسة
6	3. أهداف الدراسة
7	4. أهمية الدراسة
7	5- أسباب اختبار الموضوع
8	6- المفاهيم الإجرائية
9	7. الدراسات السابقة
15	8- التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التوافق الاجتماعي	
18	تمهيد
19	1- مفهوم التوافق الاجتماعي
20	2- خصائص التوافق الاجتماعي
21	3- أنواع التوافق الاجتماعي
22	4- مؤشرات التوافق الاجتماعي
23	5- أهمية التوافق المهني
23	5- العوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي
24	6- أساليب تحقيق التوافق الاجتماعي

25	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التوافق المهني والمرأة العاملة	
المحور الأول: التوافق المهني	
27	تمهيد
28	1- مفهوم التوافق المهني
29	2. شروط التوافق المهني
30	3- مظاهر التوافق المهني
30	4- أسس التوافق المهني
32	5- النظريات المفسرة للتوافق المهني
35	6- أهمية التوافق المهني
35	7- العوامل السيكولوجية المؤثرة في التوافق المهني
36	8- استراتيجيات تحقيق التوافق المهني
37	خلاصة
المحور الثاني: المرأة العاملة	
39	تمهيد
40	1- تعريف المرأة العاملة
40	2- عمل المرأة في الإسلام
42	3- تطور عمل المرأة
43	4- أسباب خروج المرأة للعمل
44	5- المشكلات الاجتماعية التي تتعرض إليها المرأة العاملة
45	خلاصة
الفصل الرابع: إجراءات المنهجية	
47	1- تمهيد
48	2- الدراسة الاستطلاعية
48	3- أهداف الدراسة الاستطلاعية
48	4- المجال المكاني والزمني لدراسة الاستطلاعية
48	5- عينة الدراسة الاستطلاعية

49	6- ادوات الدراسة
55	7- الخصائص السيكمترية لدراسة الاستطلاعية
59	8- الدراسة الاساسية
59	9- عينة الدراسة الاساسية
59	10- المنهج المعتمد في الدراسة الاساسية
60	11- وصف خصائص العينة
63	12- الاساليب الاحصائية
الفصل الخامس : عرض النتائج ومناقشتها	
66	1. عرض نتائج الدراسة
66	2.1 عرض نتائج الفرضية العامة
66	2.2 عرض الفرضية الجزئية الاولى
67	3.2 عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
67	4.2 عرض الفرضية الجزئية الثالثة
69	تمهيد
70	مناقشة نتائج الدراسة
70	1.1 مناقشة نتائج الفرضية العامة
70	2.1 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
71	3.1 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية
71	4-1 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
74	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	عناوين الأشكال	الرقم
31	يوضح مظاهر التوافق المهني	01
49	دائرة نسبية توضح متغير العمر	02
51	دائرة نسبية توضح مستوى التعليمي	03
52	دائرة نسبية توضح لمتغير الخبرة	04
53	دائرة نسبية لمتغير الوظيفة	05
59	دائرة نسبية متغير العمر	06
60	دائرة نسبية مستوى التعليمي	07
61	دائرة نسبية لمتغير الخبرة	08
62	دائرة نسبية لمتغير الوظيفة	09

فهرس الجداول

الصفحة	عناوين الجداول	الرقم
9	دراسات التوافق الاجتماعي	أ
13	دراسات التوافق المهني	ب
49	جدول يوضح العمر	01
50	جدول يوضح مستوى التعليمي	02
51	جدول يوضح لمتغير الخبرة	03
52	جدول يوضح لمتغير الوظيفة	04
54	جدول ابعاد وفقرات التوافق الاجتماعي	05
54	جدول يوضح ابعاد فقرات التوافق المهني	06
54	جدول مقياس إجابة فقرات استبيان	07
55	جدول تعديلات عبارات التوافق الاجتماعي	08
56	جدول معاملات ارتباط بين البعد والدرجة الكلية للتوافق الاجتماعي والتوافق المهني	09
57	جدول معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد لاستبيان التوافق الاجتماعي	10
57	جدول ثبات الاستبائين بطريقة كرونباخ	11
59	جدول متغير العمر	12
60	جدول متغير مستوى التعليمي	13
61	جدول متغير الخبرة المهنية	14
62	جدول متغير الوظيفة	15
67	جدول رقم يوضح الارتباط بين التوافق الاجتماعي و التوافق المهني	16
67	جدول رقم الارتباط بين العلاقات الأسرية و التوافق المهني	17
68	جدول رقم يوضح الارتباط بين بعد القيم الدينية و التوافق المهني	18
68	جدول رقم يوضح الارتباط بين العادات والتقاليد والتوافق المهني	19

مقدمة:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره، بل شملت جل الجوانب الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، فقد سطرت المرأة في العصور القديمة والحديثة، وخاصة في المجتمعات العربية أسطر من نور في جميع المجالات، فخرجت المرأة للعمل وتعاظم مشاركتها فيه زاد من التنمية الاقتصادية الشاملة وارتقى بالحياة الاقتصادية والاجتماعية محور القمة والنجاح.

حيث عاشت المرأة عاملة مشكلات تنظيمية كثيرة يرجع سببها في الغالب إلى عدم تكييف العاملة مع محيط المؤسسة ومع الأساليب التنظيمية التي ترتبط بها مع الثقافة السائدة في المؤسسة كذلك ساعات العمل الطويلة التي لا تتماشى مع المرأة خاصة وإن كانت متزوجة وأيضاً ما واجهته المرأة من تمييز بين الجنسين في العمل كل هذه مشكلات تنظيمية تؤثر على أداءها لا محال وهناك أيضاً من المشكلات التي تؤثر على أداء العاملة وهي المشكلات الاجتماعية التي تعتبر هي الأخرى إحدى العقبات التي تؤثر وبشكل كبير على مردودية المرأة في عملها. لأنها ملزمة بتكوين علاقات أسرية لتحقيق التوافق والالتزام بالقيم الدينية والعادات والتقاليد التي تخص المجتمع الذي تعيش فيه.

بحيث يرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهر في الحياة الانسان لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنتاج وتقدير المسؤولية والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور والإشراف، والترقية. وبما أن المرأة العنصر الحيوي في المجتمع وهي نبض الحياة ومنبع العطاء والحب، فإن المجتمع يعول عليها في استقراره، ذلك أن المجتمع المستقر النامي والمتطور تجد للمرأة دورها الفعال فيه، خصوصاً وأن عدد النساء في المجتمع رقم لا يستهان به، للنهوض بالمجتمع والرقى به إلى أسمى المراتب، وكذا الأسرة السليمة المتوافقة تجد أن للمرأة الدور الأعظم فيها. وجاءت هذه الدراسة تحت عنوان التوافق الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة، وقد قسمت إلى قسمين : الجانب النظري وضم ثلاثة فصول:

الفصل الأول : كموضوع للدراسة واشتمل تحديد الإشكالية، فرضياتها وذكر أهميتها وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم الإجرائية و عرض بعض الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أما الفصل الثاني : تتناول التوافق الاجتماعي حيث تضمن تعريفه وخصائصه وأنواعه ومؤشراته وأهميته والعوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي وأساليب تحقيقه.

أما **الفصل الثالث**: فتناولنا محورين المحور الأول تضمن التوافق المهني بتعريفه وبذكر مظاهره وأسسهِ والنظريات المفسرة له وأهميته والعوامل السيكولوجية المؤثرة فيه واستراتيجيات تحقيقه، وتناولنا في المحور الثاني المرأة العاملة اشتمل تعريف المرأة العاملة و كذلك عمل المرأة في الاسلام و تطور عمل المرأة بالإضافة إلى أسباب خروج المرأة للعمل و المشكلات الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة.

أما **الفصل الرابع**: تطرقنا من هذا الفصل الى أهم الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الاستطلاعية وكذلك في الدراسة الاساسية.

بالنسبة **للفصل الخامس**: تناول عرض النتائج ومناقشتها بالإضافة إلى خاتمة البحث.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أسباب اختيار الموضوع
6. تحديد المفاهيم الإجرائية
7. الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1. الإشكالية:

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل. ويؤثر بشكل كبير على حياة الفرد ومكانته في المجتمع، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجات الفرد الاجتماعية والنفسية، وتكوين مشاعر إيجابية كثيرة في النفس البشرية. فإن واقع التغيير الاجتماعي والثقافي في القرن العشرين جاء لصالح المرأة، حيث فتح المجال أمامها للتعليم و العمل و أدى هذا التغيير الى التخفيف من القيود أو التحديات الثقافية المتوارثة التي تمنع المرأة من الالتحاق بالعمل، فالتحولات الحادثة في هذه الظروف هي الأساس في تغيير أوضاع المرأة.

حيث نجد الوضع الاجتماعي الذي تعيشه أسر النساء العاملات نتيجة التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المختلفة التي تعرضت لها مجتمعات عامة أحدثت سلسلة من التغيرات في النظام الأسري، وخاصة في الوظائف والأدوار الاجتماعية، وبالتالي كانت لها آثار عديدة على الأسرة وعلى المرأة نفسها والأبناء وحتى على المجتمع الكلي من خلال مؤسساته المختلفة ومن المؤكد أن العمل يشكل محورا رئيسيا في حياة الإنسان البالغ رجلا كان أم امرأة وللعلم أشكال متنوعة فهناك العمل العضلي والعمل الفكري والعمل المنزلي والعمل خارج المنزل. بحيث أخذت المرأة في معترك جوانب الحياة المختلفة اجتماعية سياسية ..، ويظهر ذلك جليا وبشكل كبير في المجال التعليمي حيث تخرج المرأة إلى مؤسسات التعليم وأماكن العمل الأخرى تاركة البيت لساعات طويلة.

فإن ظاهرة عمل المرأة لا نستطيع دراستها من جانب أنها تتعلق بالمرأة فقط، بل تتعداها إلى الأسرة، وحتى إلى المجتمع وتغير دور المرأة أدى إلى تغيير في الأدوار والوظائف الاجتماعية، فالمرأة هي محور الحياة الأسرية والاجتماعية بلا منازع باقنماحها ميدان العمل تحملت أعباء عديدة ونتج عن ذلك عدة آثار على المرأة نفسها وعلى أسرتها وعلى أبنائها وحتى علاقاتها الأسرية والاجتماعية، فالزوجة العاملة حتى لو كانت عاملة وليس لها وقت كافي للاهتمام بأسرتها تجدها تحاول تنظيم وقتها وتدفع راحتها من أجل راحة أسرتها وتتحدى العقبات وتضحى في سبيل التماسك الأسري، فتحقق التوافق، ومن بين دراسات التي تناولت موضوع التوافق الاجتماعي دراسة رغداء نعيمة (2014)، والتي كانت بعنوان التوافق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الشعور بالأمن النفسي والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى الأحداث المقيمين في دار الإصلاح ومعرفة الفروق في إجابات أفراد عينة البحث على مقياس الأمن النفسي وفق متغير السكن، وقد توصلت إلى توصيات أهمها إبراز أهمية الأمن النفسي في حياة الأفراد بصفة عامة، و حياة الأحداث بصفة خاصة عقد برامج خاصة بالأحداث تهدف إلى توعيتهم بأساليب التغلب على الصعوبات التي تعترضهم و تزويدهم بالمعلومات و المهارات و الخبرات

التي تجعلهم أكثر قدرة على مواجهة هذه الصعوبات أو التوافق معها. وكذلك دراسة إحسان محمد الحسن (2003) كانت بعنوان المشكلات الاسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة في مدينة بغداد، والتي هدفت إلى دراسة وتحليل المشاكل التي تؤدي إلى تفكك الأسرة و توصل إلى أن 80 امرأة من مفحوصات صرحن بأن عملهن يسبب عدم استقرار الأسرة وزيادة احتمال التعرض للطلاق، 31 امرأة من مفحوصات صرحن بعدم وجود من يتولى رعاية ابنائهن . ودراسة كورنسلسن (1973) والتي كانت بعنوان العلاقة بين التوافق الاجتماعي والتحصيل الدراسي هدفت إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التحصيل الدراسي والتوافق الاجتماعي لطلاب المدارس الثانوية وقد توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التحصيل الدراسي والتوافق الاجتماعي .

ولقد أباح الدين الإسلامي للمرأة العمل ولكن مع ضرورة الموازنة بين حقها في العمل وبين واجب الأمومة والرعاية لبيتها بمعنى أن تعمل المرأة خارج المنزل ولكن ليس على حساب عملها في البيت فيجب أن يكون خروجها للضرورة يتمثل في مشاركة الرجل في تنمية المجتمع لأن هناك مجالات نسائية لا يجوز للرجل أن يعمل فيها فالإسلام دين يكرم المرأة ويحميها ويريد لها مصونة عفيفة لأن في ذلك حماية للمجتمع والأسرة. غالباً ما تعتبر المرأة مستقر الرجل ومستودع سره فهي حاضنته ومريئته فإذا كانت صالحة قدمت للمستقبل جيلاً صالحاً فقد حملها الله عز وجل حقوقاً وألزمها بواجبات ليكمل بناء الأسرة والمجتمع، إلا أن تزايد أعباء المعيشة وغلاءها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية بحيث مازالت النظرة التقليدية لوضع المرأة في المجتمع بسبب هيمنة السلطة الذكورية و المعايير الاجتماعية كالتقاليد و الأعراف بحيث ينظر إليها على أنها كائن خلق لأداء الوظيفة الأسرية فقط و إن أي دور خارج هذا الإطار يتعارض مع العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة و يعود سلباً على سمعتها و خلقها وعفافها. بحيث يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، و قد حظي هو الآخر بدراسات متعددة و ذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها إذ يعد مؤشراً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد لمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته والعكس، فهناك عوامل كثيرة متنوعة مؤثرة في التوافق المهني، بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته، إضافة إلى أن العلاقة مع الزملاء والرؤساء أصبحت عوامل مهمة في تحقيقه. وإذا تعلق الأمر بالمرأة العاملة وتوافقها المهني فنجد أن توافقها يشير إلى نتيجة صراع الدوافع التي تستعملها وحالات التوتر والإحباط التي تتعرض لها كعوامل ديناميكية لها تأثير على عملية التوافق في حياتها المهنية، والتي تمكن من مدى قدرتها في

إحداث التوازن بين إشباع للحاجات المختلفة وإمكانياتها الحقيقية فيظل معايير الوسط الذي تعيش فيه باستخدام الحيل الدفاعية بطريقة ناجحة تخفف من حدة التوتر وتوفر جواً آمناً للتوافق العام، كما تناولت العديد من الدراسات من أبرزها دراسة مكناسي محمد (2007)، والتي كانت بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية" والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل، من خلال أعراضها الجسدية والنفسية والسلوكية حيث وصلت في نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل وأن مستوى الضغوط يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني وفي دراسة لمريم تكستاني (1998) تحت عنوان "التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة" بحيث هدفت الدراسة إلى معرفة التوافق المهني والعوامل المؤثرة في الرضا عن العمل، مما أدت إلى وجود علاقة بين التوافق المهني والسمات الشخصية والتوازن الانفعالي والمسؤولية والتحمل. وكذلك دراسة خالد المزهري (2005) بعنوان الاتجاه نحو العمل في التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط والعاملين في مجال التحقيق والمجلات الإدارية ومدة خبراتهم فيه. ومما سبق وانطلاقاً من التراث النظري والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع نحاول التطرق في هذه الدراسة إلى نظرة جديدة للموضوع .

ومنه نطرح التساؤلات التالية :

1-1- هل توجد علاقة بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة؟

1-2- هل توجد علاقة بين العلاقات الأسرية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة؟

1-3- هل توجد علاقة بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة؟

1-4- هل توجد علاقة بين العادات والتقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة؟

2. الفرضيات:

2-1 الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة .

2-2 الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الأسرية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة .

3. أهداف الدراسة:

- التعرف واقع عمل المرأة.
- معرفة العلاقة بين العلاقات الأسرية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.
- معرفة العلاقة بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.
- توضيح العلاقة بين العادات والتقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.

4. أهمية الدراسة :

من المعلوم أن أهمية الدراسة تتوقف على أهمية الظاهرة المراد دراستها وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها وكذلك ما يمكن أن تخرج به من حقائق قد يتم الاستناد إليها لاحقاً:

- 1- اكتساب معارف جديدة حول التوافق الاجتماعي والتوافق المهني.
 - 2- تعميق الفهم حول علاقة التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.
 - 3- إبراز أهمية التوافق الاجتماعي للمرأة العاملة والذي ينعكس على كفاءة وفعالية أداء المؤسسة.
- كما أن أهمية هذه الدراسة تندرج ضمن الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة وأثر تعدد الأدوار التي تمارسها ومنه يعتبر هذا الموضوع ذو أهمية بالغة كونه يكشف لنا الظروف الصعبة التي تعيشها المرأة العاملة والتي تواجه صعوبة التوفيق بين ما يطلبه عملها الخارجي من تضحيات وجهد تقلد المسؤوليات وبين واجباتها الأسرية مما ينعكس على توافيقها المهني.

5. أسباب اختيار الموضوع:

1.5 أسباب ذاتية :

- ملاحظتنا لما تعانيه المرأة العاملة من صراع في العمل وخارج نطاق العمل نتيجة لتعدد أدوارها ومهامها الحياتية كأم وزوجة عاملة ومدى توفيقها بين تعدد هاته الأدوار.
- الاهتمامات البحثية والميول الشخصية قصد دراسة مثل هذه المواضيع التي تعنى بفتنة اجتماعية تتطلب العناية والرعاية العلمية والاجتماعية.
- يعتبر هذا الموضوع بمثابة مطلب علمي لإكمال دراستنا والحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم.
- الاطلاع أكثر حول موضوع التوافق الاجتماعي لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتوافق المهني.

2.5 أسباب موضوعية:

- الانطلاق من نظرة تأملية بسيطة للحياة اليومية للمرأة العاملة ومحاولة معرفة كيف تصل إلى التوافق الاجتماعي المطلوب والمتزن في نطاق عملها وكيفية مجابته للضغوط المهنية التي تتعرض لها.
- التعرف على مستوى التوافق الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة.
- معرفة هل لبعض المتغيرات الاجتماعية تأثير على التوافق المهني.
- محاولة الوصول الى نتائج من الممكن أن تفيد في تحديد استراتيجيات للتقليل من عدم توافق المرأة الاجتماعي والمهني في ميدان العمل.
- فحص متغيرات الدراسة في الواقع والتأكد من مدى تحققها من الجانب الإحصائي والمضموني لموضوع الدراسة.
- قابلية الموضوع للإيجاز والدراسة معرفيا ومنهجيا.
- الوقوف على الأهمية العملية للتوافق المهني والتوافق الاجتماعي.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية:

- التوافق:** هو قدرة الفرد على التأقلم و العمل على إشباع حاجاته من البيئة المحيطة به.
- التوافق الاجتماعي:** هو قدرة المرأة العاملة على تغيير سلوكها من أجل التفاعل مع الآخرين لعقد علاقات اجتماعية تتسم بالتعاون والاحترام وقدرتها على الالتزام بقيم المجتمع، لعينة من نساء عاملات بمديرية الثقافة والفنون بولاية تيارت 2022/2021 و التي ستقاس باستبيان التوافق الاجتماعي.
- التوافق المهني:** هو العملية الديناميكية التي تقوم بها المرأة العاملة لتحقيق التلاؤم بينها وبين البيئة المادية والاجتماعية التي تتصل بها حيث تنعكس في صورة رضاها عن العمل كذلك رضاها عن ذاته ومتطلبات المهنة التي تشغلها، و التوافق في مجال العمل هو توافقها مع بيئتها الداخلية و الخارجية والظروف المحيطة ما يضمن استقرارها وتكيفها في العمل ، لعينة من نساء عاملات بمديرية الثقافة و الفنون بولاية تيارت 2022/2021 والتي ستقاس باستبيان التوافق المهني.
- المهنة:** هي النشاط الذي يقوم به الفرد بمزاوته بشكل يومي و يحتاج إلى خبرة ومهارة بهدف إشباع حاجاته الأساسية و تأدية العمل بطريقة إيجابية.
- المرأة العاملة:** هي المرأة التي تقوم بجهد إرادي تؤجر عليه أجرا ماديا خارج بيتها.

7- الدراسات السابقة:

أ. دراسات التوافق الاجتماعي

دراسات التوافق الاجتماعي						
عنوان الدراسة	اسم الكاتب	السنة	البلد	أهدافها	العينة	نتائجها
التوافق الأسري و علاقته بالكفاءة المهنية للمرأة العاملة	يعقوب خديجة أسماء	2014	الجزائر	البحث على العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرأة العاملة ومدى تحقيق التوافق الأسري، وتحديد العلاقة الارتباطية بين متغيري الكفاءة المهنية للمرأة والتوافق الأسري وكل من عامل السن، المستوى التعليمي، والكشف عن المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة على المستوى الأسري	طبقت الدراسة على عينة بلغت 104 امرأة عاملة تتراوح أعمارهن بين (12 سنة إلى 55 سنة)	استنتجت الباحثة أن التوافق الأسري وخروج المرأة للعمل وبذلها لجهود من أجل تحقيق التآلق وكفاءتها فيه علاقة طردية وثيقة سواء كانت زوجة، أما، أو ابنة، وهو ما يعكس واقع المرأة التي تعيش ضغوطات أسرية أكثر من ذلك سوء توافق أسري مع زوجها أو أفراد عائلتها عامة.

<p>وجود العديد من المشكلات التي تؤدي الى عدم التوافق الأسري الناتجة عن عمل المرأة و من أهمها المشاكل المادية ، و الاتصال</p>	<p>طبقت الدراسة على عينة عمدية من المدرسات والمشرفات والعاملات في مدارس جنوب القاهرة الاعدادية عددهن 180 مدرسة. ومشرفة.</p>	<p>التوصل الى برنامج ارشادي لمشكلات سوء التوافق الزوجي المترتبة على عمل المرأة من خلال دراسة وتحليل المشكلات المالية المترتبة عن ذلك، وتحليل المشكلات الاجتماعية والثقافية والدينية. دراسة وتحليل الغيرة والثقة بين الزوجين المترتبة على عمل المرأة. دراسة وتحليل مشكلات الاتصال والحرص على استمرار العلاقة الزوجية المترتبة على عمل المرأة وهي دراسة وصفية للعاملات.</p>	<p>مصر</p>	<p>2008</p>	<p>مشيرة محمد شعراوي محمود</p>	<p>إعداد برنامج إرشادي للحد من مشكلات سوء التوافق المترتبة على عمل المرأة</p>
<p>مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لا تتناقض كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها. الزوجة العاملة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل الى جانبها تحمل مسؤولية الوظيفية كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك. ان الزوج يلعب دورا في تربية اطفاله والاعتناء بهم، أي الخروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي الذي يترك أمر تربية اطفاله لامهم فقط</p>	<p>اعتمدت الدراسة على العينة القصدية نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد 35 زوجة عاملة هن موظفات بالبرج الاداري بجامعة منتوري بقسنطينة</p>	<p>التركيز على طبيعة العلاقات بين افراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة</p>	<p>الجزائر</p>	<p>2003</p>	<p>مليكة بن زيان</p>	<p>عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الاسرية</p>

<p>80 من مفحوصات صرحن بأن عملهن يسبب عدم استقرار الأسرة وزيادة احتمال التعرض للطلاق. 31 من المفحوصات صرحن بعدم وجود من يتولى رعاية ابنائهن وإيجاد صعوبات كثيرة في الشخص الذي يتولى هاته المهمة وهذا ما يسبب عدة مشاكل تعيسة بالنسبة لهؤلاء الاطفال.</p>	<p>طبقت الدراسة على 200 امرأة عاملة ومتزوجة يشغلن في مهن التعليم والتمريض والادارة الانتاج الزراعي والصناعي.</p>	<p>دراسة و تحليل المشاكل التي تؤدي الى تفكك الاسرة.</p>	<p>مصر</p>	<p>2003</p>	<p>إحسان محمد الحسن</p>	<p>المشكلات الاسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة في مدينة بغداد</p>
<p>توصلت الى وجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحصيل الدراسي والتوافق الاجتماعي.</p>	<p>100 منهم ينتمون إلى مدارس مختلطة و100 في مدارس غير مختلطة، مقسمين بالتساوي بين الجنسين</p>	<p>تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحصيل الدراسي و التوافق الاجتماعي لطلاب المدارس الثانوية</p>	<p>كاليفورنيا</p>	<p>1973</p>	<p>كورنلسن</p>	<p>العلاقة بين التوافق الاجتماعي والتحصيل الدراسي</p>
<p>عدم وجود علاقة دالة بين القيم الدينية وكل القلق والثقة بالنفس وعدم علاقة دالة بين المعتقد الديني الارثوذكسي كل من القلق والثقة بالنفس</p>	<p>120 طالبا وطالبة في سنة الأولى بقسم علم النفس بمتوسطي عمري قدره 8.19 سنة</p>	<p>كشف العلاقة التي تربط التدين وبعض متغيرات الشخصية كالقلق والتسلطية والنزعة الانسانية والثقة بالنفس</p>	<p>باريس</p>	<p>1981</p>	<p>Gladding</p>	<p>العلاقة بين التدين متغيرات الشخصية</p>
<p>ترتبط القيم الاجتماعية بالتوافق الأسري لدى الطالب الجامعي</p>	<p>502 طالب</p>	<p>الكشف عن العلاقة بين العلاقة الاجتماعية والتوافق النفسي الاجتماعي لدى طالب الجامعي</p>	<p>الجزائر</p>	<p>2013</p>	<p>الجموعي</p>	<p>القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماع لدى الطالب</p>

تمثلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني	كلثوم بن علي	2014	الجزائر	التعرف على تمثلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني بإختلاف المجال الاجتماعي	60 مفردة	رغم أن المرأة العاملة بقطاع الأمن تحاول رفع مكانتها الاجتماعية من النمط التقليدي إلا أن هناك معوقات اجتماعية وشخصية تجعل المجتمع ينظر إليها كأثني .
الاتجاه نحو التدنين وعلاقته بالأمن النفسي والتوافق النفسي والتوافق الاجتماعي	طالح مختاري نصيرة	2015	الجزائر	التوصل الى الكشف عن العلاقة بين الاتجاه نحو التدنين والتوافق الاجتماعي لدى عينة الدراسة.	300 فرد منهم 119 طالب و 191 طالبة تراوح سنهم ما بين 19 و 32 سنة .	عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاتجاه نحو التدنين والتوافق الاجتماعي لدى أفراد العينة الدراسة.
تأثير التوجه الديني في الاضطرابات النفسية الانفعالية	واتس (watts)	1996	امريكا	التعرف على نتيجة التوجه الديني في الاضطرابات الانفعالية	255 طالب وطالبة من طلاب المدارس الحكومية	وجود أثر جوهري للتوجه الديني في الاضطرابات الانفعالية ، حيث تبين أن انخفاض التوجه الديني يؤدي الى حالات الاضطراب الانفعالي كالغضب والتعاسة والحجل.

ب. دراسات التوافق المهني

دراسات التوافق المهني						
عنوان الدراسة	اسم الكاتب	السنة	البلد	أهدافها	العينة	نتائجها
دور المشكلات النفسية والاجتماعية والتوافق المهني.	حليوي	2014	سوريا	التعرف على المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العاملين في جامعة حلب ومستوى توافقهم المهني. التعرف الجوهرية في بعض المشكلات النفسية والاجتماعية والتوافق المهني	طبقت الدراسة على مجتمع دراسة قدر بـ 385 عامل	وجود دور بين بعض المشكلات النفسية (القلق، الاكتئاب، الغضب، الشعور بالذنب) والمشكلات الاجتماعية (العنف الأسري، إدمان الأنترنت، تأخر سن الزواج) في التوافق المهني.
طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني	بوعطيط سفيان	2007	الجزائر	1. التعرف على طبيعة العلاقة الكائنة بين نمط الإشراف السائد داخل المؤسسة 2. محاولة التعرف على الأهمية النسبية لعنصر السلوك الإشرافي وانعكاساته على شخصية العامل في حال ثبوت العلاقة بين متغيري الدراسة	تكون مجتمع البحث من 166 عاملا لمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميشال ستيل بعنابة، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية قدرت بـ 80 عاملا ما يعادل 48 من المجتمع الأصلي.	1- بالنسبة للفرضية العامة : توجد علاقة بين القيم الشخصية والتوافق المهني. 2- بالنسبة للفرضيات الفرعية: -توجد علاقة ايجابية بين القيم الاجتماعية والتوافق المهني. -توجد علاقة ايجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني.
الاتجاه نحو العمل في التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني	خالد المزهرى	2005	السعودية	الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط والعاملين في مجال التحقيق والمجالات الادارية ومدة خبرتهم فيه.	121 ضابط يعملون في مجتمعين مختلفين.	التوصل إلى علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وسنوات الخبرة.

<p>تأكيد العلاقة الايجابية والقوية بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني.</p>	<p>طبقت الدراسة على أربع مجموعات من خارجي الجامعات المختلفة بتعداد (100 مفردة) لكل مجموعة.</p>	<p>التعرف على كيفية تباين العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني تبعاً بمتغيرات الثقافة. إبراز أشكال التفاعل بين الاتجاه نحو النفسية الحديثة والتوافق المهني.</p>	<p>السعودية</p>	<p>2001</p>	<p>المهنا</p>	<p>العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص</p>
<p>يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجات الأفراد على مقياس ضغوط الحياة الموجبة ودرجاتهم على أبعاد التوافق مما يدل على أن ضغوط الحياة الموجبة ليست لها تأثير سيئ على الصحة النفسية وأن الضغوط الموجبة تعكس التوافق الجيد لأنها تؤدي إلى شعور الفرد بالسرور والرضا وهذا يعكس التوافق الجيد.</p>	<p>تكونت من 200 مدرس ومدرسة تراوحت أعمارهم بين 23 إلى 46 سنة بمتوسط عمري قدره 28 سنة</p>	<p>معرفة العلاقة الارتباطية بين ضغوط الحياة الموجبة وضغوط الحياة السالبة وضغوط عمل المعلم و بين التوافق والتنبؤ به.</p>	<p>مصر</p>	<p>1990</p>	<p>مشيرة يوسفي</p>	<p>ضغوطات الحياة الموجبة والسالبة وضغوط عمل المعلم كمبنى للتوافق.</p>

8. التعقيب على الدراسات السابقة :

لقد اخترنا العديد من الدراسات السابقة لتشابهها في متغير من المتغيرات مع دراستنا ومن خلال استعراضنا لها نجد أن الدراسات التي تناولت التوافق الاجتماعي تناولته من جميع أبعاده فقط أولها دراسة يعقوب خديجة أسماء (2014) بعنوان التوافق الأسري وعلاقته بالكفاءة المهنية للمرأة العاملة والتي استنتجت الباحثة من خلالها أن التوافق الأسري وخروج المرأة للعمل وبذل جهدها لتتألق وتحقق كفاءتها فيه علاقة طردية وثيقة سواء كانت زوجة أو ابنة، وكذلك كدراسة مشيرة محمد شعراوي محمود (2008) التي كانت تحت عنوان إعداد برنامج إرشادي للحد من مشكلات وقد توصلت إلى وجود العديد من المشكلات التي تؤدي إلى عدم سوء التوافق المترتبة على عمل المرأة، ودراسة مليكة بن زيان (2003) بعنوان عمل الزوجة وانعكاسات على العلاقات الأسرية توصلت فيها أن الزوج يلعب دوراً في تربية أطفاله و الاعتناء بهم أي الخروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي الذي يترك امر

تربية أطفاله لأهمهم فقط، وأيضاً دراسة إحصان محمد الحسن (2003) بعنوان المشكلات الأسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة استنتج الباحث ان 80 من النساء العاملات صرحن بأن عملهن يسبب لهن عدم الاستقرار الأسري وزيادة احتمال التعرض للطلاق، وأيضاً دراسة كورنلسن (1973) كانت بعنوان التوافق الاجتماعي و علاقته بالتحصيل الدراسي هذا بالنسبة لمتغير التوافق الاجتماعي، وكذلك دراسة Gladding (1981) التي توصل الباحث فيها الى عدم وجود علاقة دالة بين القيم الدينية وكل من القلق والثقة بالنفس، ودراسة الجموعي (2013) استنتج من خلال بحثه أن القيم الاجتماعية بالتوافق الأسري لدى الطالب الجامعي، ودراسة بن علي (2014) توصلت من خلالها الى أن المرأة العاملة بقطاع الأمن تحاول رفع مكانتها الاجتماعية من النمط التقليدي الا أن هناك معوقات اجتماعية وشخصية تجعل المجتمع ينظر اليها كأنتى، ودراسة طالح مختاري نصيرة (2015) استنتجت الباحثة عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاتجاه نحو التدين والتوافق الاجتماعي لدى أفراد العينة، وأخيراً دراسة واتس (1996) توصل فيها الى وجود أثر جوهري للتوجه الديني في الاضطرابات الانفعالية، أما بالنسبة لمتغير التوافق المهني كلها ربطته بمتغير من المتغيرات منها دراسة حليوي (2014) التي كانت تحت عنوان دور المشكلات النفسية والاجتماعية و التوافق المهني بحيث توصل إلى وجود دور بين بعض المشكلات النفسية والمشكلات الاجتماعية، ودراسة أخرى له سنة (2007/2006) بعنوان طبيعة الاشراف و علاقتها بالتوافق المهني استنتج من خلال هاته الدراسة أنه توجد علاقة بين القيم الشخصية والتوافق المهني، وأيضاً دراسة خالد المزهري (2005) المعنونة بالاتجاه نحو العمل في التحقيق وعلاقته بالتوافق المهني بحيث توصل فيها إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وسنوات الخبرة والقطاع الخاص وكذا دراسة المهنا (2001) بعنوان العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص فقد استنتج بأنه يوجد ارتباط دال احصائياً بين درجات الأفراد على مقياس ضغوط الحياة الموجبة ودرجاتهم على أبعاد التوافق.

الفصل الثاني: التوافق الاجتماعي

تمهيد

1. مفهوم التوافق الاجتماعي
2. خصائص التوافق الاجتماعي
3. أنواع التوافق الاجتماعي
4. مؤشرات التوافق الاجتماعي
5. أهمية التوافق الاجتماعي
6. العوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي
7. أساليب تحقيق التوافق الاجتماعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

للکائن البشري قدرة على المشاركة الاجتماعية الفعالة، وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية وامتثاله لقيم المجتمع الذي يعيش فيه، ويعد التوافق الاجتماعي أحد العمليات الاجتماعية المهمة في حياة الفرد وهي تلك الأنماط السلوكية التي يهتم بها الأفراد للحفاظ على النظام الاجتماعي.

من خلال هذا الفصل سنعرض مفهوم وخصائص التوافق الاجتماعي وأهم الأنواع والمؤشرات إضافة إلى أهميته ومختلف العوامل التي تعيقه، مع ذكر أبرز أساليب تحقيقه.

1. مفهوم التوافق الاجتماعي:

1.1 مفهوم التوافق

لغة: التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاءمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاقاً. اصطلاحاً: هو تكيف الشخص مع بيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية. (حمودة، 2020، ص45)

2.1 تعريف التوافق الاجتماعي:

يعد التوافق الاجتماعي من المفاهيم الهامة المرتبطة بالعلوم الإنسانية بوجه عام كما يعد محورا رئيسيا للأبحاث النفسية والاجتماعية بوجه خاص.

ولابد من تعريف التوافق الاجتماعي إذ يعرفه باركر على أنه مجموعة المناشط أو السلوكيات التي يبذلها الفرد حتى يشبع حاجاته أو يتخطى العوائق ليتوافق مع البيئة المحيطة به، كما يبين أن التوافق الناجح ما هو إلا نتاج تكيف متزن مع بيئة الفرد الداخلية والخارجية بما يشبع حاجاته ويحقق أهدافه، كما أن أنواع العوائق قد تكون نفسية أو اجتماعية أو جسمية أو مادية وفي حالة تعرضه لعدم تحقيق أهداف يصاب بالإحباط والفشل والصراع والمرض النفسي.

وتعرفه أنطوان رحمة أنه نوع استجابة الفرد مع مطالب المجتمع الذي يعيش فيه، فالفرد يواجه تلك المتطلبات باستجابات مناسبة، يسلك بها على نحو ما يسلكه أفراد المجتمع.

وجاء في تعريف كود 1973: وهو العملية التي من خلالها يحاول الفرد المحافظة غلى أمنه و راحته و مركزه و اتجاهاته الإبداعية في مواجهة أي تغيير في الظروف و الضغوطات الاجتماعية المحيطة به .

ويمكن تعريفه أيضا: بأنه تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع إلى علاقته بأسرته و مجتمعه، ومعايير بيئته الاقتصادية و السياسية و الخلقية.(عثمان ،2017،ص6)

ويعرفه جولد و كولب GOULD ET COLB بأنه العلاقة المنسجمة بين الفرد والظروف والمواقف والأفراد والذين يكونون بيئته الطبيعية الاجتماعية .

- ويعرفه الزيايدي محمود سامي في كتابه علم النفس الإكلينيكي :

بأنه قدرة الفرد على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين مثمرة وممتعة وتتسم بقدرة الفرد على الحب والعطاء، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى القدرة على العمل الفعال الذي يجعل الفرد شخصا نافعا في محيطه الاجتماعي.

(الداهري ،سفياء،1997،ص78).

ويعرف كذلك بأنه: القدرة على عقد صلات اجتماعية راضية مرضية مع من يعاشرونه أو يعملون معه من الناس، صلات لا يغشاها التشكيك أو الشعور بالاضطهاد، ودون أن يشعر الفرد بحاجة ملحة إلى السيطرة أو العدوان على من يقترب منه، أو برغبة ملحة في الاستماع إلى إطرائهم له أو في استدرار عطفهم عليه أو طلب المعونة منهم.

ويعرف بأنه السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية مما يؤدي إلى تحقيق الصحة النفسية. (زهران، 1997، ص29)

من خلال التعاريف السابقة، نجد أن المهتمين بدراسة نواحي متعددة في سبيل تحديد مفهوم للتوافق، متأثرون بذلك كل حسب اتجاهه في تناول هذا المفهوم الغامض لذا وجب علينا حصر مختلف تلك الاتجاهات حتى تتمكن من فهم أشمل للمفهوم.

2. خصائص التوافق الاجتماعي:

عندما نتحدث عن التوافق الاجتماعي لا بد أن نتعرض للخصائص ومنها:

- **الدينامية:** أي الاستمرارية وذلك لأن ظروف البيئة متغيرة باستمرار، فيما أن تكيف الإنسان مع هذه الظروف حتى تتغير هذه البيئة مما يتطلب منه إعادة تكيفه من جديد مع هذا التغيير الجديد، وكذلك فإن الحاجة لأن أصبحت تختلف عن السابق لأن التحضر عجل وعقد الحياة بتغيرها، والظروف الاقتصادية الثقافية تساعد على التغيير سواء مستوى الفرد أو الجماعة، فالطالب عندما يأتي إلى بيئة عسكرية جديدة بنظامها ومجتمعها على ما اعتمد عليه في جميع مراحل حياته سواء كان الطالب من بيئة معينة أو هجرة أو حتى مدينة مما يتطلب منه أن يعيد تكيفه مع هذه الحياة الجديدة بما تشتمله من قيم وعادات وتقاليده وتضع عليهم أعباء في محاولة التكيف

- **المعيارية:** وتعني أن التوافق له قيم معينة وله مفهوم معياري، ويرى العلماء أن التوافق مرتبط بقياس القدرة على التوافق مع الظروف التي تواجه الفرد أو الجماعة.

- **النسبية:** فالتوافق وسوء التوافق يختلفان باختلاف الثقافة السائدة في المجتمع، فما يعتبر توافقاً في مجتمع، قد يعتبر سوء توافق في مجتمع آخر، فكل مجتمع يرى أن العادات والقيم السائدة فيه هي الطريقة الصحيحة، وطريقة غيرهم هي خاطئة وسيئة فمثلاً في البيئة العسكرية فإن الطالب العسكري يتطلب منه أعمال اتجاه الرتب الأقدم خلاف الطالب في البيئة الجامعية مثل التحية العسكرية، وسرعة في تنفيذ الأوامر.

- الوظيفة: بمعنى أن التوافق ينطوي على وظيفة هي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة.
(قريشي، 1988، ص71)

3. أنواع التوافق الاجتماعي:

1.3 التوافق الأسري:

ويتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين الوالدين كليهما وبينهما وبين الأبناء، وسلامة العلاقة بين الأبناء بعضهم البعض الآخر حيث تسود المحبة والثقة والاحترام المتبادل بين الجميع، ويمتد التوافق الأسري كذلك ليشمل سلامة العلاقات الأسرية مع الأقارب وحل المشكلات الأسرية.

2.3 التوافق الديني:

هو جزء من التركيب النفسي للفرد وكثيرا ما يكون مسرحا للتعبير عن صراعات داخلية ولاشك أن التوافق الديني إنما يتحقق بالإيمان الصادق وذلك أن الدين من حيث هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الناس ذو أثر عميق في تكامل الشخصية واتزانها، فهو يرضى حاجة الإنسان إلى الأمن، أما إذا فشل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه واضطرابات نفسه.

3.3 التوافق المهني:

ويتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علما وتدريباً لها والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والشعور بالرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه.

4.3 التوافق الزوجي:

هو حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية ويعتبر محصلة للتفاعلات المتبادلة بين الزوجين في جوانب عدة منها التعبير عن المشاعر الوجدانية للطرف الآخر والثقة فيه وإبداء الحرص على الاستمرار معه والتشابه معه في القيم والأفكار والعادات والاتفاق على أساليب تنشئة الأطفال.

5.3 التوافق الدراسي:

هو قدرة مركبة تتوقف على بعدين أساسيين هما البعد العقلي والبعد الاجتماعي، فاستيعاب الطالب لمواد الدراسة تساعد على اتجاهاته نحو هذه المواد وقدرته على تنظيم وقته وطريقته في المذاكرة، كما أن قدرة الطالب على تحقيق التلاؤم بينه وبين أساتذته وزملائه إما يساعد على توافقه الذاتي وسماته الشخصية التي تمكنه من الاشتراك في النشاط الاجتماعي والثقافي للحياة الدراسية مما يحقق توافقه الدراسي. (الجموعي، 2013، ص86، 87)

4. مؤشرات التوافق الاجتماعي:

التوافق عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وتتلخص مظاهر التوافق الاجتماعي فيما يلي:

1.4 الالتزام بأخلاق المجتمع:

إن عملية التطبيع الاجتماعي للفرد لا بد أن تتضمن التزام الفرد بما في مجتمع من أخلاقيات مستمدة من الشرائع السماوية، ومن تراثنا الممتد عبر عصور تاريخنا المجيد، هذه الأخلاقيات تعتبر بمثابة معايير لضبط سلوك الفرد في ضوء هذه الأخلاقيات حتى لا يكون خارجا أو منحرفا عن نظام هذا المجتمع ويتعرض لعقاب المجتمع بقوانينه الوضعية التي سنهنا للحفاظ على الأخلاقيات، وحينما يلتزم الفرد بهذه المجموعة من الأخلاقيات فإن هذا دليلا على توحد الفرد مع الجماعة، ويؤدي إلى انتمائه إليها ويشعر في كنفها بالرضا والسعادة والارتياح النفسي وهذه مشيرات تشير إلى التكيف والتأقلم

2.4 الامتثال بقواعد الضبط الاجتماعي:

كل مجتمع تنظمه مجموعة من القواعد والنظم التي تمثل نموذجها الثقافي المادي واللامادي، والتي تؤدي إلى تنظيم علاقات الأفراد ببعضهم البعض، ويحكمه كذلك النسق القيمي الذي ترتضيه الجماعة، وتدرج فيه القيم طبقا لأهميتها لديهم، فالفرد أثناء تطبعه اجتماعيا مع مجتمعه يتعرف مع هذه القواعد من نموذج ثقافي ونسق قيمي ويكتسبها ويتشبع بها إلى أن تصبح جزءا من تكوينه الاجتماعي، وأنماط تحدد سلوكه داخل الجماعة وخارجها وتؤدي به إلى عملية الضبط الاجتماعي في التحكم في انفعالاته وعواطفه المتصارعة، وتوجيهها الوجهة التي ترتضيه الجماعة، كما أن عملية الضبط التي يتمثل بها الفرد تعتبر بمثابة الرقيب على أفعاله وأعماله وأوجه نشاطه وتنظم حياته النفسية والاجتماعية داخل إطار علاقاته الاجتماعية، وأيضا هي الرقيب عليه أثناء محاولاته في تأكيد لذاته والتعبير عن مشاعره وعواطفه وانفعالاته، في سعيه الدؤوب لتحقيق مستوى طموحاته وكل ذلك في إطار سلوكه يرتضيه المجتمع، وأيضا فإن الضبط الاجتماعي هو الموجه له في نبذ ورفض الأنماط السلوكية التي تغاير وتناقض قواعد ونظم معايير المجتمع والتي لا يقرها هذا المجتمع، إذن عملية الضبط الاجتماعي والتي تنمو أثناء التطبع الإنسان اجتماعيا هي بمثابة الموجه لسلوك الفرد وتنظيم حياته مما يؤدي به إلى التوافق الصحيح مع البيئة التي يعيش فيها .

(برغوتي، 2010، ص76).

3.4 الكفاية في العمل:

تعتبر قدرة الفرد على العمل والإنتاج والإنجاز والابتكار والنجاح دليلاً على توافق الفرد في محيط عمله، ولأن الفرد الذي يزاول مهنة أو عملاً معيناً يرتضيه، وتتاح له الفرصة فيه لاستغلال قدراته وإمكاناته وتحقيق ذاته فإن ذلك يحقق له الرضا والسعادة ويجعله متوافقاً مع هذا العمل .

4.4 المسؤولية الاجتماعية:

وهي أن يحس الفرد بالمسؤولية إزاء الآخرين وإزاء المجتمع بقيامه وعاداته ومفاهيمه وفي هذه الحالة يكون الشخص غريباً يهتم بالآخرين ومن ثم يبتعد عن الأنانية والذاتية، ويتمثل في سلوك الفرد الاهتمام بمجتمعه والدفاع عنه وحماية منجزاته وعدم التفريط بمصادر الثروة في بلده. (برغوتي، 2010، ص77)

5. أهمية التوافق الاجتماعي:

يعتبر التوافق الاجتماعي من العمليات الاجتماعية المهمة التي يمكن من خلالها للأفراد أن يندمجوا في المجتمع وأن يقيموا علاقات ناجحة ويقللوا من احتمالات الصراع بينهم ويلعب التوافق دوراً مهماً في تحقيق استمرارية الحياة الاجتماعية وانتظامها واستقرارها ويقلل من مظاهر الخلل والانحراف سواء على مستوى بناء المجتمع أو على مستوى وظائفه، ويستفيد من عملية التوافق الاجتماعي في توجيه التلاميذ والطلبة داخل المدارس إلى أساليب والانسجام والتفاهم فيما بينهم وإلى التصرف بشكل ينسجم مع الأهداف العامة للمدرسة والنظم واللوائح المحمول بها في قطاع التعليم. (حشمت، باهي، 2006، ص56-57)

6. العوامل التي تعيق التوافق الاجتماعي:

رغم أن هدف الفرد في الحياة هو تحقيق التوافق والاتزان إلا أن هناك عقبت تحول دون تحقيق ذلك، قد تعود إلى خاصية في الفرد ذاته تعيق توافقه الاجتماعي، وقد تعود إلى البيئة التي يعيش فيها.

أولاً-العقبات الخاصة بالقدرات الفردية: إن الفرد في مراحل حياته يتعرض إلى عوائق مختلفة، سواء كان عائق عضوي كنقص السمع، البصر أو ضعف في الصحة وقصور عضوي، أو يكون عائق عقلي كإخفاض الذكاء وبالتالي نقص في الأداء والاستعداد، وقد يكون العائق نفسي كالقلق، التعب، عدم الثقة والقدرة على إقامة علاقات مع الآخرين وشعوره بعدم الرضا عن نفسه ولا يستطيع الدفاع عنها كما يظهر في عدم قدرته على إقامة علاقة طيبة مع الأسرة.

ثانياً-العقبات الاجتماعية :بالإضافة إلى العقبات السابقة التي يوجهها الفرد، هناك البيئة الاجتماعية التي تحول دون تحقيق الفرد لتوافقه الاجتماعي، التي من شأنها التقليل من المهارة لدى الفرد كالعادات السيئة والصراعات الانفعالية التي تسببها الأسرة من خلال المعاملة السيئة.

كما تظهر في عدم قدرة الفرد على اكتساب المهارات الاجتماعية، وتقبله عادات وتقاليد المجتمع وعدم الامتثال لبعض التقاليد الأسرية الخاصة .

ونستخلص مما سبق أن هذه العقبات تبقى تعيق التوافق الاجتماعي للفرد وما عليه سوى تجاوزها أو التأقلم معها للوصول إلى الشعور بالرضا.

(معاش،2013،ص69،70)

7. أساليب تحقيق التوافق الاجتماعي:

ولتحقيق التوافق الاجتماعي يجب أن يأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية :

1/أن يتقبل الفرد الآخرين كما يتقبل ذاته وأن يضع نفسه في مكان الآخرين بمعنى أن يكون قادراً على التفكير والشعور والتعريف بنفس الطريقة التي يعقلها الآخرون.

2/أن يكون الفرد متسامحاً مع الآخرين متغاضياً عن نقاط ضعفهم ومساوئهم وأن يمد يد المساعدة إلى أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة.

3/الشخصية المتكاملة المتوافقة تؤدي وظيفتها كجهاز يتمتع بمرونة كافية للتفاعل مع متطلبات الواقع المتجدد دائماً فالحياة تعيش وتستمر حيث تتكامل الحقيقة والقيم بطريقة مرضية ولهذا يمكن القول بأن القدرة على التغيير والمرونة في السلوك تتفق مع متطلبات الواقع والتكامل الشخصي.

4/نجاح الفرد في إقامة علاقات اجتماعية سوية مع الآخرين يتيح للفرد أن يشارك بجزية في أنشطة الجماعة كما يتطلب منه أن يسخر مهاراته وإمكاناته في صالح الجماعة.

5/أن تكون أهداف الفرد متماشية مع أهداف الجماعة فإذا كانت أهداف الجماعة تقوم أساساً على احترام حقوق الآخرين بمعنى أن أهداف الشخصية يجب أن لا تتعارض مع هذا الهدف الإنساني الكبير وإلا حدث التناقض والتضارب بين أهداف الفرد وأهداف الجماعة ومن هنا ينشأ الصراع والتضارب بين الفرد والجماعة وتضطرب عملية التوافق الاجتماعي بينه وبين بقية أفراد الجماعة.

6/شعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية بين أفراد الجماعة والآخرين ويقصد بذلك قدرة الفرد في التعاون مع الجماعة والتشاور معهم في حل أو مناقشة ما يوجههم من مشكلات اجتماعية أو تنظيمية تخص أمور الجماعة وتنظم حياتهم وأعمالهم .

7/ تتضح قدرة الفرد على التوافق الاجتماعي بالإضافة إلى ما سبق في ميله إلى مسايرة الجماعة والإحساس بالألفة و الميل إلى التفادي في كل أمر يهم الجماعة. (الدسوقي، 1976، ص58)

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق أن التوافق الاجتماعي ضرورة حتمية في حياة الإنسان في محيطه الاجتماعي، ولقد حاولنا في هذا الفصل تقديم أهم التعريفات لمصطلح التوافق الاجتماعي وإبراز كل من خصائصه وأنواعه و مؤشرات و أهميته كما تناولنا أهم العوامل التي تعيقه، والأساليب اللازمة لتحقيقه.

الفصل الثالث: التوافق المهني والمرأة العاملة

المحور لأول: التوافق المهني

تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني
 2. شروط التوافق المهني
 3. مظاهر التوافق المهني
 4. أسس التوافق المهني
 5. النظريات المفسرة للتوافق المهني
 6. أهمية التوافق المهني
 7. العوامل السيكولوجية المؤثرة في التوافق المهني
 8. استراتيجيات تحقيق التوافق المهني
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التوافق المهني عملية مهمة في حياة الفرد لأنه يقضي معظم وقته في العمل لهذا عليه أن ينسجم ويتلاءم مع البيئة المهنية، أي أن تكون له قدرة على التكيف مع مختلف متغيراتها كظروف العمل الفيزيائية والمادية وكذلك طبيعة العمل الذي يقوم به بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية التي تربطه بزملائه ورؤسائه في العمل، كما تلعب الحالة النفسية للفرد دور مهم في توافقه المهني فكلما كانت نفسية العامل جيدة ومتوازنة كلما زادت رغبته واستعداده للعمل، وبهذا يستغل كل طاقته ومهاراته في أداء عمله بكفاءة وجدارة، فالتوافق قد يحقق للفرد كل طموحاته وأهدافه .

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم التوافق المهني ومظاهره وأأسسه وكذا النظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة فيه إضافة إلى الاستراتيجيات التي يجب إتباعها من أجل تحقيق التوافق المهني السليم.

1. مفهوم التوافق المهني:

اختلفت الكتابات حول تحديد مفهوم واضح للتوافق المهني من جانب المهتمين والمختصين بالصحة النفسية والمهنية في المنظمات المختلفة، وعليه سنحاول التطرق إلى مجموعة من هذه التعاريف لتوضيح هذا المفهوم. حيث يعرف التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حالاته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغير بين وقت وآخر ، وتتضمن البيئة المهنية: الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه. (القاسم، 2001، ص47)

وفي تعريف آخر يقصد به حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة أخرى، وتبدي هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد من جهة، وحاجات وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا. (طه، 2001، ص74)

كما يعرف أنه مدى قدرة الفرد على القيام بواجبات والتزاماته المهنية بكفاءة ، بغض النظر عن الظروف المحيطة وهذا النوع من التوافق يحتاج الى فرد ذو كفاءة ومتوافق مع نفسه بشكل جيد. (حمودة، 2020، ص47)

وفي هذا التعريف يتضح أن **عبد الحميد محمد الشاذلي** يؤكد على ضرورة عدم حصر مفهوم التوافق المهني على تكيف الفرد للبيئة العمل فقط وإنما التوافق المهني يعتمد بالأساس على ضرورة الفرد للمهنة التي تناسبه، وأن يختارها باقتناع نابع من ذاته، وإنه مستعد لها ويمكنه أدائها بالتعلم حتى يصبح كفؤاً وله صلاحية ممارستها، وله القدرة على الإنتاج الجيد وتكوين علاقات يسودها التفاهم والاحترام المتبادل بين الفرد وزملائه، ورؤسائه، وبالتالي ضمان الرضا والارضاء.

مما يجدر به القول من خلال هذه التعريفات التي تم التطرق إليها أنها تختلف في نقاط وتتفق في أخرى، فهي تختلف كون أن كلا منهم تناولها من زاوية، فمنهم من تناول التوافق المهني من الجانب المادي، حيث أن التوافق يتحقق من خلال رضا العامل وإشباع حاجاته وتوقعاته، ومنهم من يرى أن التوافق المهني هو عبارة عن اتجاهات الفرد ومشاعره نحو العمل الذي يشغله كونه شكل من أشكال الاتجاهات السيكلوجية، ومنهم من يرى أن التوافق المهني هو محصلة للعديد من المتغيرات المتمثلة في ضرورة اختيار الفرد للمهنة التي تناسبه والاقتران بها والتدريب عليها لضمان كفاءته فيها، بينما عرفه آخرون من خلال مظاهره، حيث يظهر في طبيعة العلاقة بين الفرد العامل وزملائه، وكذلك مرؤوسيه.

إلا أنه وبالرغم من هذه الاختلافات في وجهات النظر توجد نقاط يشترك فيها معظمهم، وهي:

- أن التوافق المهني يخص الفرد يخص العامل دون غيره من أفراد المجتمع.
- أنه ضرورة حتمية لضمان استقرار الفرد والمؤسسة التي يعمل بها بحيث يتحقق لكل منهما الرضا والإرضاء.
- أنه من دون التوافق المهني لا يمكن للفرد تحقيق طموحاته وتوقعاته وإشباع حاجاته المختلفة.
- أن تحقيق التوافق المهني لا يركز على الفرد وحده وإنما يعتمد على البيئة التي يعمل بها والظروف المحيطة به من زملاء ورؤساء ووسائل ومجتمع.

2. شروط التوافق المهني:

1.2. شروط فيزيقية: وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

-الإضاءة: إن العين جهاز دقيق يسمح بإعطاء صورة دقيقة فيما يخص الحجم، الشكل، اللون، و كذلك موقع الأشياء في الحقل البصري، وذلك حسب المسافة و مستوى الإنارة وحسب تباين الالوان المحيطة بالأشياء كما أن هذا التأقلم قد يعني إرهاقا بصريا وهناك بعض الأعراض العامة لهذا الإجهاد البصري فالعمل البصري يكون على مستوى الدماغ و تفاعل البيانات الدماغية للنظام المركزي التي تظهر الارهاق البصري وهذا أن يكون له انعكاسات على الحالة العامة للفرد تتمثل في الصداع وآلام العين والكتفين وعضلات الحجاب، عضلات الوجه، و قد تحدث أزمات عصبية واضرابات القلق والكآبة. فهذا الارهاق يرجع الى محاولة الفرد التأقلم مع المحيط أثناء بحثه عن مواقع الأشياء و أماكنها و لهذا فإن شروط حدوث التوافق المهني يستدعي وجود اضاءة جيدة و مناسبة تساعد على التأقلم فيجب ان يكون الضوء موزعا توزيعا متساويا في كل أماكن العمل و يجب التركيز على المكان و ليس العامل بحيث لا يتسبب للعامل ازعاجا أو ارهاقا يعفيه على التوافق (ابو النيل، 2005، ص 270)

-التهوية: إن أكثر ما يحتاج إليه العمال أثناء تأديتهم لمهامهم، تجديد الهواء بصفة عامة و مستمرة يتم ذلك عن طريق استعمال أجهزة خاصة بذلك (مثلا المكيفات) فالحرارة المرتفعة تسبب للعمال التعب والارهاق وانخفاض لدرجة حرارة الأجسام مما يؤدي الى ارتفاع مستوى التعب و الملل و الاجهاد لهؤلاء العمال و من ثم انخفاض في درجة توافقيهم لمساعدة العمال على التوافق يجب من توفير هذا الشرط إلا وهو شرط التهوية.

(هشام، 1998 ص 299)

2.2. شروط ذاتية: ان العوامل الذاتية لها دور كبير في تحقيق التوافق المهني و تنطوي هذه العوامل على مايلي:

العوامل الجسمية : ويقصد الامكانيات الجسدية حيث تلعب هذه الاخيرة دورا هاما في نفسية العامل وأثناء محاولة لتحقيق التوافق في بيئته المهنية، فضعف هذه العوامل لها الاثر البالغ على توافق العامل، فالعامل الضعيف

نجده يعاني دائما من هذا الضعف اتجاه عمله فيصبح غير قادر على ممارسة عمله فيصبح كثير الغياب و يستهدف للحوادث فينجم في ذلك سوء التوافق الذاتي مما يؤثر على توافقه في محيطه مع متطلبات عمله.

العوامل النفسية:

لها دور كبير أيضا في تحقيق التوافق، فالعامل الذي يعاني من الاضطرابات النفسية، مثل القلق و الشعور بالذنب والتأرجح الانفعالي و العدواني لا يمكنه ان يحقق توافقا.

و بالتالي يمكن القول بأن عملية التوافق الناجحة تستدعي تداخل مجموعة العوامل الذاتية و الشخصية، فهي في مجملها عوامل ذات تأثير فعال في حوادث العمل و بالتالي في توافق العمال مع بيئتهم المهنية.

(عقيلي، 1988، ص 405)

3. مظاهر التوافق المهني:

أجمع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكين أساسين: الأول الرضا، والثاني الإرضاء.

1- المحك الأول: الرضا عن العمل:

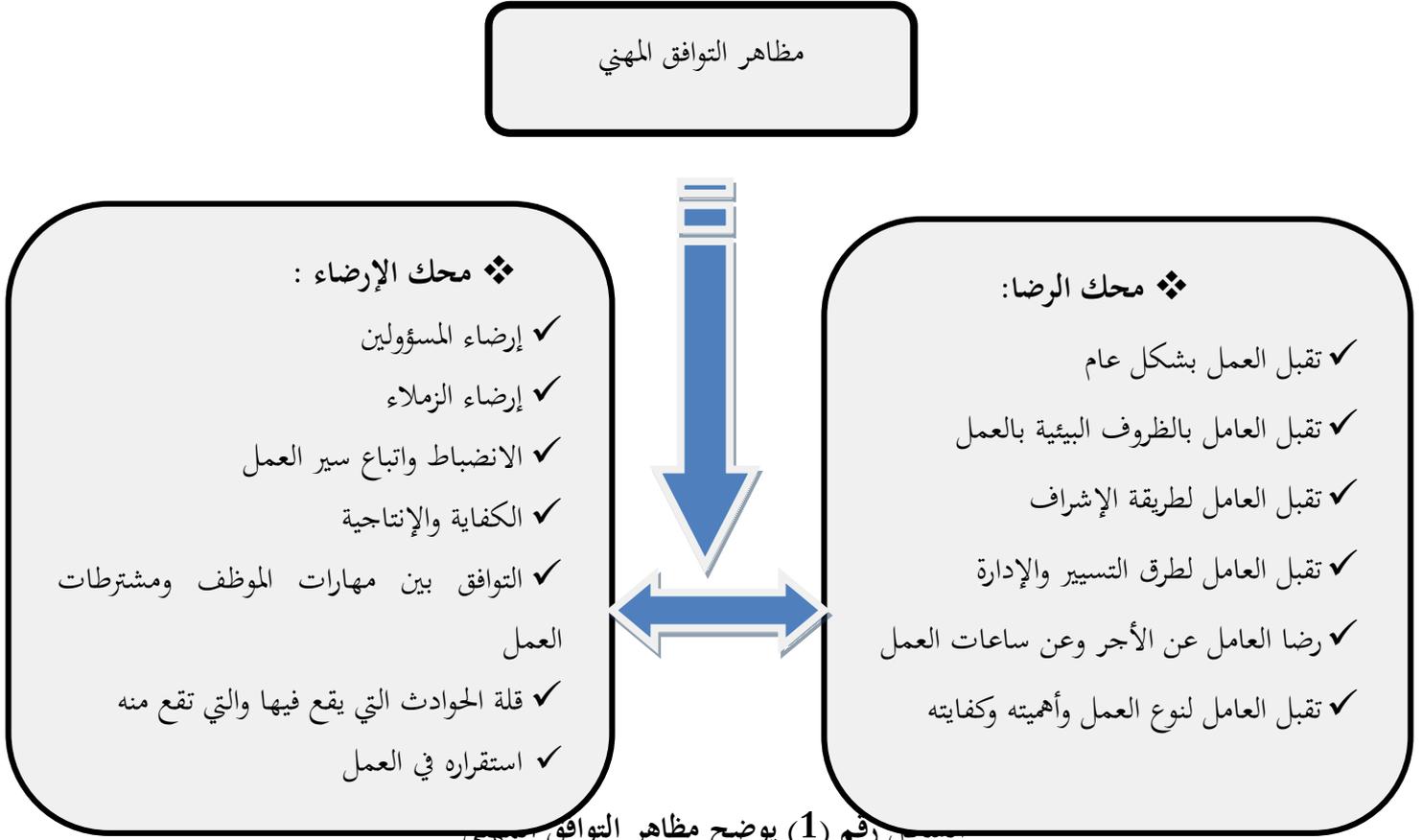
فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد(مشرفة، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين)، اللذين يعملون في مهنته،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

المحك الثاني: الإرضاء

وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته وكفايته ومن الطبقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه، وشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره ومن الإصابات التي يتورط فيها، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدرات ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل.

ويمكن تلخيص محكات التوافق المهني في المخطط التالي:

الشكل رقم (1) يوضح مظاهر التوافق المهني



الشكل رقم (1) يوضح مظاهر التوافق المهني

من إعداد الباحث دحماني محمد (من مصادر متعددة)

- كما أضاف بعض العلماء والمختصين في هذا المجال بعض المحاكات على علاقة بالتوافق المهني : الروح المعنوية اتجاهات العمل ودوافعهم ' الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية .بالإضافة إلى ما سبق فإنه:
- يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه، فالفترة التي يقبضها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في عملية التوافق ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة الواحد مع مرور الأيام.
 - عملية التوافق المهني تختلف من مهنة الى أخرى، فالمحاكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحاكات نفسها من مهنة أخرى.
 - يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس والمستوى التعليمي، التدريب ونمط الشخصية، والتوافق خارج نطاق العمل، ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن، الجنس، المستوى التعليمي والتدريب وغيرها، ولذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى نفهم ناحية توافق مهني على حقيقتها.

- العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، إتاحة وفرص الترقية
 - يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحکمات السلوكية والحوادث أثناء العمل.
- (دحماني، 2019، ص729، 731)

4. أسس التوافق المهني :

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا توافر فيه تلك المقومات وهي الاستعدادات الميول، القدرات والسمات الشخصية.

- **الاستعدادات:** يذكر "مرزوق" أن الاستعدادات هي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى المرء على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبيا من المعارف أو المهارات.

- **الميول:** هي استعدادات وجدانية وانفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية خصوصا الأسرية منها دورا بليغا في تحديد ميولات الفرد المهنية.

- **القدرات:** عنصرا أساسيا من العناصر المؤثرة في السلوك وبالتالي في الأداء الفردي والجماعي، فالقدرة عامل مركب من متغيرات عديدة يتفاوت طبيعة هذا الأداء ومتطلباته من القدرة التي تمكن الفرد من إنجاز على الوجه المطلوب تماما.

- **السمات الشخصية:** هي جملة من الخصائص الاجتماعية والفعالية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره ومن أمثلة السمات الاجتماعية القدرة على ضبط النفس والميل إلى التسامح ومن السمات الخلقية الأمانة والصدق، ومن السمات المزاجية الثبات الانفعالي.

(جمجوم، 2010، ص62)

5. نظريات التوافق المهني:

هناك العديد من النظريات التي فسرت التوافق المهني نذكر منها:

1.5 النظرية البيولوجية الطبية :

يعتبر أصحاب هذا المذهب أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم وخاصة المخ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنة الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان، وغيره.

(Lazarus 1961p 126)

2.5 النظرية السلوكية:

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة ,وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم.

ولقد اعتقد واتسون وسكيز أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو اثباتها.

ولقد رفض كل من بندوراو ماهوني وهما من سلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية .

3.5 نظرية التحليل النفسي:

أ- فرويد: يرى فرويد أن الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي (الهو) (It) و (الأنا) (Ego) والأنا الأعلى (Super Ego) ويمثل أهو اللذة والذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم ويكتسبها الفرد من خلال التنشئة وعملها إشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين أهو والأنا الأعلى ويحاول إشباعهما بشكل متوازن. يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافقا، فالأنا القوية التي تسيطر على أهو والأنا الأعلى وتحدث توازنا بينهما وبين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام أهو فتسيطر على الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي صاحبها إلى الانحراف وعدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة وتكون بكبت الرغبات وغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه وتؤدي إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق .

يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في سنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نموا غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر والقلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق. (دحماني، 2019، ص727)

ب- يونج: اعتقد يونج أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة، كما قرر أن الصحة النفسية والتوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة ميولنا الإنطوائية وميولنا الإنبساطية، كذلك أكد على

ضرورة تكامل عمليات الأربع الأساسية في تحبير الحياة والعالم الخارجي وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير.

ت- فروم: اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وأن تكون مستقبلة للآخرين، ومنفتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل والثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك .

أدلر: أعطى أدلر الفرد الشعور بالنقص بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفا عاجزا نسبة للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضا بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو اقتصادية أو عقلية فتأثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص وعدم الأمن وعدم الكفاية، ومن أجل تعويض هذا النقص اعتمد أدلر أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي بالتالي تحقيق لذاته ويختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار الاقتصاد فيكون رجل أعمال والبعض يختار العلم فيكون عالما والبعض الأدب والفن.... إلخ، وهنا تلعب قدرات الفرد وإمكاناته الوراثية والمكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب حياته.

(دحماني، 2019، ص 727)

4.5 النظرية الاجتماعية:

ويقرر مريدوها أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق، فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الاتجاه نحو الخمر بين اليابانيين والأمريكيين، وكذلك ظهر اختلاف في الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الإيطاليين وبين الأمريكيين الإيرلنديين، ويوضح مريدو هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، ومن أشهر علماء هذه النظرية : فيرز، دهام، هولنجزهايد، رديك، وغيره.

5.5 النظرية الإنسانية :

أ- روجز: يشير روجز إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذواتهم، ويقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك، وتتبعثر نظرا لافتقاد الفرد قبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر والأسى وسوء التوافق .

ب- ماسلو: أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقام بوضع معايير للتوافق من بينها: التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحلها، الاستقلال الذاتي الإدراك الفعال للواقع، الشعور باللاعداوة اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية.....إلخ.

ت- بيرلز: أكد بيرلز على أهمية التنظيم أو التوجيه وعلى أن يجيا الأفراد هنا والآن دون خوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، ولأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين.

(دحماني، 2019، ص 728)

6. أهمية التوافق المهني:

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك أكثر من التعرف على حاجات النفس ومعرفة إمكانيات البيئة (salah.1999.p45)

فالتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح ويمكن حصر أهمية التوافق المهني في ما يلي:

- 1- قدرة الفرد على مواجهة مشكلات بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها.
- 2- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- 3- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل
- 4- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها .
- 5- تمتع الفرد بالتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة إنتاجية. (الدسوقي، 1976، ص 386)

7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1.7 عوامل حضارية وتكنولوجية: حيث أدت التغيرات الحضارية والتكنولوجية إلى تزعزع أمن الفرد واستقراره النفسي، وجعلته يتأرجح بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها حجمت حاجاته الأساسية، وقزمت شخصيته، مما سبب في انتشار الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، كما أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقللة الحاجة إلى العمل اليدوي، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي، مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الزراعية والعقلية الصناعية، فتعددت مطالبها ومشاكلها، واختلف أسلوب تفكيرها.

2.7 السمات الشخصية : تتمثل العوامل الشخصية التي تؤثر في التوافق المهني وفق ما أشار إليها كل من ربيع، والشافعي بالتالي :

أ- **الحالة الصحية:** الحالة الصحية للفرد تلعب دورا هاما في توافقه المهني، فسوء الحالة الصحية له تجعله غير قادر على التوافق الصحيح مع مهنته، ففقدانه عضوا من أعضاء جسمه كإصابته بالعمى أو الصم، أو بتر أحد أطرافه أو إصابته بمرض، أو غيرها من الأمور التي تتطلبها المهنة قد يفقده القدرة على التوافق السليم مع مهنته التي يعمل فيها.

ب- **الحالة النفسية والمزاجية :** مثل الاضطرابات الانفعالية، والنفسية، والصراع، والقلق، والإحباط.

ت- **السمات الشخصية:** استعداداته للعمل، وميوله، ورغباته، وطموحه، ومستوى اقتداره، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية .

ويتحدد التوافق المهني بأهمية هذا العمل، حيث إنه إشارة إلى إنتاجية الموظفين يمكن عزوها إلى بيئة العمل، وترتبط أيضا بالفوائد والقيم المستمدة من هذا العمل أو الوظيفة، فعلى سبيل المثال يوجد بعض الأعمال التي يوجد بها خطر على العامل، لكن بيئة العمل والفوائد العائدة منها متناسبة أو تضاهي الخطر الموجود في هذه الوظيفة.

ويضيف الباحث عوامل أخرى يرى أنها قد تؤثر في التوافق المهني، ومنها ضعف روح التعاون والتسامح بين العاملين، وكذلك قلة المردود المالي الذي قد يؤثر في توافقه المهني. (حمودة، 2020، ص55)

8. استراتيجيات تحقيق التوافق المهني:

إن الإدارة الواعية بأثر الصحة النفسية على الأداء تضع لنفسها خطة تحقق قادرا كافيا من الإشباع لحاجات الموظفين المختلفة وتحسين الجو الاجتماعي بينهم. وفيما يلي الخطوط الرئيسية التي يجب أن تشملها مثل هذه الخطط:

1/ العمل على تحقيق مشاعر الأمن والطمأنينة بين الإدارة والعمال وذلك بإزالة عوامل القلق وتقصي الإشاعات وتحسين وسائل الاتصال المختلفة.

2/ إنشاء الخدمات وتوفير العلاج النفسي للعمال ومعالجة مشكلاتهم حتى خارج المنظمة التي يتمون إليها بالقدر المستطاع

3/ العمل على تلافي وتخفيف العوامل التي تؤدي الى سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل.

- 4/العناية التامة بأساليب الاختيار المهني. ذلك أن العامل الكفاء كثيرا ما يتصف بالاستقرار في العمل والشعور بالرضا مما له من أثر حسن على نسب دوران العمل والإجازات المرضية والصحة النفسية بصفة عامة.
- 5/خلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية وذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجمعي للعاملين بالمنظمة ومعالجة المشكلات الجماعية أول بأول.
- 6/العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة علما بأن لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها صفات خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل وأهمها: القدرات ودرجة الذكاء والميول. ودرجة سلامة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.
- 7/السعي المستمر لمعرفة اتجاهات ودوافع العاملين بالمنظمة.
- 8/تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة وأثرها على الإنتاج والتكاليف وحوادث العمل و تدريبها على أساليب القيادة في ميدان العمل. (ذيب، 2015، ص468،469)

خلاصة:

من خلال تم عرضه في هذا الفصل نستنتج أن التوافق المهني للفرد يلعب دورا مهما في جعله إما ناجحا أو فاشلا، وكلما كان الفرد متكيفا ومتأقلا مع عمله كلما زاد توازنه واستقراره في العمل ورضاه في العمل، وهذا يؤدي إلى تحقيق أهدافه وإشباع رغباته، وقد تم في هذا الفصل إبراز كل من مظاهر وأسس وأهم النظريات والمفصرة للتوافق المهني وكذا أهميته والعوامل التي من شأنها التأثير فيه بالإضافة إلى الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق التوافق المهني للفرد.

المحور الثاني: المرأة العاملة

تمهيد:

- 1- مفهوم المرأة العاملة
 - 2- عمل المرأة في الاسلام
 - 3- تطور عمل المرأة
 - 4- أسباب خروج المرأة للعمل
 - 5- المشكلات الاجتماعية التي تتعرض إليها المرأة العاملة
- خلاصة

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 وستتناول 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 و أم الى جانب دورها كعاملة موظفة. (آدم،1988،ص39)

وتعرف المرأة العاملة على انها 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 الستين 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،ص51).

ويتضح من تعاريف أن المرأة العاملة تؤدي أكثر من دور في حياتها اليومية فهي العاملة في ميدان العمل و في بيتها و هذا ما يتطلب منها بذل المزيد من الجهد العقلي و الجسدي حتى تستطيع التوفيق بين كل الأدوار مع الحفاظ على اتزانها النفسي و الانفعالي.

2. عمل المرأة في الاسلام:

إن قضايا المرأة تشغل حيزا عظيما من مصادر إسلامنا: من القرآن الكريم وآيات كثيرة في صور كثيرة حتى سميت صورتان جليلتان باسمهن: صورة النساء الكبرى رابع سور القرآن الكريم المعروفة بسورة النساء وسورة النساء الصغرى التي تعرف أيضا باسم سورة الطلاق كما أنه تعالى عرض لنساء خاصة في سور كثيرة من القرآن بمساحات واسعة كما في سورة البقرة وآل عمران والمائدة أحاديث كثيرة تخص المرأة بالخطاب والبيان الديني.

المرأة نصفها المجتمع وشريكة الرجل في تعمير الأرض وتحقيق التنمية وبها تستمر الحياة وتستقيم ويرقى المجتمع وتترف عليه رايات العدل والخير وقد احتفظ الإسلام للمرأة بكامل حقوقها المدنية وأهليتها في محل الالتزامات وإجراء مختلف العقود من بيع وشراء ورهن وهبة ووصية وما إلى ذلك...

وإذا كانت الوظيفة الأساسية للمرأة التي هيأها الله لها بدنيا و نفسيا أن تكون سيدة الأعمال داخل بيتها بتربية الأجيال وتدبير المنزل و بناء الأسرة الصالحة فإن هذا لا يعني أن عمل المرأة خارج بيتها محرم شرعا فليس لأحد أن يجرم شيئا بغير نص شرعي ، حيث أن المرأة تعتبر عنصرا أساسيا في المجتمع فهي في الأساس عنصر إنتاجي الذي يعطي للمجتمع كافة احتياجاته من الموارد البشرية، فالمرأة هي التي تعني بشؤون أبنائها و ترعاهم و تغرس فيهم القيم و تربيهم التربية الصالحة حتى يكونوا خير مورد للمجتمع، و هي عبارة عن طاقة بشرية ضخمة في المجتمع ولا شك أن تعبئة قواها و مساهمتها الفعالة في مختلف جوانب التنمية سوف يساعد على دفع عجلة التقدم بالمجتمع، و بما أن المرأة تمثل نصف المجتمع لذلك فإن في عملها فائدة للمجتمع . (آدم،1982،ص125)

فمنذ ظهور الإسلام تمتعت المرأة بحقوق عديدة لم تكن تتمتع بها في العصور السابقة حيث لم يكن لها الحق بالمطالبة فيها فنجدها أخذت مكانة مرموقة لا تقل أهمية عن مكانة الرجل و لعبت دورا مهما في بناء المجتمع المسلم و تأسيسه ووجدت كل التأييد من الرسول صلى الله عليه وسلم و أصحابه و نرى أن الإسلام قد ساوى بين الرجل و المرأة بمعظم الحقوق و الواجبات فمنحها حق التعليم و التعلم فكانت بمثابة الطالبة تدرس العلوم الدينية و الدنيوية بالإضافة إلى كونها معلمة تمارس مهنة التدريس و تتلمذ أفضل الرجال و سمح لها المشاركة في الحروب الإسلامية، و أحيانا القتال، بالإضافة ليكونها الزوجة الراحية في بيت زوجها المسؤولة عن توفير الراحة و الأمن والاطمئنان لزوجها و أولادها و لهذا نجد الإسلام قد رفع من شأن المرأة و حفظ قيمتها .

فإذا عدنا إلى عصر صدر الإسلام لنرى كيف كانت المرأة في ذلك الوقت نجد أنه كان لها دور أساسي إلى جانب الرجل في نهوض المجتمع وصلاحه و تقدمه فلقد أعطاه دين الإسلام الحق في العمل، ذلك لأنه يرفع من قيمة الإنسان ليستثمر ويستفيد من كل ما سخره الله له في الأرض وليستثمر ويستفيد من كل ما سخره الله له في الأرض وليستفيد من طاقاته، فلقد أباح الإسلام للمرأة أن تعمل في الأعمال التي تناسب مع قدرتها وكفاءتها والأمثلة على ذلك كثيرة.

وقد عرف التاريخ الإسلامي منذ عهد النبوة نماذج لنساء عاملات جمعوا بين الدنيا والآخرة ونجحوا في إدارة أعمالهم وإدارة بيوتهم يزاولن التجارة ويصنعن السلع ويزرعن الأرض ويتعلمن ويعلمن العلم ويخرجن مجاهدات يداوي الجرحى حيث تعد السيدة خديجة أول سيدة أعمال في تاريخ الإسلام وقد ضارب رسول الله عليه الصلاة والسلام بما لها وكانت مستورة ومصدرة للبضائع على المستوى الدولي فكانت قوافلها تمتد بين اليمن والشام مكانا وبين الصيف والشتاء زمانا.

فالإسلام أباح للمرأة العمل ولكن مع ضرورة الموازنة بين حقها في العمل وبين واجباتها تجاه بيتها وأهلها بمعنى أن تعمل المرأة خارج المنزل ولكن ليس على حساب عملها ووظيفتها داخله فيجب أن يكون خروجها للضرورة وهذه الضرورة اجتماعية تتمثل في حقها في مشاركة الرجل في تنمية المجتمع لأن هناك مجالات نسائية لا يجوز للرجل أن يعمل فيها مثل تعليم النساء وتمريضهن وتوليدهن ورعايتهن اجتماعيا فكلها أعمال لا بد للمرأة القيام بها وذلك لمنع الاختلاط وعلى ذلك فإن المرأة يجب أن تعمل في الأعمال التي تحتاج إليها النساء في المجتمع حيث وضع الإسلام مجموعة من الشروط لخروج المرأة للعمل منها:

- 1/ أن لا يستغرق العمل وقتها وجهدها فيمنعها من أداء مهمتها الأساسية في البيت.
 - 2/ أن لا يخرجها عن خصائصها ومهمتها الفطرية.
 - 3/ أن تؤدي عملها في وقار وحشمة حتى تكون بعيدة عن مهاوئب الفتنة وسوء الظن.
 - 4/ أن تتجنب الاختلاط والخلو بالرجال الأجانب.
- (الكحلوت، 2011، ص62، 63)

3. تطور عمل المرأة:

اختلف وضع المرأة من بناء اجتماعي إلى آخر عبر العصور التاريخية. حيث لعبت أدوارا مختلفة و هذه الأدوار فرضتها كلها ظروف المجتمع الذي كان يسيطر فيه الرجل، حيث كان هذا الأخير في العصور البدائية يختار العمل الذي يناسبه و الباقي يتركه للمرأة فهو صاحب الضبط و السلطة المطلقة. وكذلك هو الحال في الحضارات القديمة (الهند، الصين، اليونان... الخ).

لقد أثبتت الدراسات الانثروبولوجية أن النساء في عصر الجماعات القبلية كانوا مساويات للرجال، وأن الرجال كانوا يعتقدون أن تلك المساواة تكمن في العمل، ففي ذلك الوقت كانت العشيرة كلها تعمل رجالا و نساء حيث كانت الأم تساعد الزوجة في الأعمال الأساسية كالزراعة والحرف اليدوية ن إضافة الى الإعتناء بأطفالها وتدبير شؤون البيت لذلك "فالنساء يقمن منذ أقدم العصور بأعمال معينة وسط عائلاتهن كما يساهمن في مختلف النشاطات الإقتصادية سواء كن يتقاضين عليها أجرا أم لا "

و قد كانت الثورة الصناعية أهم العوامل التي ساهمت بشكل فعال في إحداث التغيرات الاجتماعية "حيث خلفت الرأسمالية الصناعية أثارا كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الإقتصادية ففي الطبقات العليا أدت الى زيادة فراغ المرأة و بالمقابل لوحظ استغلال بشع للطبقات العاملة ن فظروف المجتمع الصناعي الحديث النشأة فرضت تشغيل النساء في المناجم و المصانع و قد بدأت الحركة النسائية في أوروبا فقبل الثورة الصناعية ظهرت (marie

(Degournay) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال و النساء لكن حركتها لم تلق إهتماما كبيرا حتى جاء الفيلسوفان الفرنسيان بعد قرن و نصف تقريبا و هما من فلاسفة الثورة الصناعية (Halbach .Condorat) و طالبا بمنح المرأة كامل حقوقها.

و في إنجلترا اتجهت المرأة نحو الإصلاحات الاجتماعية و لم تندمج في الوظائف العامة نظرا لعدم ثقة الرجل الإنجليزي في كفاءتها في العمل خارج المنزل، وجاءت (Marie Wolstonecraft) و قادت حركة نسائية لقيت صدى كبير في المجتمع الإنجليزي . و ما لبثت المرأة المرأة أن اقتحمت ميادين عمل عديدة و دخلت حتى الميدان السياسي ، و حصلت على مقاعد في اليابان. (بوسيل،1984،ص68)

4. 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 المقعد.

1.4 الاسباب الاقتصادية:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا وحسب بل خضعت 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 المعيشة وغلائها من جهة والتطلع إلى الخروج عن إطارها التقليدي، والمتمثل في دور المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها ففي دراسة قام بها "هير" عن دور المرأة المشتغلة وعن السيطرة، إن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة، فالعامل المادي يدفع المرأة للعمل، إذ نجده مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة العاملة.

2.4 الأسباب الاجتماعية:

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

3.4 الأسباب النفسية :

أصبحت المرأة تتشارك بالعمل في جميع مجالات الحياة العملية والنظرية، حيث أن العمل يحقق لها إشباعها نفسيا واجتماعيا وشعورا بالقيمة والمكانة والأمن، كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري وارتفاع مستوى النضج الاجتماعي، وشغل وقت الفراغ، والرغبة في إحساس المجتمع بها 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.

(يعقوب، 2014، ص68)

5. المشكلات الاجتماعية التي تتعرض إليها المرأة العاملة:

عندما نتحدث عن المشكلات الاجتماعية إنما نعني تلك العقبات والصعوبات التي تتعرض إليها المرأة العاملة كونها أما وزوجة وربة بيت وبالتالي هي مسؤولة عن أسرتها و عملها، لذا فإن التوفيق بين هذه المهام يخلق عندها أوضاعا جديدة تجعل منها إنسانة تعاني من تغيرات متعددة على الصعيد الاجتماعي أكثر مما يعاني الرجل، كترك الأطفال عند الخروج للعمل، مع الاعتراف بأهمية وجودها الدائم مع الطفل خصوصا في سن الثلاث سنوات باعتبارها المعلم الأول للعلاقات الإنسانية والوسيط بين الطفل والعالم الخارجي، وانفصالها بترك سوء الأثر في شخصيتها من خلال الشعور بالقلق وعدم الأمان والارتباك، الأمر الذي يجعل دورها مميز دور الرجل.

(يعقوب، 2014، ص70)

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 (المنزل، 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 الرابع: إجراءات المنهجية

تمهيد

- 1- المنهج المعتمد في الدراسة
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 4- المجال المكاني و الزماني للدراسة الاستطلاعية
- 5- عينة الدراسة الاستطلاعية
- 6- وصف أدوات الدراسة
- 7- الخصائص السيكومترية للدراسة
- 8- الدراسة الأساسية
- 9- عينة الدراسة الأساسية
- 10- وصف خصائص العينة
- 11- الأساليب الإحصائية

تمهيد:

لقد تطرقنا في الجانب النظري للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة وكذا الدراسات السابقة التي تناولته وسنحاول في هذا الجزء استعراض الدراسة الميدانية من خلال توضيح الإجراءات المنهجية المتبعة، بغية التحقق من فرضيات البحث، حيث يتضمن هذا الفصل وصفا لعينة الدراسة والأدوات المستخدمة وكذا منهج الدراسة والأساليب التي تم استخدامها في تحليل البيانات وتمت الدراسة على مرحلتين: الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية.

1- المنهج المعتمد: المنهج المعتمد في الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة.

المنهج الوصفي: هو التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات و الميول والرغبات والتطور، بحيث

يعطي البحث صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء التنبؤات المستقبلية (العبيدي، 2013، ص85)

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم خطوات البحث العلمي، التي ينبغي أن يتبعها الباحث أثناء اجراء

الدراسة الميدانية فهي تهدف إلى جعل الباحث بعيدا عن الواقع في الأخطاء في الدراسة الأساسية

3- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- التعرف على خصائص أفراد العينة المراد دراستها.
- التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات بالإضافة إلى مدى ملائمة بنود الاستبيان لأفراد العينة والتحقق من مستوى فهم العينة لمحتوى أدوات القياس.
- إمكانية تطبيق أداة الدراسة على مجتمع البحث.
- إمكانية معرفة درجة صعوبة مجال الدراسة الاستطلاعية قصد تجاوزه في الدراسة الأساسية .

4-المجال الزماني والمكاني: أجريت الدراسة الاستطلاعية في مديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت

امتدت مدة الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 14 مارس 2022 إلى غاية 17 مارس 2022.

بحيث أنشئت مديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-414 مؤرخ في 19

جمادى الثانية عام 1415 الموافق 23 نوفمبر سنة 1994، تقع في حي الفولاني وهي تشمل أربع

مصالح :

- مصلحة الادارة و التخطيط و التكوين.
- مصلحة النشاطات الثقافية
- مصلحة الفنون و الاداب
- مصلحة التراث الثقافي.

كما لديها خمس مؤسسات تحت الوصاية :دار الثقافة علي معاشي، المكتبة الرئيسية و ملحقاتها، مركز

الدراسات الخلدونية، المعهد الموسيقي والديوان الوطني لتسيير و استغلال الممتلكات الثقافية المحلية.

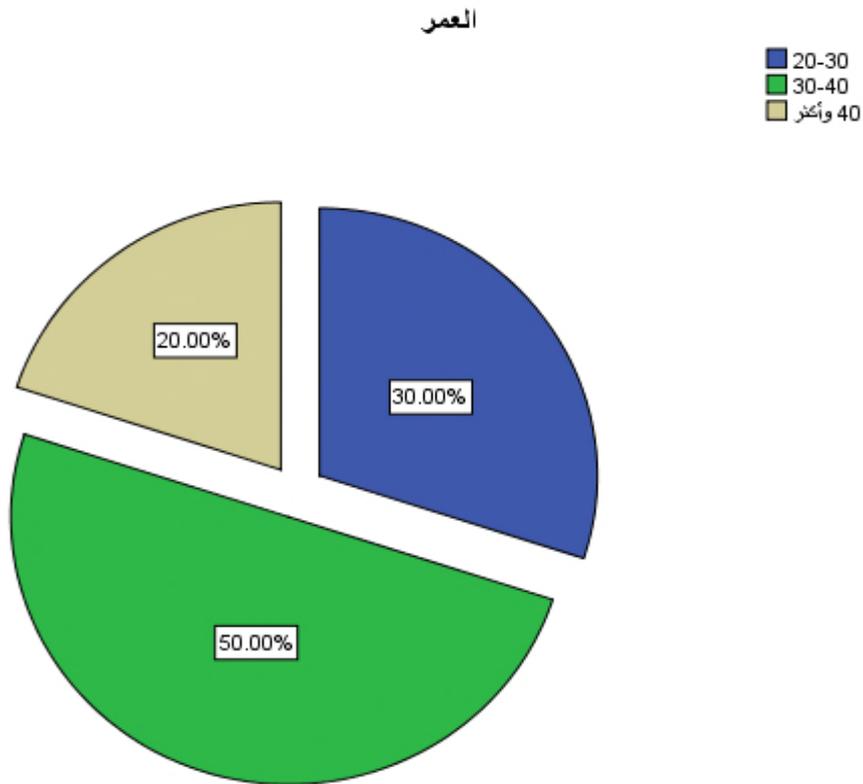
5- عينة الدراسة الإستطلاعية:

أختيرت العينة عشوائية وتكونت من 10 نساء عاملات من أصل عدد العاملات الإجمالي 40 في مديرية الثقافة والفنون.

6- وصف خصائص العينة:

جدول رقم (01) يوضح متغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
30,0	3	20-30
50,0	5	30-40
20,0	2	40 وأكثر
100.0	10	المجموع



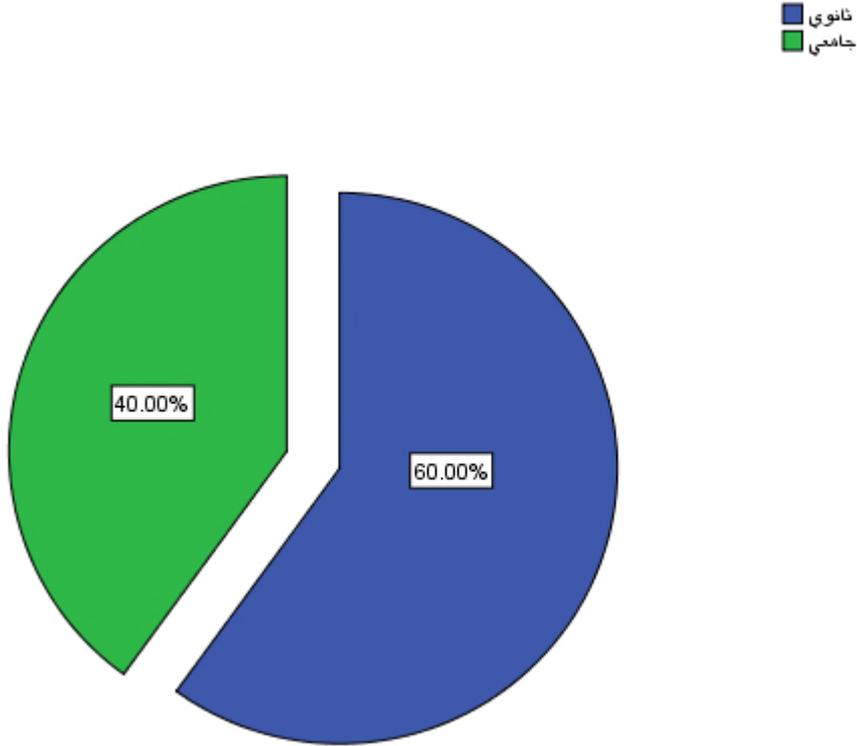
شكل رقم (02) يوضح دائرة نسبية لمتغير العمر

من الجدول اعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة في الفئة العمرية هي 60% وهي الفئة ذوي "30-40" بتكرار 5 نساء عاملات هذا راجع إلى أن المؤسسة تهتم بذوي الخبرة في التوظيف وهذا منذ فترة بعيدة، والنسبة الثانية كانت للفئة ذوي "20-30" بنسبة 30% بتكرار 2 نساء عاملات، وآخر نسبة كانت من نصيب الفئة ذوي "20-30" سنة بنسبة 20% بتكرار 2 نساء عاملات

جدول رقم (02) يوضح متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
60,0	6	ثانوي
40,0	4	جامعي
100,0	10	المجموع

المستوى التعليمي



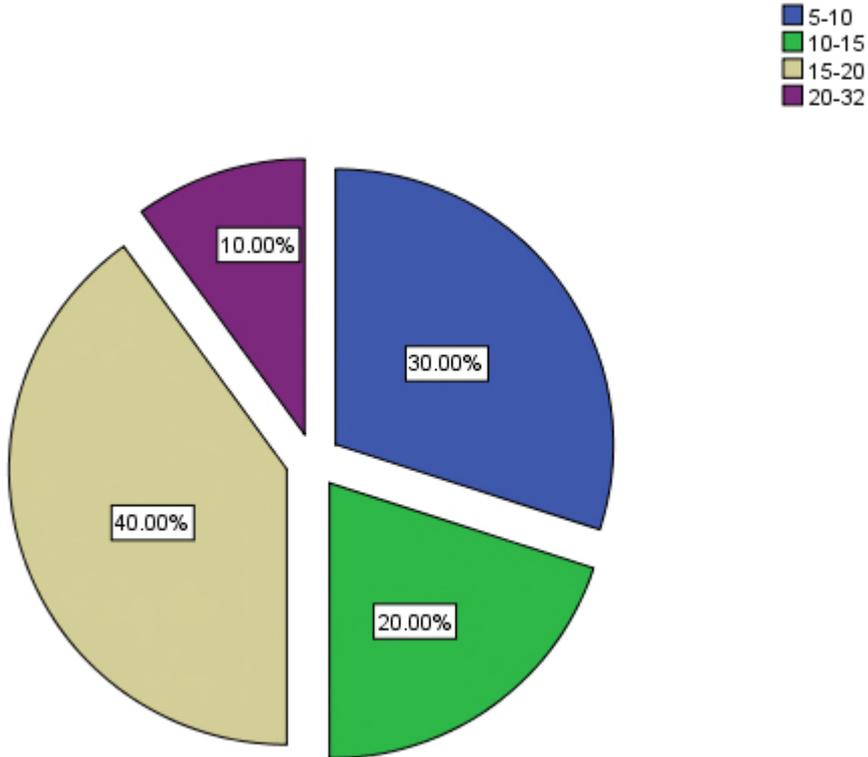
الشكل رقم (03) يوضح دائرة نسبية لمتغير المستوى التعليمي

تتوزع العينة على فئتين: الأولى ذوي المستوى "ثانوي" بنسبة 40% وتكرار 6 نساء عاملات وهي أكبر نسبة هذا لأن المؤسسة منذ مدة قامت بتوظيف هذه الفئة لأنهم خريجين جامعيين بشهادة تخول لهم العمل بالمؤسسة بكل مهارة ممكنة، تليها في المرتبة الثانية ذوي المستوى "الجامعي" بنسبة 60% وتكرار 4 نساء عاملات.

جدول رقم (03) حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
1-5	3	30,0
5-10	2	20,0
10-15	4	40,0
15-20	1	10,0
المجموع	10	100,0

الخبرة المهنية



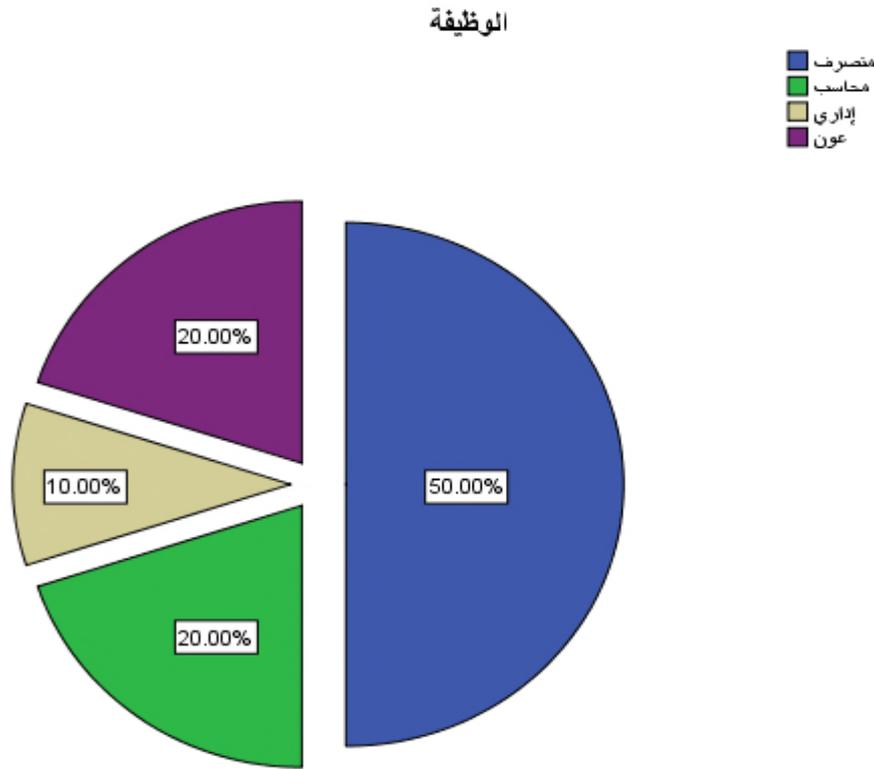
الشكل رقم (04) حسب الخبرة المهنية

أكبر نسبة كانت للنساء العاملات ذوي "10-15" سنوات بنسبة 40% بعدها ذوي "1-5" بنسبة 30% ، ثم الفئة ما بين "5-10" بنسبة 20% ، وأخيرا فئة "15-20" بنسبة 10% .

جدول رقم (04) يوضح متغير الوظيفة

المتغير الوظيفية	التكرار	النسبة
متصرف	5	50,0
محاسب	2	20,0
إداري	1	10,0
موظف	2	20,0
المجموع	10	100,0

8



الشكل رقم (05) دائرة نسبية توضح متغير الوظيفة

- أكبر نسبة كانت ب 50% بتكرار 5 نساء عاملات لوظيفة "متصرف" وهذا راجع لأن هذه الوظيفة هي الأكثر تواجدا بالمؤسسة، وثاني رتبة هي للوظيفتين "محاسب و موظف" بنسبة 20% وتكرار 2 نساء عاملات استجابة، المرتبة الثالثة كانت من نصيب الوظيفة "إداري" بنسبة 10% وتكرار 1 امرأة عاملة.

وصف أدوات الدراسة :

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة وكذا كتابات نظرية في الموضوع والبحث في مختلف الأدوات والاستبيانات فقد تم الاعتماد على أداتين للقياس المتمثلة في:

1-الاستبيان:

استبيان التوافق الاجتماعي :

- خطوات البناء: بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت التوافق الإجتماعي والتوافق المهني ومفاهيم وأبعاد تم تحديد محاور وفقرات الاستبيان لتعكس الخاصية المراد قياسها

- بعد أن تم البناء الأولي للاستبيان قمنا بالاشتراك مع الأستاذ المشرف قرينعي أحمد بمراجعته للتأكد من شموليتها وتغطيتها لجوانب الدراسة وبعد ذلك تم وضع الاستبيان باكتمال عناصره تمهيدا لعرضه عدد من أساتذة تخصص علم النفس العمل والتنظيم قصد تحكيمه.

في الأخير تمت صياغة الاستبيان الذي يكشف عن وجود توافق اجتماعي لدى النساء العاملات.

القسم الأول: يمثل المعلومات الشخصية المتعلقة بالنساء العاملات والتي اشتملت على: السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الوظيفة.

القسم الثاني: استبيان التوافق الاجتماعي تكون من 22 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد:

العلاقات الأسرية -القيم الدينية -العادات والتقاليد.

جدول رقم (05) يوضح أبعاد وفقرات متغير التوافق الاجتماعي

الابعاد	الفقرات
العلاقات الأسرية	31-30-29-28-27-26-25-24_23
القيم الدينية	37-36-35-34-33 -32
العادات والتقاليد	45-44-43-42-41-40-39 -38

جدول رقم (06) يوضح فقرات استبيان متغير التوافق المهني

المتغير	عدد الفقرات
التوافق المهني	-13-12-11-10-9-8-7-6-7-6-5-4-3-2-1 22-21-20-19-18-17-16-15-14

جدول رقم (07) يوضح مقياس الاجابة على فقرات الاستبيان

التصنيف	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	3	2	1

مفتاح التصحيح:

في حالة العبارات الموجبة نعطي الدرجة 3 موافق، محايد 2، 1 غير موافق.

في حالة العبارات السالبة نعطي الدرجة 1 موافق، محايد 2، 3 غير موافق.

2-الملاحظة: ساعدتنا الملاحظة خلال فترة الجانب الميداني على تكوين فكرة حول ما تعانيه المرأة العاملة من

ضغوطات تعرقل توافقها الاجتماعي والمهني.

7. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

يجب قياس الخصائص السيكومترية لهذه الأداة و هذه الخصائص تتمثل في الصدق و الثبات و سنتطرق الى كيفية

حساب كل خاصية من هاتين الخاصيتين:

صدق الاستبيان: يعبر عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه و تأكد من صدقه أو

صدق المحكمين و مدى وضوح فقراته وأبعاده.

صدق المحكمين: (الصدق الظاهري)

تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين في جامعة ابن خلدون بتيارت كلية العلوم الانسانية

والاجتماعية، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، حيث كان عددهم 5 أساتذة في تخصص علم النفس العمل و

التنظيم و تسيير الموارد البشرية، بغرض معرفة ما إذا كانت عبارات الاستبيان واضحة من حيث الصياغة اللغوية و

التأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت من أجله انظر قائمة الأساتذة في الملحق رقم (2) و لقد أجريت عليها

بعض التعديلات في بعض العبارات من حيث اللغة والصياغة وحتى حذف بعض الفقرات متكررة وهذا ما

يوضحه جدول () يوضح تعديلات استبيان

جدول رقم (08) يوضح تعديلات عبارات التوافق الاجتماعي

عبارات المحذوفة	عبارة بعد التعديل	عبارة قبل التعديل
	علاقتي مع أسرتي جيدة	علاقتي مع أسرتي حسنة
تم حذفها		أشعر بالخوف على أبنائي أثناء فترة عملي
	ينزعج أهلي مني عندما أتأخر كثيرا عن العمل	ينزعج أبنائي مني عندما أتأخر كثيرا

	ينتابني الشعور باليأس من انتقاد أسرتي على عملي	ينتابني الشعور باليأس من ردة فعل أسرتي على عملي
	خروجي للعمل يؤدي الى تفكك أفراد أسرتي	خروجي لميدان العمل و ترك أطفالي دون رعاية واهتمام و حب و حنان يولد لدي شعور بالذنب
تم حذفها		خروجي لأداء مهنتي يؤدي الى ضياع البيت وتفكك أفراد أسرتي حسيا و معنويا
تم حذفها		عملي في هاته المؤسسة يتعارض مع القيم الدينية
تم حذفها		عدم وجود محرم داخل المؤسسة التي أعمل فيها يسبب لي مشاكل
تم حذفها		أعرض في مؤسستي للتحرش الجنسي
	أشعر بالارهاق أثناء صيام شهر رمضان وأنا في العمل.	عدم القدرة على التوافق بين الصيام في الشهر المبارك (رمضان) وممارسة مهنتي

صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 10 امرأة عاملة وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات فقرة الاستبيان و الدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي اليه و ارتباط البعد مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل و ذلك باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

جدول رقم (09): جدول يوضح معاملات الارتباط بين البعد والدرجة الكلية للاستبيان:

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التوافق المهني	.974**	,000
التوافق الاجتماعي	.990**	,000
العلاقات الاسرية	.936**	,000
القيم الدينية	.935**	,000
العادات و التقاليد	.962**	,000

** عند مستوى الدلالة 0.01

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن كل معاملات الارتباط بيرسون بين البعد ودرجة الكلية الخاصة ببعد التوافق المهني وابعاد التوافق الاجتماعي كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للاستبانة:

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات استبانة التوافق المهني والدرجة الكلية للاستبيان، كذلك لمعرفة مدى ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبيان، وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبيان، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (11) :

جدول رقم (10): يوضح معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد لاستبيان التوافق الاجتماعي:

التوافق الاجتماعي								
العادات والتقاليد			القيم الدينية			العلاقات الاسرية		
الدلالة	معامل الارتباط	العبرة	الدلالة	معامل الارتباط	العبرة	الدلالة	معامل الارتباط	العبرة
,001	.920**	38	غير دالة	,549	32	,002	.857**	23
,001	.799**	39	غير دالة	,436	33	,001	.868**	24
,001	.776**	40	,005	.684*	34	,005	.737*	25
غير دالة	,613	41	,002	.841**	35	غير دالة	,461	26
,001	.778**	42	,005	.742*	36	غير دالة	,349	27
,001	.777**	43	,002	.709*	37	,005	.689*	28
,005	.716*	44				غير دالة	,593	29
,005	.751*	45				غير دالة	,357	30
						,005	.686*	31

نلاحظ من خلال جدول أن معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد لاستبيان التوافق الاجتماعي أن معظم معاملات الارتباط كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01 و 0.05) ماعدا الفقرات رقم 26، 32، 29، 27، 33، 41 غير دالة احصائيا

جدول رقم (11) يوضح ثبات الاستبيان بطريقة كرونباخ

حساب ثبات الادوات: لحساب ثبات أداة الدراسة استخدمنا طريقة الفا وقد اظهرت النتائج مايلي:

0.938	التوافق الاجتماعي
0.801	العلاقات الاسرية
0.749	القيم الدينية
0.895	العادات والتقاليد
0.850	التوافق المهني

من خلال الجدول نلاحظ أن قيم الثبات قيم ثابتة: إذن الاستبيان يمتاز بالثبات (انظر ملاحق رقم
(13،14،15،16،17)

8. الدراسة الأساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية وتأكيدنا من صلاحية الاستبيان قمنا بإجراء الدراسة الأساسية التي تتناول معالجة
موضوعه له أهمية ويمس أي مؤسسة كانت، ووجهتنا كانت نحو مديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت لذا سلطنا
الضوء على المرأة العاملة باعتبارها تعد من بين الفئات الحساسة في المجتمع .

9. عينة الدراسة الأساسية:

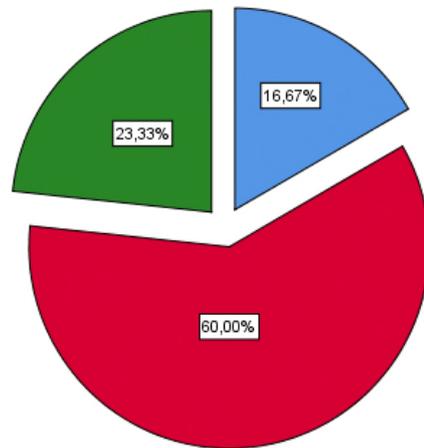
اختيرت عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل وتكونت من 30 امرأة عاملة من أصل عدد العاملات الاجمالي 40
في مديرية الثقافة و الفنون لولاية تيارت.

10- وصف خصائص العينة:

جدول رقم (12) يوضح متغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
16,7	5	20-30
60,0	18	30-40
23,3	7	40 وأكثر
100.0	30	المجموع

20-30
30-40
40 وأكثر



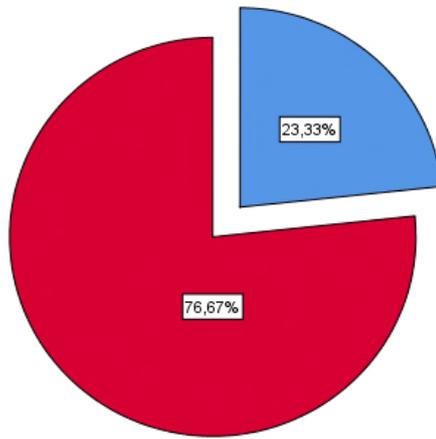
الشكل رقم (06) يوضح دائرة نسبية لمتغير العمر

من الجدول اعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة في الفئة العمرية هي 60% وهي الفئة "30-40" بتكرار 18 فردا هذا راجع إلى أن المؤسسة تهتم بفئة الشباب ذووا الخبرة في التوظيف وهذا منذ فترة بعيدة، والنسبة الثانية كانت للفئة "40 سنة وأكثر" بنسبة 23.3% بتكرار 7 أفراد ما يدل على أن هذه الفئة تحمل الكثير من الخبرة التي يجب تمريرها للأجيال التالية، وآخر نسبة كانت من نصيب الفئة "20-30 سنة" هي فئة فتية، وهذا راجع إلى أن المؤسسة في توظيفها تراعي بعدا زمنيا مهما ما تقديره 10 سنوات حتى يتمكن العاملون من الحصول على وقت كافي لاكتساب المهارات، والتكيف معها.

جدول رقم (13) يوضح متغير مستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
23,3	7	ثانوي
76,7	23	جامعي
100,0	30	المجموع

■ ثانوي
■ جامعي

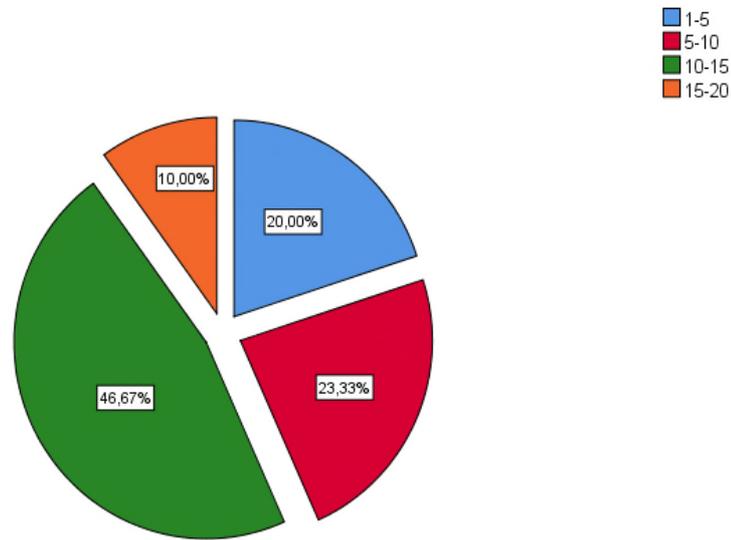


الشكل رقم (07) يوضح دائرة نسبية لمتغير مستوى التعليمي

تتوزع العينة على فئتين: الأولى ذووا المستوى "جامعي" بنسبة 76,7% وتكرار 23 فردا وهي أكبر نسبة هذا لأن المؤسسة منذ مدة قامت بتوظيف هذه الفئة لأنهم خريجين جامعيين بشهادة تحوّل لهم العمل بالمؤسسة بكل مهارة ممكنة، تليها في المرتبة الثانية ذو المستوى "ثانوي" بنسبة 23,3% وتكرار 7 أفراد لأنهم فئة ذات تعليم بسيط .

جدول رقم (14) يوضح متغير الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
20,0	6	1-5
23,3	7	5-10
46,7	14	10-15
10,0	3	15-20
100,0	30	المجموع



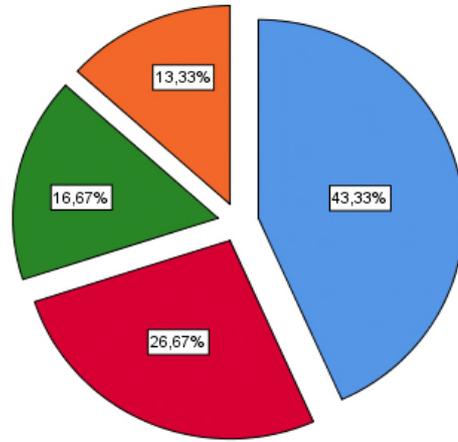
الشكل رقم (08) يوضح دائرة نسبية لمتغير الخبرة

أكبر نسبة كانت للفئة "10-15" بنسبة 46,7% وتكرار 14، بعدها "5-10" 23,3% بتكرار 7 أفراد، ثم الفئة "5-1" بنسبة 20% بتكرار 6، وأخيرا 10% بتكرار 3 أفراد.

جدول رقم (15) يوضح متغير الوظيفة

متغير الوظيفة	التكرار	النسبة
متصرف	13	43,3
محاسب	8	26,7
إداري	5	16,7
موظف	4	13,3
المجموع	30	100,0

■ متصرف
■ محاسب
■ إداري
■ موظف



الشكل رقم (09) يوضح دائرة نسبية لمتغير الوظيفة

أكبر نسبة 43% وتكرر 13 فردا هي للوظيفة "متصرف" وهذا راجع لأن هذه الوظيفة هي الأكثر تواجدا بالمؤسسة، وثاني رتبة هي للوظيفة "محاسب" بنسبة 26.7% وتكرر 8 أفراد هذا لأنهم كانوا أكثر استجابة لبحثنا بقبولهم السريع للتعاون معنا، المرتبة الثالثة كانت من نصيب الوظيفة "إداري" 16,7% وتكرر 5 أفراد، وأخيرا الوظيفة "موظف" و"مدقق" بنسبة 13,3% وتكرر 4 أفراد.

11. الأساليب الاحصائية:

تعتبر الأساليب الاحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخام الى نتائج ذات معنى والتي تساعدنا في تحليل وتفسير موضوع الدراسة ثم الحكم عليها بكل موضوعية واعتمدنا في هذه الدراسة على الاساليب الاحصائية التالية:

برنامج "spss" : اعتمدنا على حزمة برنامج "spss" و هو من أدوات لحساب الاحصاء و تعد نتائجها أكثر دقة من أسلوب آخر، إذ تم حساب وتحصلنا على نتائج صحيحة ودقيقة من خلال جداول ترجمت فيها بعد وفسرت نتائجها على ضوء فرضيات الدراسة معامل الارتباط.

بيرسون: لتحديد صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

معامل الارتباط: (الفاكرومباخ) لتحديد معامل الثبات.

النسب المئوية: لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة

الفصل الخامس

تمهيد

عرض النتائج

مناقشة النتائج

تمهيد:

بعد التعرف على منهج الدراسة والعينة ومواصفاتها، والأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المستعملة، وبعد جمع البيانات حول موضوع الدراسة سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج الأساسية ومناقشتها بغية التعرف على وجود علاقة بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.

1. عرض نتائج الدراسة:

2.1 عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص على ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاجتماعي و التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة و الفنون لولاية تيارت. وقد تم استخدام معامل بيرسون بين المتغيرين لأنه الأنسب في توضيح علاقة ارتباطية، وبعد المعالجة الاحصائية توصلنا الى النتيجة الموضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم(16): يوضح الارتباط بين التوافق الاجتماعي و التوافق المهني

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون
0,01	0.465**

** الارتباط ذو دلالة عند المستوى 0.01 (ثنائية الطرف)

يتضح لنا من خلال الجدول (18) أن معامل الارتباط بيرسون بين التوافق الاجتماعي و التوافق المهني يقدر ب 0.465 عند مستوى الدلالة 0.010، و بالتالي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة. أنظر الملحق رقم (19)

2.2 عرض الفرضية الجزئية الاولى:

تنص على مايلي:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الأسرية و التوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت و بعد المعالجة الاحصائية تحصلنا على النتيجة الموضحة أدناه:

جدول رقم (17): الارتباط بين العلاقات الأسرية و التوافق المهني:

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
0,164	0,261

نجد معامل الارتباط بيرسون بين العلاقات الاسرية و التوافق المهني بلغ 0.261 عند مستوى الدلالة 0.164، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاسرية و التوافق المهني. انظر الملحق رقم (19).

3.2 عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص على ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت و بعد المعالجة الاحصائية تحصلنا على النتيجة الموضحة أدناه:

جدول رقم (18): يوضح الارتباط بين بعد القيم الدينية و التوافق المهني

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
0,01	0.569**

نجد معامل الارتباط بيرسون بين القيم الدينية و التوافق المهني بلغ 0.569 ذو دلالة عند المستوى 0.01. إذن توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة. أنظر الملحق رقم (19)

4.2 عرض الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول رقم (19): يوضح الارتباط بين العادات والتقاليد والتوافق المهني

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون
0,399	0,160

يتضح لنا أن معامل الارتباط بيرسون بين العادات و التقاليد و التوافق المهني بلغ 1.161 عند مستوى الدلالة 0.399 و بالتالي لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العادات والتقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة. أنظر الملحق رقم (19)

مناقشة نتائج الدراسة:

1.1 مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص هذه الفرضية على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون بولاية تيارت"، دلت النتائج المتحصل عليها على وجود علاقة ارتباطية بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة، بحيث قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.46 عند مستوى دلالة قدر ب 0.01 وهي قيمة دالة احصائية وعليه تحقق صحة الفرضية، وهذا ما يفسر أن قدرة المرأة العاملة على التأقلم بينها وبين البيئة الاجتماعية بالرغم من الظروف التي تكون مصدر ضغط منها العلاقات الأسرية واختلاط مع زملاء في العمل ونظرة المجتمع للمرأة العاملة، بمعنى أن كل من اتجاهات التوافق الاجتماعي لها تأثير

في تحقيق التوافق المهني، وكل مجتمع له محددات ومعتقدات تسير عوامله التنظيمية وقواعده، بالإضافة أن المرأة لديها واجبات متعددة وهذا ما تتميز به المرأة العاملة عن باقي النساء الماكثات وليس لديها وقت كافي إلا أنها نجحت في تحقيق توازن مهنتها وحياتها الشخصية مما سعت إلى اكتساب خبرات متعددة، وقد توافقت هذه النتائج مع دراسة (مشيرة1990) التي نصت أنه يوجد ارتباط بين الحياة الموجبة ودرجاتها على أبعاد التوافق. وتنافت مع دراسة (كورنسلن1973) التي توصل إلى عدم وجود أي دلالة احصائية بين التحصيل الدراسي والتوافق الاجتماعي.

2.1 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

تنص هذه الفرضية على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الأسرية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت، دلت النتائج المتحصل عليها على عدم وجود علاقة ارتباطية بين العلاقات الأسرية والتوافق المهني بحيث قدر معامل بيرسون ب 0.261 عند مستوى دلالة قدر ب0.164 وهي قيمة غير دالة احصائيا، بمعنى أن المرأة العاملة ملزمة بالقيام بأدوارها التقليدية خارج العمل ودورها كعاملة مما يخلق لديهما متاعب وارهاق ومعاناة نفسية بالإضافة إلى انزعاج الأهل وهذا ما يؤدي إلى صراع بين الحياة الاجتماعية والمهنية، مثلا ساعات العمل الطويلة والمتأخرة الغير منتظمة تنعكس بالسلب على مسؤولياتها الأسرية، وحسب اجابات المفحوصين أن المرأة العاملة بطبعها قلقة بالاستمرار ومتقلبة المزاج تعاني من صراع بين ذاتها المثالية والواقعية مع تداخل أدوارها كأم وزوجة عاملة. وقد توافقت النتائج مع دراسة (شعراوي 2008) التي توصلت إلى عدم التوافق الأسري الناتجة عن عمل المرأة ومن أهمها المشاكل المادية والاتصال بالإضافة إلى دراسة (احسان محمد حسن2003) التي نصت على عدم الاستقرار الأسري وزيادة احتمال التعرض إلى الطلاق بالإضافة إلى عدم وجود من يتولى رعاية ابنائهن وإيجاد صعوبات كثيرة. وقد تنافت النتائج مع دراسة (يعقوب 2014) الذي توصل أن هناك علاقة طردية بين التوافق الأسري وخروج المرأة للعمل وبذاتها جهود من أجل تحقيق التآلق وكفاءتها فيه. ومن الدراسات كذلك التي اهتمت بالتوافق الاجتماعي نجد دراسة (الجموعي 2013) الذي بين أنه يوجد ارتباط بين القيم الاجتماعية والتوافق الاسري لدى الطالب الجامعي ارتباط موجبا.

3.1 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية :

تنص هذه الفرضية على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم الدينية والتوافق الاجتماعي لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة و الفنون لولاية تيارت، دلت النتائج المتحصل عليها على وجود علاقة

ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم الدينية والتوافق المهني، بحيث قدر معامل بيرسون ب0.569 عند مستوى دلالة قدر ب 0.01 وهي قيمة دالة احصائية وعليه تحقق صحة الفرضية، فتعد المرأة جوهر في الاسلام ولا بد المحافظة عليها لهذا فهي تعمل وفق ما شرع له الدين قوانين لم يحرم العمل عليها لها دور في الازدهار وهي نصف المجتمع وشريكة الرجل في تعصير وتحقيق التنمية وبها تستمر الحياة وإن كانت الوظيفة الأساسية للمرأة هيأها الله لها أن تكون سيدة أعمال داخل بيتها بتربية الأجيال فإن هذا لا يعني عمل المرأة خارج بيتها محرم شرعا فهي بمثابة عنصر انتاجية يعطي للمجتمع كافة احتياجاته للمورد البشري، وقد تشابحت النتائج مع دراسة (بوعطيط 2007) بحيث توصل الى أنه توجد علاقة ايجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى أفراد العينة، بالإضافة إلى دراسة (wats 1996) الذي توصل إلى وجود أثر جوهري للتوجه الديني في اضطرابات انفعالية حيث تبين أن انخفاض التوجه الديني يؤدي إلى حالات من الاضطرابات الانفعالية كالغضب والتعاسة والخجل .

وقد تنافت نتائج دراستنا مع دراسة (مخطاري 2015) إلى عدم وجود علاقة ارتباطية نحو اتجاه التدين والتوافق الاجتماعي، بالإضافة إلى دراسة (gladding 1981) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين القيم الدينية وكل من القلق والثقة بالنفس .

1-4- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العادات والتقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة و الفنون لولاية تيارت، دلت النتائج المتحصل عليها على عدم وجود علاقة ارتباطية بحيث قدر معامل بيرسون ب0.160 عند مستوى دلالة قدر ب0.399، فقد وجدت المرأة نفسها بين اتجاهين (الحديث والتقليد) فهناك من يعارضها للخروج الى العمل وهناك العكس في حين أصبحت في صراع مع ذاتها مما نتج عن اضطرابات نفسية وجسدية وعدم المساواة بين حياتها الاجتماعية والمهنية فأصبح عائق على مكانتها ، فنظرة المجتمع لها ان خروجها للعمل يؤثر عن الالتزامات التي يتمسك بها المجتمع و من منظور اخر يحررها من القيود الاجتماعية التي تفرضها العادات و التقاليد لتحقيق الكثير من الانجازات و المساهمة في تحسين مختلف المستويات منها المادية و الاقتصادية... وغيرها ،

فهي مسؤولة في تحمل النفقات ومتطلبات الحياة الاسرية .ومن الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع دراسة (بن علي 2014) التي توصلت من خلالها الى أن المرأة العاملة بقطاع الأمن تحاول رفع مكانتها الاجتماعية من النمط التقليدي الا أن هناك معوقات اجتماعية وشخصية تجعل المجتمع ينظر اليها كأنتى.

خاتمة

خاتمة:

إن خروج المرأة للعمل أصبح ضروري للنهوض بالبلاد و تنميتها في كافة المجالات حيث أن غزوها لمعظم القطاعات الثقافية السياسية التعليم الصحة... تخض عنه نتائج و آثار عديدة منها ما هو ايجابي كمساهمتها في بناء و تنمية المجتمع و إحساسها بقيمة انجازاتها و عطائها و كذا دعمها المادي لأسرتها ، و منها ما هو سلبي وقد يآثر على علاقاتها الأسرية وعلى القيم الدينية والعادات والتقاليد التي يتمسك بها مجتمعها ، و يتجلى ذلك في تكاثف واجباتها و تنوع مسؤولياتها حيث أنها لم تكتفي بأدوارها كأأم وزوجة وأخت وكربة بيت إذ أضاف لها العمل خارج البيت دورا جديدا لتصبح عاملة ضمن اطار زماني ومكاني ومسؤولة عن مجموعة من المهام والواجبات داخل عملها.

وانطلاقا من محتوى العمل والجهود التي تم جمعها حول موضوع الدراسة المعنون ب"التوافق الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة" بمديرية الثقافة و الفنون لولاية تيارت و في ظل تفاعل المجتمع مع حياتنا اليومية، وبالرغم من الضغوطات التي تتعرض لها المرأة العاملة من مواقف محبطة في بعض الاحيان الا انها تسعى دائما الى التوفيق بين مجتمعها(العلاقات الأسرية، القيم الدينية، العادات والتقاليد...) والمهنة التي تمارسها، حيث تبقى دائما صامدة و متماسكة لكي تحافظ على تماسك أسرتها واستقرارها.

- و هذا ما كان محور اهتمامنا في هذه الدراسة ومن اهم النتائج التي توصلنا اليها في ظل الدراسة الميدانية :
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق الاجتماعي و التوافق المهني لدى المرأة العاملة.
 - لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاسرية و التوافق المهني لدى المرأة العاملة،
 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.
 - لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العادات و التقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع:

الكتب:

- آدم، محمد سلامة. (1982). المرأة بين البيت والعمل، ط1، دار المعارف : القاهرة.
- بوسيل، جرمين. (1984). المرأة في الحياة المهنية، مؤسسة الخدمات للطباعة، ط1، لبنان .
- مجموع، هشام محمد نور. (2010). سيكولوجية الادارة دار ومكتبة الهلال ، ط2 : مصر.
- حشمت، حسين أحمد، باهي، مصطفى حسن. (2006). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، الدار الجامعية للنشر : مصر.
- الدسوقي، كمال. (1976). علم النفس ودراسة التوافق، ط1، دار النهضة العربية : بيروت
- زمران، حامد عبد السلام. (1997). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم الكتب :مصر
- العبيدي، عبد الله. (2013). مناهج البحث، دار الأيام للنشر :القاهرة.
- معاش حياة. (2013). الاتجاهات نحو المدرسة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي، جامعة بسكرة : بسكرة .

المذكرات:

- برغوتي، توفيق. (2010). تأثير الطلاق على التوافق الاجتماعي للمطلقين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير للعلوم الانسانية والاجتماعية لعلم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- تلالى، نبيلة. (2017). الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، أطروحة دكتوراة الطور الثالث في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة :الجزائر.
- الجموعي ، مومن بكوش. (2013). القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة، .
- حاج، بن فطيمة حمزة. (2015). التوافق النفسي الاجتماعي و علاقته بتقدير الذات لدى نزلاء السجون بولاية الخرطوم، جامعة الرباط : المغرب .

- حاج، بن فطيمة حمزة. (2015). التوافق النفسي الاجتماعي و علاقته بتقدير الذات لدى نزلاء السجون بولاية الخرطوم، جامعة الرباط : المغرب .
- حمودة، علي رزق. (2020). الإيزان الانفعالي والمسؤولية الاجتماعية كمنبئات بالتوافق المهني والأسري لدى أفراد شرطة المرور في محافظة غزة، مذكرة التخرج لنيل شهادة (رسالة) الماجستير كلية العلوم الانسانية والاجتماعية : فلسطين.
- الداهري سفيان، سفيان صالح. (1997). الذكاء الاجتماعي والقيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة تعز .
- ذيب، فهيمة. (2015). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق، مجلة الفكر القانوني والسياسي العدد جامعة عمار ثليجي : الاغواط.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلة الذاتية المدركة، رسالة ماجستير بقسم التربية والدراسات الانسانية بجامعة نزوى فلسطين : فلسطين .
- عثمان، رجاء. (2017). التوافق النفسي و الاجتماعي و علاقته بتقدير الذات لدى نزلاء السجون بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الرباط
- قريش، عبد الكريم. (1988). علاقة الاختلاط في التعليم بالتوافق النفسي والاجتماعي لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير قسم علم النفس جامعة عين شمس : مصر.
- الكحلوت، أماني حمدي شحادة. (2011). دراسة مقارنة للتوافق مذكرة مكملة لشهادة الماجستير في علم النفس : غزة.
- **المجلات :**
- محمد. (2019). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق، مجلة البشائر الاقتصادية ، مجلد (05) ، العدد (30) .
- مكاك، أمال. (2017). عمل المرأة و أثره على الاستقرار الأسري بالمجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع العائلي، جامعة الحاج لخضر : باتنة.

- يعقوب، خديجة أسماء. (2014). التوافق الاسري وعلاقته بالكفاءات المهنية لدى المرأة العاملة، رسالة مكملة لشهادة ماجستير تخصص إرشاد والصحة النفسية جامعة الجزائر .

المراجع الأجنبية:

1. Lazarisr.s.(1961).**adjustement and personality**,mcgraw –hill ,new York.
2. Salah ,moslem.(1999).**alchamel addiction of the social sciences**,soudia,daramel for printing, publishing and distributing.

الملاحق

ملحق رقم (1) قائمة بأسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	الرتبة العلمية	أسماء المحكمين
تيارت	أرغونوميا	محاضرة	1- حمدادة ليلي
تيارت	علم النفس العمل والتنظيم	محاضرة -أ-	1- مرزوقي محمد
تيارت	علم النفس العمل والتنظيم	محاضر -ب-	2- عمارة الجيلالي
تيارت	احصاء	محاضرة	3- بوشريط نورية
تيارت	علم النفس العمل والتنظيم	محاضرة	4- بلمجاهد خيرة

ملحق رقم (2) استبيان قبل التعديل:

الأبعاد	الرقم	الفقرات	تقيس	لا تقيس	التعديل
التوافق الأسري	1	علاقتي مع أسرتي جيدة			
	2	أشعر بالخوف على أبنائي			
	3	أفتخر بطبيعة علاقتي مع أسرتي			
	4	ينزعج أبنائي مني عندما أتأخر كثيرا			
	5	يربطني بزملائي علاقة تقدير			
	6	اشعر انني راضية على قدراتي في التوافق بين عملي وأشغال بيتي			
	7	ينتابني الشعور باليأس من ردة فعل أسرتي على عملي			
	8	تتصف علاقتي بأفراد أسرتي بأنها سيئة			
	9	خروجي لميدان العمل وترك أطفالي دون رعاية واهتمام وحب وحنان يولد لدي شعور بالذنب			
	10	خروجي لأداء مهنتي يؤدي الى ضياع البيت وتفكك أفراد أسرتي حسيا ومعنويا			
	11	خروجي لميدان العمل سببه الاحتياج المادي			
القيم الدينية	12	عملي في هاته المؤسسة يتعارض مع القيم الدينية			
	13	مهنتي تتطلب مني لباس شرعي نظرا للاختلاط في مكان العمل			
	14	مؤسستي لا تحتوي على مكان لأداء الصلاة			
	15	عدم وجود محرم داخل المؤسسة التي اعمل فيها يسبب لي مشاكل			
	16	تربطني الصداقة الأخوية بزملائي من			

			الجنس الاخر		
			أنا امرأة أواظب على أوقات الصلاة في عملي	17	
			عدم القدرة على التوافق بين الصيام في الشهر المبارك (رمضان) وممارسة مهنتي	18	
			أنا امرأة أواظب على أوقات الصلاة في عملي	19	
			أحرص على قضاء الزيارات العائلية في عطلة الاسبوع.	20	العادات و التقاليد
			غيابي عن المناسبات (زواج، ختان ...)	21	
			نظرا للضغوطات التي اتلقاها في العمل	22	
			عدم توفير وسيلة نقل خاصة للذهاب الى العمل	23	
			تعارض أهل الزوج لمهنتي بسبب العادات والتقاليد	24	
			رفض أهلي الالتحاق بالبيت في وقت متأخر		



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



المختبر: حوضيات طاهري
رئيس قسم العلوم الاجتماعية
مكتبة العلوم الاجتماعية - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
رقم القيد: / ق.ع. / 2022

استمارة موافقة المشرف على الطبع والمناقشة

تخصص:
المعمل:
المستوى:
مستش:

أنا المحضى أسفله الأستاذ(ة):
عز مديني

أوافق على طبع ومناقشة مذكرة نهاية التخرج الموسومة ب:

التوافق:
العلاجية:

للطلبية الآتية أسماؤهم:

.....
مدابن فاطمة

.....
مولياها سبيش

تيارت في:

إمضاء الأستاذ المشرف

الإدارة

ملحق رقم (7)

التوافق المهني		
1	Pearson Correlation	التوافق المهني
	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,844	Pearson Correlation	م1س1
0,002	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,386	Pearson Correlation	م2س1
0,270	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,708	Pearson Correlation	م3س1
0,022	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,335	Pearson Correlation	م4س1
0,344	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,000	Pearson Correlation	م5س1
1,000	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,576	Pearson Correlation	م6س1
0,082	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,676	Pearson Correlation	م7س1
0,032	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,327	Pearson Correlation	م8س1
0,357	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,396	Pearson Correlation	م9س1
0,258	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,618	Pearson Correlation	م10س1
0,057	Sig. (2-tailed)	
10	N	

0,257	Pearson Correlation	م1س11
0,473	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,512	Pearson Correlation	م1س12
0,130	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,276	Pearson Correlation	م1س13
0,440	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,450	Pearson Correlation	م1س14
0,191	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,576	Pearson Correlation	م1س15
0,082	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,618	Pearson Correlation	م1س16
0,057	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,431	Pearson Correlation	م1س17
0,214	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,570	Pearson Correlation	م1س18
0,085	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,618	Pearson Correlation	م1س19
0,057	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,342	Pearson Correlation	م1س20
0,334	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,623	Pearson Correlation	م1س21
0,055	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,480	Pearson Correlation	م1س22
0,160	Sig. (2-tailed)	
10	N	

ملحق رقم (8)

العلاقات الأسرية		العلاقات الأسرية
1	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,857**	Pearson Correlation	م2س1
0,002	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,868**	Pearson Correlation	م2س2
0,001	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,737*	Pearson Correlation	م2س3
0,015	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,461	Pearson Correlation	م2س4
0,180	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,349	Pearson Correlation	م2س5
0,324	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,689*	Pearson Correlation	م2س6
0,028	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,593	Pearson Correlation	م2س7
0,071	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,357	Pearson Correlation	م2س8
0,311	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,686*	Pearson Correlation	م2س9
0,028	Sig. (2-tailed)	
10	N	

ملحق رقم (9)

القيم_الدينية		القيم_الدينية
1	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,549	Pearson Correlation	م2س10
0,100	Sig. (2-tailed)	
10	N	
0,436	Pearson Correlation	م2س11
0,207	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,684	Pearson Correlation	م2س12
0,029	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,841**	Pearson Correlation	م2س13
0,002	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,742	Pearson Correlation	م2س14
0,014	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,709	Pearson Correlation	م2س15
0,022	Sig. (2-tailed)	
10	N	

ملحق رقم (10):

العادات_والتقاليد		العادات_والتقاليد
1	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,920**	Pearson Correlation	م2س16
0,000	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,799**	Pearson Correlation	م2س17
0,006	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,776**	Pearson Correlation	م2س18
0,008	Sig. (2-tailed)	
10	N	

0,613	Pearson Correlation	م2س19
0,059	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,778**	Pearson Correlation	م2س20
0,008	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,777**	Pearson Correlation	م2س21
0,008	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,716*	Pearson Correlation	م2س22
0,020	Sig. (2-tailed)	
10	N	
,751*	Pearson Correlation	م2س23
0,012	Sig. (2-tailed)	
10	N	

Correlations								
العادات_والتقاليد	القيم_الدينية	العلاقات_الأسرية	التوافق_الاجتماعي	التوافق_المهني	الدرجة_الكلية			
,962**	,935**	,936**	,990**	,974**	1	Pearson Correlation	الدرجة_الكلية	
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		Sig. (2-tailed)		
10	10	10	10	10	10	N		
,904**	,930**	,846**	,933**	1	,974**	Pearson Correlation	التوافق_المهني	
0,000	0,000	0,002	0,000		0,000	Sig. (2-tailed)		
10	10	10	10	10	10	N		
,972**	,914**	,966**	1	,933**	,990**	Pearson Correlation	التوافق_الاجتماعي	
0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	Sig. (2-tailed)		
10	10	10	10	10	10	N		
,920**	,826**	1	,966**	,846**	,936**	Pearson Correlation	العلاقات_الأسرية	
0,000	0,003		0,000	0,002	0,000	Sig. (2-tailed)		
10	10	10	10	10	10	N		
,830**	1	,826**	,914**	,930**	,935**	Pearson Correlation	القيم_الدينية	
0,003		0,003	0,000	0,000	0,000	Sig. (2-tailed)		
10	10	10	10	10	10	N		
1	,830**	,920**	,972**	,904**	,962**	Pearson Correlation	العادات_والتقاليد	
	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	Sig. (2-tailed)		
10	10	10	10	10	10	N		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق رقم (12)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,952	45

ملحق رقم (13)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,850	22

ملحق رقم (14)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,938	23

ملحق رقم (15)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,801	9

ملحق رقم (16)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	6

ملحق رقم (17)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	8

ملحق رقم (18): ارتباط بيرسن بين الدرجة الكلية و التوافق المهني و التوافق الاجتماعي والعلاقات الأسرية والقيم الدينية والعادات والتقاليد:

الدرجة_الكلية	
1	Pearson Correlation الدرجة_الكلية Sig. (2-tailed) N 30
.747**	Pearson Correlation التوافق_المهني Sig. (2-tailed) N 30
.810**	Pearson Correlation التوافق_الاجتماعي Sig. (2-tailed) N 30
.590**	Pearson Correlation العلاقات_الأسرية Sig. (2-tailed) N 30
.575**	Pearson Correlation القيم_الدينية Sig. (2-tailed) N 30
.587**	Pearson Correlation العادات_والتقاليد Sig. (2-tailed) N 30

ألفا كرونباخ للمحورين معا (الاستبيان ككل):

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,665	45

التوافق المهني:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,662	22

التوافق الاجتماعي:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,597	23

العلاقات الأسرية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,626	9

القيم الدينية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,700	6

العادات والتقاليد:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,530	8

		Correlations				
		المهني_التوافق	الأسرية_العلاقات	الدينية_القيم	والتقاليد_العادات	الاجتماعي_التوافق
المهني_التوافق	Pearson Correlation	1	,261	,569**	,160	,465**
	Sig. (2-tailed)		,164	,001	,399	,010
	N	30	30	30	30	30
الأسرية_العلاقات	Pearson Correlation	,261	1	,298	,379*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,164		,109	,039	,000
	N	30	30	30	30	30
الدينية_القيم	Pearson Correlation	,569**	,298	1	,170	,700**
	Sig. (2-tailed)	,001	,109		,370	,000
	N	30	30	30	30	30
والتقاليد_العادات	Pearson Correlation	,160	,379*	,170	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,399	,039	,370		,000
	N	30	30	30	30	30
الاجتماعي_التوافق	Pearson Correlation	,465**	,719**	,700**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).