



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الانسانية



قسم: العلوم الاجتماعية

مسار: علم النفس العمل و التنظيم و الارغونوميا

رقم التسجيل:.....

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص:

في علم النفس العمل و التنظيم و الارغونوميا

التوافق المهني و علاقته بالتوافق الأسري لدى  
العاملات في قطاع الصحة  
- دراسة ميدانية بولاية تيارت-

تحت إشراف الأستاذة:  
أكتوف نجية

إعداد الطالبة:

بن تمرة خديجة

السنة الجامعية: 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أشكر الله وحده على إتمام هذا العمل راجية منه عز وجل تحسين عاقبتنا

وتسيير أمورنا إلى الخير يارب العالمين

كما أتقدم بالشكر والإمتنان والتقدير إلى الأساتذة الرائحة التي منحتنا دعما

نفسيا قبل كل شيء الأساتذة المحترمة "أكتوف نجية" وأشكرها على نصائها

وتوجيهاتها الخيرة طوال فترة إنجاز هذه المذكرة والأساتذة الفاضلة بوشريط

نورية على تقديم المساعدة أيضا والأساتذة كريم أمانة والأساتذة حمادة

ليلي وكل أساتذة علم النفس حفظهم الله ورعاهم جميعا .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إلى من أثار لي مشوار حياتي وغرس في أعماق كلاب  
العلم إلى الوالدين العزيزين  
أمي الغالية نور عيني وأبي العزيز  
إلى أجمل وأغلى نبيل في حياتي الذي يعتبر بمثابة دافع  
قوي وهند ودعم لي في الأوقات الصعبة عانلتي  
وإخوتي وأخواتي. إلى صديقاتي  
الرائعات: صورية, دليلة, سميرة, أم الخير, فاطمة, زوزو  
إلى مريم ونور الهدى رفيقة الدرب حفظهم جميعا.

خريجة

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والتوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة وكان مجتمع الدراسة مكون من 154 عاملة في قطاع الصحة وقد أختيرت عينة الدراسة بطريقة قصدية أي كل عاملة متزوجة باستثناء المطلقات والعازبات في قطاع الصحة بتيارت. أي ما يقارب 65% من مجموع العاملات واللاتي يتميزن بسنوات خبرة أي ما يعادل 75% من سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات وما يعادل نسبة 64% من عدد الدورات التدريبية. واعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي في الدراسة وإستخدمت مقياس لقياس التوافق المهني أعده ماهر عطوة الشافعي ومن خلال التعاريف الإجرائية تم التعديل في المقياس بما يتلائم وموضوع الدراسة، وأيضاً تم تصميم إستبيان لقياس التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة بالإعتماد أيضاً على التعاريف الإجرائية وبعض الدراسات السابقة والإعتماد أيضاً على مقياس التوافق الزوجي المعدل من طرف الباحثة كلتوم بلميهوب. ثم تم عرضه على قائمة من الأساتذة المختصين في تخصص علم النفس ثم تم تطبيق الدراسة الإستطلاعية بعد إجراء التعديلات المقترحة من طرف الأساتذة على الأداة على عينة مكونة من 25 عاملة بقطاع الصحة-تيارت- ثم حساب صدق أداة الدراسة وحذف العبارات الغير دالة ثم تم إجراء الدراسة الأساسية على عينة مكونة من 120 عاملة في قطاع الصحة، وتوصلت الطالبة إلى وجود علاقة بين:

- الرضا عن طبيعة وظروف العمل والتوافق الأسري
  - الرضا عن الراتب والترقيات والتوافق الأسري
  - الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل والتوافق الأسري
  - الرضا عن العلاقة مع المسؤولين والإدارة والتوافق الأسري
  - الرضا عن الإنتاجية والتوافق الأسري
  - الرضا عن النمو المهني والتوافق الأسري
  - الرضا عن الأمن والإستقرار والتوافق الأسري
  - العلاقة بين إشباع الحاجات والتوافق المهني
  - العلاقة بين مواجهة المشكلات والتوافق المهني
  - العلاقة بين تحقيق الأهداف والتوافق المهني
- وعليه توصلت الباحثة إلى وجود علاقة بين التوافق المهني والتوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة

## الفهرس

- أ..... كلمة شكر
- ب..... إهداء
- ج..... ملخص الدراسة
- د..... مقدمة

### الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة ..... 7
- 2- فرضيات الدراسة ..... 11
- 3- أهمية الدراسة ..... 11
- 4- أهداف الدراسة ..... 12
- 5- أسباب إختيار الموضوع ..... 12
- 6- التعاريف الإجرائية للمصطلحات ..... 13
- 7- الدراسات السابقة ..... 13
- 8- التعقيب على الدراسات السابقة ..... 22
- المبحث الأول : التوافق المهني**
- 1- مفهوم التوافق ..... 24
- 2- أبعاد التوافق ..... 25
- 3- العوامل المؤثرة في التوافق ..... 27
- 4- مفهوم التوافق المهني ..... 29
- 5- نظريات التوافق المهني ..... 30
- 6- مقومات التوافق المهني ..... 32
- المبحث الثاني : التوافق الأسري**
- 1- مفهوم الأسرة ..... 35
- 2- أنواع الأسرة ..... 39
- 3- أهمية الأسرة ..... 40
- 41
- 43

- 4- مفهوم التوافق الأسري والتواصل الأسري.....46
- 5- العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري.....49
- 6- المرأة والعمل.....51
- 7- مشكلات المرأة العاملة.....54
- 8- العلاقة بين التوافق المهني والتوافق الأسري.....59

### الفصل الثاني: خطوات وإجراءات الدراسة الميدانية

- 1- الدراسة الاستطلاعية.....66
- 2- حدود الدراسة الإستطلاعية.....66
- 3- خصائص العينة.....67
- 4- أدوات وأساليب الدراسة.....67
- 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....96
- 6- الدراسة الأساسية.....77
- 7- منهج الدراسة.....79

### الفصل الثالث : عرض و مناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض قراءة وتحليل النتائج.....81
- 2- مناقشة وتفسير النتائج.....88
- خاتمة عامة.....97
- الإقتراحات.....98
- قائمة المراجع.....100
- قائمة الملاحق.....106

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
68	يوضح مقياس الإجابة على فقرات المقياس	01
68	يوضح العبارات و تعديلها لمقياس التوافق المهني	02
70	يوضح العبارات و تعديلها حسب آراء المحكمين بالنسبة للاستبيان التوافق الأسري	03
71	يبين معامل الارتباط برسون بالنسبة لمقياس التوافق المهني	04
72	صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التوافق الأسري	05
73	يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني	06
73	يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لإستبان التوافق الأسري	07
74	يبين قيمة التجزئة النصفية	08
74	يوضح الصدق الذاتي لمقياس التوافق المهني	09
75	يوضح الصدق الذاتي لإستبيان التوافق الأسري	10
76	يوضح البعد و العبارات التي تنتمي إليه بالنسبة لمقياس التوافق المهني.	11
78	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية	12
78	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة.	13
81	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى	14
82	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية	15
82	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالث	16
83	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	17
83	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	18

84	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة	19
84	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة	20
85	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الثامنة	21
85	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية التاسعة	22
86	يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية العاشرة	23
86	يمثل عرض نتائج الفرضية العامة	24

### فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
106	الملحق يمثل قائمة الأساتذة المحكمين	01
107	ملحق تفريغ إستمارة المحكمين المتعلقة بالتوافق الأسري	02
109	ملحق تفريغ إستمارة المحكمين المتعلقة بالتوافق المهني	03
110	ملحق يمثل مقياس التوافق المهني في صورته الأولية	04
115	ملحق يمثل استبيان التوافق الامري في صورته النهائية	05
117	ملحق يمثل مقياس التوافق المهني في صورته النهائية	06
122	ملحق يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية- الرحوية	07
123	ملحق يمثل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الرحوية	08
124	شهادة إدارية	09



مقدمة

## مقدمة:

الصحة النفسية غاية كل إنسان لينعم بحياة سعيدة خالية من الهموم والمشاكل، حيث أن الصحة النفسية والجسمية يمثلان جزءاً واحداً غير منفصلاً فلا يمكن أن يكون الإنسان متوازناً إذا كان يعاني من مشاكل وغير قادر على مواجهة الأزمات النفسية التي تعترضه، فخلو المرء من النزاع وما يترتب عليه من توتر نفسي وقدرته على حسم النزاع حال وقوعه هو الشرط الأول للصحة النفسية وعليه فإن أي مُشكل نفسي يؤثر على جسم الإنسان حيث قال الدكتور وليم مالك غونيجل في خطاب لإتحاد أطباء الأسنان الأمريكيين: "أن المشاعر غير السارة مثل القلق والخوف يمكن أن تؤثر في توزيع الكالسيوم في الجسم وبالتالي تؤدي إلى تلف الأسنان" كما يشير الدكتور جوزيف-ف-مونتاغيو مؤلف كتاب "المشكلة العصبية" يقول فيه "أنت لا تصاب بالقرحة بسبب ما تتناول من طعام بل بسبب ما يأكلك" أي الصحة النفسية والجسمية يكملان بعضهما البعض، وفي ظل التطور الحالي وكثرة الضغوطات وخاصة في ميدان العمل فإن العامل يكون عرضة للمشاكل مما ينعكس على أدائه، فغاية أي منظمة هو تحقيق التوافق بين العمل والمهنة، فالمنظمة الناجحة هي التي تهتم براحة موردها البشري بإعتباره الأساس لتطورها وازدهارها، خاصة بعد إقتحام المرأة لمجال العمل وإطلاعها على مسؤوليات الرجل.

فالمرأة تؤدي أدواراً متعددة إلى جانب أخيها الرجل بالإضافة إلى تأثرها نفسياً وإجتماعياً فهي تجد نفسها أمام مطالب وإختبارات في غاية الصعوبة من جهة ما ينتظره البيت منها وما ترغب في تحقيقه لذاتها والعمل الخارجي الذي تؤديه فتجد نفسها في مفترق الطرق وقد تصاب بمشاكل نفسية تؤثر على أسرتها من جهة وعملها من جهة أخرى، خاصة في فترة الأمومة حيث أن الطفل في السنوات الأولى يكون معتمداً اعتماداً كبيراً على والديه، فلديه غرائز وحاجات التي يرمي إلى إشباعها. وإذا كانت المرأة العاملة تعاني من مشاكل داخل العمل فذلك ينعكس على أسرتها فمن العوامل التي تؤدي إلى ظهور مشكلات داخل محيط الأسرة كثرة النزاعات بسبب الإرهاق النفسي للمرأة العاملة والذي ينعكس بدوره على أبنائها، فالأبناء حين يرون كثرة النزاعات والشقاق بين والديهم قد يحاولون الهروب من هذا الجو القاتم ليحتضنهم الشارع ورفقاء السوء.

فغاية أي باحث محاولة إيجاد الحلول الناجعة من أجل الوصول إلى مجتمع ناجح مستقر خالي من المشاكل وبيئة عمل منظمة، إذ إرتئينا في دراستنا هذه تسليط الضوء على المرأة العاملة بإعتبارها أساس المجتمع ومربية الأجيال وتساهم بقسط كبير بفضل ما تبذله من جهود إلى جانب الرجل في العمل، ومحاولة التوفيق بين عملها وأسرتها وعليه حاولت الطالبة البحث عن وجود علاقة ما بين التوافق المهني والتوافق الأسري حيث تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول تناول الفصل الأول تقديم الدراسة من حيث الإشكالية والفرضيات

وأهداف وأهمية الدراسة وأسباب إختيار الموضوع وأهم المفاهيم الإجرائية، وأيضاً تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين تناول فيه الجانب النظري للدراسة.

أما الفصل الثاني فتناول الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث المنهج المعتمد والأدوات المستخدمة وكذا عينة الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة وفي الفصل الثالث والأخير عرض ومناقشة النتائج، ثم خاتمة الموضوع وبعض الإقتراحات و قائمة المراجع.

# الفصل الأول: تقديم الدراسة

تقديم الدراسة

التوافق المهني

التوافق الأسري

## الفصل الأول: تقديم الدراسة

## 1-الإشكالية:

إن الانفجار المعرفي و التطور العلمي الذي يشهده هذا العصر يجعل الأمم تتسابق فيما بينها لتحتل مركزا مرموقا و ليكون لها مركز الصدارة في العالم، و هذا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره الدعامة الأساسية لنجاح الأمة بشكل عام و المنظمات بشكل خاص، حيث كثرت الدراسات و الأبحاث حول هذا العنصر في جميع المجالات لمعرفة كيفية حسن استغلاله و الاستفادة من مهاراته الفكرية و الإنتاجية و ذلك على حساب أمنه و صحته وراحته.

كما رافق هذا التطور بعض العقبات و المشكلات و زيادة في معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية و العقلية و انحرافات السلوك و غيرها من الأمراض التي جعلت الفرد يلجأ إلى تعديل سلوكه بما يتلاءم و الظروف الجديدة لكي يحصل على إرضاء و إشباع واقعه، و يتمكن من خفض التوتر و إعادة الإتران مع البيئة ليحقق الانسجام و يشعر بالرضا و الارتياح و هذا ما يسمى بالتوافق و الذي يعتبر بعد من أبعاد الصحة النفسية و يمكن أن يعرف التوافق بأنه العلاقة المرضية للإنسان مع البيئة المحيطة به و لهذا فلتوافق جناحان هما الملائمة و التلاؤم، و التلاؤم يرتبط بالبيئة المادية و مطالب الواقع و لا يتحقق التوافق إلا إذا صاحب هذا التلاؤم إرضاء الإنسان و إحساسه بالسعادة و التقبل النفسي و إذا لم يصاحب هذا التلاؤم شعور بالقناعة و الرضا بما يقوم به فإن توافقه لن يكون كاملا و سيظل اتزانه مفقودا ( العبيدي، 2009: 21) و يعتبر قطاع الصحة من أكثر المجالات التي يمكن أن يواجه فيها الفرد العقبات و قدرا من المشقة لكثرة المواقف التي يتعرض لها العاملون في هذا القطاع باعتباره قطاعا حيويا هاما.

و كما هو معروف أن المرأة تأخذ القسط الكبير في هذا المجال بحيث أن خروجها إلى ميدان العمل أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم فالمرأة باعتبارها أساس المجتمع ومربية الأجيال فهي تقوم بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة و الأخرى على مستوى المنظمة. ولهذا فقد أجريت العديد من الدراسات و الأبحاث من أجل إيجاد طرق ناجعة لمساعدتها حتى تتمكن من التوفيق بين حياتها الأسرية و المهنية فمن بين الدراسات نجد منها:

دراسة سيزر جالمبوز Sears, Gamlamboz عام (1992) أن المرأة العاملة تمر بضغوط عمل أكبر، و لديها ضغوط نفسية أكبر و تكيف زواجي بصورة أقل و أن ظروف العمل الجيدة مثل عدم وجود أعمال إضافية يمكن أن تنعكس بصورة إيجابية على العلاقات الأسرية مقارنة بعمل الرجل.

و في دراسة لـ: فانوي و فيليبير Vannoyphiliper، (1992) عن عمل الزوجة و جودة الزواج " تبين أن عمل المرأة ليس له تأثير على نوعية الزواج بقدر ما لإتجاهات الجنسين اتجاه الدور على نوعية الزواج بالنسبة للزوجين هو القدرة على إعطاء المساندة و الدعم، أما فيما يخص الدراسات العربية نجد مثلاً:

دراسة حلمي عام (1997) قد أشارت إلى ما تعانيه الأم العاملة من صراع الأدوار في المجتمع -الإماراتي- حيث تعاني من أعباء كثيرة من تربية الأبناء و متابعة تحصيلهم الدراسي و تلبية احتياجات الزوج و القيام بالعلاقات الاجتماعية مع الأهل و الأصدقاء، إضافة إلى كونها ربة منزل، كما بينت الدراسة الأسباب الكامنة وراء ما يثار عن مشاكل المرأة العاملة و من أهمها ما يلي:

- عدم اقتناع الزوج بعمل زوجته إضافة إلى الأهل و المجتمع
- عدم وجود المؤسسات التربوية التي توفر للأطفال رعاية بديلة بدلاً من الاعتماد على المربية الأجنبية
- صعوبة تقييم كل طرف لآخر بناء على أدوارها المتوقعة التقليدية
- ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة يشعر الزوج بالغيرة و الإحباط خاصة إذا كانت الزوجة في مركز وظيفي أعلى منه.
- نجاح الرجل في عمله يؤدي إلى توقع نجاحه في أداء دوره كزوج لكن نجاح المرأة في عملها يجعل الناس يخشون عدم نجاحها كزوجة و أم.
- فشل الزوجة في وضع خطة مناسبة للتوفيق بين أدوارها المتعددة.

و ترى الباحثة أن نجاح المرأة في تحقيق التوازن بين البيت و العمل أساسه المشاركة الإيجابية من جانب الزوج و الأبناء و المجتمع (بوطوطن، 2013:13) و عليه فالتوافق المهني للمرأة العاملة يعتبر عنصراً هاماً من أجل الشعور بالسعادة و الرضا لديها، فالتوافق المهني حسب دويدار (1994): هو الانسجام بين العامل و عمله و يتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة و التدريب على أدائها بشكل حسن و رضا الفرد عنها والاقتران بها و الإقناع و محاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مرضية مع الزملاء و الرؤساء.

و بما أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل المنزل و خارجه فإن المهام الأسرية الملقاة على عاتقها تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المضنية و تخصيص الأوقات الطويلة و السهر على راحة الأطفال و التضحية بأوقات الفراغ و الترويح لكن واجباتها لا تتوقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضاً عن الواجبات الوظيفية

و المهنية التي تؤديها خارج البيت، و الواجبات الأسرية غالباً ما تتناقض مع الواجبات المهنية، فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت قد يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية، و التعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها الوظيفي بحيث قد لا تعرف على أية واجبات تركز، فإن ركزت على واجباتها المنزلية و أهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لا بد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدماتي إلى الخطر، و تضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع و تسيء علاقاتها مع الإدارة و المسؤولين مما قد يضطرها أحياناً إلى التوقف عن العمل أو تركه كلياً، و إذا ما ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي و أهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها قد يتعرض إلى الاضطراب و تسوء الأحوال الإدارية مما يترك أثره المخرب على سلوك الأطفال و سلامة تنشئتهم الاجتماعية و يسيء إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك و التحلل و عدم الاستقرار (الحسن، 2008: 79-80) و يجعلها غير متوافقة أسرياً بحيث أن التوافق الأسري يعني " الميل النفسي المعبر عن المحبة و الود و الاتفاق و العلاقة الطبيعية الحسنة السليمة بين الزوجين و بقية أفراد الأسرة" (الكندري، 1993: 182)

كما أن المرأة العاملة تعاني : " من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت قد يعرض الأطفال إلى الإهمال و سوء التربية" (الحسن، 2008: 81)

كما تبين لكل من لويل و بورشينا أن البيوت التي فيها الأم تعمل تميل إلى تفضيل طرق نظامية حاسمة في تشجيع أطفالها على الاستقلال كما بين هوفمان أن اتجاه الأم العاملة نحو النظام يتوقف على تجاهها نحو العمل فالأمهات العاملات اللاتي يستمتعن بعملهن هن كن أقل شدة في إتباع النظام و يستخدمن وسائل السيطرة و سلطة مع أطفالهن أقل من الأمهات غير العاملات (بوطوطن، 2013: 14) كما تبين في بحث قامت به "ناي" سنة 1959 أن المناقشات كانت أكثر حدوثاً بين الزوجات و الأزواج في الأسر التي تعمل فيها الزوجة، فكانت النسبة بين العاملات اللاتي طلبن الطلاق في وقت ما، بالنسبة لغير العاملات فلقد بلغت العاملات 60% و غير العاملات 47% ونتيجة هذا البحث دلت على أن غير العاملات من النساء أكثر توافقاً من العاملات (عبد الفتاح، 1984: 98)

و عليه نطرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

و يندرج تحت السؤال المركزي أسئلة فرعية:

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين مواجهة المشكلات و تحمل الضغوط داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة؟

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة؟



## 2-الفرضيات:

## 1- الفرضية العامة:

هناك علاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.

## 2- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقات ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواجهة المشكلات و تحمل الضغوط داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.

## 3-أهمية الدراسة:

باعتبار أن المرأة أساس المجتمع و مربية الأجيال يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة، فهذا الموضوع يكتسي طابعا نفسيا و اجتماعيا هاما باعتبار أن المرأة العاملة في وضعية صراع الأدوار بين أسرتها و عملها.

#### 4- أهداف الدراسة:

نرمي من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- معرفة و كشف قدراتنا و إمكانياتنا العلمية و العملية في شكل الدراسة التطبيقية.
- 2- محاولة تحقيق المزيد من الاحتكاك بعالم الشغل بعيدا عن المواضيع البيداغوجية التي لا تعكس الواقع المعاش .
- 3- طبيعة العلاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري.
- 4- معرفة كيفية توفيق المرأة بين العمل و الأسرة.
- 5- محاولة إيجاد استراتيجيات تساعد المرأة العاملة في تحقيق التوافق و الانسجام بين عملها و أسرتها.
- 6- إيجاد العلاج للمشاكل العملية و الأسرية.

#### 5-أسباب اختيار الموضوع:

اختيار هذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة بل كان بناءا على خلفيات و دوافع.

- 1- كشف الجوانب الغامضة في حياة المرأة العاملة.
- 2- معرفة مدى قدرة المرأة على التوفيق بين الأسرة و العمل.
- 3- محاولة إيجاد أهم الجوانب المؤثرة على عمل المرأة.
- 4- محاولة إيجاد أهم الجوانب المؤثرة على أسرة المرأة العاملة.
- 5- الرغبة الشديدة في دراسة الموضوع باعتبارنا مقبلين على هذا الميدان.
- 6- إيجاد الطرق الناجحة في جعل المرأة نافعة و فعالة في الأسرة و العمل.
- 7- محاولة إزالة لأسباب تجعل المرأة غير متوافقة عمليا و أسريا.

#### 6-التعاريف الإجرائية للمصطلحات:

**6-1 التوافق:** القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تلبية معظم المطالب البيولوجية و الإجتماعية و التي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها،فالتوافق يشمل كل التغيرات في السلوك و التي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة و ظروف الحياة.

**6-2 التوافق المهني:** هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية و المادية و الإجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم من خلال: الرضا

عن طبيعة و ظروف العمل, الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة، الرضا عن النمو المهني، الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل و الرضا عن الإنتاجية.

**3-6 التوافق الأسري:** هو قدرة أفراد الأسرة على الانسجام معا و إحساسهم بالسعادة والراحة في نطاق الحياة الأسرية و إقامة علاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين تتسم بالحب و العطاء أي إشباع الحاجات و تحقيق الأهداف و مواجهة المشكلات من ناحية و العمل المنتج الذي يجعل الفرد شخصا فعالا و نافعا في محيطه الاجتماعي من ناحية أخرى.

### العاملات في قطاع الصحة:

و نعني بهم في دراستنا هاته كل العاملات المتزوجات اللاتي يعملن في قطاع الصحة في تيارت.

### 7-الدراسات السابقة:

#### 1-7 الدراسات العربية:

**دراسة رجاء صبحي الحطاب: بعنوان: "تعدد الأدوار لدى العاملات المتزوجات و أثره على التوافق الأسري" 2010**

هدفت الدراسة للتعرف إلى أثر تعدد الأدوار لدى العاملات المتزوجات على توافقهن الأسري و تفرع عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية من أهمها التعرف إلى أهم الخصائص الاجتماعية و الاقتصادية للعاملات المتزوجات و الكشف عن مدى التوافق الأسري لديهن و معرفة مدى التكامل في أدوار الزوجة العاملة. و لبلوغ هذه الأهداف تم اختيار عينة قصدية من العاملات المتزوجات الإداريات في الجامعة الأردنية و بلغ عددهن 120 زوجة عاملة أي ما يعادل نسبة 17% من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة. وللحصول على البيانات المطلوبة تم تصميم إستبانة تتضمن المتغيرات التابعة و المستقلة و تكونت من مقياسين، يقيس الأول درجة التوافق الأسري للزوجات العاملات و تم تحليل البيانات لاستخدام الرزمة الإحصائية Spss

**نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى أن هناك توافق أسريا مرتفعا بشكل عام لدى العاملات المتزوجات بمتوسط حسابي مقداره 3,05 على الرغم من أن هناك بعض نقاط الضعف التي ظهرت في مستوى توافق الزوجي و مستوى العلاقة بين الأمهات العاملات و أبنائهن و أظهرت النتائج وجود تكامل بالأدوار متوسط بشكل عام لدى العاملات المتزوجات بمتوسط حسابي مقداره 2,90 مع وجود مستوى تكامل مرتفع لأدوار العاملات

المتزوجات و بعض التقصير في تعاون الزوج مع زوجته العاملة . بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكامل في الأدوار لدى العاملات المتزوجات غير مستوى المتغيرات التالية، ( عمر الزوجة، مستوى تعليم الزوجة، عدد الأطفال، مستوى تعليم الزوج، وجود خادمة في المنزل

كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين التوافق الأسري و تعدد الأدوار وبلغت قيمة ارتباط بيرسون 0,67 و أصلت الدراسة بضرورة توفير خدمات و ظروف مناسبة في العمل تراعي خصوصية الزوجات العاملات و عمل برامج إرشادية و تدريسية للأزواج و الزوجات لإكسابهم مهارات الاتصال الفعال إضافة إلى توجيه برامج إعلامية للأزواج هدفها مناقشة مشاكل الزوجات العاملات و تعدد أدوارهن.

**دراسة سمية بن عمارة :بعنوان: "صراع الأدوار و تأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية " 2008**

دراسة ميدانية لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، كانت أهداف الدراسة متمثلة فيما يلي: معرفة العوامل المؤثرة على التوافق المهني، الكشف عن العوامل المختلفة لصراع الأدوار، التعرف على العوامل الصراع لدى الطالب العامل و توافقه المهني.

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في الطلبة العاملين في المركز الجامعي غرداية حيث قدر عددهم بـ 150 طالب و طالبة، استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي و تم تصميم استبيان لقياس صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين و استبيان لقياس التوافق المهني لدى الطلاب العاملين.

**نتائج الدراسة:** العلاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني هي علاقة عكسية فزيادة أحدهما يؤدي إلى انخفاض الآخر.

صراع الأدوار لدى الطالب العامل يقلل من توافقه المهني و ذلك عكس ما إذا كان صراعه ضعيفا و هذا ما يزيد من نسبة توافقه.

**دراسة ماهر عطوة الشافعي: بعنوان: " التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و علاقته بسماتهم الشخصية" 2002**

تهدف هذه الدراسة إلى وضع صورة واضحة و شاملة عن مستوى التوافق المهني للممرضين، كما تهدف إلى التنبؤ بأكثر سمات الشخصية ارتباطا بالتوافق المهني كما تهدف إلى معرفة الفروق في سمات الشخصية و التوافق المهني و بين بعض هذه المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، القسم الذي يعمل به الممرض، عدد سنوات الخبرة). و تتضح

أهمية هذه الدراسة من أهمية المهنة و العمل حيث بلغ عدد أفراد العينة 289 ممرض و ممرضة، 174 ممرض، 115 ممرضة موزعين على مستشفيات حكومية بمحافظة غزة، حسب احصائية إدارة المستشفيات لشهر 2002/2 و قد استخدم الباحث: مقياس سمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى، مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث.

### نتائج الدراسة:

- مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض حيث بلغت النسبة 48,9%
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين و بين سماتهم الشخصية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، إلى في بعد الراتب و الترقية حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التوافق المهني و في المجموع الكلي للتوافق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، عدا في بعد إنتاجية العمل حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دبلوم سنة و نصف لصالح الحاصلين على دبلوم سنة و نصف
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية و الدرجة الكلية للسمات تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني و في المجموع الكلي للتوافق المهني تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سماتين من سمات الشخصية و هي سمات أخلاقية و العقلية و في المجموع الكلي للسمات تعزى لمتغير القسم الذي يعمل به الممرض حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح العاملين في قسم الولادة والجراحة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني و في المجموع الكلي للتوافق تعزى لمتغير عند سنوات الخبرة، إلا في بعد إنتاجية العمل حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذين لديهم مدة الخدمة أقل من 5 سنوات لصالح الذين لديهم هذه خدمة أكثر من 24 سنة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع سمات الشخصية و في المجموع الكلي للكلمات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

دراسة مليكة الحاج يوسف بعنوان: "أثار عمل الأم على تربية أبنائها" دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة الشارقة، الجزائر. 2002

- هدفت الدراسة إلى معرفة الآثار السلبية التي تنعكس على الأطفال من جراء عمل الأم.
- معرفة مدى توفيق الأم العاملة بين عملها الخارجي و عملها المنزلي لا سيما تربية أطفالها و الإعتناء بهم.
- الوقوف على العوامل التي تحول دون توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي وواجباتها المنزلية.

كانت العينة متمثلة في 120 أم عاملة باختلاف القطاعات المهنية بمدينة الشارقة في مدرستين ابتدائيتين و المركز الثقافي و مركز التكوين المهني و البلدية و الدائرة، و العاملات في قطاع الصحة و مؤسسة الخاصة انتاج الجبن وورشة الخياطة و الملابس.

المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المسح الإجتماعي و تمثلت العينة في عينة قصدية من مختلف فئات المجتمع.

### نتائج الدراسة:

- عمل الأم يؤثر على الأطفال، و تختلف درجة التأثير حسب عدد ساعات العمل بالنسبة للمبحوثات، إذ تبين الدراسة أن الأم العاملة التي لا تعود إلى منزلها في منتصف النهار و هذا يعني أنها لا ترى طفلها الذي هو بحاجة إليها منذ الصباح حتى المساء، لذلك فإن الكثير من المبحوثات صرحن بأن الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع أطفالها في الحقيقة غير كافي للاهتمام و الاعتناء بهم.
- تؤكد الدراسة بأن مهما يكن نوع العمل الأم فيبقى دورها دائما مرتبط أساسا بتربية الأطفال و تلبية حاجاتهم المختلفة المادية و المعنوية و في الوقت نفسه.
- تسعى الأم العاملة إلى تنظيم وقت الإنجاب أكثر من الأم الماكثة في البيت مما يدل على أن العمل هو السبب الذي يجعل الأم تقلص من حجم الأسرة من جهة و يجعلها تعتمد على الرضاعة الاصطناعية في تغذية صغيرها من جهة أخرى لأن ابتعاد الأم عن صغيرها طوال اليوم يفرض عليها ذلك.
- عمل الأم لساعات طويلة يجعلها تعود إلى منزلها متعبة و غير قادرة على استقبال أطفالها و هذا يؤثر نفسيا عليهم و هو ما صرحت به فعلا أغلبية المبحوثات.
- عدم قدرة الأم العاملة في التوفيق بين العمل المهني و العمل المنزلي يظهر كذلك في تصريح أغلبية المبحوثات بأنه لا يمكن تعويض الحاجيات المعنوية بالحاجيات المادية ،

و هذا معناه أن الطفل يحتاج إلى الحنان و العطف و ليس إلى أدوات اللعب و الأنشطة المختلفة.

- عدم توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي و عملها المنزلي يؤدي إلى ضعف دورها التربوي الذي يقتضي منها الاعتناء و التقرب المستمر من أطفالها وهو راجع إلى أسباب اجتماعية و ليس ذاتية

دراسة عمار مانع :بعنوان: "العوامل الاجتماعية و المرأة العاملة الجزائرية" دراسة ميدانية بمؤسسة التفصيل ببرج بوعريريج 2001

هدفت الدراسة إلى معرفة دور العوامل الاجتماعية في حياة المرأة الجزائرية العاملة في المؤسسة الصناعية و حول تعامل سوق العمل مع اليد العاملة النسوية مقارنة باليد العاملة الذكورية و الأسباب الكامنة وراء ذلك و تطرق أيضا إلى المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة.

#### فرضيات الدراسة:

- المرأة العاملة الجزائرية في المؤسسة الصناعية تعيش وسط ثلاث وضعيات متناقضة: الدين الإسلامي، الدولة من خلال نصوصها التشريعية، الرأي العام.
- تعاني المرأة الجزائرية في المؤسسة الصناعية من ندرة المنشآت الاجتماعية ومشاكل النقل و المسكن إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية، مما يؤدي إلى عدم توفيقها ما بين واجباتها المهنية و حياتها الأسرية.
- انخفاض أجور النساء العاملات في المؤسسة الصناعية إضافة إلى انعدام فرص الترقية و ضعف التأهيل المهني و المعاملة السيئة من قبل المشرفين كل هذه الظروف إعاقة اندماج و مواصلة المرأة في العمل في المؤسسة.
- قام الباحث بمسح شامل بجميع العاملات في المؤسسة التي بلغ عددهن 90 عاملة باستثناء عاملتين كانتا في فترة الأمومة.

#### نتائج الدراسة:

- تتميز حياة المرأة العاملة عن حياة الرجل العامل كونها تقوم بوظيفة أسرية تستدعي منها أن تبذل جهدا إضافيا ليس باليسر كما أنها تعيش في وسط ثلاث وضعيات متناقضة الدين الاسلامي، الدولة من خلال نصوصها التشريعية، الرأي العام.
- غياب كلي للبنية الاجتماعية المساندة للمرأة العاملة ( رياض الأطفال، دور الحضانة، الخدمات الصحية للأمومة)
- غياب نقل تابع للمؤسسة و الازدحام و عدم انتظام النقل العمومي.

- ضيق المؤسسة و بعده عن المؤسسة.
- قيام المرأة عموما بجميع الأعمال المنزلية بعد عودتها من المؤسسة.
- غياب الوسائل الالكترونية التي تساعد المرأة على القيام بالأشغال المنزلية ( نسبة 83,36% لا تملك آلة غسيل).
- انخفاض أجور العاملات في المؤسسة الصناعية إضافة إلى انعدام فرص الترقية وضعف التأهيل المهني و المعاملة السيئة من قبل المشرفين كل هذه الظروف تعيق اندماج و مواصلة عمل المرأة في المؤسسة.

### دراسة هادي رضا مختار: بعنوان: " تأثير عمل المرأة على عدم الاستقرار الأسري" 1997

هي دراسة ميدانية أجريت بالكويت حول تأثير عمل المرأة على عدم الاستقرار الأسري باعتبار أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل المنزل و خارجه و تعدد الأدوار قد يؤدي إلى صراع في الدور و بالتالي عدم قدرتها على تحمل الدور المناط بها بالشكل الملائم.

في البداية قام الباحث بعرض الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات اجتماعية مختلفة ( عربية ، غربية ) و التي أكدت في الغالب وجود علاقة قوية بين عمل المرأة و عدم الاستقرار الأسري و ذلك لصعوبة التوفيق بين دورها كأم ربة بيت و دورها كعاملة، و لقد حددت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- فرضية رئيسية يطرح فيها الباحث مجموعة من متغيرات مستقلة و متغير تابع على النحو التالي:
- إن عمل المرأة المتزوجة خارج المنزل مرتبط بعوامل ديمغرافية و عوامل أخرى لها علاقة بالخلقية الاقتصادية و الاجتماعية، و قد تلعب دورا في حالة من الصراع و الغموض و عدم استمرارية دورها ( المرأة المتزوجة) مما يؤثر في استقرارها أو عدم استقرارها الأسري.

انطلاقا من هذه الفرضية الرئيسية خرج الباحث بتسع فرضيات جزئية للبحث في علاقة العوامل المختلفة ( سلبية العلاقة كانت أو ايجابية) بالاستقرار الأسري أو عدمه، و لقياس العلاقة اعتمد الباحث على مقياس ليكرت من 1 إلى 5 اختار الباحث عينة شملت 468 عاملة كويتية اخترن اختيارا عشوائيا من مختلف وزارات الدولة و المؤسسات و استخدم الباحث في اختيارات إحصائية متغيرات مستقلة خاصة بعمل المرأة ( مثل المحافظة على



تقيم فيها العاملة، عمر العاملة، عمر العاملة عند الزواج عدد سنوات الزواج، عدد الأبناء، الخلفية الاقتصادية الاجتماعية للعاملة، فارق السن بين العاملة و زوجها، فارق الدخل بين العاملة و زوجها، ووجود خادمة في المنزل) و متغير تابع و هو عدم الاستقرار الأسري، أما تحليل البيانات فقد استعمل التحليل الوصفي.

### نتائج الدراسة كانت كما يلي:

بينت النتائج أن المستوى التعليمي للزوجة العاملة و المستوى التعليمي للزوج و عدد الأبناء هي العوامل المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة، فارتفاع المستوى التعليمي للزوجة العاملة أدى ذلك إلى احتمالات أقل لعدم الاستقرار الأسري.

- أما متغير الوعي لدور المرأة المضاعف (عملها داخل المنزل و خارجه) مما يؤدي إلى وضوح تحديد و تعريف أحسن لهذه الأدوار من قبل زوج العاملة.
- أما المتغير الثالث في التأثير على عدم الاستقرار الأسري وهو عدد الأبناء فكلما ارتفع عدد الأولاد كلما زادت احتمالات عدم الاستقرار الأسري لأنه في رأي الباحث زيادة عدد الأبناء يعني مسؤوليات أكبر على عاتق المرأة العاملة و مواجهتها لعدد أكبر من الأدوار و خلق حالة من عدم الاستقرار الأسري.
- أما بالنسبة للمتغيرات الأخرى كدخل الزوجة، و عمرها، عمر الزوجة عند الزواج، عمر الزوج عند الزواج، عدد سنوات الزواج، وجود خادمة.... فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هذه المتغيرات ليس لها أي تأثير يذكر في عدم الاستقرار الأسري.

### دراسة خوجة سعاد khodja Souad 1985:

قامت الكاتبة سعاد خوجة بتحقيق سوسيلوجي حول الحياة اليومية للمرأة الجزائرية ووصف لينة العلاقات بين أفراد العائلة " الأبوية الممتدة" و توصلت من خلال هذا التحليل إلى الكشف عن العوائق الذاتية التي تعترض تحرر المرأة بالرغم من الإجراءات الكثيرة التي اتخذتها السلطة الحاكمة من أجل تحقيق التنمية و إدماج المرأة في المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و نتيجة هذه المقاومة من طبيعة نظام القيم و المعايير للمجتمع التقليدي.

هذا الأخير الذي يفضل الرجل و يمنحه السلطة المادية و المعنوية على المرأة. و ترى الكاتبة أن عمل المرأة خارج المنزل بعيدا عن الأسرة، و تعليم الفتاة، و تباعد الولادات من بين المظاهر التي تعتبر أدوات يمكن ان تساعد على التطور الإيجابي لوضعية المرأة في المجتمع الجزائري و من بين النتائج التي توصلت إليها الباحثة:

- ضعف الشديد في نسبة النساء اللواتي يمارسن عملا مأجورا.

- مغادرة الفتيات التعليم في سن مبكرة.
- مقاومة العائلة لتنظيم الولادات.

أما ما يتعلق بتقسيم الأعمال بين الرجل و المرأة في الأسرة توصلت إلى أن الأعمال المنزلية تبقى من بين آخر المعامل التي تحافظ على استمرار منطق العائلة الأبوية و خاصة حين تسمح العائلة للمرأة الخروج و ممارسة عمل مأجور عن جميع النساء المبحوثات صرحن بأن الأعمال المنزلية تبقى من اختصاصهن المطلق و يوافقن على هذا التقسيم لأن العمل المنزلي يمثل في رأيهن هوية المرأة.

### دراسة كاميليا عبد الفتاح :سيكولوجية المرأة العاملة"1984

تناولت هذه الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة و تضمنت المحاور التالية:

- الإشباكات التي تحقها المرأة العاملة عن طريق العمل: النفسية ، الاجتماعية والاقتصادية
- إذا كان هناك تغير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج و الأبناء و ما نظرة الرجل حول العمل.

فقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي و ذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات و مجموعة ضابطة من غير العاملات باستخدام الاستمارة و ذلك لمعرفة أثر خروج المرأة للعمل على الأطفال و مدى استجابة المجتمع لاشغال المرأة.

**العينة:** عشوائية طبقت على أساس وجود فئات مختلفة من العاملات في مستويات مختلفة مع دراسة بعض الحالات.

**النتائج:** توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى ما يلي:

**أولاً:** أن المرأة كحقيقة واقعية، دخلت ميدان العمل و تعمل في جميع مجالاته النظرية والعلمية

**ثانياً:** أن العمل يحقق للمرأة اشباكات نفسية اجتماعية تتعلق بالأهمية و المكانة و الشعور بالقيمة.

**ثالثاً:** أن اشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية و المتوهمة التي تنير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها و مستقبل أولادها، كما أن الأمن الاقتصادي يخفف من إحساسها بالتبعية بالنسبة للرجل و فضلا عما تشعره كنتيجة لاستقلال الاقتصادي من الشعور بالقيمة و المكانة.

**رابعاً:** إن انشغال المرأة قد دفع إليه تغيير في قيم المجتمع نتيجة لتأثره بالثقافة الغربية من ناحية و بالتضيق من ناحية أخرى و بالفلسفة الاشتراكية من ناحية ثالثة.

**خامساً:** إن اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الأسري أي أن الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدراً كبيراً من التحرر من الأعباء و المسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله.

**سادساً:** إن اشتغال المرأة يساعد على الاستقرار النفسي و النضج الانفعالي للأطفال.

### دراسة عبد الخالق: بعنوان: " الرضا الوظيفي و أثره على إنتاجية العمل" 1982

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي و أثره على إنتاجية العمل و أجريت الدراسة على عينة من العمالة الوافدة ( 1310 ) في القطاع الحكومي إلى دولة الكويت. وأسفرت هذه الدراسة عن العديد من النتائج التي يمكن انجازها في التالي:

- لم تحقق الوظيفة الحكومية الطموحات المادية لشاغليها، لكنها على الأقل حققت وبنسبة أكبر الطموحات المعنوية.
- المرتبات منخفضة ونسبة من تكفي لسد حاجاتهم الضرورية من الموظفين قليلة جداً لا تتجاوز (5،14) من عينة الدراسة.
- الذكور أكثر رضا من الإناث عن ظروف العمل و عن العلاقات مع الآخرين
- الرضا الوظيفي يزداد بازدياد الراتب و المستوى الوظيفي.

أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي هي:

- 1- الاحساس بتقدير الآخرين لما يتم عمله و انجازه
  - 2- الأجر و الحوافز المادية.
  - 3- المعاملة العادلة و المساواة بين جميع العمال
- مستوى الرضا الوظيفي العام للموظفين متوسط.

### 2-7 الدراسات الأجنبية:

#### 1-دراسة البروفيسور روم (2001)

في دراسة أمريكية قام بها البروفيسور " روم" في فريق 2001 على الأطفال الذين تذهب أمهاتهم إلى العمل في سنوات حياتهم الأولى، و خلصت الدراسة إلى أن هؤلاء الأطفال يعانون ضعف في مهارات القراءة.

فقد وجد البروفيسور " روم " أنه إذا اشتغلت الأم خلال السنوات الثلاث الأولى من حياة طفلها، فسيترك هذا أثرا سلبيا على قدرة طفلها في الكلام أو التحدث، و لغته في عمر الثالثة و الرابعة، و يصبح هذا التأثير ضارا للغاية على مهارات القراءة، و الرياضيات في عمر خمس و ست سنوات، و أكدت أبحاث البروفيسور " روم " أن تأثير المرأة العاملة يصبح في أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية و الثالثة و تزداد الكارثة حينما تذهب إلى العمل و طفلها في سنته الأولى من العمر كما أكد البروفيسور " روم " من خلال نتائج دراسته هذه أن مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على وجه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب و أم، أما الأطفال الذين تبقى أمهاتهم في المنزل لسنتين أو ثلاث على الأقل بعد الولادة، فيتمتعون بمكاسب إدارية جوهرية.

## 2-دراسة لي Lee 1977:

كانت أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين العمل و الرضا الزوجي حيث نستدل هذه الايجابية من خلال موافقة أزواج العاملات لالتحاق زوجاتهن بالعمل

- 1- المرأة العاملة قادرة على تحمل المسؤوليات و مواجهة الصعاب
- 2- المرأة العاملة أقدر على مساعدة زوجها في الإنفاق على الأسرة.
- 3- إن عمل المرأة يساعد على رفع مستوى معيشة الأسرة.
- 4- العمل حق لكل مواطن بما في ذلك المرأة.
- 5- تعمل المرأة لتشغل وقت فراغها.

6-عمل الزوجة ضمان لمستقبل الأسرة و الأولاد.

## 8- تعقيب على الدراسات السابقة:

يعد تقديم عرض مفصل لأهم الدراسات التي يمكن أن تساعد في إثراء موضوع دراسة الباحث فقد كان الهدف من معظمها، الكشف عن العلاقة بين عمل المرأة و أسرتها و عن تأثير كل من العمل على الأسرة و تطرقت هذه الدراسات في الكشف عن الرضا و التوافق المهني لدى المرأة العاملة. و اختلفت هذه الدراسات في طبيعة و نوع العينة التي أجريت عليها الدراسة فالبعض منها كان قصدي و آخر عشوائي أي بعض الدراسات شملت العاملات بصفة عامة و البعض الآخر شملت المرأة العاملة في قطاع معين.

كانت معظم هذه الدراسات في بيئة عربية باستثناء دراسة روم 2001 و دراسة لي 1977 التي أجريت في بيئة أجنبية.

**جوانب استفادة الباحث من هذه الدراسات:**

- ساعدت هذه الدراسات الباحث في دراسته و ذلك من خلال:
- تحديد الإشكالية ( إشكالية الدراسة )
- اختيار المنهج و الأدوات ( مقياس التوافق المهني )
- مساعدة في مناقشة النتائج.

## المبحث الأول : التوافق المهني:

## تمهيد:

يعتبر التوافق مفهوم خاص بالإنسان يشير إلى وجود علاقة منسجمة بينه و بين البيئة تتضمن القدرة على إشباع الحاجات و الإجابة على المتطلبات بحيث يستطيع الفرد الانسجام مع نفسه و مع الآخرين و ذلك بإنجاز الأهداف و مواجهة صراعاته بطريقة سوية يرضى عنها المجتمع.

كما يعد التوافق المهني جزء من التوافق العام بحيث أنه يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و اختلف الباحثون و الدارسون في علم النفس العمل و التنظيم حول هذا المفهوم باعتبار أن العامل الراضي في عمله يكون متوافقا و العكس صحيح و لكن مهما يكن فالدراسات تبقى متواصلة حول هذا المفهوم باعتبار أن رضا العامل لا يعني أو بالأحرى لا يؤكد انه متوافق بل هناك عوامل أخرى مجتمعة تجعل منه عاملا متوافقا ، و هذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل و إلى أهم النظريات المفسرة له.

1- مفهوم التوافق :

أ- لغة :

تعني التآلف و التقارب و اجتماع الكلمة فهي نقيض التخالف و التنافر و التصادم و هو غير الاتفاق الذي يعني المطابقة التامة ، و الوفاق عند الرازي الموافقة و التوافق ،الاتفاق و التظاهر و وافقه أي صادقه، و وفقه الله من التوفيق ،استوفى الله سألته التوفيق و الوفاق من الموافقة بين الشيين كالالتحام (الصعب، 2009: 45)

و كما جاء في معجم علم النفس و التربية أن التوافق Adjustment هو تلاؤم الكائن الحي مع بيئته إما بتغيير سلوكه أو بتغيير بيئته أو بتغييرهما معا (السيد، 1984: 8)

مفهوم التوافق في المعاجم النفسية و التراث السيكلوجي

1- يعرف "وارن Warn (1934)" في معجم علم السلوك :التوافق بأنه العملية التي يصبح بها الكائن العضوي أكثر تلاؤما في علاقته مع البيئة أو الموقف كله بيئيا وداخليا.

2- أما معجم العلم السلوكي "لومان Wolman (1973)" فقد ورد فيه أن التوافق :  
أ- علاقة متناغمة مع البيئة تنطوي في القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد و تجيب على معظم المتطلبات الفيزيائية و الاجتماعية معا.  
ب- التغيرات و التعديلات السلوكية التي تكون ضرورية لإشباع الحاجات و الاجابة على متطلبات بحيث يستطيع الفرد إقامة علاقة متناغمة مع البيئة (الصعب، 2009: 46)

ب- اصطلاحا :

عرّف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها التشابه و منها المختلف و فيما يلي ذكر بعض التعاريف :

حسب "فهيمى" فيعرفه بأنه "تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه ليحدث علاقة بينه و بين البيئة" (فهيمى، 1997: 23)

أما الميليجي فيعرفه بأنه "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة" (الميليجي، 1971: 385)

و عرفه (زهران، 1985: 29) بأنه "العملية الديناميكية المستمرة تتناول السلوك و البيئة الطبيعية و الاجتماعية بالتغيير و التعديل حتى يحدث توازنا بين الفرد و بيئته.

و عرفه (القذافي، 1992: 75) بأنه "الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك الحقيقة بشكل جيد مما يجعله يتقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى لو كانت لا تعجبه"

أما عبد الحميد فيعرفه بأنه التفاعل بين سلوك الفرد و الظروف البيئية بما في ذلك الظروف التي تبعث من داخل الفرد (عبد الحميد، 1997: 301)

و عليه يمكن اعتبار أن كل هذه التعاريف تتفق على معنى واحد و هو أن التوافق هو تكيف الفرد مع بيئته الاجتماعية و سوف نشير إلى الأصول التاريخية لهذا المصطلح.

ترجع الأصول المبكرة لمفهوم التوافق إلى علم الحيوان (البيولوجي) و هو يستخدم دائما في علم الحيوان باسم (التكيف) و هو المفهوم الذي يمثل حجر الزاوية في نظرية داروين (1809) المعروفة باسم نظرية التطور ، و يرى دارون أن الأنواع التي تستطيع التكيف لمخاطر العالم الفيزيقي هي التي تستطيع البقاء و مازال علماء الحيوان و علماء وظائف الأعضاء يعنون بالتكيف و يعتقدون أن العديد من الأمراض التي تصيب البشر هي نتيجة للعمليات الفيسيولوجية للتكيف مع مصادر المنسقة في الحياة و قد استعار علماء النفس مفهوم التكيف و أعاد تسميته بالتوافق ، و يمثل التوافق و التكيف معا منظورا وظيفيا لملاحظة و فهم السلوك البشري و الحيواني هذا يعني باختصار أن السلوك البشري و الحيواني ينبغي أن يفهم باعتباره محاولة للتكيف لأنواع المختلفة من الحاجات الفيزيائية (الجسمية) أو توافق للمتطلبات السيكلوجية (السيد، 1990: 673) كما يشير (العبيدي، 2009: 14) أنه يوجد خلط بين مفهوم التوافق (Adjustment) و مفهوم التكيف (Adaptation) الأول مفهوم خاص بالإنسان و سعيه لتنظيم حياته وصولا إلى ما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الانسجام و التناغم مع الذات و مع الآخرين في الأسرة و في العمل و في التنظيمات التي ينخرط فيها ... إلخ و عليه فالتوافق مفهوم إنساني (Humanistic) و يكون سوء التوافق (Maladjustment) هو فشل الشخص في تحقيق انجازاته و اتباع حاجاته و مواجهة صراعاته و بطريقة سوية يرضى عنها في المجتمع و الثقافة التي يعيش ضمن إطارها و من ثم يعيش الفرد سيء التوافق في الأسرة و في العمل و في التنظيمات التي ينخرط فيها و هو في حالة عدم الانسجام و عدم التناغم وإذا ما زاد هذا القدر من الناحية الكمية من سوء التوافق و اقترب الشخص من المرض النفسي العصاب Nervosis. أما المفهوم الثاني للتكيف فهو يشمل تكيف الكائن الحي بعامة (الإنسان و الحيوان و النبات) إزاء البيئة المادية التي يعيش فيها هذا الكائن الحي و الكائن الحي the Organism لكي يتمكن من العيش في بيئة ما لا بد أن يكيف نفسه لهذه البيئة و قد تحدث تحويرات في كيان الكائن الحي ليواجه مشكلات و صعوبات مفروضة عليه من البيئة فالنبات الذي يعيش في بيئة صحراوية يحور نفسه (يتعدل) و يجعل من مسطحة (أوراقه) إما أوراقا سميكة تحتفظ بالماء و تكون المسام فيها ضيقة و قليلة لتقليل



النتح كما هو حادث في نبات الصبار أو تحور الأوراق و تصبح أوراق حرشفية كما يشير (طه، 1988: 32) "أن كل الكائنات الحية تميل لأن تغير من أوجه نشاطها في استجابتها للظروف المتغيرة في بيئتها، فعندما تتغير الظروف فإن الحيوان ينبغي عليه أن يعدل سلوكه و يكشف طرقا جديدة لإشباع رغباته إلا فإنه سوف لا يبقى حيا، و هكذا نستطيع القول بأن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه، هذا التوافق اللازم لكي يحقق له مصالحه و يكفل له البقاء و الاستمرار"

فالتوافق مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته و حل صراعاته و مواجهة مشكلات حياته من اشباعات و احباطات وصولا لما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الانسجام مع الذات و مع الآخرين في الأسرة و العمل و في التنظيمات التي ينخرط فيها وبهذا يشكل التوافق جزءا من الصحة النفسية للفرد و ذلك من خلال هدفه في تحقيق تماسك الشخصية و وحدتها و تقبل لذاته و تقبل الآخرين له بحيث يترتب على ذلك شعوره بالسعادة و الراحة النفسية، و ينظر البعض للتوافق على أنه مصطلح سيكولوجي أكثر منه اجتماعي استخدمه علماء النفس الاجتماعيون و يقصدون به العملية التي يدخل بها الفرد في علاقة متناسقة أو صحية مع بيئته ماديا و اجتماعيا فالتوافق يقصد به توافق السلوك أو تكيفه مع البيئة و تكوين السلوك التوافقي (القاسم، 2000: 46).

كما أن هناك ارتباط كبير بين التوافق و الصحة النفسية و لعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق توافقا جيدا لمواقف البيئة والعلاقات الشخصية يعد دليلا لإملاكه و تمتعه بصحة نفسية جيدة جدا و أن القدرة على التشكيل و التعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات و إشباع الحاجات يمكن اعتبارها مقياسا للصحة النفسية، و هذا ما يجعل بعض الباحثين يلجأ إلى استخدام مقاييس الصحة النفسية لقياس التوافق و أحيانا مقاييس التوافق لقياس الصحة النفسية.

و مما سبق يمكننا استخلاص أن السلوك التوافقي عند الإنسان هو السلوك الموجه للتغلب على الصعوبات و المشاكل و المواقف التي تعترضه في البيئة التي يعيش فيها و تحقيق رضاه و إشباع حاجاته و تقبل الآخرين له.

## 2- أبعاد التوافق :

تختلف أبعاد التوافق النفسي التي يصل إليها الفرد في حياته اليومية فهناك التوافق مع نفسه و مع المحيط الذي يعيش فيه، و ذلك مرتبط بتعدد مجالات الحياة فهناك التوافق النفسي ما يهتم و يختص بوجوده و بقائه و هناك ما يتصل بنفسه و هناك ما يتصل بالعلاقات مع الآخرين كما في الدراسة و في المهنة و غيرها و يمكن حصرها في ثلاث أبعاد أساسية:

**1-2 البعد النفسي :**

ينصب اهتمام هذا البعد على الجوانب السيكولوجية للفرد حيث يرى أصحاب هذا الرأي أن التوافق يتحقق بإشباع حاجات الفرد و دوافعه و هذا يعني أن التوافق يعمل على تخفيف التوتر ، و يأتي ذلك عن طريق الاعتدال في الإشباع العام ، لا دافع واحد أو حاجة واحدة على حساب حاجات أو دوافع أخرى و يجب أن يتميز هذا النوع من التوافق بالضبط الذاتي Self Control و تقدير المسؤولية و ترى Smith أن التوافق السليم و السوي هو اعتدال الشخص في إشباع متطلباته و ليس إشباع واحد من المتطلبات على حساب متطلبات أخرى أو حاجات أخرى فالشخص المتوافق توافقا سيئا أو ضعيفا هو الشخص غير الواقعي و التسرع في إشباع حاجاته و دوافعه و الذي يضحى باهتماماته و اهتمامات الآخرين و ذلك لإشباع حاجة حالية أنية شديدة و ملحة، إلا أن الأحداث النفسية تعمل على استبعاد حالات التوتر و إعادة الفرد إلى مستوى معين و هو المستوى المناسب لحياته في البيئة التي يعيش فيها ، فالفرد يكون سلوكه مدفوعا بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع ذلك الدافع و عندما تعترضه عقبة فإنه يقوم بأفعال و استجابات مختلفة حتى يجد أنه بإستجابة معينة قد تغلب على هذه العقبة و وصل إلى هدفه و أشبع حاجاته و دوافعه ذلك أن الإشباع للحاجات المختلفة للإنسان شرط أساسي من شروط حصوله على التوافق الذي يحقق له الاستقرار النفسي (مكناسي، 2006: 22).

**2-2 البعد الاجتماعي:** و يتجلى في قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية ومرضية و علاقات تتسم بالتعاون و التسامح و الإيثار ، فلا يشوبها العداوات أو الارتياح أو الابتكار أو عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين.

كما يظهر في قدرة الفرد على مجارات قوانين الجماعة و معاييرها و كذلك عقد العلاقات الاجتماعية الجيدة مع المحيطين به من أفراد و جماعات من بين صورته تغير الفرد لسلوكه، و هذا بما يناسب الظروف و المواقف الاجتماعية الجديدة أو يقوم بالإقلاع عن سلوك كان قد ألف إتباعه أو اعتاد إلى السلوك آخر حين يتضح له جليا أن السلوك الأول لا جدوى منه أو الفرد في هذه الحالة يقوم بتغيير بيئته ، و من جهته يرى أحمد زكي : أن التوافق عملية اجتماعية تتضمن نشاط الأفراد و الجماعات و سلوكهم الذي يرمي إلى الملائمة و الانسجام بين الفرد و بين مجموعة أفراد و بيئتهم أو بين الجماعات المختلفة و من الضروري أن يتكيف الأفراد لما يسود مجتمعهم من عادات و اذواق و آراء و اتجاهات تسير جوانب الحياة الاجتماعية في توافق تام (مكناسي، 2006: 23).

**3-2 البعد التكاملي :** هذا البعد يقوم أساس على التفاعل بين البعد النفسي و البعد الاجتماعي فالتوافق هو عملية ذات وجهين، فالفرد ينتمي إلى المجتمع بالدرجة الأولى في نفس الوقت

يقدم المجتمع للفرد الوسائل الضرورية لتوظيفها في تحقيق طموحاته و رغباته و تفجير طاقاته الكاملة لينشط نشاطا خلافا ليواكب التغيير الحاصل في المجتمع حيث أن الفرد و المجتمع يرتبطان معا في علاقة تبادلية تأثيرية و لهذا لا يمكن تصور نسق منهما دون الآخر (مكناسي، 2006: 23)

### 3- العوامل المؤثرة في التوافق :

#### 1-3 التنشئة الاجتماعية :

و هي العملية التي يتحول خلالها الإنسان من طفل رضيع يعتمد على الآخرين إلى إنسان بالغ ،و عنصر هام في المجتمع يسهم في بناء الحياة الاجتماعية و تطورها و تظهر أهمية التنشئة الاجتماعية في مرحلة الطفولة خاصة حيث انها مرحلة تعلم اللغة و بداية النمو العقلي و الخلق و يتم فيها الأساس الذي تنمو عليه الشخصية و هناك بيتان أساسيتان تلعبان دورا هاما في عملية التوافق و هما الأسرة حيث تساهم في التوافق الإيجابي لدى الأبناء من خلال عدة عوامل كالتوافق الأسري ،قبول الوالدين لأولادهم و إشراكهم في اتخاذ القرارات و تعليمهم الحدود المقبولة للسلوك و قد تكون الأسرة لها دور في سوء التوافق من خلال العلاقات المضطربة بين الوالدين ،المعاملة السلبية للأبناء و التركيز على عقابهم و عدم مشاركتهم في اتخاذ القرار و البيئة الثانية هي المدرسة و التي تقوم بدور كبير في تنمية شخصية الطلاب ،حيث تزودهم بالمهارات و الإتجاهات التي تعكس ثقافة المجتمع و تمكنهم من مواجهة الحياة فإذا نجحت المدرسة بدورها أدت إلى التوافق الحسن و العكس (مقبل،2010:14)

#### 2-3 الطفولة و خبراتها :

تعتبر مرحلة الطفولة من أهم مراحل حياة الإنسان حيث تتكون القدرات و عناصر الشخصية و أنماط السلوك ،و تنمو لديه بذور التوافق السليم أو عدمه و الإنسان في كبره يحمل رواسب الطفولة و إن الخبرة في الطفولة تحدد بدرجة واضحة وسيلة الرضا النفسي و التوافق في الحياة المتأخرة ،و هذا يوضح العلاقة الوثيقة بين التوافق و عملية النمو.

#### 3-3 المكونات الجسمية :

و تنقسم إلى أربعة أقسام :

أ- العوامل الفيسيولوجية : و هي كل ما يحمله الفرد منذ تكوينه ،و منها ما ينشأ عن عوامل وراثية.

ب- **المظاهر الجسمية الشخصية** : إن رضا الفرد عن مظاهره الجسدية أمر مهم في توافقه فقد يشعر الفرد بالنقص عندما لا تتناسب أوصافه الجسدية مع معايير الثقافة و كثيرا ما تؤثر المظاهر الجسدية في استجابة الآخرين نحو الشخص و بالتالي نظرته لنفسه.

ج- **الصحة الجسمية** : عملية التوافق تحتاج أن يتمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد المناسب لمواجهة حالات التوتر و الضغوط التي يتعرض لها.

د- **معدل النضج** : النضج المبكر يمكن الفرد من المشاركة في النشاطات الاجتماعية و النضج يعطي مكانة و قوة و اعتبارا ، كما يمكن الفرد من تحمل مسؤوليات تترك لديه صورة إيجابية عن الذات أما المتأخرة في النضج فيعاني من ضغوط نفسية.

### 4-3 وسائل الإعلام و الاتصال :

تعتبر وسائل الإعلام في عصرنا الحديث من العوامل المهمة المؤثرة في التربية و بناء الشخصية و التوافق و قد تكون عاملا في حسن التوافق أو سوء التوافق و ذلك يرجع لما تقدمه هذه الوسائل من برامج تؤثر على سلوك الأطفال و الكبار.

### 5-3 الظروف الاقتصادية :

يضيف مرسي و محمد أن نقص المال و عدم توفر الإمكانيات المادية ، عائقا يتمتع كثيرا من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة قد يسبب لهم الشعور بالإحباط فالفقر يعتبر عائقا يمنع من اشباع في الحياة الأساسية و يسبب الألم و سوء التوافق ، كما أوضحت دراسة أبو شمالة (2002) انه توجد علاقة موجبة لدى المراهقين بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي و درجات التوافق النفسي لديهم(مرسي ، محمد ، 1986: 123-125)

### 4- مفهوم التوافق المهني:

يعرف التوافق المهني بأنه توافق الفرد مع عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن و توافقه لخصائصه الذاتية و هكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه و مع زملائه و كذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه و توافقه مع ظروف السوق المتغيرة و الخاصة بالعمل و توافقه مع قدراته الخاصة و مع ميوله و مع مزاجه، يعتبر هذا جميعه متضمنا في مفهوم التوافق المهني (طه، 1988: 52) إذن التوافق المهني يعتبر جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته و يشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية و اجتماعية و ما يطرأ على هذه البيئة من تغير بين وقت و آخر، و تتضمن البيئة المهنية الإداريين و المشرفين و المرؤوسين و ظروف العمل

الفيزيائية و ساعاته و نوعه، و يتميز التوافق المهني بالمرونة و يتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني ( القاسم، 2000: 47) إذن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم و يرى د. عباس عوض أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل إنها تفي أن يتكيف مع الآلة و لروتين العمل و لزملائه و لمزاج رئيسه وللظروف الفيزيائية التي تحيط به و أن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل و قدرته على أدائه سويا ليست في ذاتها ضمان لقبوله من زملائه أو ترقيته و تقدمه في العمل، إننا خلال مسيرة حياتنا الطويلة نجابه متطلبات الواقع بعدة أساليب و كل تلك الأساليب، تدعو إلى إعادة توازننا الذاتي الداخلي لينعكس على الخارج، هذا الخارج الذي ظل دائما انعكاسا لما يدور داخل أنفسنا و التوافق في المهنة و العمل الوظيفي وهو مظهر من مظاهره و أول مظاهره الرضا عن العمل، هذا الرضا يحوي عدة مؤثرات تحدث التوازن النفسي الذي يبعثه العمل و منه:

- أن يكون العمل شيقا يبعث على السرور
- أن تكون أدوات العمل موجودة و مشجعة
- الحضور للعمل يؤدي إلى تراكم الخبرة
- يؤدي الموظف أو العامل عمله بكل ارتياح
- الراتب (الأجر) يساوي الجهد المبذول
- التعاون و التوافق مع الزملاء في العمل
- الشعور بالتنمية القدرات أثناء العمل
- الشعور بالأمن النفسي داخل العمل و بدون تهديد
- بإمكان الفرد أن يرى نتائج عمله مع التعزيز و التدعيم
- يعمل مع حجم القدرة المتاحة و بالمسؤوليات الممكنة
- يفكر بالأعمال الجيدة و لديه الفرصة في ذلك
- لديه الحرية في تقرير الطريقة التي يمارس فيها عمله
- الصداقات في العمل يبعث على التشجيع
- الظروف الفيزيائية في العمل مريحة
- ينسى العامل الموظف مشكلاته أو ارتباطاته خارج العمل أثناء دخول إلى مواقع العمل.
- لا توجد متطلبات متناقضة و متصارعة أو تيارات متضاربة في العمل على شكل تكتلات

يكاد العمل أن يكون إحدى طرق العلاج النفسي أو التروحي.

تلك العوامل التي تبعث على الرضا عن العمل و قبوله و من ثم التوافق المهني والتوافق المهني يسير جنباً إلى جنب مع التوافق النفسي رغم أن للسن تأثير و للتعليم تأثير و التدريب تأثير و للخبرة تأثير و كلها تؤثر على التوافق العام و الرضا العام لذلك فإن التوافق المهني و الرضا عن العمل يرتبط بالرضا الكلي عن الحياة (أبو عوض، 2008: 211-213)

## 5- نظريات التوافق المهني:

**1-5 النظرية المادية:** وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م و بداية القرن 20م وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة Taylor (تايلور) و قد حاول تحديد الأسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و زمن أقل، وتعتبر هذه بأن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهداً لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بفرض تحسين أجره و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية و بين ذوي الطموح المنخفض، فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع و توفر له الوسائل المادية المناسبة و الحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج.

**2-5 مدرسة العلاقات الانسانية:** لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة (Elton Mayo) إلتون مايو حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" هي دراسة العلاقة بين الإضاءة و فعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار و الأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء و الإبداع في مجال مهنته.

و قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد و الأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين و مساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق و تركز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة:

- أ- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.
- ب- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات
- ج - تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس و المرؤوس.

إن سعي الفرد لاجتثاث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات و تتمثل فيما يلي:

- 1- تحقيق الاستقرار
- 2- تحقيق الأمن الوظيفي
- 3- تحقيق الانتماء
- 4- إبراز المواهب و الكشف عن ابداعاته و المشاركة في اتخاذ القرارات و بالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة.

### 3-5 النظرية السلوكية:

أ) نظرية Maslou (ابراهيم ماسلو) 1954 حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، و قد سماها بنظرية الحاجات فالفرد يسلك طريقة إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

و تفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ويستند "ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية:

1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكهم و الحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

2- ترتب الحاجات حسب أهميتها

3- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا. و قد قسم "ماسلو" الحاجات إلى خمسة أنواع:

- حاجات تحقيق الذات
- حاجات احترام الذات
- حاجات اجتماعية
- حاجات الأمن
- حاجات فيزيولوجية

ب) نظرية فريديريك هيزربرج: و لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) و قد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس و محاسبين و استخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات و قد استخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟ و لقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط

العمل مما يساعدهم على التوافق: و لقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

**المجموعة الأولى:** يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منطقة تعترف بانجازاتهم
- العمل في مناصب تتوفر فيها الفرص للترقية
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم

**المجموعة الثانية:** يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منطقة ذات إشراف فني مناسب
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون و روح الجماعة و الاتصال السليم
- العمل في منطقة توفر له وظيفة مستقرة
- العمل ضمن رفاهية و رقي (مكناسي، 2006: 41-42)

**4-5 نظرية نموذج مظهر الرضا:** تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها

(Lawler) 1973 نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني، و طبقا لهذه النظرية يكون الأفراد

راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل و المشرفين و الرواتب، عندما يكون مقدرا المظهر الذي يدركونه و الذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه و الذين يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة و بالذنب، أخيرا إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء (فحجان، 2010: 27).

و عليه يمكن استخلاص أن كل نظرية لها أهداف محددة و خاصة بها و لكن كلها تشترك في كونها تهدف إلى تحقيق رضا العامل سواء ماديا أو من أجل تحقيق طموحاته و أهدافه أي تهتم بالعامل بحد ذاته و دوره في تطوير الإنتاج داخل المنظمة، بحيث أن النظرية المادية تهدف إلى زيادة أموال العامل و زيادة إنتاجه و يكون ذلك عن طريق التفريق بين العمال ذوي الطموح العالي و الطموح المنخفض لتحقيق ذلك، أما نظرية العلاقات الإنسانية فقد أكدت على توافق الفرد مع عمله يتوقف على تحقيق الإشباع للحاجات أما النظريات السلوكية فقد أكدت هي كذلك ما جاءت به نظرية العلاقات الإنسانية



أي أن إشباع الحاجات هو مصدر رضا العامل و بالتالي توافقه مع عمله أما نموذج مظهر الرضا فينص على أنه عندما تتجاوز المكافآت المتوقعة و العادلة ما يتم الحصول عليه فعلا من مكافآت فإن هذا يؤدي إلى حصول عدم الرضا و العكس الصحيح أي عندما تزيد المكافآت الفعلية ما كان متوقعا فهذا يؤدي إلى الشعور بالرضا. و منه تحقيق التوافق المهني أو تجسيده الرضا من خلال هذه العوامل مجتمعة من إشباع للحاجات للطموحات و غير ذلك.

#### 6- مقومات التوافق المهني :

يرى العديد من الباحثين أن التوافق مع البيئة المهنية يتطلب مقومات في العامل و هي الميول و القدرات و الاستعدادات و الذكاء و السمات الشخصية فإن حصل قصور في توافق العامل مع عمله فإن السبب قد يرجع إلى عدم ميوله إلى العمل أو ربما يكون العمل أعلى أو ادنى من قدراته و استعداداته و مستوى الذكاء الذي يملكه الفرد يكون سبب في توافقه مع عمله، و ما يتمتع به الفرد من سمات الشخصية له الأثر في توافقه، فالشخص العصابي أو السيكوياتي أو الذهاني قد يتسبب في مشكلات في حياته العلمية كما أن الشخص المزاجي تؤثر شخصيته على توافقه.

#### و فيما يلي مقومات التوافق المهني:

##### أولا : الميول :

حسب فهمي أن الميل "استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة، و أن هذه الاستجابة تصطبغ الوجدانية، و أن التعبير الذاتي عنها يمكن استنتاجه عن طريق الملاحظة أو السلوك الذي يمكن أن يفسر في ضوء الحب و الكراهية أو التقليل أو الرفض مثل : التعبير اللفظي اما التعبير الموضوعي فهو يعتمد على ملاحظة السلوك او الذي يتضمن الإقتراب أو الابتعاد عن بعض الأشياء أو اختيار بعضها دون البعض الآخر ثم إن هذه الاستجابة استجابة متعلمة بمعنى أن الميل أمر مكتسب"

و الميل كما أشار راجح 1965 هو "ما يوجه الفرد لاختيار مهنته و الفرد إذا التحق بعمل يميل له كان راضيا به، و يكون عدم الميل لعمل معين نتيجة الجهل به و عدم معرفته و يمكن أن ينشأ الميل إلى عمل لا تحبه بعد أن أتقنته و أصبح لديك دراية به ( الشيخ 2010: 23)

### ثانياً: القدرات و الاستعدادات :

يشير فهمي إلى أن القدرة هي "القوة العقلية على أداء عمل عقلي أو حركي يصل إليها الإنسان عن طريق التدريب أو دونه"

و يعرفها راجح (1965) بأنها "إصلاح عام و شامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أدائه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية ،سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو من دون تدريب".

و يشير فهمي إلى ان الاستعداد و هو "إمكانية الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة عن طريق التدريب سواء كان هذا التدريب مقصودا أم غير مقصودا" أما راجح (1965) فيعرفه بأنه "قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم في سرعة و سهولة و على أن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال"

و تصنف القدرات و الاستعدادات إلى :

- 1- قدرات عقلية خاصة.
- 2- قدرات ميكانيكية.
- 3- قدرات حركية نفسية.
- 4- قدرات جسمية و حسية.

### خصائص الاستعدادات :

- 1- قد يكون بسيطاً من الناحية النفسية فقد يتضمن قدرات اولية أو مرئية.
- 2- أنها مستقلة بعضها عن بعض بقدر قليل أو كبير ،فقد يكون لدى الفرد استعداد لعمل شيء و استعداد قليل في آخر.
- 3- هناك فروق في الاستعداد بين الناس في مدى سهولة ما يكتسبون من قدرة تعلم عمل معين و في مستوى الكفاية بعد التدريب.
- 4- الاستعدادات الخاصة لا تظهر بوضوح في مرحلة الطفولة، لكن تتميز و تظهر في بداية المراهقة.

### ثالثاً : الذكاء:

يشير راجح (1965) إلى أن الذكاء "قدرة عامة تهيمن على جميع ألوان النشاط العقلي، أي انها تؤثر في جميع العمليات العقلية كعمليات الإدراك و التذكر و التفكير و التصور و

التعلم و الإبداع و الابتكار .. لكن أثرها يبدو واضحا بوجه خاصة في عمليات التفكير الراقى و الرمزي و الابداع و حل المشكلات.

و الذكاء مرتبط بالمركز الذي يصل الفرد إليه مقارنة بأقرانه و أحيانا يكون الذكاء معوقا للفرد إذا كان العمل الذي يؤديه لا يتفق مع ذكائه، فتجد العامل المميز بذكائه لم ينجح في الأعمال الروتينية البسيطة مما سبب له الوقوع في الحوادث نتيجة لتشتت انتباهه و الذكاء أيضا مرتبط برضا الفرد عن عمله فالتحاق الفرد في عمل يفوق ذكائه يسبب له توتر مستمر، و إذا التحق بعمل أقل من ذكائه يؤدي ذلك إلى زوال ميله إليه و من ثم عدم رضاه عنه، و هو أيضا مرتبط بتغير الفرد لمهنته لأنه يبحث عن عمل يتناسب ذكائه، فالذكاء له دور هام في توافق الفرد في مهنته لأنه عامل مساعد في تكيف الفرد و من ثم رضاه عن عمله (الشيخ، 2010: 24).

#### رابعاً: سمات الشخصية :

و يعرفها فهي بأنها ذلك المفهوم أو ذلك الاصطلاح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية و الإدراكية معقدة التنظيم التي تميزه عن غيره من الناس و بخاصة في المواقف الاجتماعية.

#### مكونات الشخصية :

##### 1- المكونات الجسمية :

و هي التي تحدد مدى نشاط الفرد و قدراته على تحمل المجهود.

##### 2- الأنماط السلوكية :

و هي تقوم على الأسس النفسية.

##### 3- المكونات الفعلية:

و هي ما يتضح في الذكاء ، الاستعدادات العقلية الخاصة (المواهب)، المستوى الثقافي العام، المستوى الذكائي الخاص.

##### 4- المكونات الانفعالية :

و هي حالة التوتر و المصحوب بتغيرات فيسيولوجية داخلية و تغيرات مركبة أو لفظية خارجية مثل العواطف، العقد النفسي، المزاج و السمات (الشيخ، 2011: 25-26)

و عليه يمكن القول بأن العامل الناجح لكي يحقق التوافق في عمله و يكون راض عنه يجب أن تتوفر فيه العديد من السمات و المميزات التي تجعله قادرا على التكيف مع محيط عمله و التي تختلف من شخص إلى آخر و للوصول إلى التوافق المهني الحقيقي لابد على العامل أن يسيطر على كل المؤثرات الداخلية و الخارجية و يحاول دوما ضبطها و التكيف معها.

### خلاصة:

من خلال هذا المبحث تم تناول التوافق المهني الذي يعد العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين بيئته، كما أنه يوجد هناك بعض التباين بين الباحثين حول هذا المفهوم إلا أنهم أهتم بدراسة العوامل المتعلقة بالرضا أو عدم الرضا عن العمل الذي يعتبر حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا، وعلى هذا يجب على العامل أن يحاول تحقيق الانسجام والتناغم مع ذاته ومع الآخرين من أجل تحقيق إنجازاته وإشباع حاجاته ومواجهة الصراعات التي تعترضه في محيط العمل.

كما تم التعرف على التوافق بصفة عامة وأهم العوامل المؤثرة فيه وأيضا النظريات المتعلقة بالتوافق المهني، كما ألقينا الضوء بشيء من التفصيل إلى مقومات التوافق المهني.

## المبحث الثاني: التوافق الأسري:

## تمهيد:

من المعروف أن أي أسرة تبدأ بالزواج، الذي يضمن بقاء النسل الإنساني و يتكاثر إلى أن يرث الله الأرض و من عليها و لا يخفى ما في التكاثر من محافظة على النوع الإنساني و هو ما حفز المختصين لوضع المناهج التربوية و القواعد الصحيحة لأجل سلامة هذا النوع من الناحية الخلقية و الناحية الجسمية على السواء و بالزواج الذي شرعه الله لعباده يفتخر الأبناء بانتسابهم إلى آبائهم، و لا يخفى ما في هذا الانتساب من اعتبارهم الذاتي و استقرارهم النفسي و كرامتهم الإنسانية و لو لم يكن ذلك الزواج الذي شرعه الله لعج المجتمع بأولاد لا كرامة لهم و لا أنساب و انتشار مربع للفساد و الإباحية... بالزواج تنمو روح المودة و الرحمة و الألفة ما بين الزوجين، فالزوج حين يفرغ من عمله و يركن في بيته و يجتمع بأهله و أولاده ينسى الهموم التي اعترته و يتلاشى التعب و كذلك المرأة حين تجتمع مع زوجها و أولادها و تأنس إلى مجالستهم و التحدث عن الأمور التي واجهتهم في النهار، فكل منهما يكمل عمل الآخر فالمرأة تقوم بدورها داخل البيت و الرجل خارجه و بذلك تفيض من قلبيهما ينابيع الاحاسيس و المشاعر النبيلة، و لا يخفى ما في هذه الاحاسيس من أثر كبير و نتائج طبية في رعاية و السهر على مصالحهم و تحقيق الأهداف المشتركة للأسرة و يتجسد التوافق الأسري و التواصل الأسري و كل هذا سوف نتطرق إليه و إلى أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة أو بالأحرى الزوجة العاملة.

## 1- مفهوم الأسرة:

أ) لغة: تعني الأقارب، العشيرة و العائلة و هي أهل الرجل و أهل المرأة

ب) اصطلاحاً: نظراً للأهمية الكبرى للأسرة نالت قسطاً وافراً من تعاريف المهتمين بها حيث عرفها (ماكيفروبيج): "بأنها اتحاد بين رجل و امرأة و أولادها" في حين يعرف كل من (عباس محمود عوض و رشاد صالح دمنهوري) في كتابهما علم النفس الاجتماعي: (الأسرة عبارة عن وحدة إنتاجية بيولوجية تقوم على زواج شخصين يترتب عليه إنتاج الأطفال عند ذلك تتحول الأسرة إلى وحدة اجتماعية)

عرفها كل من (بيرجس ولوك) بأنها: "مجموعة من الأشخاص ارتبطوا بروابط الزواج ، الدم، الاصطفاء أو التبني مكونين حياة معيشية مستقلة متفاعلة و يتقاسمون الابن ، البنات دوراً اجتماعياً خاصاً به و لهم ثقافتهم المشتركة.

عرفها ( أوجبيرن ونيمكوف) بأنها: رابطة اجتماعية تتألف من زوجين و أطفالهما و قد يمتد أو يتسع نطاق الأسرة ليشمل الأجداد و الأحفاد و بعض الأقارب شريطة أن يكونوا مشتركين في معيشة واحدة مع الزوجين و الأطفال و هذا التعريف هو الأقرب إلى الواقع الجزائري في كثير من حالات الأسر في الريف و الحضر، و يذهب آخرون إلى أنها عبارة عن لرابطة اجتماعية أساسها لنشوء الأسرة في أغلب المجتمعات الإنسانية.

عرفها (ولتر) الأسرة هي النواة الأولى في كل المجتمعات سواء تكلمنا عن سكان العالم الحديث إجمالاً و الأسرة كما يعرفها " هي مجموعة من الأفراد الذين يرتبطون برابطة الدم و يعيشون مع بعضهم البعض.

عرفها (حامد عبد السلام زهران) الأسرة هي الممثلة الأولى للثقافة و أقوى الجماعات تأثيراً في سلوك الفرد، و الأسرة وظيفة اجتماعية بالغة الأهمية فهي المدرسة الاجتماعية والأولى للطفل و هي العامل الأول في صلب سلوك الطفل بالصبغة الاجتماعية و هي التي تقوم بالتنشئة و تشرف على النمو السليم للطفل و تكوين شخصيته و توجيه سلوكه و المهارات المهنية لتحسين مستوى الأسرة الاقتصادي و الاجتماعي تتميز هذه الأسرة بقيامها منذ بداية تأسيسها على روابط عاطفية تحقق التماسك بين أعضاء هذه الأسرة جميعهم (عيشور و عوارم, 2013: 02-03) أما القصاص (2008: 18) فيشير إلى أن الأسرة هي جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية تكون من رجل و امرأة (يقوم بينهما رابطة زواجية مقرر) و أبنائها و أن من أهم الوظائف التي تقوم بها هذه الجماعة اشباع الحاجات العاطفية و ممارسة العلاقات الجنسية و تهيئة المناخ الاجتماعي الثقافي في حين اعتبر غانم أن لكل فرد من أفراد الأسرة "عدة حاجات أساسية بعضها جماعية وبعضها وجداني، و الأول يمكن فهمها أما الثانية فأقل وضوحاً و الحاجات الوجدانية يمكن اختصارها في ثلاث أبعاد:

الصلات الحميمية والسلطة و المعنى و يحتاج الناس إلى إقامة صلات وثيقة مع الآخرين، يحتاجون إلى الانتماء كما يحتاجون أيضا للتعبير عن أنفسهم و أن يكونوا متميزين (لا ينظر لهم أس منفردين) و أخيرا يجب أن يكون لحياتهم معنى و قصد بالنسبة لمعظم الناس يتضمن عدة البعد الأول العلاقة الجنسية أما الثاني فهو تحقيق المصالح من خلال العلاقات مع السلطة في المنزل و العمل و الثالث فهو انجاب الأطفال " (غانم، 2007:242)

## 2- أنواع الأسرة:

هناك أنواع كثيرة من الأسرة تختلف بنيتها، وفيما يلي هذه الأنواع:

### 1-2 الأسرة النووية: Nuclear family:

حسب محمود و زملائه 2011: 348 أن مصطلح الأسرة النووية يشير إلى وحدة تتكون من زوجين و أطفالهما الذين يعولونهم، و لقد ركزت التفسيرات المبكرة للأسرة على الدافع البيولوجي لتكوين الأسرة النووية و دعمت الدراسات الأنتروبولوجية النظرة إلى الأسرة النووية كظاهرة طبيعية و أكد جورج ميردوك أنها تمثل جماعة إنسانية عالمية، و عزا ميردوك هذا إلى قائدة الأسرة النووية في أداء المهام الضرورية لبقاء الأنواع والاستمرارية الاجتماعية خاصة تنظيم العلاقات الجنسية و التكاثر و تنشئة الأطفال اجتماعيا و التعاون الاقتصادي بين الجنسين. و لكن علماء الاجتماع يؤكدون أن الدوافع البيولوجية ليست كافية لفهم أشكال الأسرة النووية من خلال العمليات الإيديولوجية و السياسية و الاقتصادية. أما ( الكندري، 1996: 35.34) فيشير إلى أن أهم النقاط التي تميز الأسرة النووية ما يلي:

- 1- التعاون الزوجين بعضهما مع بعض سواء في دفع المصروفات المادية أو في تربية الأطفال أو القيام بالأعباء المنزلية، و قد لا يحصل هذا كثير من الأسرة النووية إلا أن الاتجاه سائر نحو هذا الطريق، خاصة عندما يكون الزوجان متعلمين.
- 2- انتشار الروح الديمقراطية في الأسرة و مصارحة الزوجين بعضهما بعض و اشتراكهما معا في تناول ما يتعرضون له من مشكلات، أو قضايا تهم الأسرة ككل، و خاصة عندما تكون الزوجة عاملة و تشارك زوجها في ميزانية الأسرة حيث تتحول في نظر الزوج من زوجة مستهلكة فقط إلى زوجة مشاركة في المسؤوليات.
- 3- إن علاقات القربى بين الزوجين و بين أسرتهما الأصليتين تقل و تتعرض للتفكك، خاصة أن بعد المنزل يلعب دورا في ذلك، و بالمقابل فإن العلاقات مع الجيران وأصدقاء العمل تزداد قوة. و حتى عندما تنشأ هذه الأسرة علاقات لها مع أسرة تربطها بها صلات القرابة، فإننا نلاحظ أن تلك العلاقات لم يعد لها طابع شكلي أي أنها من العائلة، بل أخذت تكتسب مع الزمن الطابع الانتقائي. فالتزاور و التفاعل بين هذه الأسر

"العائلة" يتمان لأنها تجدان فيما بينهما سمات مشتركة أو هموما و خصائص واحدة تجمعهما.

- 4- يزداد اعتماد الأسرة على الأجهزة الحديثة المساعدة في أعمال البيت، خاصة إذا كانت الزوجة عاملة، حيث أنها تضطر أيضا إلى أخذ أطفالها إلى الحضانة أو روضة الأطفال ( أو تركهم عند جدتهم) و من المؤسف له أن الكثير من هذه الأسر أخذت في الاستعانة بما يسمى بـ ( المربية الأجنبية) التي تترك آثار سلبية في تنشئة الأطفال.
- 5- تميل الأسر النووية إلى التقليل من الولادات، وذلك لان وقت الزوجين محدود و درجة تعليمهما، تدفعهما إلى التقليل من الولادات، و الاهتمام بنوعية الأبناء و ليس بعددهم.

## 2-2 الأسرة الممتدة Extended family:

يشير هذا المصطلح إلى نسق أسري يعيش في نطاق أجيال متعددة في عائلة واحدة (أو وحدة معيشية واحدة) و يتأسس الحنين إلى الأسرة الممتدة بشكل أكبر على الأساطير كما هو الحال في المجتمعات الغربية، غير الزراعية التي لا يشبع فيها هذا النوع من العائلات و على عكس ما هو متصور، فإن الالتزامات القرابية يمكن أن تكون قوية حتى في الاسرار الزوجية ( محمود و زملائه، 2011: 348).

## 2-3 أسرة النسب ( الأصل) Stem family:

حسب ( القصاص، 2008) فإن هذا المصطلح صاغه فريديريك لوبلاي (1855) للإشارة إلى شكل معين من أشكال الأسرة كان منتشرا بين عائلات كبار الملاك الأثرياء في المناطق الريفية من أوروبا و كانت حقوق ملكية الأرض أو الثروة تنتقل من جيل إلى جيل و كان كل وارث يصبح بؤرة التنظيم العائلي في هذا الجيل.

وعليه يمكن القول بأن الأسرة و أنواعها تختلف من أسرة نووية تتميز بمشاركة أفرادها تعاونهم مع بعض و انتشار روح الديمقراطية فيها إلى أسرة ممتدة في نطاق أجيال متعددة إلى أسرة الأصل التي تتميز بتوارث أبنائها من جيل إلى جيل. و مهما اختلف نوع الأسرة فإنها تبقى مشتركة في كونها تتميز برابطة الدم و القرابة و ذات صلات اجتماعية قوية يتقاسم أفرادها مشاق الحياة و يواجهون الصعوبات مكونين جسدا واحدا سواء في السراء والضراء محاولين تربية أبنائهم تربية حسنة ليكونوا ذو فائدة لهم و للمجتمع ككل.



## 3- أهمية الأسرة:

يتفق الباحثون في مجال دراسة العلاقات الأسرية على أهمية الأسرة، فهي نظام اجتماعي له تقاليده الخاصة به وله نفعه بالنسبة للمجتمع الكلي، و بالنسبة للفرد، وذلك لأن الفرد في الأسرة له حاجاته الخاصة مثل التعبير عن نفسه و ذاته، فالأسرة كجماعة وظيفية تزود أعضائها بكثير من الاشباعات الأساسية، من بينها توفير مسالك الحب بين الزوجين، و بين الآباء و الأبناء.

و يشير **حامد الفقي** (1984) إلى أن العلاقات الأسرية حفلت بالكثير من اهتمام الباحثين و الدراسيين و تنوعت أهداف تلك الدراسات، و تناولت في المقام الأول أهمية وجود العلاقة الدافئة الصحية، و ضرورتها لنمو شخصية أفراد الأسرة و تناولت أثر تلك العلاقة في كل مظهر من مظاهر النمو النفسي للفرد و طبيعة العلاقة خلال مراحل النمو المختلفة و العوامل الايجابية و السلبية التي تؤثر فيها، و تكاد تنحصر أهم أسباب الدراسات الأسرية فيما يلي:

1- ما أكدته الدراسات من تأثير العلاقة بين الأبوين و الأطفال في نمو شخصياتهم و في مظاهر النمو العقلي و اللغوي و الاجتماعي و الانفعالي لدهم كما يشير ( حجازي، 2008: 35) إلى أن " من بين العوامل التي تساعد على تشكيل الطفل عامل الأسرة بحيث: أن أكثر العوامل تأثيرا على الطفل و هي التي تلازمه فترة طويلة من حياته فتؤثر في شخصية الإنسانية فالطفل ينشأ في أسرة و يعيش في كنفها و يتعلم عاداتها و لغتها و تقاليدها و قيمها. و يقول عالم التربية النفسي جيزيل " الأسرة مشعل ثقافي بيولوجي فهي بيولوجية من حيث كونها خير مكان لإنتاج الطفل ووقايتة رعايته و ثقافية لأنها تجمع تحت سقف واحد، بارتباط وثيق ودي أشخاص مختلفي العمل و الجنس، يتولون تجديد الطرائق و الموضوعات الاجتماعية التي تربي عليها أفراد المجتمع، أي أنه ينقل التقاليد القديمة و يخلق فيها قيما اجتماعية جديدة " أما ( القوضي: 1952: 165,166) فيعتبر أن اعتماد الطفل على والديه كبير جدا في السنوات الأولى فالطفل له غرائزه و حاجاته التي يرمي إلى إشباعها فهو يرمي إلى المحافظة على نفسه و يرمي إلى الراحة و الدفء عند الشعور بالبرد و غير ذلك و الطفل يفوز عادة بجميع رغباته، معتمدا غالبا على أمه فهي التي تطعمه و تدفئه و تقضي حاجاته و توفر راحته و تجري لإسعافه عند بكائه و غير ذلك و علاوة على كل هذا فهي لا تعاقبه إن أزعجها طول الليل بصياحه و عويله، و لا تضر به إذا كسر أو أتلّف شيئا ما فحياة الطفل في هذه السن حياة سعيدة محفوظة بالأمن و الطمأنينة و الشعور بالأمن في هذه السن هو بدء الثقة بالنفس و الانتقال من هذا الدور إلى ما بعده يجب أن يكون انتقالا تدريجيا و من عوامل استمرار ثقة الطفل بنفسه أن يتصل بعد أمه بأفراد الأسرة، ثم يتصل

برفقائه وأصحابه، و يمكننا أن ننظر إلى نمو الطفل على أنه سلسلة من مراتب استقلالية تتحقق كل حلقة منهما باتساع الدائرة التي يعيش فيها فالطفل يستقل عن أمه ليصبح عضواً في المجتمع الأسرة، و يستقل عن مجتمع الأسرة ليندمج في مجتمع الرفاق ثم يتسع هذا إلى مجتمع المدرسة، ثم إلى المجتمع الأكبر و هذه الخطوات متصلة و يجب أن نتذكر أن تحقيق أي مرحلة تحقيقاً مرضياً لا يمكن أن يتم إلا بتحقيق المرحلة السابقة و يجب أن نتذكر مراعاة خصائص الطفل و هو في مرحلة وجوب إعداده للمرحلة التالية. فواجب الآباء إذن أن يساعد أطفالهم على إشباع حاجاتهم و لكن يجب عليهم ألا يبالغوا في مساعدتهم إلى الحد الذي يجعل الأطفال يفقدون القدرة على الاستغلال عنهم."

2- ما أكدته أراء التحليلين القدامى و الجدد و غيرهم من تأثير الخبرات المبكرة في سلامة الشخصية و في الصحة النفسية في المستقبل.

3- وجود النظرة التقليدية إلى تأثير الوراثة الأسرية، وتأثير اتجاهات الأسرة و أساليبها في التنشئة الاجتماعية و مستواها الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي في ذكاء الأطفال وإمكاناتهم العقلية و الجسمية و النفسية و علاقاتهم الاجتماعية.

4- ما كشفت عنه دراسات الصحة النفسية من وجود علاقة بين أنماط التفاعل الأسري و العلاقات الأسرية، و بين ما يصاب بين الأبناء من اضطرابات نفسية أو ما يتعرضون له من انحرافات سلوكية.

أما ( عيسوي 1993: 368): أشار إلى أن الأسرة لها دور كبير في عملية التنشئة الاجتماعية بحيث أن في نفس سن الطفولة المبكرة تمثل الأسرة أكبر مؤسسة تسهم في عملية التنشئة الاجتماعية للطفل و لكي يستطيع الأبناء تطبيع الطفل فإنهما يضعان عدة قواعد و يحاولان وضعها موضع النفاذ من خلال أي من العمليات الآتية:

1- التعزيز أي إعطاء المكافآت

2- العقاب

3- توفير المثال أو القدوة أو النموذج الذي يحتذي به و يختلف الآباء في كيفية بسط قواعدهم و كيف يصرون على الطاعة و كيف يتعاملون مع السلوك المنحرف. و الحقيقة أن تنشئة الطفل تنشئة صالحة في مجتمعنا العربي الإسلامي تحتاج إلى إعداده في النواحي الآتية:

1 - النواحي أو الجوانب الإيمانية أو الروحية أو الدينية.

- 2 – الجوانب الأخلاقية.
- 3 – الحب و العطف و الحنان.
- 4 – النظام و الطاعة و الانضباط.
- 5 – تعلم القيام بالدور المناط بجنس الطفل.
- 6 – الحاجة إلى تعلم الهوية و الاستقلال.
- 7 – الشعور بالانتماء و الولاء.
- 8 – تعلم عموميات الثقافة بما في ذلك من دين و لغة و عادات و قيم و مثل و أعراف و عقائد و قوانين و أنماط سلوك.
- 9 – تعلم ضبط الذاتي Self-contril
- 10 – تعلم تكوين المفاهيم و التصورات العقلية.
- 11 – تعلم التعبير عن الذات Delf-expression

و لا شك أن عملية التنشئة الاجتماعية تتم من خلال النمو اللغوي لأن اللغة هي الأداة الأساسية في تحقيق الإتصال بالطفل و من خلال تكوين المفاهيم و التصورات concepts ومن خلال الأفكار و التفكير Thought في عملية اكتساب الطفل للغة من أبسط أنواع التعبير إلى التعبير الموازي لحديث الكبار، فإن التقدم في ذلك يسير من الاستخدام الأدوي للغة إلى تكوين الكلمات و الجمل و الإشارات إلى أشكال المعقدة من الكلام، إن أساليب الكلام تترابط مع أساليب التفكير و يرتبط تجميع الطفل للكلمات بالضبط الذاتي و لنمو التفكير المنطقي كذلك تتم عملية التنشئة الاجتماعية من خلال لعب الدور Role-playing بحيث يتخلص الطفل من أنانيته أو تمركزه حول ذاته و يتحول إلى الغيرية أو الإيثار و بنمو الطفل تنمو عنده الموضوعية objectivity أي إصدار الأحكام الموضوعية المستندة إلى الواقع و المتحررة من الأهواء الشخصية و يستوعب القيم الخلقية و من خلال عملية التنشئة الاجتماعية يأتي الأطفال لتعلم اكتشاف نواتهم و أدوارهم و أدوار غيرهم و لا تظل نظرة الطفل فردية إلى ذاته و إنما يصبح متعدد النظرات أو متطبعا و اجتماعيا، و

عندما تنمو قدرة الطفل على الاتصال أو التواصل، و يصبح قادرا على أن يأخذ وجهات نظر الغير في الحسبان فإنه يكون هذه المفاهيم في تصورات عامة معممة.

#### 4- مفهوم التوافق الأسري:

لما كان توافق الفرد يختلف من موقف إلى آخر بحسب خبراته السابقة عن الموقف و الهدف المطلوب تحقيقه، فإنه بالتالي لا يتوافق بسهولة و يسر، حيث توجد عوائق و عقبات تقف أمام توافق الإنسان في تحقيق أهدافه، و يؤكد شافير ( Ahafier ) أن حياة الفرد سلسلة من عمليات التوافق المستمر، حيث يضطر الفرد باستمرار إلى تعديل سلوكه و انتقاء الاستجابة الملائمة للموقف، و قد استخدم علماء النفس مصطلحي: التوافق Adjustment و التكيف (Adaptation) للدلالة على ذلك. و قد استعار علماء النفس مفهوم التكيف من علم البيولوجيا كما حددته نظرية داروين (Darwin) حيث استخدموا التكيف للسلوك الذي يساعد الكائن الحي في الوصول إلى أهدافه، و ذلك يكون لديه الأساليب السوية الناجحة التي تمكنه من تحقيق دوافعه و أهدافه، و التوافق هو قدرة الفرد على أن يغير من البيئة لكي يتلاءم معها، أما التكيف فإنه مجموعة ردود الفعل التي تدل على تعديل الفرد سلوكه و تصرفاته أو بنائه النفسي، ليجيب على شروط أو تغيرات المحيطة حوله. و في النظام الأسري نجد أن الهدف من النظام الزواجي تحقيق التوافق الزواجي و الانسجام الشخصي، بحيث يكون كل واحد منهما منفعلا بالآخر و منجذبا إليه لذا فإن التوافق الزواجي يعني الميل النفسي المعبر عن المحبة و الود و الاتفاق و العلاقة الطيبة الحسنة السليمة بين الزوجين و بقية أفراد الأسرة، و يرى علماء النفس أن المشكلات النفسية التي يتعرض لها الزوجات في مراحل حياتهما تتطلب نوعا من التوافق النفسي، ليستعينا به على مواجهة بعض الظروف الاقتصادية و الاجتماعية في الأسرة، إذن الأصل في التوافق الزواجي أن يحقق لكل من الزوجين الاستقرار الأسري و الشعور برضا و السرور و الرحمة بينهما كما قال تعالى: " و من آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها و جعل بينكم مودة و رحمة" سورة النساء

و يؤكد صالح عبد العزيز أن من مؤشرات التعاطف بين الزوجين ذلك الحنين الذي يشعر به كل منهما في غيبة الآخر، و تلك العادة التي يشعر بها الزوج و الزوجة في وجود الآخر و الميل إلى التضحية من أجل الطرف الآخر و التعاضى عما بالطرف الآخر من عيوب، و محاولة كل من الطرفين الاقتراب من الطرف الآخر في الميول و في المزاج و في وجهة النظر و التجاوب العاطفي ( الكندري، 181:1996-182).

و ذكر عبد الحميد أن نجاح الأسرة و تكاملها يتوقف على مدى التكيف و التوافق الذي يحدث داخل أفراد الأسرة، فالتكيف عملية لا بد من ان تتم في مستهل الحياة الزوجية و إلا فإن الأسرة تستعرض في المستقبل لخطر الانحلال و الانهيار، كما أضاف في نفس السياق أن التكيف و التوافق لا يأتیان عفويا أو تلقائيا بل هما نتيجة طبيعة لما يبذله جميع أطراف الحياة الأسرية و أن الإنسان الأكثر تكامل في شخصيته يكون أسرع في تحقيق توافقه و تكيفه في حياته الأسرية، و خاصة إذا قام على أسس ثابتة تتمثل بالإقرار بالفروق الفردية و القبول بهذه الفوارق و الاختلافات التي تقوم بين الناس ( عبد الحميد، 1998: 83) وذلك بالتأكيد على الحوار أو التواصل الأسري.

**التواصل الأسري:** الحوار بين أفراد الأسرة يعتبر بمثابة المفتاح الذي يوصلهم إلى سبل التفاهم و الانسجام و كذلك هو القناة التي توصل أفراد الأسرة للآخر فعندما يتحاور الأبناء مع الوالدين إنما يعبرون عن أنفسهم لكل خبراتهم الحياتية و بيئتهم الأسرية و التربوية و يعبرون عن جوهر شخصيتهم ( بن عمارة، 2013)

و التواصل و لغة الحوار تبدأ من الزوجين قبل كل شيء و يقصد به "لغة التفاهم التي تنتقل أفكار كل منهما و مشاعره و رغباته و اتجاهاته إلى الزوج الآخر فهي – أي لغة التفاهم – تحمل معاني صريحة و غير صريحة تحدد شكل التفاهم و توجهه و جهة إيجابية إذا كانت أساليب التواصل جيدة، و وجهة سلبية إذا كانت أساليب التواصل رديئة مشوشة، حيث يحدث في الحالة الأولى (التواصل الجيد) التفاهم بين الزوجين الذي يجذب كل منهما إلى الآخر و يحدث في الحالة الثانية (التواصل الرديء أو المشوش) سوء التفاهم الذي ينفر كلا منهما من الآخر قد يؤدي إلى الطلاق فالتواصل الجيد مفتاح سحري لكل علاقة زوجية إيجابية و التواصل الرديء من أهم عوامل سوء التوافق و التفكك الأسري، و يتم التواصل بين الزوجين بالكلام و الإبتسام و البكاء و الهمس و اللمس و المصاحبة و العمل المشترك في الترويح عن النفس في أيام الجمعة و العطلات و في الزيارات و الرحلات و الجولات و غيرها و يتطلب التواصل الجيد بين الزوجين أن يكون أحدهما متكلماً و الثاني مستمعاً و أن يكون المتكلم جيد التعبير Good expressing عن الرسالة التي يريد توصيلها حتى يرسلها بصدق و أمانة و أن يكون المستمع حسن الإنصات Good listening دقيق الملاحظة و الإنتباه للمتكلم و رسالته و ما تحويه من تعبيرات صريحة و غير صريحة، تظهر في نبرات الصوت و وضع الجسم، حركاته و تعبيرات الوجه حتى يفهم الرسالة و ما تحمله من معان مباشرة و ما وراءها من معان ضمنية Metacommunication و يتضمن التواصل بين الزوجين أربع خطوات رئيسية هي التعبير عن الرسالة لغويا أو غير لغويا و استقبالها ثم فهمها و الاستجابة لها برسالة لغوية و غير لغوية و هذا يعني أن الإرسال و

الإستقبال في التواصل الزوجي الجيد يقوم على وعي كل من الزوجين بالرسالة التي يريد الزوج الآخر توصيلها إليه فيحسن الإنصات إليها فالتواصل الجيد يتطلب مهارة في التعبير Expressing skill و مهارة في الإنصات Listing skill (مرسي، 1995: 110)

كما يشير بكار إلى أن الاختلاف في التركيب الجسمي و النفسي و العقلي بين الرجل و المرأة هو ما أدى إلى تباين المعارف و الخبرات و حين يُكون الرجل و المرأة كيانا واحدا هو الأسرة فإن هذا يعني كذلك تعارض الكثير من الأنواق والرغبات و الرؤى و المصالح و المعايير و يعني كذلك أن على الزوجين ينظرا إلى هذا الاختلاف على أنه محور و معقد للإبتلاء حتى يظهر كيف يتصرف كل واحد منهما التصرف السوي و الملائم، رغم عدم اقتناعه به على نحو كامل و حتى يظهر كذلك ما لدى كل منهما من تقوى و ورع و تهذيب و خلق و فهم ... إن الاختلاف بين الزوجين يمكن أن يدمر الحياة الأسرية كما يحصل في حالات كثيرة و يمكن له أن يثري الحياة الأسرية و يكون مدخلا للشعور بالتعاون و التكامل على قاعدة (نختلف لنألف) و لعل أشير إلى شيء من وجوه الاختلاف بين الزوجين عبر الحروف الصغيرة الآتية:

**1-** من الواضح أن شعور الرجل بالحاجة للحوار مع زوجته غالبا ما يكون أضعف من شعور المرأة و لهذا فإن الرجل حين تدعوه زوجته للتحدث في أمر من الأمور لا يخطر في باله أنه من أهداف هذه الدعوة تحقيق شيء من الإشباع العاطفي لديها و إيجاد فرصة مناسبة حتى تتحدث و تجد من يستمع إليها ولهذا فإنه يريد أن يعرف بدقة لماذا الحوار؟ و عن أي شيء يكون؟ و ما الزمن الذي يتطلبه و إلى أي شيء يمكن أن يفضي في المطاف؟ أي أنه يبحث عن ملابسات الحوار كما يبحث متفاوضان عن شركتين حين يريدان عقد صفقة من الصفقات، المرأة في (اللاوعي) لديها لا تريد حلولا جذرية و لا تريد أن تمضي الأمور وفق منطق صارم، كما أنها لا تريد أن تعرف بدقة الهدف من الحوار ولا مآله وهذا يشكل نقطة جوهرية في فشل الحوار بين الزوجين و بما أن الفهم هو بداية كل الحلول فإن على الرجل و على المرأة أن يحاولا مراعاة بعضهما و سلوك المسلك الذي يلائم الجميع، على المرأة أن تقول لزوجها: أود أن نجلس نصف ساعة لمناقشة موضوع كثيرة خروج ابنا فلان من المنزل و أن لدي بعض الأفكار المفيدة في هذا أو على الرجل من جهته أن يتوقع الحوار أن يأخذ وقتا أطول و أن لا يقتصر على موضوع واحد و قد لا يكون عن زوجته سوى فكرة واحدة و ليس مجموعة أفكار و عليه أن يتقبل كل هذا برحابة صدر فهذا ما يلاقيه كل رجل في مكان من العالم.

**2-** حين يواجه الرجل مشكلة خارج المنزل في عمله أو مع بعض الناس فإن من طبيعته الميل إلى التكتّم عليها و عدم مفاتحة أهله بها و ذلك لأنه لا يريد أن يثير قلقهم و هو يعرف أنهم في الغالب لا يستطيعون مساعدته و لا يعرفون ما يحدث هناك و لهذا يجب

حينئذ أن يعتزل أهل بيته و ان ينصرف إلى التفكير على نحو منفرد، المرأة بما لديها من حب لزوجها و بما لديها من مقترحات ،لكنها تتفجأ برفض زوجها لذلك التعاطف، و برودة استقباله لكلامها، فيؤدي ذلك إلى انزعاجها و الموقف الصحيح الذي كان عليها أن تقفه هو ترك الرجل و شأنه و تقديم الدعم النفسي له : انا أعتقد أن المشكلة عابرة و صغيرة و انت قد تجاوزت ما هو اكبر منها ،و على العموم حين تجد لديك رغبة لتناول مع بعضنا فنجان قهوة فأخبرني و إذا كنت تود أن أرسل لك بشيء من الآن أرسلته، أما المرأة فإنها حين تواجه مشكلة فإنها تجد في التحدث إلى زوجها او أولادها أو صديقاتها ما يخفف من كربها و تآزمها و هي تشعر أنها حين تحكي ما جرى لها و ما عليها أن تفعله بأنها تروض الإنفعالات المزعجة التي تعاني منها أن المرأة في هذه الحالة لا تنتظر في المقام الأول حلولا لمشكلتها لكنها تبحث عن يصغي إليها و الرجل لا يعرف في الغالب هذا المعنى و يقيس زوجته على نفسه و يتركها تواجه مشكلاتها وحدها مما يؤدي إلى عتبها عليه و شعورها بأنه غير مهتم و لا يعتمد عليه في الشدائد (بكار ، 2001 : 71-72)

و حسب القوسي أن الروابط بين الوالدين تكتسي " أهمية خاصة في تكوين الأبناء فتعاون الوالدين و اتفاقهما و الاحتفاظ بكيان الأسرة ،يخلق جوا هادئا ينشأ فيه الطفل نشوءا متزنا و هذا الاتزان العائلي يترتب عليه غالبا إعطاء الطفل ثقة في نفسه و ثقة في العالم الذي يتعامل معه بعد ذلك و بدراستنا لما يزيد عن ثلاثمائة حالة من حالات الأحدث المجرمين و المتشردين تبين أن 75 % تقريبا من الحالات يرجع فيها الإجرام و التشرد رجوعا مباشرا إلى انهيار صرح الأسرة، مما يمكن أن يدل على أن تماسك كيان الأسرة له أثره القوي المباشر في سلوك الأبناء (القوسي ، 1952 : 181)

و عليه يمكن القول بأن التواصل عنصر مهم جدا في الأسرة و هذا التواصل يبدأ من الوالدين و طرق المعاملة بينهم و ينتقل إلى الأبناء و هكذا، و مما لا شك فيه ان كل أسرة يتواصل أفرادها بينهم و لكن طريقة التواصل تختلف فهناك الجدل و أيضا الحوار، فالحوار يكون هادف و بناء و العكس بالنسبة للجدال، أي التواصل الأسري بصفة عامة يكون أساسه التفاهم و تبادل الأفكار و المشاعر الجيدة بين أفرادها و ليس ذو جانب سلبي عليها و متى كان التواصل جيد تحقق التوافق الأسري و يعني أن لا يكون من طرف واحد فقط بل لابد من تعاون الطرفين مع الزوج و الزوجة و ذلك بتوفر العوامل الملائمة و المناسبة لذلك.

## 6- العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري:

لقد بذل كثير من الباحثين عدد كبير من المحاولات لدراسة العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري بين الأفراد و من عوامل التوافق الأسري أن يكون هناك استقرار في

العلاقات الأسرية و التفاهم و الحب المتبادل بين أفراد الأسرة حيث التوافق في الحياة الزوجية يرتبط بالعلاقات الوثيقة المتبادلة بين الزوجين، كما تبدو في تبادل وجهات النظر و المشاركة في مناقشة الأمور، و تبادل الآراء و الأفكار يحدد مدى التفاعل بين الزوجين ،و لهذا يعد عاملا بالغ التعقيد في العلاقات الزوجية فالحياة الزوجية إرتباط مقدس بحيث يشارك الطرفان بالتفاهم في أمور الحياة فيما بينهم.

و يعتقد البعض الآخر أن توفر الجو الأسري الملائم للزوج، كي يقوم بدوره و مسؤولياته في الأسرة على أكمل وجه من الأمور المهمة أيضا حيث أن الحياة الزوجية حياة قوامها تحمل المسؤوليات، فعلى المرأة أن تهتم بزوجها و منزلها، و تبذل كل ما في وسعها من أجل توفير السعادة للحياة الزوجية في الأسرة و لا تترك الأمور للخادمة، كما في بعض المجتمعات الخليجية. لعل من العوامل المهمة التي تؤدي إلى التوافق و التكيف الأسري اتساع الحاجات الأساسية لأفراد الأسرة، سواء كان طفلا أو رجلا و سواء أكان ذكرا أو أنثى،و فيما يلي مجموعة أخرى من تلك العوامل:

- 1- وجود أهداف مشتركة للأسرة، و قدرة على الإسهام في خدمة المجتمع و النهوض به، و ارتباط بأخلاقيات هذا المجتمع و قيمه الاجتماعية السليمة.
- 2- تفاهم و اتفاق بين الوالدين حول علاقتهما مع الأبناء،و الاهتمام بتوفير الرعاية و الاهتمام لهم، دون تفرقة بينهم.
- 3- مشاركة الأبناء الأسرة في إدراك احتياجاتها و العمل على مقابلتها.
- 4- الاكتفاء و الاستقرار الاقتصادي و تقدير كل فرد لما يبذله الآخرون في سبيل إسعاد الأسرة.
- 5- التجارب الناجحة في مواجهة الصعوبات التي تعترض الأسرة.
- 6- توفر الصحة و القدرة الجسمية التي تهيئ لكل أفراد الأسرة القيام بمسؤولياتهم و تحقيق إتسباع العلاقات الأسرية (الكندري، 1996: 183-184)

و عليه فعوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري كثيرة و يمكن استخلاص أهم النقاط التالية :

- تحقيق الأهداف المشتركة بين أفراد الأسرة يعتبر عامل مهم في التوافق الأسري.
- اشباع الحاجات أيضا من أهم العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري.
- مواجهة المشاكل الأسرية و ذلك بالتعاون بين الزوجين و جميع أفراد الأسرة من اجل حل الصعوبات التي تواجههم.
- وجود التفاهم و الحوار بين الزوجين حول اهم المواضيع التي تهم الأسرة.



كل هذه العوامل مجتمعة و غيرها تحقق لنا التوافق الأسري و بغيابها يمكن أن يحدث العديد من المشاكل داخل الأسرة و قد تؤدي إلى الطلاق.

كما أن تطور المجتمع في عصرنا هذا جعل المرأة تخرج إلى العمل منافسة بذلك الرجل و يمكن هذا أن يشكل سببا من أسباب المشاكل التي تؤثر على التوافق الأسري أو العكس أي يزيد من ترابط و تماسك الأسرة و اتحادها مع بعض.

## 7- المرأة و العمل :

تشير نتائج الدراسات و البحوث السوسولوجية إلى ارتباط ظاهرة خروج المرأة للعمل بالتصنيع فهناك بعض المتغيرات النابعة من التطور الصناعي تمارس تأثيرا هاما في انتشار هذه الظاهرة و قد لخص مارك هوتر Mark hutter هذه المتغيرات في ثلاثة أساسية هي :

- التطور الديمغرافي.
- تعير الحياة الاقتصادية.
- التغير الإيديولوجي في الأفكار الخاصة بالدور و العلاقات الأسرية.

و يوضح هوتر تأثير هذه المتغيرات مشيرا إلى أن التطور العلمي في مجال الطب و العلاج أدى إلى حدوث التطور الديمغرافي، الذي ينعكس في ارتفاع متوسط العمر و انخفاض معدل الوفيات بين الأطفال و الأمهات، مما أدى إلى انخفاض الفترة الزمنية التي تمضيها المرأة في الإنجاب و تربية الأطفال (Hetter,Mark, 1981 : 252).

كما أدت التغييرات الاقتصادية التي يشهدها المجتمع إلى إعادة النظر في العدد المناسب للأطفال في كل أسرة بعد أن تحول الأطفال من مصدر اقتصادي للأسرة إلى عبء اقتصادي عليها، نظرا لعدم امكانية مشاركتهم في العمل قبل الحصول على فترة كافية من التعليم و التدريب، و كان نتيجة لذلك أن انخفضت نسبة المواليد في الأسرة و بالتالي تناقصت الفترة التي تقضيها المرأة في الإنجاب و تربية الأبناء، مما أتاح لها الفرصة للالتحاق بالعمل خارج المنزل كما صاحب انتشار التصنيع و زيادة الطلب على القوى العاملة إتاحة الفرصة أما المرأة للحصول على عمل يتلاءم و خصائصها الفيزيائية.

و قد أدت هذه التغييرات في طبيعة الحياة الاقتصادية إلى حدوث تغييرات مصاحبة في الاتجاهات و القيم الخاصة بالأدوار و العلاقات داخل الأسرة، و كذلك القيم الخاصة بالإنجاب و تلك الخاصة بمكانة المرأة و دورها التقليدي كأم و ربة منزل (الجوهري و زملائه، 2011 : 136-137)

## 7-1 رأي علماء النفس و الاجتماع :

يتفق كثير من العلماء النفس و الاجتماع الوظيفي مع فقهاء المسلمين على ان الأعمال المنزلية في مقدمة اهتمامات الزوجة و العمل خارج البيت في مقدمة اهتمامات الرجل و يذهب بارسونز Parsons و هو من أشهر علماء علم الاجتماع الوظيفي في أمريكا إلى ان لكل من الرجل و المرأة مهامها في الأسرة تناسب طبيعته البيولوجية و النفسية و الاجتماعية فالزوج يقوم بالأعمال التي تمثل الأسرة خارج البيت و في كسب الرزق والإنفاق و هي أعمال ترتبط بالدوار الوظيفية Instrumentel roles في الأسرة أما الزوجة فتقوم بالأعمال المنزلية و تربية الأطفال و توفير الراحة و الأمن لزوجها و أولادها و هي أعمال ترتبط بالأدوار التعبيرية Expressive roles في الأسرة، و لا يعني تقسيم العمل عدم المساواة بين الرجل و المرأة بقدر ما يعني التكامل بين أدوارها و مساواتهما في الحقوق و الواجبات و المكانة الاجتماعية فالزوجان يعاملان على قدم المساواة في المجتمع و تحصل الزوجة على المكانة الاجتماعية لزوجها و بالتالي فإن عملها في المنزل لا ينقص من قدرها و لكن يجعلها زوجة صالحة في رعاية الأطفال و زوجها ( Lash-Hesselbert, 1985, ) (Elliot, 1987) كما نجد من المفكرين الاجتماعيين أيضا أوجست كونت و هربت سبنسر من رواد النظرية العضوية الوظيفية الاجتماعية يقدمان أيضا تصنيفات لأدوار المرأة و الرجل بحيث تقوم المرأة بالوظائف المنزلية و التربوية من رعاية الزوج و رعاية الطفل و غرس الفضائل الأخلاقية، و تثبيت الروح الاجتماعية فيه و تعويده على أن يكون مواطنا فاضلا، بينما مهمات الرجل العمل و الكسب خارج نطاق الأسرة في أوجه أنشطة الحياة العاملة في المجتمع بما لديه من امتيازات تجعله متفوقا على المرأة (الغامدي، 1996: 58).

## 7-2 العرف السائد :

يقصد بالعرف السائد ما تعارف عليه الناس في زماننا و مجتمعا على مسؤولية كل من الرجل و المرأة في الأعمال المنزلية و تربية الطفل و تشير الدراسات إلى إتفاق الناس في مجتمعات كثيرة على أن مسؤولية هذه الأعمال تقع اولا على الزوجة و ثانيا على الزوج ففي دراسة على مائة زوج و زوجة من الموظفين في مدينة القاهرة، اتفقت الزوجات على ان الأعمال المنزلية و تربية الأطفال من مسؤوليات الزوجة و اتفق الأزواج على ضرورة إسهام الزوج مع الزوجة في هذه العمال الخاصة إذا كانت موظفة و أشار 62 % من الأزواج إلى انهم يشتركون فعلا مع زوجاتهم في الأعمال المنزلية و في تربية الأطفال و اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "كروما روفسكي" على الأزواج و الزوجات من الطبقة الوسطى في و.م.أ حيث أشارت الزوجات إلى أن الأعمال المنزلية و تربية الأطفال من مسؤوليات الزوجة و رفضت معظمهن أن يكون التنظيف و الغسيل و الطبخ و الكنس من مسؤوليات الزوج ، في حين قرر 68 % من الأزواج أنهم يسهمون فعلا مع زوجاتهم في

غسيل الأطباق و العناية بالأطفال و شراء الخضار من السوق كما اتفقت نتائج دراسات أخرى على إسهام الأزواج أكثر من ذي قبل في الأعمال المنزلية و رعاية الأسرة ، و قد ساعد على ذلك خروج المرأة للعمل و استخدام التقنيات الحديثة في الأعمال المنزلية ، و مع هذا فما زالت مسؤوليات الزوجات اكبر من الأزواج في هذه الأعمال ، ففي دراسة على 882 أسرة في الإمارات العربية و جد أن مسؤولية الأعمال المنزلية في 72% منها تقع على الزوجات ، و في دراسة أخرى في أمريكا و جد أن الزوجة تقضي أسبوعيا في أداء هذه العمال من 44 إلى 56 ساعة إذا كانت ربة بيت و من 25 إلى 29 ساعة إذا كانت تعمل خارج البيت بينما يقضي فيها الزوج أسبوعيا 8 إلى 10 ساعات ( Vaneck, 1972, ) (Mcaklin, 1986)

و هذا يعني أن العرف السائد في كثير من المجتمعات الحديثة يجعل الأعمال المنزلية و تربية الأطفال من مسؤوليات الزوجة أكثر من مسؤوليات الزوج بخاصة إذا كانت تعمل ربة بيت.

### 3-7 مسؤولية الزوجة (في كسب الرزق):

أما الزوجة في العمل خارج البيت فضرورة اجتماعية أيضا إذا أرادت ان تعاون زوجها في الانفاق على الأسرة لسد حاجات الضرورة أو لرفع مكانتها الاجتماعية و تحسين ظروف معيشتها و الاسهام مع زوجها في بناء و تطوير مجتمعها و هو أي عمل الزوجة ضرورة نفسية إذا أرادت أن تستمتع بحياتها و تحقق ذاتها في العمل خارج البيت.

و لا يمنع الشرع الإسلامي الزوجة من العمل بشرط ألا يكون على حساب أدوارها الأساسية في البيت و الزوجة مهياة نفسيا و اجتماعيا لأن تحل صراع الأدوار بتفضيل زوجها و أولادها و بيتها على عملها لأن تحقيق ذاتها في بيتها أفضل من تحقيقها في العمل خارج البيت، و يلزمها بذلك دينها و مجتمعها و طبيعتها الأنثوية، ففي دراسة على المرأة العاملة في الكويت أشار 77% من الكويتيين إلى أن عمل المرأة يأتي في الرتبة الثانية بعد مسؤولياتها في البيت و تربية الأولاد و رعاية الزوج و في دراسة على المرأة العاملة في مصر اتفق الأزواج و الزوجات من الموظفين على أن الأعمال المنزلية و تربية الأولاد في مقدمة مسؤوليات الزوجة الموظفة و في دراسة على الموظفات غير المنجبات في أمريكا و جد أنهن على استعداد لتترك العمل إذا خيرت بين الإنجاب و العمل أو تعارضت مسؤوليات العمل مع الولادة و تربية الأطفال (Rascke ، 1986) و في دراسة أخرى أشار 67% من طالبات الجامعة في أمريكا أيضا إلى أن وظيفة المرأة الأساسية هي الزوجة و الأم و في دراسة ثالثة على 48 طالب دكتوراه تبين أنهن يعلقن أهمية كبيرة على الزواج و

تكوين الأسرة ولو خيرت بين الزواج و الدراسة يفضلن الزواج أولا ثم الدراسة ثانيا. و يؤثر عمل الزوج و الزوجة على التفاعل الزواجي تأثيرا إيجابيا فيزيد من تعاونهما معا و ينمي صحتهما النفسية و الجسمية إذ نجح كل منهما في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل و مسؤولياته في أدوار الآخرين و يؤثر تأثيرا سلبيا، فيزيد الشقاق و التنافس و الأمراض إذا فشل كل منهما أو أحدهما في تحقيق التوازن و وقع في صراع الأدوار ( مرسى1995: 67-68)

## 8- مشكلات المرأة العاملة:

يمكن الإشارة إلى أن الزوجة العاملة تواجه تحديات كبيرة تجعلها عرضة للعديد من المشاكل باعتبارها تحاول الموازنة بين الالتزام بأعمالها و بين مسؤوليات البيت مما يجعلها تعاني من صراع الدور فهي زوجة و أم و امرأة عاملة و بذلك تواجهها مشكلات تؤثر على الحياة الأسرية و المهنية:

### 1- تأثير عمل الزوجة على الحياة الأسرية: يشير كل من أبو سعد، الختاتنة(2011

:254) إلى مجموعة من المشكلات التي تواجه الزوجة العاملة:

أ- **زيادة الضغوط النفسية على الزوجة:** بسبب كثرة المسؤوليات في العمل و البيت و الأولاد و الزواج مما يعرضها لصراع الدور ( تعارض توقعات الدور الواحد) أو صراع الأدوار ( كثرة مطالب الأدوار و تعارضها) فتشعر بالتعب و الارهاق الجسمي و النفسي، حيث تبين من بعض الدراسات أن الزوجة العاملة تعاني أكثر من الزوجة غير العاملة من القلق و التوتر و الأمراض السيكوسوماتية.

ب- **قلة الرغبة في الإنجاب عند الزوجة العاملة:** بخاصة إذا كانت تشغل وظائف عليا أو كان الدافع للعمل تحقيق الذات و الرغبة في العمل لذاته و ليس مساعدة الأسرة، فقد تبين من الدراسات أن معدلات الإنجاب عند الزوجة العاملة أقل منهما عند غير العاملة و عند الزوجات العاملات في وظائف عليا أقل منهما عند العاملات في وظائف دنيا، و عند المتعلّقات تعليما جامعيا أقل منهما عند المتعلّقات تعليما متوسطا أو غير متوسطا.

و هذا ما أشارت إليه فرحات ( 2012: 131) إلى أن إقبال الزوجة الأم على العمل خارج البيت أحدث عدة تغيرات في محيط الأسرة الحضرية حتى لم تعد الأم تلك الزوجة الولادة التي تسعى إلى الحصول على مكانة داخل أسرة زوجها بإنجاب عدد كبير من الأبناء خاصة الذكور منهم، بل أصبحت تعزز مكانتها الاجتماعية داخل الأسرة و خارجها بممارستها للعمل الخارجي الذي يأخذ معظم وقتها و لا يترك لها المجال الواسع لتربية أبنائها و رعايتهم، فأصبحت السبابة إلى تحديد نسلها باستعمالها لمختلف وسائل منع

الحمل، و بما أن مساهمة المرأة في أعمال المجتمع و شؤونه الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية أصبح شيئاً لا يمكن فصله عن عملية التحديث و التمدن لجأت الكثير من النساء العاملات إلى تخفيف عدد موالديهما لأنهم يشكلون عائقاً أمام تطورها"

كما تبين من دراسة الزوجات العاملات في مصر وجود اتجاهات سلبية نحو العلاقات الجنسية، حيث تقوم بها الزوجة مع الزوج بشكل آلي، ربما بسبب التعب و الإرهاق الجسمي و النفسي في العمل و البيت.

**ج - اضطراب العلاقة بالزوج و الأولاد:** بسبب ما تعانيه من صراع الدور و ضغوطات النفسية و الجسمية أو الشعور بالتقصير في بعض الحقوق الزوجية و التربية الأولاد أو عدم تقدير الزوج لجهودها في العمل و مطالبتها بتهيئة الجو المريح في البيت و السهر على راحته، و تربية الأولاد بدون مساعدة منه، مما يؤدي إلى الشجار و الخلافات الزوجية، فقد تبين من إحدى الدراسات أن الخلافات بين الزوجين في أسرة المرأة العاملة أكثر منها في أسرة الزوجة غير العاملة و تبين من دراسة ثانية عدم اتفاق الزوجين في أسرة المرأة العاملة على واجبات الزوجة نحو زوجها فالزوج يريد لها متزينة قائمة بشؤون بيتها و أولادها و زوجها و هي -أي الزوجة- لا تجد الوقت لذلك، فالزوج يرى أنها مقصرة في هذه النواحي و هي ترى أنها تقوم بأقصى جهدها دون تقدير من زوجها مما يسبب توتر العلاقات الزوجية و عدم رضا الزوجين عن حياتهما معا. و حسب الحسن (2008: 81) فإن " قضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال و سوء التربية، ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، و قلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها و تدني مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها، إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها و يشرف عليهم و يلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها للعمل، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل و ذلك إما لانشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية تربية الأطفال و الإشراف عليهم لأسباب نفسية و اجتماعية و حضارية بحتة، فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم، لأن مثل هذه الواجبات هي من اختصاص النساء و ليس من اختصاص الرجال. كما أن قلة حضانات الأطفال و بعدها الجغرافي عن الأماكن السكنية و هبوط نوعيتها لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن، رد على ذلك عزوف الجيران و الأقارب عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بأطفال المرأة العاملة نظراً لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية أو النووية (Nuclear family) و كل من الأقارب و الجيران نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع و التحديث الشامل

على قطاعات و مؤسسات المجتمع. لكن فرحات(2008: 180) ترى عكس ذلك بحيث ترى أن " خروج المرأة إلى العمل أدى إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة و هذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي، فخرجها إلى العمل حتم إليها إعادة النظر في علاقتها سواء مع الأقارب أو مع الجيران من أجل أن تتكيف مع وضعها الجديد فبحكم عملها أصبحت تربطها علاقات متعددة مكنتها من معرفة أكثر بالحياة و المسائل الاجتماعية، ففي ظل التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية التي أحدثها و التحديث أصبح مفهوم التنمية الشاملة مقرون بتنمية المرأة في مختلف مجالات الحياة و لعل دخولها إلى سوق العمل أحد عوامل تحقيق التنمية، و لكن خروج المرأة إلى العمل و خاصة المتزوجة التي لها أطفال جعلها تتخبط في جملة من المشاكل نتيجة تعقد دورها خاصة دورها الطبيعي - الأمومة- الذي يستدعي كل الاهتمام و التركيز و الجهد لذلك أصبحت المرأة اليوم في حاجة ماسة إلى أقاربها و جيرانها من أي وقت مضى بحيث حتم عليها عملها الوظيفي ترك أبناءها خاصة الصغار لممارسة عملها طيلة ساعات خلال اليوم، فاضطرت إلى وضع أبناءها عند الجيران أو عند الأهل و الأقارب إذا كانوا يقطنون في نفس الحي.

**د - عمل الزوجة يؤدي إلى مشكلات مالية بين الزوجين:** و ذلك عندما لا يتفقان على مساهمة كل منهما في نفقات الأسرة أو لا يفي أي منهما بالتزاماته المالية فقد يريد الزوج أن تنفق الزوجة راتبها على الأسرة و يدخر راتبه في البنك أو يصرفه على شهواته و ملذاته و تمتنع الزوجة عن الإنفاق على الأسرة من مرتبها لأنها غير مسؤولة عن ذلك، و تصرف راتبها على مظهرها و لبسها و يصبح عملها عبئا نفسيا على زوجها، دون أن يكون له مردود اقتصادي مناسب، و تكثر الخلافات الزوجية و حسب فرحات (2012: 131)" أن خروج المرأة إلى العمل يلقي على الأسرة نفقات إضافية كثيرة حيث أن المربيات اللواتي يرعين الأولاد في حالة غياب أمهاتهن يستدعين تكلفة في ميزانية الأسرة كما تستدعي الحضانات التي ترسل إليها الأولاد الصغار أيضا تكلفة أخرى إضافة إلى أجور الخدم الذين يسهرون على تنظيف الملابس و الحجرات و القيام ببعض شؤون المنزل أما اللواتي لديهن أطفال رضع فتضطر العاملة منهن إلى شراء الألبان الصناعية البديلة و هذه تكلفة أخرى تضاف إلى ميزانية الأسرة و من ناحية المنظور الاقتصادي".

**هـ - زيادة معدلات الطلاق:** يرجع الباحثون ارتفاع معدلات الطلاق في المدن عنها في الريف إلى عمل المرأة الذي جعل الزوجة لا تتحمل تأزم علاقتها بزوجها و تسعى إلى فصم العلاقة الزوجية و الطلاق لأسباب بسيطة لشعورها بالاعتماد على النفس و عدم التبعية للزوج.

## 2- تأثير زواج المرأة على الحياة المهنية:

بالإضافة إلى أن عمل المرأة يجعلها عرضة للعديد من المشاكل الأسرية فهناك أيضا مشكلات تتعلق بالجانب المهني كون المرأة عاملة و ربة بيت في آن واحد فهي تواجه العديد من المشكلات فتضعف من عملها و إنتاجيتها و تضر بالمجتمع، وقد أشار الحسن (2008: 85): إلى بعض المشكلات:

## 1- مشكلة هبوط المستوى التعليمي و تدني إنتاجية المرأة العاملة: إن تعلم المرأة من

العوامل المهمة التي تساعد في الخروج إلى العمل و تحررها من القيود و المعوقات التي تؤدي إلى جمودها و تخلفها لإضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع، فمستوى تعليم المرأة و نظرتها إلى الحياة، و اعتمادها صنع العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها و بالتالي في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل. لكننا نلاحظ بأن المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي و العلمي بالرغم من انتشار الثقافة و التربية و التعليم بين النساء خصوصا بعد عقد السبعينات من القرن العشرين، فهي ما تزال جاهلة بأمر كثير و تتعلق بالاقتصاد و التدبير المنزلي و طرق إنفاق الدخل و الحفاظ على مستوى اقتصادي معين، كما أنها تفتقر المعلومات المتعلقة بالادخار و الانتشار و أهميتها للاستخدام و معدل دخل الفرد، لكن عدم تسلح المرأة بالثقافة و المعرفة يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الإنتاجي و الخدمي على أكمل وجه و التوفيق بين أدوارها الاجتماعية و الوظيفة المختلفة، و هذه الحقيقة تؤكد لنا الدراسات التي أجريت في المجتمعات المتقدمة و النامية حول أثر التعليم في زيادة الإنتاجية حيث تؤكد هذه الدراسات بأن عملية نشر التعليم و مكافحة الأمية هي عملية مربحة اقتصاديا بجانب كونها ضرورة تحتمها الأوضاع السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية إلى جانب كون التعليم يساعد على مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات رفع كفاءتهن الإنتاجية و توسيع مداركهن و قابليتهن على أداء العمل و تحمل مسؤولياته.

تعاني المرأة العاملة من عدم معرفتها بطبيعة و نوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلّة تدريبها في مجال مهنتها و عدم اهتمام الإدارة و المسؤولين و المشرفين على العملية الإنتاجية و الخدمية بتثقيف و زيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية و دورات التقوية كل حسب مهنتها و تخصصها. إن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة إيجابية تقف حائلا أمام انطلاق المرأة في مجال عملها و يشكل سببا من أسباب تدني إنتاجيتها، إذن للمؤهلات الثقافية و العلمية التي تتمتع بها المرأة أهميتها في زيادة الإنتاجية.

2- مشكلة مواظبة المرأة على العمل: إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمية يؤثر في الإنتاج عما و نوعا، و الغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنه عدم قدرة الفرد أو مجموعة الأفراد على الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل، إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات في القطر العراقي، و تعاني الإدارات و المسؤولون عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو بالمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها، و تظهر هذه بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات غير المتزوجات، و هذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة و مكوثها في البيت و قيامها بالواجبات المنزلية و المسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة و حضورها للعمل، و يلعب نوع العمل و ظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات المتزوجات، فعدم ملائمة ظروف العمل و تناقضها مع الواجبات و المهام المنزلية و ترك الأطفال في المنازل دون رعاية و اهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية و يدفعن إلى التسرب و الانقطاع عن العمل لفترات طويلة.

و هذا ما أشارت إليه فرحات (2012: 131) إلى أن إنتاجية المرأة ضعيفة إذا ما قورنت بإنتاجية الرجل لأسباب التالية:

- 1- كثرة الإجازات التي تمنح للمرأة من جراء الولادة و ما تسببها من مضاعفات يجعل إنتاجية يوم عمل المرأة أقل بمراحل من إنتاجية يوم عمل للرجل، و لقد أشر القرآن الكريم إلى أم الحمل و الولادة في قوله تعالى: " حملته أمه وهنا على وهن و فصاله في عامين "
- 2- تعب المرأة أثناء فترة الحيض يجعل إنتاجيتها قليلة و ضعيفة جدا إذا ما قورنت بإنتاجية الرجل و يقول علماء الطب أن النساء في هذه الحالة يتعرضن إلى آلام شديدة و هذا ما يسبب انخفاضاً في أدائهن و إنتاجيتهن.
- 3- كثرة الإجازات التي تمنح للمرأة لرعاية الطفل أو لمرافقة الزوج تقلل من خبرتها و مهارتها في أداء العمل لأن الانقطاع المتكرر عن العمل يضعف الخبرة.
- 4- يؤدي خروج المرأة إلى العمل إلى زيادة تكاليف المعيشة على المستوى القومي، و هذا يتمثل في إيجاد صناعات الأغذية المحفوظة و المشروبات المحفوظة و بعض الملابس الجاهزة و هذه الصناعات و ما في حكمها تزيد إلى أسعار بعض المأكولات و



المشروبات و الملابس كما يمكن توفر هذه الزيادة لو أن المرأة استقرت في البيت و قامت بهذه الصناعة.

5- يؤدي التكوين العاطفي للمرأة إلى التهاون نسبيا في اتخاذ قرارات العقاب ضد العاملين المخالفين و المقصرين و المهملين مما يؤدي إلى كثير من الأحيان إلى ضعف الإنتاجية.

### 3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين:

إن توافر العلاقة المهنية و الاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي على الإداريين و المسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم و بين العاملات و الموظفات ضمنا لاستمرار المرأة العاملة في عملها و إطاعتها الأحكام و القوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية و الخدمية.

إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها و بين الإدارة و المسؤولين فالإدارة في الأعم لا تراعي ظروف المرأة العاملة و لا تحترمها و لا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، و أنها تمارس سياسة الضغوط و العقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل و مزاولته كيفما كان، رد على ذلك عدم إعطاء الحوافز و المكافآت المادية و المعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل و الإبداع فيه و بذل الجهود لقهر معوقاتهم ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل و القيام به على أحسن صورة ممكنة.

و عليه يمكن القول بأن المرأة كونها أم و عاملة تقع على عاتقها العديد من المشاكل الأسرية و المهنية تؤثر عليها و تكون عائقا أمام تطور عملها و زيادة إنتاجيتها و رفع مستواها في أداء العمال و تحقيق أهداف أسرتها و نجاحها، و أداء الزوجة لهذين الدورين الاجتماعيين في آن واحد ليس بالأمر السهل إنما تكون عرضة للعديد من المشاكل و لكن ليس عمل الزوجة ذو جانب سلبي فقط بل له أيضا العديد من الجوانب الإيجابية.

### 9- العلاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري:

إن فشل الفرد في التوافق و التكيف مع أعبائه الكثيرة و خاصة المتعارضة ستقوده للوقوع فريسة سهلة للإرهاك النفسي و خاصة المرأة الزوجة و العاملة في نفس الوقت التي تكون عرضة للمهام المتعددة داخل المنزل و خارجه أي في بيئة العمل، فمحاولة منها إلى الموازنة بينهما يمكن ان يعرضها إلى العديد من المشاكل على المستوى الوظيفي و الأسري.

فهناك دراسة قامت بها الدكتورة **بثينة قنديل** التي أجرت مقارنة بين أبناء الأمهات العاملات و غير العاملات من حيث بعض مظاهر شخصيتهم و كانت اهم نتائج هذا البحث أنها توصلت ان: تكيف أبناء العاملات يقل كلما زاد غياب الأم اليومي عن خمس ساعات.لم يظهر البحث أن لنوع الأم البديلة تأثير على تكيف الأطفال أي لا يوجد فرق بين الأطفال الذين يتركون في رعاية الأقارب و اولائك الذين يتركون في رعاية الخدم. و خلصت الدراسة إلى أن هناك فروق واضحة من حيث درجة توافق الأطفال لصالح النساء غير العاملات.

و بما أن خروج المرأة للعمل قد يؤدي إلى نتائج سلبية على تربية الأطفال خاصة من ناحية توليد القلق و عدم الطمأنينة لديهم و هذا يعني إذن تصدع في بناء الأسرة ،ذلك لأن المرأة العاملة إن لم تكن قادرة على القيام بوظيفتها كزوجة و أم بشكل طبيعي قد يسبب لها عدم التوازن الأسري.

إن غياب الأم الطويل بالنهار و ابتعاد عن طفلها يؤدي إلى تقصير في إشباع حاجات الحب و الرعاية و الحنان لديه خاصة في فترة الطفولة الولي و هناك إعتقاد شائع بأن انفصال الطفل لمدة طويلة عن الأم أثناء السنوات الولي من حياته يعتبر أول أسباب الشخصية الجانحة.

و تختلف الآراء بين الباحثين و المفكرين بين مؤيد و معارض لعمل المرأة ففي دراسة وقعت على عينات من طلاب الشرق العربي، اتضح منها ان جميع طالبات العراق و مصر و لبنان يوافقن على العمل قبل الزواج في حين ابدى (97 %) من الشبان عدم اعتراضهم على ذلك، لكن لم يوافق (41%) منهم على اشتغال الفتاة بعد الزواج بينما بلغت نسبة الفتيات اللاتي لم يوافقن على العمل بعد الزواج (24%) فقط، و في دراسة أخرى عن المرأة العاملة في الاستمرار في العمل بعد الزواج، تبين أن (80%) من النساء العاملات يعتبرون الزواج و التفرغ للأسرة نهاية المتاعب و فرصة للراحة من مشاق العمل في حين أجابت (38%) منهن بأنهن لا يستطعن التوفيق بين العمل و مسؤوليات الأسرة، كما أبدت (36%) منهن عدم القدرة على تحمل مشاق العمل بعد الزواج غير أن (26%) أرجعن سبب انقطاعهن عن مواصلة العمل بعد الزواج إلى عدم موافقة الزوج أو الأسرة.

و من النتائج التي توصلت إليها دراسة الأستاذ **(ف، بن عطية)** عن عمل المرأة بولاية الجزائر (1970) تبين أن هناك (61.5%) من العاملات المبحوثات إلتحقن بالعمل من اجل الحصول على الضروريات الاقتصادية، اما نسبة اللاتي أردن العمل لرفع مستوى معيشتهن

فقد بلغت (20.95%) من العاملات، في حين بلغت نسبة من إلتحقن بالعمل من أجل إشباع رغبتهن في العمل (9.82%) و نسبة من أردن العمل بهدف التحرر (6.21%) من العاملات. (السويدي , 2012 :13)

و بالرغم من ان المرأة اقتحمت ميدان العمل منافسة بذلك الرجل إلا اننا نلاحظ إنتشارها و بشكل كبير في فروع معينة حيث أن من بين أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية هي ارتفاع نسبة مزاولتها لبعض الأسلاك المهنية مثل التعليم و التربية أكثر من 60% (سنة 2007) الصحة 60% (2007) و القضاء أكثر من 36.82% (جويلية 2008)، فقد صرح السيد **عمار سعداني** رئيس المجلس الشعبي الوطني الجزائري في مداخلة ألقاها لجمعية (112) للإتحاد البرلماني الدولي : أن التمدرس الشامل للفتيات و على كافة مستويات التعليم أمرا مضمونا ،كما أن نسبة مشاركة المرأة في عالم الشغل صارت ترتفع بوتيرة معتبرة و باتت النساء تتولين بشكل متزايد مسؤوليات سياسية و اقتصادية و وظائف سامية و في اعلى رتب الوظيف العمومي بوجه خاص ،إضافة إلى ان مثلت النساء الجزائريات عام 2004 ، 69% من الصيادلة و 64% من جراحي الأسنان و 53% من المهن الطبية و 55% من الصحافيين و 54% من الطلبة المسجلين في الطور الثانوي و الجامعي و 45% من أساتذة الطب و 35% من سلك القضاة.

المرأة و حسب هذه الإحصائيات أخذت القسط الكبير من المهام داخل المجتمع منافسة بذلك الرجل،و بالرغم من أن الباحثين يعتبرون أن هناك فروق أساسية بين الرجل و المرأة تقوم أساسا على الفوارق بين طبيعة الذكر و طبيعة الأنثى.

حيث هناك فارق بين وزن الدماغ و وظيفته لدى الرجل و المرأة بإعتباره دليلا بيولوجيا على فارق أساسي بين الجنسين، فقد قيل أن متوسط وزن الدماغ لدى الرجل يزيد بمقدار 100 إلى 200 غرام عن متوسط وزن دماغ المرأة و قد تبين أن بعض تلافيف دماغ الرجل أثقل وزنا من مثيلاتها في دماغ المرأة و هكذا تم استخلاص نتيجة تقول أن قدرات الذكاء لدى المرأة أكثر محدودية أو أكثر اختلافا بشكل من الأشكال عن قدرات الرجل و الخصائص السيكلوجية، حسب وجهة النظر المعادية للمرأة إنما تنبع من الخصائص الجسدية ،فالقدررة على إنجاب الأطفال و الوزن الأخف الذي تتصف به بعض تلافيف الدماغ لدى المرأة تركا علامات لا يمكن نكرانها على شخصية المرأة ،إن لب نفسية المرأة يكمن في حياتها العاطفية المتقلبة من جهة و في حياتها العقلية البسيطة و المحدودة من جهة أخرى فالمرأة اقل أنانية و أكثر قدرة ميلا للمتعة و الانتقام و هذه الصفة الأخيرة لا تقوم

على أساس جسدي بل إنها ترتبط بمسألة التنافس بين النساء على الرجال، كذلك فإن المرأة أقل ميلا لقول الحقيقة وهي تبالغ بسهولة و تميل لتغيير رأيها، و بسبب ميلها للغوص في التفاصيل، فإن غالب ما يغيب عن ناظرها رؤية القضايا الأكثر أهمية، بيد ان هذا النقص في القدرات الفكرية يعوضه أكثر ما يعوضه براعتها و حدسها و بديهيتها.(ناصيف، 1983: 19) هذه الفروق بين الجنسين منذ أن خلق الله الأرض و ما عليها حيث أن سبحانه عز و جل خلق الذكر و الأنثى و فرق بينهما و جعل بينهم مودة و رحمة و جعلهما سكنا لبعضهما في قوله عز و جل: ﴿وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ (الروم 21) و لكن و بحكم ان العالم يتطور و بظهور التكنولوجيا فإن نمط الحياة في المجتمع العربي المعاصر يدفع بالأسر المتحولة نحو إستهلاك و شراء البضائع و السلع المرتفعة الأثمان كالمنازل و السيارات و الألبسة الفخمة، مما يستدعي الاستدانة و تزايد عدد ساعات العمل على حساب العلاقات الحميمة داخل العائلة بين الأصدقاء كذلك في سبيل إثبات الذات و مواكبة المستجدات الحديثة.

فترى الزوج يحصر اهتمامه بالسعي نحو تحسين مستوى معيشته مما يجعله في أغلب الأوقات غائبا عن المنزل و هذا يؤدي بالتالي إلى إضعاف سلطته في المنزل و عدم مشاركته في اتخاذ القرارات و المواقف التي تعترض حياة الأسرة، و هذا الانشغال الدائم للزوج عن المنزل يؤثر بالدرجة الأولى على العلاقة الزوجية حيث يضعف اهتمام بزوجه و مشاطرته إياها الهموم و الأعباء المستجدة عليها مما يولد فجوة عاطفية و حواجز نفسية تهدد متانة العلاقة الزوجية بينهما.

و في حال كانت المرأة عاملة منتجة تساهم في رفع مستوى المعيشة في حياة الأسرة فإن المشاكل تتضاعف بين الزوجين ،حيث تشعر المرأة بالاستقلالية الذاتية و بقوة الشخصية و القدرة على التحصيل المادي و احتلال مكانة اجتماعية مهمة خارج إطار الزواج و يتسع إطار علاقاتها الاجتماعية المهنية و تحتك ببيئات اجتماعية متنوعة مما يجعلها تستغني عن الحياة الزوجية بسهولة إن لم يتحقق لها الإشباع النفسي و العاطفي المطلوب و السعادة الزوجية المرجاة، و قد ساهمت الثورة التكنولوجية و العلمية و المعلوماتية و الإعلامية (بخاصة عبر أجهزة التلفزيون و الأقمار الفضائية و شبكات الانترنت و الحاسوب) في إدخال مفاهيم جديدة إلى ثقافة الأسرة المحولة و شاركتها في عملية التنشئة الاجتماعية لأفرادها.

و هذه المفاهيم الجديدة تربك الأسرة المتحولة "فهي لم تحسم أمرها بعد لجهة ممارسة استقلاليتها الكاملة، و لم تصل إلى حد اتخاذ مواقفها على ضوء مصالحها الذاتية و قدراتها و قناعاتها و هو ما يميز الأسرة النواتية عن الأسرة المتحولة، فتتجاذب و تتخابط بين

المحافظة على التقاليد و العادات أو الإندماج في المستجدات الحديثة من القيم و العادات المختلفة، لهذا التردد و عدم التكيف مع الواقع يتعب الزوجين و يعرضهما لخلافات زوجية مستمرة متقلبة مع أمواج التقاليد الاندماج مع الآخر.

إن الثورة التكنولوجية ساعدت على انحسار العلاقات الاجتماعية بين أفراد الأسرة الواحدة، الأسرة المتحولة و النواتية حيث أصبح الفرد ينشئ علاقة حميمة مع الحاسوب مثلا بدلا من علاقته مع أبويه و يمضي الساعات الطويلة أما شاشات التكنولوجيا بعيدا عن جو أسرته و معاناتها و يختلف من حيث التفكير و الهوايات و الطموح عن اهله و يحتفظ بها لنفسه دون طرحها على الأسرة نتيجة الانشغاقات الحادة في العلاقات الحميمة بين أفراد الأسرة. (رشوان، 2008، 39: 40).

و لكن لا تخلو أي أسرة من المشكلات و الخلافات داخلها مهما كان نوعها و السؤال الذي يطرح نفسه هل عمل المرأة أو بالأحرى الزوجة هو السبب الرئيسي للمشكلات داخل الأسرة؟ و هل المرأة الزوجة تستطيع أداء دورها كأم و ربة بيت و عاملة؟ و هل وجود الضمير المهني يجعلها عرضة لمشكلات نفسية و إهمال لأسرتها و أولادها؟ و هل أدائها لعملها بشكل جيد و رضاها دليل على توافقها الأسري؟ كل هذه الأسئلة سنحاول الإجابة عنها من خلال ما سوف نتوصل إليه من نتائج هذه الدراسة و عن مدى طبيعة العلاقة بين مهنة الأم كعاملة و أم مسؤولة عن بيتها، في أحد قطاعات الصحة العمومية و هو قطاع الصحة – تيارت-.

**خلاصة:**

من خلال إستعراض السابق لأدبيات الدراسة، نخلص إلى أن الأسرة نالت قسطا كبيرا من تعاريف المهتمين بها وأن النظام الأسري هدفه تحقيق التوافق الأسري و الإنسجام وذلك بإنجذاب والميل بين الزوجين وأفراد الأسرة، فقد تعددت الدراسات حول التوافق الأسري وأيضا التواصل الأسري بإعتباره عنصرا هاما في الأسرة حيث تم التعرف إلى العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري والتي كان أهمها وجود الأهداف المشتركة بين أفراد الأسرة كما تم تسليط الضوء على المرأة والعمل وأهم المشاكل التي تعترضها بإعتبارها تؤدي دورين كبيرين وأيضا تأثير زواج المرأة على الحياة المهنية وفي الأخير تقديم لمحة عن العلاقة بين التوافق المهني والتوافق الأسري.

# الفصل الثاني:

## خطوات و إجراءات

### الدراسة الميدانية

الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الأساسية

منهج الدراسة

### 1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات التي ينبغي أن يتبعها الباحث في مجال إجراءات الدراسة الميدانية و تهدف إلى جعل الباحث بعيدا عن الوقوع في الأخطاء أثناء الدراسة الأساسية.

فهي تمكن الباحث من التطبيق الأولي لأدوات القياس.

#### أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على ميدان الدراسة عن قرب.
- التعرف على عينة الدراسة و مقابلتهم.
- التأكد من مدى صلاحية أداة الدراسة من أجل تطبيق الدراسة الأساسية.
- التأكد من صدق و ثبات الأداة.

### 2-حدود الدراسة الاستطلاعية:

أ) **الحدود المكانية:** كان مكان إجراء الدراسة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرحوية – تيارت\_ و التي تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-14 المؤرخ في 2007/05/19 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية، تنظيمها و سيرها، و تتكون من مجموعة من العيادات المتعددة الخدمات و قاعات العلاج تغطي الكثافة السكانية لثماني بلديات ( الرحوية – الجيلالي بن عمار – مشرع الصفا – قرطوفة – واد ليلي – تيدة - سيدي علي ملال).

تتحصر مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرحوية في التكفل بصفة متكاملة و متسلسلة فيما يأتي:

- الوقاية للعلاج القاعدي.
- تشخيص المرض.
- الفحوص بالطب العام و الطب المتخصص القاعدي.
- الأنشطة المرتبطة بالصحة الانجابية و التخطيط العائلي.
- تنفيذ البرامج الوطنية للصحة و السكان.



و بصفة استثنائية أوكلت إلى المؤسسة مهمة استشفاء المرضى على مستوى جناحها الاستشفائي ببلدية الرحوية الذي يعمل على مدار أيام الأسبوع 24/سا/24 سا.

### ب) الحدود الزمانية:

امتدت مدة الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 03 جانفي 2015 إلى غاية 12 جانفي 2015.

### ج) الحدود البشرية:

تمثلت العينة التي طبقت عليها الدراسة الاستطلاعية بـ 25 عاملة متزوجة في قطاع الصحة بالرحوية و التي اختيرت بطريقة قصدية.

### 3- خصائص العينة:

- امرأة متزوجة غير مطلقة
- عاملة بقطاع الصحة بالرحوية – تيارت-

### 4- أدوات و أساليب الدراسة:

#### 4-1 بناء الأداة: ( التوافق المهني):

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها و على المنهج المتبع في البحث و الوقت المسموح به و الإمكانيات المادية المتاحة، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي مقياس التوافق المهني الذي أعده " ماهر عطوة الشافعي" و قد تم التعديل في بعض عباراته لتخدم موضوع دراستنا باعتبار أن الباحث أجرى دراسته على الممرضين و موضوع دراستنا يشمل جميع العاملات في قطاع الصحة.

#### تعريف بالمقياس:

من إعداد: ماهر عطوة الشافعي، رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية كمتطلب تكميل لنيل درجة الماجستير في علم النفس 2002، بعنوان التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و علاقته بسماتهم الشخصية.

- يتكون المقياس من 83 عبارة وهو مكون من سبعة أبعاد و هي:
- الرضا الطبيعية – الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة، الرضا عن النمو المهني
- الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل – الرضا عن الإنتاجية و المقياس في

صورته الأولية أنظر الملحق رقم (04) قبل إجراء التعديل من أجل طبيعة الموضوع و عرض على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس العمل و التنظيم و كانت الموافقة على التعديلات أنظر الملحق رقم (03)

الجدول رقم ( 01 ) يوضح مقياس الإجابة على فقرات المقياس:

التصنيف	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
الدرجة	4	3	2	1	0

الجدول رقم ( 02 ) يوضح العبارات و تعديلها لمقياس التوافق المهني:

العبارة	تعديلها
أفضل أن أطلع على كل ما هو جديد في النواحي الصحية و التمريضية أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة عمل أفضل من التمريض فلن أختارها أعتقد أن عدد الممرضين و الممرضات مناسب أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها " التمريض" اعترز بمهنتي في المستشفى كمرض أعتقد أن المسؤولين يتفهمون للظروف الخاصة بالمرضى. أعتقد أن نظرة الأطباء إلى طبيعة عملي جيدة. أرى أن المستشفى توفر لي دورات تدريبية لزيادة المعرفة التمريضية. أعتقد أن الخدمات المقدمة للمرضى و الممرضات في هذا المستشفى كافية و مناسبة من حيث خدمات (الأكل و الشرب. الترفيه). أشجع أن يكون أحد أبنائي ممرض مثلي.	أفضل أن أطلع على كل ما هو جديد في عملي. أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة عمل أفضل من التمريض فلن أختارها أعتقد أن عدد العمال في القسم مناسب. أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها. اعترز بمهنتي في المستشفى. أعتقد أن المسؤولين يتفهمون للظروف الخاصة بي. أعتقد أن نظرة زملائي إلى طبيعة عملي جيدة. أرى أن المستشفى توفر لي دورات تدريبية لزيادة معرفتي في العمل. أعتقد أن الخدمات المقدمة لنا في المستشفى كافية و مناسبة من حيث خدمات (الأكل و الشرب. الترفيه). أشجع أن يكون أحد أبنائي مثلي في العمل.

## 4-2 أداة ( التوافق الأسري):

بعد مراجعة الآراء المختلفة حول موضوع التوافق الأسري و بحكم قلة الدراسات حول هذا الموضوع قمنا بصياغة استبيان من خلال التعريف الإجرائي للمصطلح و بالإعتماد على مقياس التوافق الأسري الذي أعده عبد الحميد 1986 و مقياس التوافق الزوجي لـ: غراهام سباني **Graham spaiier** للذكر فإن هذا المقياس تم استخدامه في البيئة الجزائرية من طرف الباحثة كلتوم بلميهوب عام 2006 بدراستها بعنوان الاستقرار الزوجي.

و قد قمنا بتصميم هذا الاستبيان بالاعتماد على هاذين المقياسين و أصبح الاستبيان يحتوي على ثلاث أبعاد هي كالتالي:

اشباع الحاجات – مواجهة المشكلات – تحقيق الأهداف و يتكون من 34 عبارة وتكون فيه الإجابة مندرجة من:

موافق جدا ، موافق نوعا ما ، غير موافق ، غير موافق على الإطلاق و أعطيت له الدرجات: 1،2،3،4 على التوالي.

و تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس العمل و التنظيم، والاستبيان في صورته الأولية في الملحق رقم ( 01)

## 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

## الصدق الظاهري: الخاص بالتوافق الأسري:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة بقياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على عدد من المحكمين من أساتذة علم النفس العمل و التنظيم اللذين تفضلوا بإبداء ملاحظاتهم و مقترحاتهم حول عبارات الاستبيان و معايير الإجابة عنها و تم أخذها بعين الاعتبار و قد تم ذكر أسماء المحكومين في الملحق رقم ( 01 )

معامل الإتفاق = عدد الأساتذة المتوافقين  $\times 100$  / عدد الأساتذة المحكمين

الجدول رقم ( 03 ) يوضح العبارات و تعديلها حسب آراء المحكمين بالنسبة  
للاستبيان التوافق الأسري

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
01	- أشعر بالارتياح حين أكون بين أسرتي	- أشعر بالارتياح حين أكون بين أسرتي بعد الانتهاء من العمل
02	- أشعر أن أسرتي يهتما أن أكون بينهم	- أشعر أن أسرتي يهتما أن أكون بينهم بعد الانتهاء من العمل
03	- أرجع لعدم فهمهم لي	- أرجع خلافاتي مع أفراد أسرتي ترجع لعدم فهمهم لي
05	- معظم خلافاتي مع أفراد أسرتي	- يحاوا زوجي التخفيف عني عندما أكون متعبة من العمل
06	- أحاول التخفيف عن زوجي عندما يكون متعبا أو مهموما من العمل	- أشعر أن العلاقة بيني و بين زوجي لا يسودها التفاهم بسبب العمل
07	- أشعر أن العلاقة بيني و بين زوجي لا يسودها التفاهم	- أفضل البقاء مع أولادي على الخروج إلى العمل
08	- أفضل البقاء مع أولادي على الخروج	- أقوم بواجباتي تجاه زوجي و الأولاد و البيت بعد العمل
09	- أقوم بواجباتي تجاه زوجي و الأولاد و البيت	- شارك في نفقات البيت و أساعد زوجي
11	- أقوم بزيارات إلى الأقارب في وقت الفراغ و العطل الأسبوعية	- أساعد زوجي في تحمل الأعباء
23	- أشارك في نفقات البيت و أساعد زوجي في تحمل الأعباء	- أتلقى مشكلة في التواصل مع أولادي
26	- أساعد زوجي في تحمل الأعباء	- أشعر بالسعادة و أولادي بحياتنا الأسرية
27	- لا يستمع إلي أولادي حين	- أجتمع أنا و زوجي و أفراد أسرتي لنتحاور و نتبادل

الحديث	<p>أتحدث إليهم</p> <p>- أنا و أسرتي سعداء بحياتنا الأسرية</p> <p>- أتداول أنا و زوجي في العديد من الأمور</p>	
--------	--	--

**الصدق الظاهري الخاص بالتوافق المهني:**

بعد إجراء صدق المحكمين و قد كانت موافقة أغلبية الأساتذة على التعديلات المجارة أنظر الملحق رقم (03)

**صدق الإتساق الداخلي:**

تم التحقق من صدق الإتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط برسون بين كل عبارات الاستبيان و المجال الكلي بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية برنامج SPSS

الجدول رقم ( 05 ) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان التوافق الأسري

تحقيق الأهداف		مواجهة المشكلات		اشباع الحاجات	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0 ,10	26	0 ,01	13	0 ,36	1
0 ,62	27	0 ,51	14	0 ,42	2
0 ,54	28	0 ,48	15	0 ,37	3
0 ,64	29	0 ,48	16	0 ,54	4
0 ,34	30	0 ,40	17	0 ,20	5
0 ,51	31	0 ,50	18	0 ,08	6
0 ,60	32	0 ,30	19	0 ,48	7
0 ,38	33	0 ,58	20	0 ,26	8
0 ,39	34	0 ,25	21	0 ,33	9
		0 ,23	22	0 ,27	10
		0 ,24	23	0 ,52	11
		0 ,40	24	0 ,15	12
		0 ,34	25		

يبين الجدول رقم (5) أن العبارات 5، 6، 10، 12، 13، 26 عبارات ضعيفة

2-الثبات: يشير الثبات إلى الاتساق و الحصول على نفس النتائج عندما يتم تطبيق الاستبيان أو مقياس في المرة الثانية، أي أنه يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على نفس الظروف.

1- طريقة ألفا كرونياخ:

قمنا بحساب معامل ثبات ألفا كرونياخ باستخدام برنامج spss و الجدول التالي يبين معامل ألفا كرونياخ لمقياس التوافق المهني.

الجدول رقم (06) يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونياخ لمقياس التوافق المهني

أبعاد الاستبيان	معاملات الثبات
رضا عن طبيعة وظروف العمل	0.93**
رضا عن الانتاجية	0.68**
الرضا عن النمو المهني	0.78**
الرضا عن الراتب و الترقيات	0.84**
الرضا عن العلاقة بين زملاء العمل	0.88**
الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة	0.83**
الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل	0.87**
الدرجة الكلية	0.97**

يبين الجدول رقم (6) أعلاه أنه بلغ معامل ثبات القياس 0,94 عند مستوى الدلالة 0.01 و جميع معاملات الثبات عالية فهي تفي بأغراض الدراسة.

معامل ألفا كرونياخ: لاستبيان التوافق الأسري:

الجدول رقم (07) يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونياخ لإستبيان التوافق الأسري

أبعاد الاستبيان	معاملات الثبات
اشباع الحاجات	0,62

0,56	مواجهة المشكلات
0,67	تحقيق الأهداف
0,59	الدرجة الكلية

يبين الجدول رقم (7) أن جميع معاملات الثبات قوية ومعامل ثبات الإستبيان 0,59 في بغرض الدراسة

من أجل زيادة التأكد من ثبات مقياس التوافق المهني و إستبيان التوافق الأسري قمنا بحساب التجزئة التصفية.

## 2- طريقة التجزئة التصفية:

### الجدول (08) يبين قيمة التجزئة النصفية

الأعداد الزوجية	الأعداد الفردية	
0,91	0,87	التوافق المهني
0,71	0,54	التوافق الأسري

يبين الجدول رقم (8) أن قيمة التجزئة النصفية لكل من مقياس التوافق المهني وإستبيان التوافق الأسري كبيرة

## الصدق الذاتي:

هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات و نتأجه كالتالي:

### الجدول رقم (09) يوضح الصدق الذاتي لمقياس التوافق المهني

معاملات الثبات	أبعاد الاستبيان
0.96	رضا عن طبيعة وظروف العمل
0,82	رضا عن الانتاجية
0,88	الرضا عن النمو المهني
0,91	الرضاعن الراتب و الترقيات
0,93	الرضاعن العلاقة بين زملاء العمل



0,91	الرضاعن العلاقةمع المسؤولين و الإدارة
0,93	الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل
0,96	الدرجة الكلية

و الجدول رقم (9) يوضح بأن صدق الأداة مرتفع جدا

الجدول (10) يوضح الصدق الذاتي لإستبيان التوافق الأسري

أبعاد الإستبيان	الجذر التربيعي لألفاكرونيياخ
إشباع الحاجات	0,78
مواجهة المشكلات	0,74
تحقيق الأهداف	0,81
الدرجة الكلية	0,76

الجدول رقم (10) يوضح بأن صدق الأداة لإستبيان التوافق الأسري مرتفع جدا

بعد التأكد من صدق المحكمين و صدق الاتساق الداخلي و التأكد من ثبات إستبيان التوافق الأسري و مقياس التوافق المهني من خلال معامل الارتباط ألفاكرونيياخ.

**1- بالنسبة لمقياس التوافق المهني:** تم استبعاد الفقرات التي لم تصل إلى

مستوى الدلالة الاحصائية و هي كاتالي:

البعد الأول: الرضا عن طبيعة و ظروف العمل: 35، 61، 29

البعد الثالث: الرضا عن النمو المهني: 21، 50

البعد الرابع: الرضا عن الراتب و الترقيات 6، 25، 46

البعد الخامس: الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة: 52 – 53

البعد السادس: الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل: 19، 44، 51

الجدول رقم ( 11 ) يوضح البعد و العبارات التي تنتمي إليه بالنسبة لمقياس التوافق المهني.

العبارات التي تنتمي إليه	البعد
01-02-05-10-14-17-21-34-41-47-48-60-67-68-69	رضا عن طبيعة وظروف العمل
4 - 9 - 16 - 18 - 20 - 33 - 39 - 54 - 59 - 61	رضا عن الانتاجية
3 - 7 - 23 - 28 - 36 - 65 - 66	الرضا عن النمو المهني
11 - 13 - 25 - 29 - 50 - 51 - 52 - 58	الرضا عن الراتب و الترقيات
22 - 27 - 31 - 32 - 38 - 43 - 45	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة
6 - 26 - 30 - 35 - 40 - 42 - 44 - 53 - 55 - 56	الرضا عن علاقة مع زملاء العمل
8 - 15 - 19 - 37 - 63 - 24	الرضا عن الأمن و الاستقرار في العمل

و الجدول رقم ( 11 ) يوضح البعد و العبارات التي تنتمي إليه بالنسبة لمقياس التوافق المهني.

## 2- بالنسبة لاستبيان التوافق الأسري:

تم استبعاد الفقرات التي تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية و هي كالتالي:  
البعد الأول: إشباع الحاجات: 5 ، 6 ، 10 ، 12

البعد الثاني: مواجهة المشكلات 13

البعد الثالث: تحقيق الأهداف 26

## 6- الدراسة الأساسية:

### مجتمع و عينة الدراسة الأساسية:

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع العاملات في قطاع الصحة بتيارت ( رحوية، فرندة ، عين الحديد) و الذي بلغ عددهم ما يلي:

94 عاملة بقطاع الصحة بالرحوية

40 عاملة بقطاع الصحة بفرندة

20 عاملة بقطاع الصحة بعين الحديد.

و اللذين بلغ عددهم بالمجموع 154 عاملة أي ما يقارب 65% من مجموع العاملات.

و كانت العينة قصدية تمثلت في:

- امرأة عاملة متزوجة

- عاملة في قطاع الصحة

- غير مطلقة و لا عازبة

حيث تم توزيع 120 استمارة و تم استرجاع 100 استمارة أي بنسبة % 83,33 هذا نظرا لعدم تجاوب بعض العاملات وأيضا غياب بعضهن بسبب عطلة الأمومة.

أ- حدود الدراسة المكانية و الزمانية

أ - 1 - حدود مكانية:

أجريت الدراسة الأساسية بمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الرحوية و المؤسسة الاستشفائية بفرنندة و عين الحديد بحيث أن العينة كانت قليلة فاضطررنا إلى زيادة عدد المؤسسات الاستشفائية العمومية

أ - 2 - حدود زمانية:

امتد من مدة الدراسة الأساسية ابتداء من 2015/02/03 إلى 2015/02/12.

ب- خصائص العينة الأساسية:

جدول رقم ( 12 ) يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	عدد الدورات تدريبية
64%	64	أكثر من 01
36%	36	لا يوجد
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) تبين لنا أن عينة الدراسة الأساسية من نساء العاملات المتزوجات في قطاع الصحة قد أجريت أكثر من دورة تدريبية بنسبة % 64 أما 36% لم يجرين أي دورة تدريبية.

الجدول رقم (13) يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
75%	75	من 01 إلى 10
35%	35	أكثر من 10
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) تبين لنا أن 75% من النساء العاملات المتزوجات اللاتي أجرينا عليهم الدراسة الأساسية ذات خبرة من سنة إلى 10 سنوات و 35% ذات خبرة أكثر من 10 سنوات أس معظم العاملات ذات خبرة أقل من 10 سنوات

### ج - الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة البيانات بواسطة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss و فيما يلي نستعرض الأساليب الإحصائية المعتمدة.

- حساب التكرارات و النسبة المئوية للتعرف على الصفات الوظيفية
- معامل الارتباط برسون Pearsons لإيجاد العلاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري.

### 7- منهج الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من منهج الذي يعتبر طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المكتسبة و تصنيفها و تحليلها و تنظيرها ( محمد الحسن، 2009:11) فالمنهج يخدم البحث العلمي فلا معرفة علمية بدون منهج و في هذه الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي و الذي يعتبر من الدراسات الوصفية التي تعكس حالة الظاهرة و درجة انتشارها و وجودها, و لا يقف عند جمع معلومات بوصف الظاهرة، إنما يتعدى ذلك إلى تحليلها و كشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها و الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحديد الوسائل الملائمة لتطوير الواقع و تحسينه و في هذه الدراسة نحاول تحديد العلاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة و معرفة درجة الارتباط.

# الفصل الثالث:

## عرض و مناقشة نتائج الدراسة

عرض قراءة و تحليل النتائج

مناقشة و تفسير النتائج

1- عرض قراءة و تحليل النتائج :

1 - 1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

و التي تنص بأنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.

- و للتأكد من صحة هذه الفرضية استخدمنا ( بيرسون ) و الجدول التالي يبين النتائج الحسابية المحصل عليها.

الجدول رقم ( 14 ) يمثل عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

المتغير	الرضا عن طبيعة و ظروف العمل	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.46**	0.01

من خلال الجدول رقم (14) يتضح أن هناك علاقة ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري حيث كان معامل الارتباط 0,46 عند مستوى الدلالة 0,01

أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.

1-2 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

التي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة"

**الجدول رقم ( 15 ) عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:**

المتغير	الرضا عن الراتب و الترقيات	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.39**	0.01

من خلال الجدول رقم ( 15 ) يتضح أن الفرضية حصلت على 0,39 عند معامل الارتباط بيرسون و هذا يعني وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة عند مستوى الدلالة 0,01

**3-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:**

التي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العلاقة بين زملاء العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة".

**الجدول رقم (16) عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:**

المتغير	الرضا عن زملاء العمل	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.47**	0.01

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن الفرضية كان معامل ارتباطها 0,47 عند مستوى الدلالة 0,01 و هذا يعني وجود علاقة ضعيفة بين الرضا عن العلاقة بين زملاء العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.

**4-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:**

التي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العلاقة مع المسؤولين والإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة".



الجدول رقم ( 17 ) عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

المتغير	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.46**	0.01

من خلال الجدول رقم ( 17 ) يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين الرضا العلاقة بين المسؤولين و الإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط 0,46 عند مستوى الدلالة 0,0.

5-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

التي تنص: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم ( 18 ) عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

المتغير	الرضا عن الإنتاجية	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.53**	0.01

من خلال الجدول رقم (18) يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط 0,53 عند مستوى الدلالة 0,01.

6-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

و التي كانت تنص على انه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم ( 19 ) يمثل عرض نتائج الفرضية السادسة

المتغير	الرضا عن النمو المهني	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.45**	0,01

من خلال الجدول رقم ( 19 ) يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط 0,45 عند مستوى الدلالة 0,01.

7-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة:

و التي كانت تنص على انه: توجد علاقة إحصائية بين الرضا عن الأمن و الاستقرار و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم (20) يمثل عرض نتائج الفرضية السابعة

المتغير	الرضا عن الأمن و الاستقرار	مستوى الدلالة
التوافق الأسري	0.50**	0.01

من خلال الجدول رقم (20) يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين الرضا عن الأمن و الاستقرار و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط 0,50 عند مستوى الدلالة 0,01.

8-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:

و التي كانت تنص على انه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم (21) يمثل عرض نتائج الفرضية الثامنة

المتغير	إشباع الحاجات داخل الأسرة	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0.41**	0.01

من خلال الجدول رقم ( 21 ) يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية ضعيفة بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط 0,41 عند مستوى الدلالة 0,01.

9-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية التاسعة:

و التي كانت تنص على انه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواجهة المشكلات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم ( 22 ) يمثل عرض نتائج الفرضية التاسعة

المتغير	مواجهة المشكلات داخل الأسرة
التوافق المهني	0.02

من خلال الجدول رقم ( 22 ) يتضح أنه لا توجد علاقة بين مواجهة المشكلات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط ضعيف 0,02 و هذا يعني عدم وجود علاقة بين مواجهة المشكلات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.

10-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية العاشرة:

و التي كانت تنص على انه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم ( 23 ) يمثل عرض نتائج الفرضية العاشرة

المتغير	تحقيق الأهداف في الاسرة	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0.57**	0.01

من خلال الجدول رقم ( 22 ) يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية متوسطة بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل الارتباط 0,57 عند مستوى الدلالة 0,01.

عرض نتائج الفرضية العامة:

و التي كانت تنص على ان :هناك علاقة بين التوافق الأسري و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة."

الجدول رقم ( 24 ) يمثل عرض نتائج الفرضية العامة:

المتغير	التوافق الأسري	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0.55**	0.01

بناء على النتائج المحصل عليها و الظاهرة في الجدول رقم (24) يتضح أن الفرضية " هناك علاقة بين التوافق الأسري و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة" قد تحققت عند معامل الارتباط 0,55 و مستوى الدلالة 0,01

و عليه توجد علاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.

**الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,46 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,39 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العلاقة مع العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,47 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية الرابعة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا العلاقة مع المسؤولين والإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,46 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية الخامسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,53 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية السادسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,45 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية السابعة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأمن و الاستقرار و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,50 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية الثامنة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط 0,40 و مستوى دلالة 0,01.

**الفرضية التاسعة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواجهة المشكلات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة حيث كان معامل ارتباط 0,02.

**الفرضية الثامنة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط  $0,40$  و مستوى دلالة  $0,01$ .

**الفرضية العاشرة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة تحققت عند معامل ارتباط  $0,57$  و مستوى دلالة  $0,01$ .

## 2- مناقشة و تفسير النتائج:

### 1-2 مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على أنه :

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة "

و من خلال الجدول رقم (14) الذي سبق عرضه أن معدل الارتباط هو  $0.46$  عند مستوى دلالة  $0.01$  وهذا يعني وجود علاقة بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة لان قدرة الفرد على التكيف لظروف و مطالب العمل إنما تعني ان يتكيف مع روتين العمل و الظروف الفيزيائية التي تحيط به و أن يدرك رغبته الصادقة في العمل و قدرته على أدائه سويا و بالتالي يؤثر سلبا أو إيجابا على أسرته . وهنا نجد انه يوجد علاقة بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة و لكن بشكل متوسط و لكن المهم انه يوجد علاقة

و ان العاملة في قطاع الصحة تحس بالراحة والاطمئنان للظروف المحيطة بها وهذا ما لمسناه من خلال إجرائنا لمقابلة مع العاملات حيث لا حظنا ارتياح كبير للظروف المحيطة بالعمل و بحكم أن قطاع الصحة يحظى بالعناية الكبيرة من الاهتمام و التقدير .

و عليه فان العاملة في قطاع الصحة عندما تكون الظروف المحيطة بها جيدة وتبعث بالراحة النفسية و الرضا فان ذلك ينعكس على أسرته و بالتالي توجد علاقة بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة.

**2-2 مناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثانية :**

تنص الفرضية الثانية على أنه :

"توجد علاقة ارتباطية بين الرضا بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الاسري لدى العاملات في قطاع الصحة "

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) الذي سبق عرضه ان معامل الارتباط هو 0.39 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يعني و حدود علاقة ضعيفة بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة لان الفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق اكبر قدر ممكن من المال حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين اجره هذا حسب النظرية المادية. كما ان العامل يسعى إلى بذل المزيد من الجهد اذا كان يحس بقيمة العمل الذي يقوم به و لكن و بطبيعة الحال فان اي فرد يعتبر الجانب المادي ضروري من اجل زيادة و رفع المستوى فالجانب المعنوي و حده لا يكفي و عليه فانه يوجد علاقة بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الأسري بحيث ان العاملة في قطاع الصحة كلما أحست برضا عن راتبها و عن الدخل المادي فان ذلك يؤثر على نفسياتها و يبث فيها روح العمل و ينعكس على أسرتها ، لان المرأة العاملة في قطاع الصحة تسعى الى تطوير مكانتها الاجتماعية من خلال عملها و ابراز مكانتها و ظهر ذلك من خلال طرح بعض التساؤلات على العاملات و عن الدوافع التي جعلتهن يخترن هذا القطاع دون غيره و باعتبار انه قطاع هام و حساس في المجتمع الجزائري خاصة كما اعربت بعض المباحثات عن ارتياهن العمل داخل قطاع الصحة وان الدخل مناسب فيما اشكت بعض العاملات من نقص الدخل و انه غير مكافئ للجهد المبذول من طرفهن و ان سبب خروجهن الى ميدان العمل عامة هو الجانب المادي و بالتالي فهن غير راضيات عن رواتبهن ، و لكن الانسان بصفة عامة يطمح الى المزيد دائما . و نتائج هذه الفرضية تتفق مع دراسة عبد الخالق 1982 الذي توصلت دراسته الى ان اهم العوامل التي تحقق للرضا الوظيفي الاجر و الحوافز المادية و الاحساس بتقدير لما يتم عمله و انجازه.

و عليه هناك علاقة بين الرضا عن الراتب و الترقيات و التوافق الاسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

**2-3 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :**

تنص الفرضية الثالثة على أنه :

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عن العلاقة مع زملاء العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة . "

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) الذي سبق عرضه ان معامل الارتباط هو 0.47 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يعني وجود علاقة متوسطة بين الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل و التوافق الاسري لدى العاملات في قطاع الصحة و هذا يعني وجود ارتباط بين العلاقات الشخصية و تبادل المعلومات و الخبرات و التعاون في حل المشكلات و العلاقة مع زملاء العمل و التوافق الاسري . حيث ان العلاقات الحسنة و الجيدة تساعد على تطور العمل و الإحساس بالراحة و بالتالي ينعكس على الأسرة بالإيجاب حيث ان العاملة في قطاع الصحة اذا كانت تحس بالراحة النفسية و العلاقات الطبية و الحسنة بين زملائها في العمل و التقدير و الاحترام فان ذلك ينعكس على أسرتها . بحيث ان الصداقات في العمل تبعث على التشجيع الذي يعيد التوازن الذاتي الداخلي الذي ينعكس بدوره على الخارج هذا الخارج الذي يمثل دائما انعكاسا لما يدور داخل عملها من خلال إقامة علاقات طيبة و حسنة مع زملائها حيث تم ملاحظة بان معظم العاملات في قطاع الصحة ذات علاقة جيدة مع بعضهن البعض و كأنهن عائلة واحدة ومن خلال إجراء المقابلة معهن صرحن بأنهن يقمن في مبنى واحد من اجل العناية بأطفالهن و بالتالي تساعد الواحدة الأخرى في الاهتمام و تقديم السند والدعم لبعضهن البعض ، و عليه فانه توجد علاقة بين الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

#### 4-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

تنص الفرضية الرابعة على أنه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) الذي تم عرضه ان معامل الارتباط هو 0.46 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يعني وجود علاقة متوسطة بين الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة بحيث ان العاملة في قطاع الصحة يزيد توافقها الأسري إذا كانت العلاقة جيدة بينها و بين المسؤولين و الإدارة زاد التوافق الأسري لديها خاصة وان قطاع الصحة يهتم كثيرا بمورده البشري باعتباره حساس و هذا حسب ما صرحه رئيس المصلحة الخاصة للأطباء . وهذا يوافق مع دراسة "عمار مانع" 2001 التي كشفت دراسته على ان انخفاض اجور النساء العاملات إضافة إلى انعدام فرص الترقية و ضعف التأهيل المهني و المعاملة السيئة من قبل المشرفين وكل هذه الظروف تعيق اندماج و توافق المرأة العاملة مع عملها و عليه فانه يوجد علاقة بين الرضا عن العلاقة مع المسؤولين و الإدارة و التوافق الأسري في قطاع الصحة .



**5-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :**

تنص الفرضية الخامسة على أنه :

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية من الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة ."

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) الذي سبق عرضه ان معامل الارتباط هو 0.53 عند مستوى دلالة 0.01 و هذا يعني و جود علاقة متوسطة بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات لقطاع الصحة .

حيث أن العاملة في قطاع الصحة و باعتبار أن عملها الإنساني تبذل جهدا أكبر من أجل إرضاء الناس و تقديم مختلف الطلبات لهم و بالتالي فإن العاملة في قطاع الصحة أنها اختارت هذه المهنة بحكم الميول المهنية فإن العاملة تكون راضية بعملها حيث ان الميل يعتبر استجابة نحو نشاط معين و هذه الاستجابة تصطبغ الوجدانية و التعبير الذاتي و هذا ما يمكن استنتاجه عن طريق الملاحظة أو السلوك الذي يمكن أن يفسر الحب او الكراهية و عليه فإن العاملة في قطاع الصحة تجسد حبها لمهنتها عن طريق تحسين و تطوير وزيادة إنتاجيتها و تجسيد ذلك من خلال سلوكها و تعاملها مع المرضى .

و عليه ومن خلال مجموعة من الملاحظات فان طرق تعامل العاملات في قطاع الصحة تختلف من عاملة إلى أخرى و ذلك حسب سماتها الشخصية طبعاً و عليه يمكن القول بأنه توجد علاقة بين الرضا عن الإنتاجية و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

**6-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة :**

تنص الفرضية السادسة على أنه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) الذي سبق عرضه من ان معامل الارتباط هو 0.45 عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني وجود علاقة متوسطة بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

اي ان العاملات في قطاع الصحة راضيات عن الدورات التدريبية و الدراسية و الاجتماعات العلمية التي تقام داخل عملهم . حيث كانت النسبة المئوية للدورات التدريبية

تمثل % 64 ، و عليه فان عدد الدورات التدريبية و حسب ما ادلت به المبحوثات هي في المستوى المطلوب و ان الإدارة تجري دورات تدريبية كلما دعت الضرورة الى ذلك خاصة للمرضين المتخرجين من المدارس الخاصة . و عليه فانه يمكن القول بان الدورات التدريبية و الندوات العلمية التي تقام مناسبة للعاملات و بالتالي تجعلهن متوافقات مع العمل و ينعكس ذلك على الأسرة .

و عليه توجد علاقة بين الرضا عن النمو المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

## 7-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السابعة :

تنص الفرضية السابعة على أنه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الامن و الاستقرار و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) الذي تم عرضه أن معامل الارتباط هو 0.50 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يعني وجود علاقة متوسطة بين الرضا عن الأمن و الاستقرار و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

كما ان العمل في قطاع الصحة يتميز عن غيره من القطاعات بالأمن وذلك حسب إجراء المقابلة مع المبحوثات التي صرحن بان اختيار العمل في قطاع الصحة بسبب توفر الظروف الملائمة من ناحية الاستقرار و الأمن كما ان العمل يكاد ان يكون احدى طرق العلاج النفسي و عليه فان إحساس العامل بالأمن و الاستقرار يجعله يحس بالرضا و الولاء للمنظمة التي يعمل بها و ينعكس على أدائه لعمله وبالتالي تحقيقه التوافق و عليه فان الامن و الاستقرار يعتبر عنصر هام يجعل العاملة في قطاع الصحة تحس بالراحة النفسية وبالتالي ينعكس ايجابا عليها و على أسرته إذن توجد علاقة بين الرضا عن الامن و الاستقرار و التوافق الاسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

## 8-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثامنة :

تنص الفرضية الثامنة على أنه :

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة" .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) الذي سبق عرضه ان معامل الارتباط هو 0.41 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يعني وجود علاقة ضعيفة بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة حيث ان التوافق يعمل على تخفيف التوتر وذلك من خلال الاعتدال في الإشباع العام لا دافع واحد على حساب دوافع أخرى ، فالشخص المتوافق توافقا سيئا او ضعيف هو الشخص غير الواقعي والذي يسعى الى إشباع حاجاته و دوافعه او يضحى باهتماماته و اهتمامات الآخرين وذلك لإشباع حاجة حالية شديدة و ملحة، كما أن الأحداث النفسية تعمل على استبعاد دلالات التوتر التي قد تعيشها العاملة في قطاع الصحة وبالتالي تعديلها الى مستوى معين و هو المستوى المناسب لحياتها فالعاملة في قطاع الصحة تقوم بسلوكات بدافع معين نحو الهدف الذي يشبع ذلك الدافع و بالتالي فان اي استجابة معينة توصلها الى هدفها و إشباع حاجاتها و دوافعها لان اشباع الحاجات شرط أساسي من شروط وصول التوافق الذي يحقق الاستقرار النفسي و عليه توجد علاقة بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.

## 9-2 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية التاسعة :

تنص الفرضية التاسعة على أنه :

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواجهة المشكلات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة".

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) الذي سبق عرضه ان معامل الارتباط 0.02 وهذا يعني عدم وجود علاقة أي أن المشاكل التي تعترض المرأة العاملة داخل الأسرة لا تؤثر على توافقها المهني ، اي المرأة العاملة في قطاع الصحة تقوم بمعالجة مشاكلها داخل محيط الأسرة وذلك يختلف و طبيعة سمات الشخصية فنجد بعض العاملات يقمن بصب ما يعترضهن من مشاكل بمحيط العمل مما يجعلهن غير متوافقات في عملهن و هذا يتفق مع دراسة "ماهر عطوة الشافعي 2002 " حيث كانت نتائج دراسته تشير إلى انه كلما توفرت السمات الشخصية لدى افراد العينة . يقصد بها في دراسته الممرضات فانه يزداد مستوى التوافق المهني لديهن اي عامل السمات الشخصية له دور كبير في زيادة مستوى التوافق المهني و عليه فان معالجة المشاكل تختلف من فرد لآخر وذلك حسب سماته الشخصية .

وهذا يتفق مع دراسة " كاميليا عبد الفتاح 1984" التي توصلت ان عمل المرأة يحقق لها اشباعا نفسية و اجتماعية تتعلق بالأهمية و المكانة و الشعور بالقيمة و أيضا يساعدها على الاستقرار النفسي و النضج الانفعالي للأطفال كما توصلت أيضا إلى أن عمل المرأة يحقق لها الامن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية و المتوهمة التي تثير في نفسها

المخاوف بالنسبة لمستقبلها و مستقبل أولادها و عليه فانه لا توجد علاقة بين إشباع الحاجات داخل الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.

## 10-2 مناقشة الفرضية الجزئية العاشرة :

تنص الفرضية العاشرة على أنه :

توجد علاقة ذات إحصائية بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة .

نلاحظ من خلال الجدول (23) الذي تم عرضه أن معامل الارتباط هو 0.57 عند مستوى الدلالة 0.01 و هذا يعني وجود علاقة متوسطة بين تحقيق الأهداف في الأسرة و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة .

حيث أن العاملة في قطاع الصحة لها أهداف مشتركة و قدرة على التفاهم و الاتفاق مع أفراد أسرتها و الاهتمام بتوفير الرعاية للأطفال و أيضا الحوار يعتبر مفتاح الانسجام بين الزوجين حيث ان نقل الأفكار و المشاعر و الرغبات المتبادلة بينهم ينعكس على الأطفال فالتواصل الجيد هو مفتاح سحري لكل علاقة زوجية إيجابية ، و عليه فان نجاح الأسرة و تحقيق التوافق يكون من خلال تحقيق أهدافها داخل الأسرة فهذا ينعكس على عملها وبالتالي تحقيق التوافق المهني وهذا ما أظهرته دراسة "خوجة سعاد 1983" التي اكتشفت ان عمل المرأة خارج المنزل بعيدا عن الأسرة يساعدها على التطور الايجابي لوضعية المرأة في المجتمع الجزائري ، و ناقضت هذه الدراسة دراسة "البروفيسور روم 2001" التي اظهرت ان عمل المرأة يترك اثر سلبي على قدرة الأطفال على الكلام او التحدث وخاصة في السنوات الثلاث الاولى كما أكد من خلال نتائج دراسته ان مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على و جه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في اسرة تقليدية ، أما الأطفال الذين تبقى أمهاتهم في المنزل لسنتين او ثلاث على الأقل بعد الولادة فيتمتعون بمكاسب إدراكية جوهريّة و عليه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الأهداف و التوافق المهني لدى العاملات في قطاع الصحة.

## 11-2 مناقشة الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه :

هناك علاقة بين التوافق المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

-نلاحظ من خلال الجدول (24) الذي سبق عرضه أن معامل الارتباط هو 0.55 عند مستوى دلالة 0.01 و هذا يعني و جود علاقة طردية بين التوافق المهني و التوافق الأسري لدى العاملات في قطاع الصحة .

أي أن العاملة في قطاع الصحة متكيفة مع ظروف العمل و راضية عن طريقة انجازه و متوافقة مع العمل و راضية بالدخل و هذا ما تم الاستدلال عليه من خلال أن التوافق المهني يمثل الرضا عن العمل و الإرضاء ، الرضا يشمل مختلف جوانب بيئة العمل كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته و الإرضاء يتضح من إنتاجه و كفاءته و هذا ما ابرزته مدرسة العلاقات الإنسانية التي أظهرت بان سعي الفرد لإحداث التوافق مع البيئة المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات و تمثلت في الاستقرار ، تحقيق الأمن الوظيفي ، تحقيق الانتماء ، إبراز المواهب و الكشف عن إبداعاته و المشاركة في اتخاذ القرارات و بالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق الإشباع السابقة و عليه و بما ان جميع أبعاد التوافق المهني تحققت فهذا يعني ان هناك توافق مهني لدى العاملات في قطاع الصحة وهنا كلما زاد توافق المرأة العاملة مع عملها زاد توافقها الأسري و هذا يتفق مع دراسة "رجاء صبحي الحطاب 2010" التي كشفت دراستها عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين التوافق الأسري و تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة و أوصت دراستها بضرورة توفير خدمات و ظروف مناسبة في العمل تراعي خصوصية الزوجات العاملات ، و أيضا دراسة " لي 1977" التي تؤكد على و جود علاقة ايجابية بين العمل و الرضا الزوجي بحيث أظهرت نتائجها بان المرأة العاملة قادرة على تحمل المسؤوليات و مواجهة الصعاب و ايضا ان المرأة العاملة اقدر على مساعدة زوجها في الإنفاق و ضمان مستقبل الأسرة و الأولاد عكس ما توصلت إليه "سمية بن عمارة 2008" التي توصلت نتائج دراستها بان صراع الدور يقلل من التوافق المهني و ذلك ينعكس ما اذا كان صراعه ضعيفا و هذا ما يزيد من نسبة توافقه ، و أيضا دراسته "رضا هادي مختار 1997" الذي توصلت نتائج دراسته إلى ان المستوى التعليمي المرتفع للزوجة العاملة يعتبر احد العوامل المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري و أيضا اعتبرت نتائج دراسته ان عدد الاولاد قد يؤثر ايضا على الاستقرار الأسري اما دخل الزوجة و عمرها و وجود الخادمة ليس له تأثير على عدم الاستقرار الأسري ، و أيضا دراسة "مليكة الحاج يوسف 2002" التي تكشف عن عدم قدرة الام العاملة في التوفيق بين العمل المهني و العمل المنزلي يظهر كذلك او يؤدي الى ضعف دورها التربوي و يؤثر على تربية أطفالها كل هذه الدراسات تناقض الدراسة التي قامت بها الطالبة حيث ان نضوج الزوجة عقليا و انفعاليا يجعلها زوجة صالحة حيث أن المرأة العاملة يجب ان تعي الأعباء التي يلقيها عملها الخارجي و أيضا تقدير الزوج و نضوج شخصيته و الاتفاق بينهم على عمل زوجته و على كل الأمور الخاصة بالأسرة وشؤونها و خاصة المالية و مشاركة الزوج في تربية الأولاد وتقديم السند و الدعم لها.

و بما ان النتائج التي توصلت إليها الطالبة دلت على ان العاملات في قطاع الصحة ذات توافق مهني فهذا يساعد على توافقه الأسري حيث أن التقلبات في بيئة العمل و الصراعات يؤدي الى ظهور امراض نفسية تتطلب من المرأة التخلص منها عن طريق افراغ هذه الشحنات من القلق و الغضب داخل محيط الأسرة اما ما يعترض المرأة العاملة في قطاع الصحة من مشاكل داخل الأسرة فهو يبقى في إطار الأسرة و لا يخرج عنها او يؤثر على العمل و أدائه و هذا ما تم التوصل إليه ان العاملات في قطاع الصحة راضيات عن انتجياتهم وعن تطور و نمو العمل.

وعليه بما ان عمل المرأة أصبح حقيقة اجتماعية معترف بها فان على المرأة الوعي بهذا و إحسان استغلال هذه الفرصة الثمينة و ذلك من خلال تطوير عملها و تحقيق ذاتها و رفع مكانتها الاجتماعية و استغلالها في تربية أولادها و مساعدتهم في دراستهم من اجل الوصول إلى مجتمع ناجح و منظمة خالية من المشاكل

خاتمة

## خاتمة:

دخلت المرأة الجزائرية ميدان العمل من بابه الواسع وفي مجالات متعددة من أبرزها مجال الصحة الذي استحوذ على الغالبية العظمى من العاملات، لذلك فإن خروج المرأة للعمل يعتبر من أهم مظاهر التغير والتحول التي يمر بها المجتمع الجزائري وبما أن العديد من الدراسات والأبحاث التي أظهرت أن خروج المرأة إلى العمل يترتب عليه كثير من الآثار المرتبطة بصراع الدور بين عملها و ما تفرضه عليها أسرتها، لذا فإن هذه الدراسة حاولت رصد ما إذا كان خروج المرأة المتزوجة للعمل له آثار سلبية على عملها وبعض أدوارها، كأم ومربية للأطفال ودورها كزوجة، خاصة وأن علماء النفس يؤكدون أن الأطفال بحاجة ماسة إلى عناية و اهتمام وحنان من الأم خاصة في السنوات الأولى من حياتهم، حيث تعتبر العديد من الدراسات أن عمل المرأة المتزوجة يؤثر على الجانب النفسي وبالتالي إهمال لعملها وأسرتها وأنها قد لا تستطيع إدارة شؤونها العائلية كما أنها تتعرض إلى إرهاق جسدي ونفسي مستمرين قد يؤثر على أسرتها وعملها.

ولكن ما توصلت إليه الطالبة من نتائج دل أن المرأة العاملة في قطاع الصحة متوافقة مهنيا وأسريا وأنها تستطيع إدارة شؤونها المنزلية وإدارة العمل دون أي مشاكل كما أنها تستطيع تولي مهام أعلى وذات مسؤوليات أكبر، خاصة في قطاع الصحة الذي يعتبر قطاعا هاما وذو توقيت مناسب ومساعد على الموازنة بين العمل والأسرة.

كما أبرزت هذه الدراسة الدور الكبير الذي أعطي للمرأة بحيث منحها تقديرا لذاتها ومكانتها الإجتماعية كما ساعدها العمل على كسب علاقات كبيرة تساعدها في التوافق مع أسرتها وبالتالي العلاقة متكاملة بين عملها وأسرتها.

كما أن خروج المرأة للعمل وسع دائرة التواصل بينها وبين زوجها من خلال فتح العديد من النقاشات والحوار في أمور متعددة، وساعد ذلك في تحسين العلاقة بينهم وبالتالي ينعكس بالإيجاب على الأطفال وتربيتهم.

وعليه فإن خروج المرأة إلى العمل قد يكون نقطة إيجابية ينبغي المحافظة عليها وتطويرها إلى الأحسن للحصول على بيت آمن ثم أسرة ناجحة فمجتمع متطور.



## الإقتراحات:

في نطاق هذه الدراسة تقدم الطالبة بعض الاقتراحات على النحو التالي:

محاولة الاهتمام بالعاملات وبراحتهم النفسية.

وضع رياض للأطفال داخل المنظمة من أجل إحساس العاملة بالراحة والاطمئنان على أولادها خلال وقت العمل.

القيام برحلات للعاملات من أجل زيادة الفعالية في أدائهم وأيضا إقامة اجتماعات ترفيهية من أجل الترفيه والتخفيف من ضغوط العمل.

تقديم برامج إرشادية ونفسية للأزواج وخاصة المقبلين على الزواج من أجل إمدادهم بمعلومات عن الحياة الزوجية لما لها من تأثير على التوافق و الاستقرار الأسري

الاهتمام وتقديم الدعم للأبحاث العلمية حول المرأة العاملة لأنها ركيزة المجتمع.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أولا : المراجع العربية :

- 1- أبو الغالي ،عطاف محمود وغازي،نادرة،التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري الثانوية.الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية،112،2003،2،17
- 2- أبو عوض ، سليم (2008). التوافق النفسي للمسنين، عمان : دار أسامة للنشر و التوزيع.
- 3- الجوهري ،محمد محمود(2001).علم الإجتماع العائلي،عمان:دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 4- بكار ،عبد الكريم(2011).التواصل الأسري،الرياض:دار وجوده للنشر والتوزيع
- 5- بن عمارة ،سمية(أفريل2013).الحوار الأسري وعلاقته بالإتزان الإنفعالي لدى المراهقين.ورقة مقدمة في الملتقى حول الإتصال وجودة الحياة،ورقلة،الجزائر
- 6- بيومي ،محمد أحمد وناصر،عبد العليم(2005).علم النفس الإجتماعي العائلي،الإسكندرية:دار المعرفة الجامعية
- 7- جودة ،سمير حسين سالم(2009).برنامج إرشادي مقترح لتعزيز التوافق الزوجي عن طريق فنيات الحوار.رسالة ماجستير،الجامعة الإسلامية،غزة،فلسطين
- 8- حجازي،جولتان حسن،فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر الحكومية في الضفة الغربية،الأردنية في العلوم التربوية،120،2013،4،9
- 9- حجازي،سناء نصر(2008).علم النفس الإكلينيكي للأطفال،عمان:دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 10- الحسن ، إحسان محمد(2008).دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر،عمان:دار وائل للنشر والتوزيع
- 11- الختاتنة ، سامي محسن (2012). مقدمة في الصحة النفسية ، عمان : دار حامد للنشر و التوزيع.

- 12- خليل ،محمد بيومي(2000).**سيكولوجية العلاقات الأسرية**،قاهرة:دار قباء للطباعة والنشر.
- 13- الداهري ،صالح حسن(2008).**أساسيات الإرشاد الزواجي الأسري**،عمان:دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 14- الدعدعي ،غزلان شمسي محمد(2009).**الضغوط النفسية والتوافق الأسري والزواجي لدى عينة من آباء وأمهات الأطفال المعاقين تبعاً لنوع ودرجة الإعاقة وبعض المتغيرات الديمغرافية**.رسالة ماجستير،الجامعة العربية،السعودية
- 15- رشوان ،أحمد (2008). **علم اجتماع المرأة ،الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث**.
- 16- رضوان ،سمير جميل(2009).**الصحة النفسية،عمان:دار المسيرة للنشر والتوزيع**.
- 17- زهران ،حامد(1985).**الصحة النفسية،القاهرة :عالم الكتب**
- 18- السويدي، محمد، محاضرات في الثقافة و المجتمع سلسلة دروس العلوم الاجتماعية،10،12 – 07.
- 19- السيد ،عبد الحلیم محمود(1990).**علم النفس العام،القاهرة:دار غريب**
- 20- السيد ،عبد العزيز(1984).**معجم علم النفس والتربية ج1**،الهيئة العامة للشؤون والمطابع الأميرية
- 21- شاذلي ،عبدالحميدمحمد(2001).**التوافق النفسي للمسنين،الإسكندرية:المكتبة الجامعية**
- 22- طه ،فرج عبد القادر(1988).**علم النفس الصناعي والتنظيمي،بيروت:دار النهضة العربية**
- 23- العايب ،سليم وبغدادبي،خيرة(أفريل2013).**التفكك الأسري وأثره على إنحراف الطفل**.ورقة مقدمة في ملتقى الثاني حول الإتصال وجودة الحياة،ورقلة،الجزائر

- 24- عبد الحميد ،أحمد يحيى(1998).**الأسرة والبيئة،الإسكندرية:المكتب الجامعي الحديث**
- 25- عبد اللطيف ،أحمدوالختاتنة،أبو سعد(2001).**سيكولوجية المشكلات الأسرية**، عمان:دار المسيرة
- 26- العبيدي ، محمد جاسم (2009) .**مشكلات الصحة النفسية أمراضها و علاجها، عمان : دار الثقافة للنشر و التوزيع.**
- 27- عوض ،عباس محمود(1999).**علم نفس النمو"الطفولة-المراهقة-الشيخوخة"**،الإسكندرية:دار المعرفة الجامعية
- 28- العيسوي ،عبدالرحمن(1993).**مشكلات الطفولة والمراهقة أسسها الفسيولوجية والنفسية،بيروت:دار العلوم العربية.**
- 29- الغامدي ،محمد سعيد ،عمل المرأة و أثره على بعض وظائفها الأسرية. الأدب و العلوم الانسانية، 09، 1996، 03- 58.
- 30- غنيم،رشادوالسيد،رامخ(2008).**علم الإجتماع العائلي،الإسكندرية:دار المعرفة الجامعية.**
- 31- فحجان ،سامي خليل(2010).**التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.رسالة ماجستير كلية التربية الجامعية الإسلامية،غزة،فلسطين**
- 32- فرحات ،نادية(2012).**عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية،الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ،12، 8-13**
- 33- فهمي، مصطفى(1997).**الأثار النفسية في الحساسية الزائدة وإهمال الذات،القاهرة:مكتبة الأنجلو المصرية**
- 34- القاسم ،بديع محمود مبارك(2000).**علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق،عمان:مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع**
- 35- القذافي ، رمضان (1992). **الصحة النفسية و التوافق، الاسكندرية : دار رواد للنشر و التوزيع.**

- 36- القصاص ،مهدي محمد(2008).**علم الإجتماع العائلي، المنصورة:جامعة**  
الأداب
- 37- القوضي ،عبد العزيز(1952).**أسس الصحة النفسية،مصر:مكتبة النهضة**  
العربية
- 38- الكندري ،أحمد محمد مبارك(1996).**علم النفس الأسري،الكويت:مكتبة**  
الفلاح للنشر والتوزيع
- 39- محامدية ،إيمان(أفريل2013).**المرأة العاملة والعلاقات الأسرية.ورقة مقدمة**  
في الملتقى الثاني حول الإتصال وجودة الحياة،ورقلة،الجزائر.
- 40- محمد الحسن ،إحسان (2009). **مناهج البحث الاجتماعي ،عمان : دار وائل**  
للنشر و التوزيع.
- 41- مرسي ،كمال إبراهيم(1995).**العلاقة الزوجية والصحة النفسية في الإسلام**  
**وعلم النفس،الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.**
- 42- المشعان ،عويد سلطان(1994).**علم النفس الصناعي،بيروت:مكتب الفلاح**  
للنشر والتوزيع
- 43- مقبل ،عبد ربه عايش (2010). **التوافق النفسي و علاقته بقوة الأنا و بعض**  
**المتغيرات لدى مرضى السكري، رسالة الماجستير ،الجامعة الإسلامية ، غزة :**  
فلسطين.
- 44- الميليجي ،عبد المنعم(1971).**النمو النفسي،الإسكندرية:المكتب الجامعي**  
الحديث

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- 45- Losh – Hesselberts, Developement of grander Roles , In  
BM Sussman & SK Steimmetz, Haandbook of marriage and  
Familly, New york : Piemum Press, 1986.pp. 353-563.
- 46- Mark Hutter, The changing familly comparative  
perspective, John Wiley & Sons, New york, Second Edition,  
1981, P252
- 47- Raske, H.G, Divorce , In MB, Sussman & SK Steimmetz,  
Haandbook of marriage and Familly, New york : Piemum Press,  
1986.pp. 597-624.

الملاحق



الملحق رقم (01) يمثل قائمة الأساتذة المحكمين:

عدد الأساتذة	اسم الأستاذ	التخصص
01	بوشريط نورية	علم النفس التربوي
02	براخلية عبد الحق	علم النفس الاجتماعي
03	سماتي حاتم	علم النفس العمل و التنظيم

ملحق رقم (02) تفرغ إستمارة المحكمين المتعلقة بالتوافق الأسري:

الرقم	العبارة	ن.م %
01	أشعر بالارتياح حين أكون بين أسرتي	60%
02	أشعر أن أسرتي يهتما أن أكون بينهم	80%
03	معظم خلافاتي مع أفراد أسرتي ترجع لعدم فهمها لي	80%
04	أحاول التخفيف عن زوجي عندما يكون متعبا أو مهموما من العمل	80%
05	أشعر بالندم في بعض الأحيان على زوجي	80%
06	أشعر أن العلاقة بيني و بين زوجي لا يسودها التفاهم	60%
07	أفضل البقاء معى أولادي على الخروج	60%
08	أقوم بواجباتي اتجاه زوجي و الأولاد و البيت	60%
09	أقوم بزيارات إلى الأقارب في وقت الفراغ و العطل الأسبوعية	80%
10	لا أجد وقتا للخروج في نزهة عائلية	100%
11	أشارك في نفقات البيت و أساعد زوجي في تحمل الأعباء.	80%
12	يساعدني زوجي في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال.	100%
13	يساعدني زوجي في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال	100%
14	كثيرا ما يحدث خلاف بيني و بين أفراد أسرتي	100%
15	تكثر كلمات اللوم و العتاب بيني وبين أفراد أسرتي	100%
16	أعرض إلى النقد من أفراد أسرتي باستمرار على تصرفاتي	80%
17	قلما نقابل أسرتي ما يتعرضها من مشكلات بروح الفريق	100%
18	كثيرا ما يتدخل المقربون لحل المشاكل الأسرية	100%
19	أعاني من كثرة الخلافات بين أفراد أسرتي	100%
20	لأفضل الانسحاب حين يحدث أي خلاف بين أي من أفراد أسرتي	100%
21	أتشاجر باستمرار مع زوجي	100%
22	دائما ما أتشاجر مع زوجي على تصرفات أولادي	100%

%80	لا أحسن التعامل مع أولادي	23
%100	أتلقي مشكلة في التواصل مع أولادي	24
%80	أواجه مشكلة في عدم وجود من يرعى أطفالي أثناء العمل	25
%80	أقوم بإفراغ شحنات الغضب الناجمة عن عملي في محيط الأسرة	26
%80	أشعر بالسعادة و أولادي بحياتنا الأسرية	27
%100	أجتمع وزوجي و أفراد أسرتي لنتحاور و تبادل الحديث	28
%100	لدي أهداف مشتركة مع زوجي	29
%100	أنصت لزوجي جيدا عند حديثه عن همومه و مشاكله في العمل	30
%100	غالبا ما أجلس مع أولادي لمناقشة الأمور التي تخصهم	31
%100	أساعد أولادي في دراستهم	32
%80	أتفاهم مع زوجي حول العلاقة بين الأبناء و طريقة التعامل	33
%100	المستوى الدراسي لأولادي جيد	34

ملحق رقم (03) تفرغ إستمارة المحكمين المتعلقة بالتوافق المهني:

الرقم	العبارة	ن.م %
01	أفضل أن أطلع على كل ما هو جديد في عملي	%100
02	أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة عمل أفضل من عملي فلن أختارها	%100
03	أعتقد أن عدد العمالي القسم مناسب	%100
04	أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة التي أعمل بها	%100
05	أعتر بمهنتي في المستشفى	%100
06	أعتقد أن المسؤولين يتفهمون لظروف الخاصة بي	%100
07	أعتقد أن نظرة زملائي إلى طبيعة عملي جيدة	%100
08	أرى أن المستشفى توفر لي دورات تدريبية لزيادة معرفتي في العمل	%100
09	أعتقد أن الخدمات المقدمة في هذا المستشفى كافية و مناسبة من حيث دماء (الكل، الشرب، الترقية)	%100
10	أشجع ابني أن يكون مثلي في العمل	%100

ملحق رقم (04) يمثل مقياس التوافق المهني في صورته الأولية:

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
01	أعتقد أن واجبات العمل مطلوبة مني محددة وواضحة					
02	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج					
03	أعتقد أن المستشفى توفر لي فرصا جيدة لتحسين طبيعة المهنة					
04	أفضل أن ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
05	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي					
06	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى					
07	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي					
08	أفضل أن أطلع على كل ما هو جديد في النواحي الصحية والتمريضية					
09	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل					
10	أفضل أن ألتزم بالزي الرسمي					
11	أعتقد أن الامكانيات والأجهزة داخل المستشفى متوفرة					
12	أشعر أن راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفى مناسب ويكافئ جهدي					
13	أرى أن زملائي في العمل ينظرون الى طبيعة عملي باحترام					
14	أعتقد أن مؤسستنا يوجد فيها نظام فعال لضبط الرواتب حسب المؤهل					
15	أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة عمل أفضل من التمريض فلن أختارها					
16	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل					
17	أحب أن ألتزم بالعمل المطلوب مني					
18	أعتقد أن عدد الممرضين والممرضات في القسم مناسب					
19	أؤكد أن زملائي يشاركونني					

					ويساعدونني في العمل
				20	أعتقد أن المسؤولين يقدرون أدائي المميز في العمل
				21	أعتقد أن ادارة المستشفى تنظم اجتماعات شهرية علمية
				22	أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة الي أعمل بها التمريض
				23	أعتقد بأني سريع وماهر في أداء عملي
				24	أعتر بمهنتي بالمستشفى كمرض
				25	أعتقد أن راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي في المستشفى الذين لديهم نفس المؤهل غير كافي
				26	أعتقد أن المسؤولين يتفهمون للظروف الخاصة بالمرضين
				27	أعتقد أن الوسائل البصرية (تلفزيون - فيديو - فيلم) متوفرة في المستشفى وفي كافة المجالات الطبية
				28	أعتقد أن وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية
				29	أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملتي مع المرض الإنساني
				30	أرى أن الزيادات السنوية التي تطرأ على راتبي مناسبة لجدول غلاء المعيشة
				31	أعتقد أن زملائي يتعاونون معي في حل المشاكلات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل
				32	أشعر أن المسؤولين يحترمون آرائي واقتراحاتي المهنية
				33	أرى أن العاملين يتبادلون الخبرات في المستشفى والمستشفيات الأخرى
				34	أشعر أن راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به
				35	أشعر أنني غير مرتاح في محيط عملي داخل المستشفى

					36	أشعر أن العلاقات الإنسانية بيني وبين العاملين في المستشفيات
					37	أرى أن المسؤولين يساهمون في حل المشكلات الفنية
					38	أعتقد أن المسؤولين يتابعون المستجدات في مجال الإدارة
					39	أعتقد أن نادرا ما أتغيب عن العمل
					40	أعتقد أن عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني
					41	أشعر أن زملائي يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي
					42	أشعر أن الفرصة متاحة للعاملين في اكمال دراستهم
					43	أرى أن عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة
					44	أشعر أن المسؤولين غني يحترمونني
					45	أعتقد بأنني أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة
					46	أعتقد بأن راتبتي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية
					47	أشعر بتقدير زملائي لي
					48	أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة اختيار وعمل مرة أخرى فإنني سأختار التمريض
					49	أشعر أن مكانتي الشخصية بين زملائي في العمل غير محترمة
					50	أرى أن المرضيين سيشاركون في كتابة التقارير والبحوث العلمية
					51	أعتقد أن من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل
					52	أشعر بأن الإدارة تعاملني معاملة سيئة
					53	أرى أن طريقة معالجة رئيسي المباشر في العمل
					54	أعتقد أن التعاون والتنسيق
					55	أعتقد أن المسؤولين يتقبلون

					أرى أن الأطباء يتعاونون مع المرضى	56
					أعتقد أن طريقة مراقبة المسؤول للعاملين مقبولة	57
					أشعر أن الأطباء يقدرّون الجهود التي أقوم بها في عملي	58
					أرى أن النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفى واضح	59
					أعتقد أن طبيعة المنبي الذي أعمل به عائق أمامي بحول دون قيامي بالعمل على خير وجه	60
					أواجه صعوبة في الانتقال من بيتي إلى مثل العمل المواصلات	61
					أعتقد أن المستشفى تؤمن لي مواصلات أو أجور ومواصلات عند التأخير في العمل	62
					أعتقد أن نظام الساعات الإضافية واضح ومناسب	63
					أشعر في كثير من الأحيان المستقبلي من (قروض إسكان ضمانات... الخ) مناسبة وحيدة	64
					أشعر في كثير من الأحيان بأنني أسبب الإزعاج لزملائي	65
					أشعر بأن تغيير الطريقة الإدارية للتعامل أن تكون دافع أكثر للعطاء	66
					أحب أن أشارك زملاء العمل في مناسباتهم الاجتماعية	67
					أشعر أن زملائي يتقبلون ماأبديه من اقتراحات في العمل	68
					أعتقد أن نظرة الأطباء إلى طبيعة عملي جيدة	69
					أرى أن معايير الترقية في العمل واضحة للجميع	70
					أعتقد أنه إذا تحسن الراتب فلن أكون متحمسا للعطاء أكثر	71
					أعتقد أن نظام الاجازات العادية والمرضية مناسب ومريح	72



					أعتقد بأنني أمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملي	73
					أحصل على مكافأة مقابل الابداع في العمل	74
					أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب	75
					أؤمن أنه يمكن لبعض العاملين الحصول على أجر أفضل بسبب معرفة أحد المسؤولين الكبار	76
					أعتقد أن أجهزة الحاسوب لتخزين المعلومات المتصلة بعملية متوفرة	77
					أرى أن المستشفى توفر لي دورات تدريبية لزيادة المعرفة التمريضية	78
					أعتقد أن احتمالات إصابتي أثناء العمل قليلة بسبب توفر شروط الأمن والسلامة كالتطعيمات	79
					أعتقد أن الخدمات المقدمة للمرضى والمرضات في هذه المستشفى كافية من حيث خدمات (الأكل. الشرب والترفيه)	80
					أشجع أن يكون أحد أبنائي ممرض مثلي	81
					أعتقد أن الراتب كافي لمتطلبات المعيشة	82
						83

ملحق رقم (05) يمثل استبيان التوافق الأسري في صورته النهائية

استبيان:

في اطار اعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم و الارغونوميا بعنوان :  
"التوافق المهني و علاقته بالتوافق الاسري  
لدى العاملات في قطاع الصحة "

نرجو من سيادتكم المساهمة في انجاز هذا البحث و ذلك بوضع علامة (X) امام الاجابة المناسبة ، و نحيطكم علما ان هذه المعلومات ستبقى سرية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية.

البيانات الشخصية:

عدد الدورات التدريبية :

عدد سنوات الخبرة :

الرقم	العبرة	موافق جدا	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
01	اشعر بالارتياح حين اكون بين اسرتي بعد الانتهاء من العمل					
02	اشعر ان اسرتي يهملها ان اكون معهم بعد الانتهاء من العمل					
03	ترجع خلافاتي مع اسرتي الى عدم فهمها لي					
04	اشعر بالندم في بعض الاحيان على زواجي					
05	يحاول زوجي التخفيف عني عندما اكون متعبة من العمل					
06	اشعر ان العلاقة بيني وبين زوجي لا يسودها التفاهم بسبب العمل					
07	افضل البقاء مع اولادي على الخروج الى العمل					
08	اقوم بواجباتي اتجاه زوجي و الاولاد و البيت بعد العمل					
09	اقوم بزيارات الى الاقارب في وقت الفراغ و خاصة في العطل الاسبوعية					

					لا اجد وقتا للخروج في نزهة عائلية	10
					اشارك في نفقات البيت و اساعد زوجي	11
					اساعد زوجي في تحمل الابعاء	12
					يساعدني زوجي في تحمل مسئولية العناية بالاطفال	13
					كثيرا ما يحدث خلاف بيني و بين افراد اسرتي	14
					تكثر كلمات اللوم بيني وبين افراد اسرتي	15
					اتعرض الى النقد من افراد اسرتي باستمرار على تصرفاتي	16
					تقابل اسرتي ما يعترضها من مشكلات بروح الفريق	17
					كثيرا ما يتدخل المقربون لحل المشاكل الاسرية	18
					اعاني من كثرة الخلافات بين افراد اسرتي	19
					افضل الانسحاب حين يحدث اي خلاف بين افراد اسرتي	20
					اتشاجر باستمرار مع زوجي	21
					دائما ما اتشاجر مع زوجي على تصرفات اولادي	22
					لا احسن التعامل مع اولادي	23
					اتلقى مشكلة في التواصل مع اولادي	24
					واجه مشكلة في عدم وجود من يرعى اطفالي اثناء عملي	25
					اقوم بإفراغ شحنات الغضب الناجمة عن عملي في محيط الاسرة	26
					اشعر بالسعادة وأولادي بحياتنا الاسرية	27
					اجتمع وزوجي وأفراد عائلتي لنحاور ونتبادل الحديث	28
					لدي اهداف مشتركة مع زوجي	29
					انصت لزوجي جيدا عند حديثه عن همومه و مشاكله في العمل	30
					غالبا ما اجلس مع اولادي لمناقشة الامور التي تخصهم	31
					اساعد اولادي في دراستهم	32
					اتفاهم مع زوجي حول العلاقة بين الابناء و طريقة التعامل معهم	33
					المستوى الدراسي لأولادي	34

الملحق رقم (06) يمثل مقياس التوافق المهني في صورته النهائية

الرقم	العبارة	راضي جدا	راضي	راضي نوعا ما	غير راضي	غير راضي على الإطلاق
01	أعتقد أن واجبات العمل مطلوبة مني محددة وواضحة					
02	أعتقد أن ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج					
03	أعتقد أن المستشفى توفر لي فرصا جيدة لتحسين طبيعة المهنة					
04	أفضل أن ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
05	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي					
06	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى					
07	أتبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي					
08	أفضل أن أطلع على كل ما هو جديد في عملي					
09	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل					
10	أفضل أن ألتزم بالزي الرسمي					
11	أعتقد أن الامكانيات والأجهزة داخل المستشفى متوفرة					
12	أشعر أن راتبي الشهري الذي أتقاضاه من عملي بالمستشفى مناسب ويكافئ جهدي					
13	أرى أن زملائي في العمل ينظرون الى طبيعة عملي باحترام					
14	أعتقد أن مؤسستنا يوجد فيها نظام فعال لضبط الرواتب حسب المؤهل					
15	أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة عمل أفضل من عملي فلن أختارها					
16	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل					
17	أحب أن ألتزم بالعمل المطلوب مني					
18	أعتقد أن عددالعمال					

					في القسم مناسب	
					أؤكد أن زملائي يشاركونني ويساعدونني في العمل	19
					أعتقد أن المسؤولين يقدرون أدائي المميز في العمل	20
					أعتقد أن ادارة المستشفى تنظم اجتماعات شهرية علمية	21
					أعتقد أن المجتمع يحترم المهنة الي أعمل بها	22
					أعتقد بأنني سريع وماهر في أداء عملي	23
					أعتر بمهنتي بالمستشفى	24
					أعتقد أن راتبي الشهري مقارنة برواتب زملائي في المستشفى الذين لديهم نفس المؤهل غير كافي	25
					أعتقد أن المسؤولين يتفهمون للظروف الخاصة بي	26
					أعتقد أن الوسائل البصرية (تلفزيون - فيديو - فيلم) متوفرة في المستشفى وفي كافة المجالات الطبية	27
					أعتقد أن وظيفتي تحقق لي طموحاتي الشخصية	28
					أرى أن أسلوب التعامل الذي أتبعه في تعاملتي مع المرضى الإنساني	29
					أرى أن الزيادات السنوية التي تطرأ على راتبي مناسبة لجدول غلاء المعيشة	30
					أعتقد أن زملائي يتعاونون معي في حل المشاكلات التي يمكن أن تحدث أثناء العمل	31
					أشعر أن المسؤولين يحترمون آرائي واقتراحاتي المهنية	32
					أرى أن العاملين يتبادلون الخبرات في المستشفى والمستشفيات الأخرى	33
					أشعر أن راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به	34

					أشعر أنني غير مرتاح في محيط عملي داخل المستشفى	35
					أشعر أن العلاقات الإنسانية بيني وبين العاملين في المستشفيات	36
					أرى أن المسؤولين يساهمون في حل المشكلات الفنية	37
					أعتقد أن المسؤولين يتابعون المستجدات في مجال الإدارة	38
					أعتقد أن نادرا ما أتغيب عن العمل	39
					أعتقد أن عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل تناسبني	40
					أشعر أن زملائي يقدرون الجهود التي أقوم بها في عملي	41
					أشعر أن الفرصة متاحة للعاملين في اكمال دراستهم	42
					أرى أن عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة	43
					أشعر أن المسؤولين غني يحترمونني	44
					أعتقد بأنني أستطيع البقاء في عملي للسنوات المقبلة	45
					أعتقد بأن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية	46
					أشعر بتقدير زملائي لي	47
					أعتقد أن لو أتاحت لي فرصة اختيار وعمل مرة أخرى فإنني سأختار عملي	48
					أشعر أن مكانتي الشخصية بين زملائي في العمل غير محترمة	49
					أرى أن العمال يشاركون في كتابة التقارير والبحوث العلمية	50
					أعتقد أن من الصعب تكوين علاقات مع زملاء العمل	51
					أشعر بأن الإدارة تعاملني معاملة سيئة	52
					أرى أن طريقة معالجة رئيسي المباشر في العمل	53

					54	أعتقد أن التعاون والتنسيق مع زملائي في العمل قليل جدا
					55	أعتقد أن المسؤولين يتقبلون للنقد البناء
					56	أرى أن الأطباء يتعاونون مع الممرضين في العمل
					57	أعتقد أن طريقة مراقبة المسؤول للعاملين مقبولة
					58	أشعر أن الأطباء يقدرّون الجهود التي أقوم بها في عملي
					59	أرى أن النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفى واضح
					60	أعتقد أن طبيعة المبني الذي أعمل به عائق أمامي يحول دون قيامي بالعمل على خير وجه
					61	أواجه صعوبة في الانتقال من بيتي الى العمل المواصلات
					62	أعتقد أن المستشفى تؤمن لي مواصلات أو أجور ومواصلات عند التأخير في العمل
					63	أعتقد أن نظام الساعات الإضافية واضح ومناسب
					64	أشعر في كثير من الأحيان أن الأمان المستقبلي من (قروض إسكان ضمات ... الخ) مناسبة وحيدة
					65	أشعر في كثير من الأحيان بأنني أسبب الإزعاج لزملائي
					66	أشعر بأن تغيير الطريقة الإدارية للتعامل أن تكون دافع أكثر للعطاء
					67	أحب أن أشارك زملاء العمل في مناسباتهم الاجتماعية
					68	أشعر أن زملائي يتقبلون ماأبديه من اقتراحات في العمل
					69	أعتقد أن نظرة الأطباء الى طبيعة عملي جيدة
					70	أرى أن معايير الترقية في العمل واضحة للجميع

					71	أعتقد أنه اذا تحسن الراتب فلن أكون متحمسا للعطاء أكثر
					72	أعتقد أن نظام الاجازات العادية والمرضية مناسب ومريح
					73	أعتقد بأنني أمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملي
					74	أحصل على مكافأة مقابل الابداع في العمل
					75	أعتقد أن نظام الادخار والمعاشات بعد التقاعد مناسب
					76	أؤمن أنه يمكن لبعض العاملين الحصول على أجر أفضل بسبب معرفة أحد المسؤولين الكبار
					77	أعتقد أن أجهزة الحاسوب لتخزين المعلومات المتصلة بعملي متوفرة
					78	أرى أن المستشفى توفر لي دورات تدريبية لزيادة المعرفة التمريضية
					79	أعتقد أن احتمالات إصابتي أثناء العمل قليلة بسبب توفر شروط الأمن والسلامة كالتطعيمات
					80	أعتقد أن الخدمات المقدمة للعمال في هذا المستشفى كافية ومناسبة من حيث خدمات (الأكل.الشرب والترفيه)
					81	أشجع أن يكون أحد أبنائي مثلي في العمل
					82	أعتقد أن الراتب كافي لمتطلبات المعيشة



الملحق رقم (08) يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية- الرحوية –

المديرية الفرعية للمالية و الوسائل

يشرف عليها المدير الفرعي للمالية و الوسائل (متصرف)، و تضم هاته الأخيرة ثلاثة مكاتب على النحو التالي :

مكتب الوسائل العامة و الهياكل

مكتب الصفقات العمومية

مكتب الميزانية و المحاسبة

المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية و التجهيزات المرافقة

و تضم هاته الأخيرة مكنتين (في طور الإنشاء) على النحو التالي:

مكتب صيانة التجهيزات المرافقة

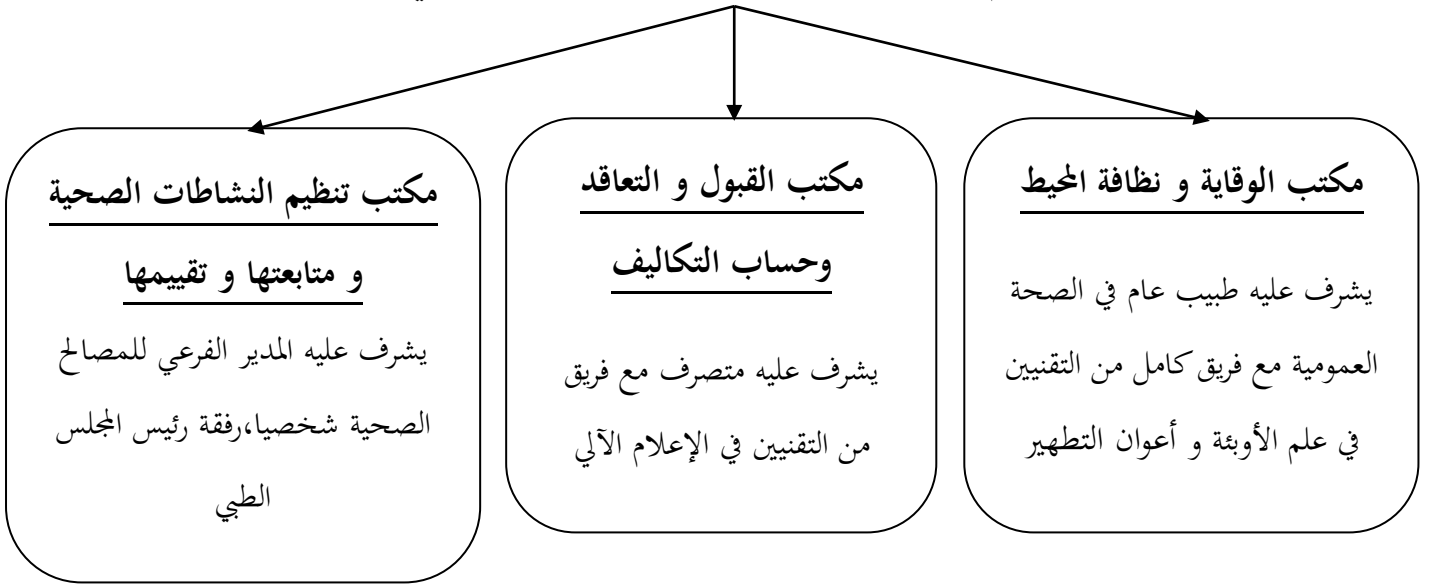
مكتب صيانة التجهيزات الطبية

الملحق رقم (09) يمثل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية

الرحوية.

المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية و التجهيزات المرافقة

يشرف عليها المدير الفرعي للمصالح الصحية (طبيب عام في الصحة العمومية)، و تضم هاته الأخيرة ثلاثة مكاتب على النحو التالي:



المديرية الفرعية للموارد البشرية

يشرف عليها المدير الفرعي للموارد البشرية (متصرف)، و تضم هاته الأخيرة مكنتين على النحو التالي:

