جامعة وهران 2 – محمد بن أحمد
كلية: العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس والارطونيا

الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة

(مذكرة ماستير علم النفس الأسري)

الطالبة:

بن نعوم سليمة

المشرف:

أ.د. هاشمي أحمد

السنة الجامعية 2016-2017

إهـــد ١ء

إلى اعز إنسانة إلى قلبي وهي **أمي** الحبيبة حفظها الله

إلى أثمن شيء "أسرتي الصغيرة" وخاصة "زوجي" والغالية

وكل أهلي خاصة أخوالي

إلى صديقاتي القريبات إلى قلبي خديجة،نادية،منال مليكة

والى كل زملائي وزميلاتي طلبة ماستير علم النفس

الأسري

شـــكـــر وتقدير

أحمد الله كثيرا يليق بمقامه القدير وأشكره جزيلا لعظمته وعطفه الجليل الذي يسر لي عملي وحقق لي مطامحي.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى من منحني جل وقته للعمل معي إلى وكان القدوة والسند لي

ولم يبخل علي بنصائحه القيمة أ.د هاشمي أحمد

كما أرفع كلمة الشكر إلى كل أستاذ أفادني بعلمه من أول المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة

والشكر الموصول إلى لجنة المناقشة لقبولها مناقشة موضوع الدراسة

والشكر إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد

وشكرا

ملخص الدراسة

اهتمت الدراسة الحالية بالكشف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الأستاذات بثانوية العقيد لطفي، وقد تكونت عينة الدراسة من 45 أستاذة .وتم استخدم المنهج الوصفي لملاءمته لأهداف الدراسة ولجمع البيانات، اعتمد على الأدوات الآتية:

- استبيان الضغوط المهنية
- استبيان التوافق الزواجي

تم تطبيق الاستبيانين على أفراد العينة ، ووصفت النتائج كميا باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات
- النسب المؤوية
- المتوسطات الحسابية
- الانحرافات المعيارية
- أنوفا.
- نظام معالجة البيانات SPSS .
- اختبار –ت– للفروق

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى أستاذات ثانوية العقيد لطفي وبالتالي لم تحقق الفرضية .
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعود لمتغير السن.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعود لمتغير المستوى التعليمي.

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير السن.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير المستوى التعليمي.

وقد نوقشت النتائج في ضوء الجانب النظري والدراسات السابقة .

المحتويات

إهداء

شكر وتقدير

ملخص الدراسة

المحتويات..... أ – ح

المقدمة **01**

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

إشكاليات البحث..... 05

فرضيات البحث..... 06

أهمية الدراسة 06

أهداف الدراسة.....07

مفاهيم اصطلاحية.....07

مفاهيم إجرائية.....07

حدود الدراسة.....08

الدراسات السابقة 08

الفصل الثاني : الضغوط المهنية

تمهيد.....18

تعريف الضغوط.....18

تعريف الضغط المهني.....19

آلية حدوث الضغط المهني.....21

أسباب الضغط المهني.....24

مراحل تكوين الضغط المهني.....27

آثار الضغط المهني.....29

النظريات المفسرة للضغط المهني.....30

الضغوط المهنية للمرأة العاملة.....35

أسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة.....36

الخلاصة.....37

الفصل الثالث: التوافق الزواجي

تمهيد.....39

مفهوم التوافق.....39

مفهوم الزواج.....41

مفهوم التوافق الزواجي.....41

مجالات التوافق الزواجي.....42

النظريات المفسرة للتوافق الزواجي.....46

الخلاصة.....48

الفصل الرابع:المرأة العاملة

مفهوم العمل.....50

تعريف المرأة العاملة.....50

عمل المرأة نظرة تاريخية واجتماعية.....51

أسباب خروج المرأة للعمل.....53

الخلاصة.....56

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.....58

المنهج المستخدم في البحث.....58

الدراسة الاستطلاعية.....59

الدراسة الأساسية.....**67**

الفصل السادس:عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد.....70

عرض نتائج الدراسة.....70

عرض نتائج الفرضيات.....73

مناقشة نتائج الدراسة.....77

الخاتمة.....81

قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع التلاميذ حسب الشعب	61
02	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية	62
03	يوضح صدق استبيان التوافق الزواجي	64
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	70
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	71
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	72
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	73
08	يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الأستاذات	74
09	يمثل قيمة "ف" لدراسة الفروق في الضغوط المهنية حسب متغير السن	74
10	يوضح الفروق في الضغوط المهنية حسب متغير المستوى التعليمي	75
11	قيمة "ف" لدراسة الفروق في التوافق الزواجي حسب متغير السن	76
12	يوضح الفروق في التوافق الزواجي حسب متغير المستوى التعليمي	76

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	مراحل الضغط عند هاتر سيلي	23
02	حدوث الضغوط النفسية طبقا لنظرية هاتر سيلي	28
03	تخطيط لنظرية هاتر سيلي	32
04	نظرية التقدير المعرفي للضغوط	34
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	71
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	72
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد	72
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	73

خطة المذكرة

المقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1) إشكاليات البحث
2) فرضيات البحث
3) أهمية اختيار الموضوع
4) أهداف الدراسة
5) أسباب الدراسة
6) مفاهيم اصطلاحية
7) مفاهيم إجرائية
8) حدود الدراسة
9) الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد

1) تعريف الضغوط
2) تعريف الضغط المهني
3) آلية حدوث الضغط المهني
4) أسباب الضغط المهني
5) مراحل تكوين الضغط
6) أثار الضغط المهني
7) النظريات المفسرة للضغط المهني

8) الضغوط المهنية للمرأة العاملة

9) أسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة

الفصل الثالث: التوافق الزواجي

تمهيد

1) مفهوم التوافق

2) مفهوم الزواج

3) مفهوم التوافق الزواجي

4) مجالات التوافق الزواجي

5) النظريات المفسرة للتوافق الزواجي

الفصل الرابع: المرأة العاملة

1) مفهوم العمل

2) تعريف المرأة العاملة

3) عمل المرأة نظرة تاريخية واجتماعية

4) أسباب خروج المرأة للعمل

الفصل الخامس:الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1) المنهج المستخدم في البحث

2) الدراسة الاستطلاعية

3) الدراسة الأساسية

الفصل السادس:عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

1) عرض نتائج الدراسة
2) عرض نتائج الفرضيات
3) مناقشة نتائج الدراسة
4) الخاتمة
5) قائمة المراجع
6) الملاحق

المقدمة

يعتبر موضوع الضغط ونتائجه من الموضوعات التي شغلت بال العلماء والباحثين في جميع المجالات حيث تشير الإحصائيات العالمية أن 80% من الأمراض الحديثة سببها الضغوط بمختلف أنواعها.

فالضغوط هي إحدى ظواهر حياة الإنسان،تظهر في مواقف الحياة المختلفة وهي نتاج التقدم الحضاري المتسارع، الذي يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئا على مقاومة الإنسان في التحمل ، مما يتطلب من الفرد توافقا أو إعادة توافق مع البيئة و المحيط، وتنعكس هذه الضغوط على الحالة الصحية والنفسية لذا ركز عليه علماء الطب والنفس.

وتعد أحداث الحياة الضاغطة بوابة واسعة للدخول إلى الأمراض النفسية،وانحرافات الشخصية،كونها احد أمراض العصر الحضارية الناتجة عن كثرة الانشغال ،والانهماك بالعمل ، وتراكم المسؤوليات الكثيرة والقلق والتوتر المصاحبين لهما،وكثرة متطلبات الحياة العصرية،وانكفاء الفرد على مصالحه ، وهمومه نتيجة انشغال الجميع عنه، ولقد كثر الحديث في السنوات الأخيرة عن الضغوط لما لها من تأثير في مختلف حياة الإنسان ومستويات أدائه ،واستقراره النفسي.

وتؤكد البحوث أن الأشخاص الذين تفرز أجسامهم نسبة عالية من الكورتيزول،المرتبط بالضغوط، يتعرضون أكثر من غيرهم إلى مشاكل تدهور الذاكرة ،ونتيجة تزايد المشاكل الصحية المرتبطة بالضغوط،فقد ظهر فرع طبي جديد اسمه "فيزونيوروموتولوجي"وهو يهتم بدراسة الضغوط وتأثيرها على الصحة.

ونظرا لتعقد مطالب الحياة نتيجة زيادة معدلات النمو السريع في مختلف المجالات وما خلفتها من تأثيرا نفسية وعقلية واجتماعية على كاهل الإنسان، الذي يحتاج إلى المزيد من القدرة على التوافق ومسايرة تلك الأحداث السريعة،حتى أصبحت السمة الرئيسية لهذا العصر هي السرعة في التغيير ،فبدلا من أن تسهل الحياة ويسعد فيها الإنسان،فان أعراض سوء التكيف، عقدت أمور الحياة.

وفي مجال التربية والتعليم،كان لموضوع الضغط حيزا هاما،إذ نشط الكثير من الباحثين في السنوات الأخيرة في دراسة موضوع الضغوط لدى الطلبة و المعلمين.

ونحن بدورنا اخترنا موضوع هذه الدراسة لما له من دور كبير ومهم في استقرار الأسرة و بالتالي المجتمعات ألا وهو موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم وتحديدا أستاذات التعليم الثانوي ،وقد قسمت الدراسة إلى قسمين:

الجانب النظري ويضم أربعة فصول أفراد الفصل الأول فيها كموضوع للدراسة وشمل تحديد الإشكالية،الفرضيات أهمية الدراسة وأهدافها وتحديد المفاهيم الدراسة إجرائيا والدراسات السابقة،أما الفصل الثاني فتناول الضغوط المهنية بالتعريف ،آلية حدوث الضغط المهني،أسباب الضغط المهني،مراحل تكوين الضغط المهني،آثار الضغط المهني، النظريات المفسرة للضغط المهني،الضغوط المهنية للمرأة العاملة وكذا أسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة، أما الفصل الثالث فتعرض للتوافق الزواجي بالتعريف للتوافق و الزواج والتوافق الزواجي،مجالات التوافق الزواجي،والنظريات المفسرة له .

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يعد العمل محورا رئيسيا في حياتنا اليومية بحيث يعد راحة الإنسان النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية فمن جهة راحته النفسية فيجعله مطمئن البال في كيفية جلب قوته اليومي بعرق جبينه و هذا ما يكسب الثقة بالنفس، فأما من جهة راحته يعطي للفرد مكانة و يربطه بالمجتمع و بالتالي يحدد دوره فيه و يقضي فيه معظم وقته و من جهة راحته الاقتصادية فانه يؤمن له هذا العمل مستقبله و يسير له حاجياته البيولوجية من أكل و شرب وكسوة فبفضله يجني العمل المال ليحقق به كل من مآربه و آماله وتطلعاته المستقبلية ولذلك أصبح مجال العمل أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيه الفرد اكبر قدر من التوافق النفسي للان ذلك لا ينعكس على الجانب المهني فقط و إنما على الجوانب الأخرى من حياته و نظرا لواقع العمل نجد انه من الصعب تحقيق ذلك لما يواجه العمل من عراقيل و مشكلات في بيئة العمل بحيث يتطلب منه جهدا و طاقات تكيفيه كبيرة تفوق قدراته المحدودة و غالبا ما ينتهي به الأمر إلى حالة من الاضطراب و التو ثر و القلق و ذلك نتيجة المؤثرات البيئية التي تؤثر على سلوك العامل في جميع نواحي الحياة المختلفة.

فأصبح العمل من أكثر المجالات المسببة للضغوط لتعقده و زيادة متطلباته و هذا ما دفع الكثير من الباحثين يقومون بدراسات عن الضغوط المهنية وما ينجم عنها من المشاكل و تأثير على حياة الفرد و الجماعة.

لكن مما لا شك فيه أن الإنسان قد عايش الضغوط منذ أن خلق حيث اضطرته الظروف الصعبة أن يواجهها و يتكيف معها ليضمن سلامة عيشه فكان يعمل و يكافح و في كل عصر تزداد الأعمال التي يمارسها الإنسان تعقيدا مما انعكس بدوره على صحة العمال و على أدائهم الذي يؤثر على الاقتصاد عموما .

و إذا أردنا أن نخص بالأمر المرأة فنجد أن أدوارها قد تعددت و ازدادت تعقيدا فهي تقوم بدور ربة البيت ودور الأم و الزوجة إضافة إلى دورها كموظفة في قطاع ما. هذا و تقبل المرأة على العمل لدوافع أهمها أن العمل يشعرها بالرضا و السرور و النجاح ، وفي ذلك مكافئة هامة و تدعيم لقيمتها في المجتمع و ثقتها بنفسها من النواحي النفسية، وإذا تحدثنا عن السلبيات المرتبطة بمدى مناسبة العمل لشخصية المرأة و قدراتها و مهاراتها و أيضا بنوعية شروط أداء العمل و ظروفه، كما لا ننسى العمل المنزلي الذي يأخذ أيضا منها جهدا و وقتا فإننا نجد المرأة الحاملة لديها قلق إضافي حول مدى نجاحها في عملها و أدوارها الأخرى و يرجع ذلك إلى الضغوطات و المعوقات المختلفة إضافة إلى تركيبة المرأة

الخاصة من حيث تأهلها و تدريبها، و مدى كفاءتها في أداء أدوارها المتعددة بما يخدم استقرارها الأسري و توافقها الزواجي.

و نظرا لأهمية المرأة في بناء الأسرة و البناء الأسرة و استقرارها يجب علينا إعطاءها أهمية كبيرة في دراساتنا في ظل المتغيرات الكثيرة التي تعيشها للحفاظ على توافقها ألزواجي لان هذا الأخير يحمل في طياته مفاهيم السعادة و الرضا و النجاح في العلاقة الزوجية ،إلا أن كثرة الأعباء على المرأة و تعد مسؤولياتها من شانه أن ينهكها صحيا و نفسيا مما قد يؤثر على توافقها ألزواجي.

و لهذا السبب قمنا بهذه الدراسة بهذه الدراسة قصد فهم موضوع الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة و كانت الإشكالية الرئيسية هي:

- هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية و التوافق الزواجي لدى الأستاذات بثانوية العقيد لطفي؟.

أما التساؤلات الجزئية فكانت:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط تعود لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط تعود لمتغير المستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير المستوى التعليمي؟

1) الفرضيات:

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الضغوط المهنية و التوافق ألزواجي لدى الأستاذات بثانوية العقيد لطفي.

الفرضيات الجزئية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط تعود لمتغير السن .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط تعود لمتغير المستوى التعليمي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير السن.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير المستوى التعليمي.

2) أهمية الدراسة:

إن اختيارنا لهذا الموضوع كان لأهميته القصوى كونه يمس متغيرين مهمين في الحياة الاجتماعية والأكثر تأثيرا على حياة الإنسان،فالأسرة هي اللبنة الأساسية الأولى التي ترعى الطفل وتساهم في بناء شخصيته ،لذا كانت العلاقة الزوجية المبنية على أسس التفاهم والتوافق ضرورة لابد من تحقيقها .فالتوافق الزواجي ماهو إلا مؤشر للصحة النفسية السليمة للأسر ونخص بالذكر الأسر الجزائرية التي مرت بسلسلة من التطورات التي أحدثها التغير الاجتماعي.

فنأمل أن هذا الموضوع يثري المكتبة ،كما إن من خلال هذه الدراسة نحدد مسببات الضغوط المهنية وتأثيرها على الحياة الزوجية للمرأة العاملة.

3) أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية و التوافق الزواجي لدى الأستاذات بثانوية العقيد لطفي.
- معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل و التوافق الزواجي.
- معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل و التوافق الزواجي.
- معرفة العلاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار و التوافق الزواجي.
- إيجاد ايجابيات عن التساؤلات التي ترتكز عليها الدراسة.

4) تحديد المفاهيم:

1) المفاهيم الاصطلاحية:

1) **الضغط المهني:** هي مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل،بيئة العمل،تعدد الأدوار.

2) التوافق الزواجي: وهو حالة نفسية واجتماعية من الرضا و الانسجام و التماسك التي يعيشها الزوجان في كنف الأسرة، ضمن علاقات يسودها الحب و التفاهم و الاستقرار و التعاون والثقة.

3) المهنة: هي الوظيفة التي يؤديها الراشد في المجتمع فيحصل عن طريقها على نتائج اجتماعية ومالية.

2) المفاهيم الإجرائية:

- **الضغط المهني:**هو الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في استبيان الضغوط المهنية.
- **التوافق الزواجي:**هو الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في استبيان التوافق الزواجي.
- **المرأة العاملة:** هي المرأة التي تمارس مهاما مأجورة غير المهام المنزلية الغير مأجورة.
- **المهنة:** هي الوظيفة التي يشغلها الفرد في المجتمع ويتلقى من خلالها اجر مقابل الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله.

5) **حدود الدراسة:** اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية :

- **الحدود البشرية:** تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الأستاذات.
- **الحدود المكانية:** يتحدد المجال الجغرافي لهذه الدراسة بولاية وهران على مستوى ثانوية العقيد لطفي
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الجانب الميداني من هذه الدراسة خلال السنة الدراسية2017/2016.

6) الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة الناصر ويغمور 1976بعنوان :"اثر عمل المرأة المتعلمة على التوافق الزواجي"

هدفت الدراسة إلى معرفة اثر عمل المرأة المتعلمة على توافقها الزواجي ،وقد شملت عينة الدراسة على (560)زوجا وزوجة بالمملكة السعودية، وتوصلت الدراسة إلى معرفة اثر عمل المرأة المتعلمة على توافقها الزواجي بالمملكة السعودية،وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أكثر النساء العاملات توافقا هن الحاصلات على المستوى الابتدائي،يليهن الحاصلات على المستوى الجامعي وان الأسر التي مضى على زواجها فترة اقل من سنة هي الأكثر توافقا،بينما كانت الأسر التي مضى على زواجها فترة أكثر من عشر سنوات الأقل في مستوى التوافق، كما بينت الدراسة أن أكثر الأسر توافقا هي التي تقل فيها سنوات

عمل المرأة عن سنة،واقل الأسر توافقا هي التي كان عمل المرأة فيها من (6–10) سنوات،كما بينت أن أكثر الأسر توافقا هي التي يتقارب فيها مستوى التعليم بين الزوجين (عبد الله جاد محمود،2006،ص76)

الدراسة الثانية: دراسة مشيرة اليوسفي (1990) بعنوان :" ضغوط الحياة الموجبة و السالبة وضغوط عمل المعلم كمبنى للتوافق "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطين بين ضغوط الحياة الموجبة وضغوط الحياة السالبة، وضغوط عمل المعلم وبين التوافق و التنبؤ به،ومعرفة الفروق بين متوسطات درجات الذكور و الإناث و المتزوجين وغير المتزوجين،والمعلمين والمعلمات من ذوي الخبرة أكثر من خمس سنوات وحديثي التخرج.

عينة الدراسة تكونت من (200) مدرس و مدرسة تراوحت أعمارهم بين (23–46) سنة بمتوسط عمري قدره (28.5) سنة وصنفت العينة لمقارنة الفروق إلى ثلاثة مجموعات ،مجموعة الذكور وعددهم (118) مدرس والإناث عددهم (82) مدرسة، مجموعة المعلمين المتزوجين و المعلمات المتزوجات وعددهم (64) مدرسا و مدرسة مجموعة ذوي الخبرة اعلي من خمس سنوات وعددهم (52) مدرسا،والمدرسين والمدرسات حديثي التخرج وعددهم (54)مدرسا ،والمدرسين والمدرسات حديثي التخرج وعددهم (54) مدرسا ومدرسة.

أدوات الدراسة استخدمت الباحثة في دراستها الأدوات التالية:

مقياس ضغوط الحياة وينقسم إلى قسمين:

- مقياس ضغوط الحياة الموجبة.
- مقياس ضغوط الحياة السالبة وهو من إعداد الباحثة.
- مقياس ضغوط عمل المعلم من إعداد الباحثة.
- مقياس يقيس التوافق المنزلي و الصحي و الاجتماعي و التوافق الانفعالي.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- يوجد ارتباط إحصائيا بين درجات الأفراد على مقياس ضغوط الحياة الموجبة ودرجاتهم على أبعاد التوافق مما يدل على أن ضغوط الحياة الموجبة ليس لها تأثير سيء على الصحة النفسية و أن الضغوط الموجبة تعكس التوافق الجيد لأنها تؤدي إلى شعور الفرد بالسرور و الرضا وهذا يعكس التوافق الجيد.

- يوجد ارتباط دال موجب بين ضغوط الحياة السالبة وضغوط عمل المعلم و التوافق ومن الملاحظ أن الدرجة العالية على مقياس التوافق تعني وتعكس توافقا ضعيفا حسب تصميم المقياس وهذا السر في العلاقة الموجبة.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المعلمين المتزوجين و المعلمات المتزوجات و المعلمين غير المتزوجين و المعلمات المتزوجات.
- لا يوجد ارتباط دال بين ضغوط الحياة الموجبة وضغوط الحياة السالبة وهذا يعني أنهما مستقلان (مشيرة اليوسفي 1990،ص ص،277)

الدراسة الثالثة: دراسة شهيناز احمد محمد محجوب(1998) بعنوان: " العلاقة بين التوافق الزواجي وبعض المتغيرات النفسية لدى المرأة العاملة في المجتمعات الجديدة و التقليدية"

استهدفت الدراسة بحث العلاقة بين التوافق الزواجي وبعض المتغيرات النفسية لدى المرأة العاملة في المجتمعات الجديدة و التقليدية، وذلك للوقوف على طبيعة العلاقة بين التوافق الزواجي وكل من دافعية التواد بأبعادها الثلاث الميل،التوادي و الحساسية تجاه الرفض و الميل للتعاطف الوجداني مع الآخرين،ومجموعة القيم بنوعيها القيم الشخصية و القيم الاجتماعية، وتكونت عينة البحث من (200) زوجة عاملة نصفهم يعمل في مجتمعات تقليدية ونصفهم الآخر في مجتمعات جديدة، وروعي في اختيارهم أن ينتموا جميعا إلى المستويات الاجتماعية و الاقتصادية المتوسطة، وتم اختيار العينة من زوجات عاملات تتراوح أعمارهن مابين (25–35) سنة ومدة زواجهن تتراوح بين سنة وخمس سنوات واستخدمت الباحثة دليل التقدير ،الوضع الاجتماعي و الاقتصادي للأسرة، واستبيان التوافق الزواجي و اختبار القيم الشخصية و الاجتماعية، وعالجت الباحثة نتائجها إحصائيا عن طريق استخدام الأسلوب ألارتباطي ،بهدف إيجاد العلاقة بين التوافق الزواجي وكل من دافعية التواد و القيم وأسفرت نتائج الدراسة عن مجموعة من النتائج أبرزها صحة الفروض الموضوعة،وقدمت الباحثة عددا من التطبيقات التربوية وأثبتت الدراسة انه توجد علاقة بين التوافق الزواجي ودافعية التواد لدى المرأة العاملة(محمود فتحي محمد،2009،ص5)

الدراسة الرابعة: دراسة إحسان محمد الحسن (2003) بعنوان:

"المشكلات الأسرية و المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة في مدينة بغداد"

قام إحسان محمد الحسن سنة (2003) بدراسة استغرقت حوالي (06 اشهر) أجريت على (200) امرأة عاملة و متزوجة يشغلن في مهن التعليم و التمريض والإدارة و الإنتاج الزراعي و الصناعي،تمثلت أدوات الدراسة في المقابلة و الاستبيان وكانت النتائج كالتالي:

- أن نسبة(62) من المفحوصات صرحن بان عملهن يسبب لهن إهمال رعاية الزوج و الأبناء.
- كما أجابت (80) من المفحوصات بان عملهن يسبب عدم استقرار الأسرة وزيادة احتمال التعرض للطلاق.
- كما أجابت (31) من المفحوصات بعدم وجود من يتولى رعاية أبناؤهن وإيجاد صعوبات كثيرة في الشخص الذي يتولى هاته المهمة وهذا ما يسبب عدة مشاكل تعسة بالنسبة لهؤلاء الأطفال (إحسان محمد حسن،2008،ص ص،82 84)

الدراسة الخامسة: دراسة مشيرة محمد شعراوي محمود (2008) بعنوان:

"إعداد برنامج إرشادي للحد من مشكلات سوء التوافق المترتبة على عمل المرأة"

استهدفت الدراسة التوصل إلى برنامج إرشادي لمشكلات سوء التوافق الزواجي المترتبة على عمل المرأة، من خلال:

- دراسة و تحليل المشكلات المالية المترتبة على عمل المرأة وتحليل المشكلات الاجتماعية و الثقافية و الدينية المترتبة على عمل المرأة.
- دراسة وتحليل الغيرة و الثقة بين الزوجين المترتبة على عمل المرأة.
- دراسة وتحليل مشكلات الاتصال و الحرص على استمرار العلاقة الزوجية المترتبة على عمل المرأة وهي دراسة وصفية للعاملين ،وطبقت الدراسة على عينة عمديه من المدرسات و المشرفات العاملات في مدارس جنوب القاهرة الإعدادية يقمن في مدينة القاهرة بلغ عددهن (180) مدرسة ومشرفة ،وتوصلت الدراسة إلى وجود العديد من المشكلات التي تؤدي إلى عدم التوافق الأسري الناتجة عن عمل المرأة ومن أهمها:
- المشكلات المادية.
- عدم التكافؤ في المستوى الديني و الثقافي.

- مشكلات الإشباع العاطفي.
- مشكلات الغيرة والثقة الزوجية.
- مشكلات الاتصال والحرص على استمرار العلاقة الزوجية (محمود فتحي ،2009،ص8)

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة فينور وايفا نز (1989) Feinaur and Evans

بعنوان:"العلاقة بين التوافق الزواجي و التطابق مع عمل المرأة"

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التوافق الزواجي و التطابق فيما يتعلق بعمل المرأة وقد قسمت عينة الدراسة إلى مجموعتين ، المجموعة الأولى الزوجان كلاهما يعملان وعددهم (57) و المجموعة الثانية الزوج فقط هو الذي يعمل وعددهم (43) ،وقد استخدم الباحثان مقياس التوافق الزواجي لسبيتز (1976) واستمارة تقدير عمل الزوجة من (1-1/1-8) للأوضاع المهنية وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن عمل المرأة يؤثر سلبا على التوافق الزواجي عندما تعمل المرأة في غير المجال المهني الذي تود العمل فيه وعندما لا يرغب الزوج في عمل المرأة في الوقت الحاضر أو المستقبل (عبد الله جاد محمود ،2006،ص73).

الدراسة الثانية: دراسة بريس(Price 1985) بعنوان:

" علاقة التوافق الزواجي ببعض المتغيرات".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط التوافق الزواجي مع بعض المتغيرات وقد اشتملت العينة على (1006) من الأزواج و (1170) من الزوجات تراوحت أعمارهم ما بين (17-56) سنة،وقد دلت الدراسة على أن أكثر العوامل تأثيرا في التوافق الزواجي هو ضغط الدور و الرضا الذاتي ،ثم البعد الديني ووجود الأطفال و دخل الأسرة (عبد الله جاد محمود،2006،ص72).

الدراسة الثالثة: دراسة ايور(Eur 2004) بعنوان:

"تأثير العوامل الاقتصادية على التوافق الزوجي"

تستهدف معرفة تأثير العوامل الاقتصادية على التوافق الزواجي وشملت عينة الدراسة (608) من الأزواج الفنلديين (304 من الأزواج ،304 من الزوجات) وتوصلت الدراسة إلى

أن الظروف الاقتصادية السيئة تزيد من المعاناة النفسية، التي تؤثر سلبا على مستوى التوافق الزواجي مع الأزواج الفقراء و الغير العاملين (عبد الله جاد محمود،2006،ص 72).

الدراسة الرابعة: دراسة سيغ وساشما (Sing and Sashma2006) بعنوان:

"المركز الوظيفي و التوافق الزواجي"

قام كل من سينغ وساشما Sing and Sashma (2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق في درجات التوافق الزواجي بين الأزواج و الزوجات باختلاف المركز الوظيفي و المستوى التعليمي للزوجة، وقد طبقت الدراسة على (300) امرأة هندية كان من بينهن (150) امرأة عاملة و (150) امرأة غير عاملة، وقد قسمت عينة الدراسة إلى ثلاث فئات حسب المستوى التعليمي فئة التعليم العالي فوق الجامعي، فئة التعليم الجامعي وفئة غير المتعلمات (الأميات)، وكان العدد في كل فئة (50) امرأة، وقد دلت نتائج الدراسة أن البعد الجنسي في التوافق الزواجي لم يتأثر بالمستوى التعليمي،كما أبدى أزواج صاحبات المراكز الوظيفية المرموقة ومن يصنفن في المستوى الجامعي، ومستوى فوق الجامعي مستويات مرتفعة من التوافق الزواجي مقارنة بأزواج الأميات و العاطلات عن العمل(عبد الله جاد محمود،2006،ص89).

الدراسة الخامسة:دراسة مانتريو كريشنسوامي(Krishwami Mantrand)

بعنوان:"العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية و التوافق الزواجي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية و التوافق الزواجي لدى النساء العاملات ،وأجريت الدراسة على(170) امرأة متزوجة عاملة، واستخدم فيها مقياس التوافق الزواجي ومقياس التوافق مع والدي الزوج،ومقياس التكوين الذاتي وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين التوافق الزواجي وكل من التوافق مع والدي الزوج والاتفاق على أوجه إنفاق دخل الزوجة (عبد الله جاد محمود،2006،ص76).

الدراسة السادسة: دراسة براون والف (Brawn and Ralph 1994)

"نحو تحديد وإدارة الضغوط الناتجة عن العمل عند المعلمين البريطانيين"

وقد هدفت الدراسة إلى تحديد عوامل هذه الضغوط وإستراتيجية معالجتها في مدارس شمال بريطانيا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عوامل مشتركة ساعدت على بروز الضغوط الناتجة عن العمل لدى المعلمين، ومنها العلاقة المتبادلة بين المعلم والطالب،والعلاقة بين المعلم ورؤسائه وكذلك العلاقة بين المعلم و المجتمع المحيطة به وأخيرا العوامل المتعلقة باء دارة الوقت والعبء التدريسي،وهي كلها عوامل اعتبرت من المسببات الرئيسية للضغوط المهنية عند المعلمين في مدارس شمال بريطانيا (نبيل شواقفة،2004،ص ص 283،284،)

خلاصة الفصل:

من خلال استعراضنا لهذه الدراسات السابقة والتي تناولت عمل المرأة من جوانب عدة وهذا لأهمية حياة المرأة العاملة وسبل راحتها في البيت والعمل حتى تكون ذات فاعلية داخل أسرتها وفي المجتمع ككل، وكان بحثنا هذا ضمن سلسلة البحوث السابقة ،حيث ارتأينا تسليط الضوء على الجوانب الأساسية التي تأثر على استقرار المرأة العاملة سواء في حياتها المهنية أو حياتها الزوجية وعندما نقول حياتها الزوجية أي من الجانب التوافقي

وكان بحثنا مرتكزا على الأستاذات العاملات بثانوية العقيد لطفي كعينة ندرس مدى علاقة الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى هذه العينة.

الفصل الثاني

الضغوط المهنية

تمهيد

تعد الضغوط النفسية من أكثر الظواهر انتشارا في شتى مجالات الحياة بصفة عامة ، وفي مجال العمل بصفة خاصة.فقد استحوذ ضغط العمل على اهتمام العديد من دول العالم كالو.م.أ و أوروبا الغربية لما تحدثه من انعكاسات على مستويين المادي والبشري .(محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص،159).

وسنتطرق في هذا الفصل إلى بعض تعار يف الضغط النفسي و المهني ثم إلى آلية حدوثه وأسبابه ومصادره وأثاره ومراحله والنظريات المفسرة للضغط المهني .

1) تعريف الضغوط :

لغة: يشير الأصل اللغوي لكلمة الضغط، ضغطه ،ضغطا بمعنى زاحمه وعصره (طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، 2006،ص،16)

اصطلاحا: هي عبارة عن ردود فعل اتجاه المؤثرات المادية النفسية المتمثلة في الخوف و الاضطراب وزيادة ضغط الدم والارتباك حيث تعبر هذه الردود بعدم ارتياح الفرد في ذلك الموقف (صلاح الدين محمد عبد الباقي–د–س،ص284)

وقد تعددت تعار يف الضغوط للعديد من العلماء حيث يعرفه "لازورس و فولكمان (1984)

بأنه علاقة خاصة بين الفرد و البيئة و التي يقدرها الفرد على إنها شاقة و مرهقة أو أنها تفوق مصادره للتعامل معها و تعرض صحته للخطر.(طه عبد العظيم حسين،سلامة عبد العظيم حسين،2006،ص.19)

ديري موراي Murrayأن الضغط عبارة عن خاصية أو صفة لموضوع أو شخص تسير أو تفوق جهود الفرد في تحقيق هدف معين، ويميز في هذا الصدد بين نوعين من الضغوط هما ضغط Beta و يشير إلى دلالة الموضوعات و الأشخاص كما يدركها الفرد ، ضغط Alpha و يشير به إلى خصائص الموضوعات و دلالتها كما هي (عبد الرحمن الصريري،1994،ص136)

- "يعرفه كوكس1990)

أن الضغط ينشا نتيجة أي صراع بين المطالب الملقاة على الفرد و قدرته على التعامل معها حيث يفكر الفرد في المطلب و يفكر في قدرته وأي اختلال توازن بين الطرفين هو السبب في ظهور الضغط.(طه عبد العظيم حسين،سلامة عبد العظيم، مرجع سابق.ص21)

و من خلال التعريفات التي عرضناها عن مفهوم سالب يغير من نمط سلوك الفرد و طريقة استجابته للمواقف المختلفة و هذا التغيير الذي يحدثه الضغط يختلف من فرد لآخر تبعا لجملة من المعطيات أهمها تكوين شخصية الفرد و الخبرات السابقة التي عايشها ، و نظرته و اتجاهاته نحو المثير الضاغط.

2) تعريف الضغط المهني:

تعريف صلاح عبد الباقي:

بأنه مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد و التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية

و الجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط .(صلاح الدين عبد الباقي ،د.س.ص.183)

وفي هذا الصدد لقد جاء تعريف الضغوط المهنية"وفق عمل المعهد الدولي لصحة و السلامة المهنية" بأنها استجابات جسدية و انفعالية ضارة و مؤذية، تظهر عندما لا يكون هناك تلاؤم بين متطلبات العمل و قدرات الفرد و مصادر العمل و حاجياتهم.

و يذكر "سالم" تعريف لضغط المهني وفقا لهذا الاتجاه بأنها ردود أفعال التي يبديها الفرد في المنظمة،نتيجة تعرضه للمثيرات أو العوامل البيئية، أو الذاتية لا يكون قادرا على التكيف معها بقدرته الفعلية (مريم رجاء.2006.ص08).

تعريف "عسكر":

أنه مجموعة من التغيرات الجسدية و النفسية التي تحدث للفرد في ردة فعله أثناء واجهته للمواقف المحيطة به التي تمثل تهديد له.(احمد بطاح،2006،ص150).

تعريف " هاتر سيلاي"

هو ليس سوى ردود الأفعال الفيزيولوجية و الانفعالية و النفسية لحوادث أو أشياء مهددة للفرد في بيئة العمل. (رونا لدي ريجور (مؤلف)،فارس حلمي،ترجمة،1999،ص290).

و يوضح ألعديلي 1993 ضغط العمل بأنه الجانب النفسي و التغيرات التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقته و إمكانياته و هذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغطا نفسيا عليه(معن عباصرة، مروان محمد بن احمد،2008،ص107) و يعرفها ماكلين Maclean على أنها تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل و التي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أداؤه أو تنفيذه ،كما يحدد ماكلين(1980) متغيرين أساسيين يؤديان بالعامل إلى تجاوز حدود الاحتمالات، و منها تنتج ضغوط عديدة مرتبطة بالعمل و هذين المتغيرين هما:

- **العبء الكمي:** ويرتبط بنقص تقدير الذات ة انخفاض الدافعية والتغيب عن العمل.
- **العبء الكيفي:** الضغوط التي تنشا حينما يكون تباعد و اختلاف في إدراك العاملين بين ما يستلزم العمل وما يطلبه منه(محمد حسن حمدات، 2008،ص121)

وقد ذهب كوكس (1986) في تعريفه للضغط المهني على انه ناتج عن اختلال التوازن في الطلب الداخلي و الخارجي و القدرة على مواجهة هذا الطلب عندما تكون المقاومة هامة.(جمال الدين محمد مرسي عبد الرحمان ادريسي ،2000،ص532).

ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نستنتج أن الضغط المهني هو استجابة انفعالية تحدث للعامل، نتيجة تفاعله مع البيئة و عدم توافق قدراته مع العمل الذي يمارسه في مكان عمله.

3) آلية حدوث الضغط المهني:

يعتبر "سيلي (1964) أول من استخدم مصطلح الضغوط للإشارة إلى التغيرات الفسيولوجية التي تحدث في الجسم كاستجابة للمثيرات البيئية التي تشكل تهديدا لحياة الإنسان و التي تمر بثلاث مراحل أساسية متتابعة هي :

- **مراحل الإنذار أو التنبيه:**

تعد هذه المرحلة ردة فعل الجسم الأول لضغوط العمل التي تواجه الفرد، حيث يجهز الجسم نفسه و يبدأ الجهاز العصبي "السميباثوي" فتظهر بعض الأعراض مثل القلق و التو ثر و ارتفاع ضغط الدم و زيادة سرعة نبضات القلب ، و زيادة سرعة التنفس و زيادة نسبة السكر في الدم و غيرها من الأعراض.

- **مرحلة المقاومة:**

فيها يقوم الفرد باندفاع عن نفسه اتجاه مصدر الضغط فيشعر بالضغط و الإرهاق و التو ثر وضعف التركيز و إذ لم يستطع الفرد التغلب أو التكيف مع الضغط في هذه المرحلة يبدأ جهاز المناعة بالضعف و الانهيار.

- **مرحلة الإنهاك:**

تظهر هذه المرحلة عندما لا يستطيع الفرد التغلب على مصدر الضغط و يصبح أكثر عرضة للأمراض النفسية و الجسدية مثل القرحة المعدية،و أمراض القلب.(احمد عبد المطيع الشحانية،2008،ص22).

نرى أن سيلي قد جمع في آلية حدوث الضغط بين ثلاث مراحل أساسية توضح التغيرات الطارئة على الجسم، حيث تتمثل هذه المراحل في مرحلة الإنذار و التي يتلقى فيها الجسم تنبيها و مرحلة المقاومة و التي يحاول فيها الجسم مقاومة الضغط الذي يتعرض له و مرحلة الإنهاك التي يصبح فيها الجسم غير قادر على المقاومة و يصاب بالإرهاق.

الشكل رقم (01): يوضح مراحل الضغط عند سيلي

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
مستوى طبيعي للمقاومة		
حركة المنبه	**المقاومة**	**إنهاك/ تعب**
يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضاغطة وكذلك تقل المقامة.	**يزداد ظهور عوامل الضغط غير أن المقاومة تزداد أكثر من المعدل.**	**بعد فترة المقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بالإنهاك فتقل طاقة المقامة.**

المصدر (صلاح الدين محمد عبد الباقي .د.س.ص 283)

4) أسباب الضغط المهني:

أ) حمل العمل الزائد:

يعتبر حمل العمل الزائد منه أسباب الرئيسية في حدوث الضغط،و مثال ذلك دراسة "شولتز" التي ذكر فيها أن طلاب كليات الطب يشكون من حمل العمل الزائد،ومن الطبيعي أن يكون هذا السبب مصدر تأزم نفسي شديد لان ذلك معناه استهلاك طاقة جسمية و نفسية للفرد.

كما يرتبط حمل العمل الزائد بأمراض القلب و مثال ذلك دراسة أجريت على أفراد الذين تصيبهم نوبات قلبية و هم في سن الرشد.

و هي سن مبكرة لهذه النوبات حيث تبين منها أن 70% يعملون أكثر من 60 ساعة أسبوعيا.

ب) **طبيعة العمل:**

فهناك مهن تبعث على الضغط، فبالنسبة للمجتمعات الصناعية يبدو أن أصحاب المهن التالية أكثر تعرضا لمخاطر العمل، على مستوى الضغط و التو ثر النفسي الشديدين، الطبيب، السكرتيرة،عامل المنجم، عمال المبيعات في الشركات و المؤسسات ، و هؤلاء أكثر عرضة للتقرحات الهضمية و مرض القلب التاجي، و قد أوضحت بعض الدراسات أن الفتيات العاملات في ميدان السكرتارية و مستقبلات الزبائن في الشركات يعاني من اضطرابات عضوية عديدة ، مصدرها الضغط النفسي ومن أصحاب المهن الأخرى أيضا فنيو المخابر و المضيفات في الطائرات و الممرضات.(محمد قاسم عبدالله،2001،ص119).

ت) صراع الدور:

و يحدث إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، كان تتطلب وظيفة العمل ساعات طويلة ، أو السفر مسافات بعيدة و قد يتعارض دلك مع متطلبات دوره بوصفه زوجا أو أبا فحينها يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في أن واحد بحيث يقع الفرد تحت رئيسه أو زميله في العمل و عليه تتعارض مجارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل

مع مجارات مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى الصراع (محمد حسن محمد حمادات ،2008،ص 173)

ث) مواجهات متكررة مع المسؤولين:

تعتبر العلاقات غير الموفقة مع المسؤولين في العمل إحدى المصادر المهمة للضغوط، خاصة إذا كان هؤلاء المسؤولين من الذين يتعمدون التأثير في الآخرين على نحو ما فقد يتعمدون رفع شان عاملين محددين أو خفض شان آخرين أمام بقية العاملين، أو أمام من بيدهم أمر تحديد العقود أو إصدار قرارات الترقية أو صرف حوافز مالية أمام المسؤول الذي تعود على التعرف على الآخرين معتمدا في ذلك على معلومات من الزملاء، فهذه حالة أخرى تتسبب في كثير من المغالطات المتسببة في الضغوط.

كذلك المسؤول ذو الشخصية التسلطية الغذائية لها انعكاسات و آثارها السلبية في نفوس العاملين التي يصعب التخلص منها. (احمد علي الفرماوي، رضا عبد الله،2005،ص70)

ج) المسؤولة على الأفراد:

فبعض المهن تعطي وزنا كبيرا للمساءلة و المحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن الأفراد مقارنة بالمسؤولية عن الوسائل المادية ،وهذا النوع من الضغوط يتعرض له العاملون في مجالات الشرطة والإطفاء و التدريس (ضبع مريم ، 2006، ص73)

ح) ضغوط الوقت و كثرة العمل:

يوجد القليل من البشر يؤدون أعمالهم بطريقة أفضل عندما يكونون تحت ضغوط مستمرة و لكن الغالبية تحتاد بالإضافة إلى إجازات استراحة معتادة في أوقات تناول الغذاء و القهوة إلى أوقات للراحة متزامنة بين نهاية المهمة و بداية و بداية مهمة أخرى و هو الوقت الذي تسترجع فيه الأنفس حتى يسترخي العقل بعيدا عن العمل ليحد سبيل لتحديد النشاط و يؤكد بعض الباحثين أن عدم كفاية الوقت للقيام بأعباء المهنة و متطلباتها يؤدي إلى

الضغوط ومن جهة أخرى قلة الوقت اللازم للراحة و الاسترخاء، تشعر الفرد بالضيق و التو ثر و الضغط (محمد حسن محمد حمادات ، 2008،ص175).

خ) الظروف الفيزيولوجية :

يمكن أن تكون الظروف الفيزيولوجية للعمل من أسباب الشعور بالانضغاط و المشقة وهذه الظروف تشمل الإضاءة غير كافية أو الضوضاء الشديدة أو درجة الحرارة المرتفعة أو المنخفضة هذا إلى زيادة نسبة الرطوبة أو التعرض لمواد كيماوية ضارة أو غبار أو تعرض للأمراض المهنية.(محمد شحانة ربيع.2001.ص260)

د) تقييم الأداء :

و هو الحكم على السلوك الإنتاجي أو الموظف و منحه العلاوة أو الترقية أو حرمانه منها حسب نتيجة هذا التقييم و منه المتوقع أن العمال الذين يحصلون على تقديرات منخفضة في عملية تقييم الأداء يرون في هذا التقييم سببا من أسباب ضغوط العمل لان الفرد إن شعر انه ظلم سواء كان قد ظلم فعلا أو لا في ذلك سببا لشعوره بالتوتر و الانضغاط.

من خلال الأسباب التي تطرقنا إليها نستنتج أن حمل العمل الزائد يعتبر سبب من أسباب الضغط المهني بحيث يشعر الفرد بالتوتر و القلق كما أن طبيعة العمل يمكن لها أن تشكل ضغط بالنسبة للعامل لما تتطلبه من دقة و مهارة واحتوائها على أخطار عديدة

حيث نجد أن تقييم الأداء سببا للضغط حيث أن أثناء تقييم الأداء يحصلون العمال على تقديرات منخفضة فيؤدي بهم هذا إلى الشعور بالتوتر .

5) مراحل تكوين الضغط المهني:

من الواضح أن ضغط العمل هو موقف ذاتي يحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد ينتج عن البيئة الخارجية و الداخلية أو عن طريق الفرد نفسه و هكذا فان ضغط العمل يتضمن ثلاث مراحل رئيسية هي:

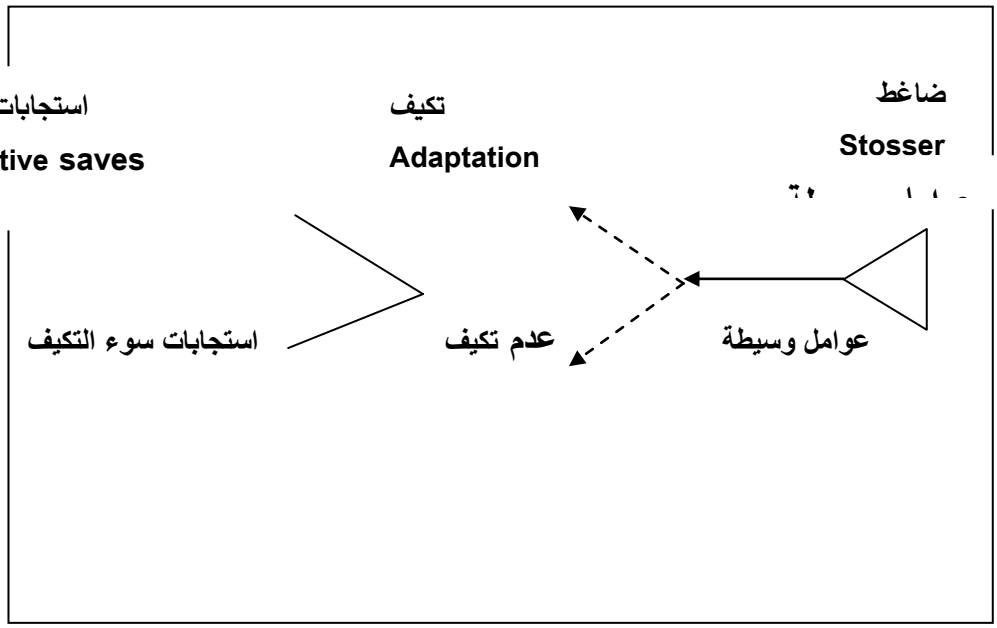
المثير، الاستحالة، التفاعل.

- **المثير** : ويتمثل في القوى المتسببة التي تقضي إلى الشعور بالضغط النفسي ،ومن الممكن أن تنشأ العوامل المثيرة للضغط من البيئة أو المنظمة أو جماعات العمل أو الفرد.
- **الاستجابة:** و يتضمن عامل الاستجابة ردود فعل نفسية أو جسمية أو سلوكية تجاه الضغط و قد تكون هذه الاستجابة في صورة الإحباط الذي يحدث لوجوه عائق بين السلوك و الهدف الموجه له أو القلق ، و هو الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة لبعض المواقف أو مكونات ضغط العمل في الفرد.

المنظمة، البيئة من ناحية القلق، التو تر، الإحباط من ناحية أخرى (علي عباس،2008،ص268)

- **التفاعل:**

بين المثير و الاستجابة وما يحدثه من اثر حيث يرى لازرايس(1989) Lazarus أن الشعور بالضغط هو نتاج التفاعل بين خصائص الفرد و كفاءة آلياته الدفاعية المعرفية ، فتقييم الفرد للموقف و دور كل من الإحباط و الصراع و التهديد هو الذي يولد الضغط، فلإحباط هو شكل من أشكال الخطر و الأذى الذي يتعرض له الفرد و يهدد أهدافه (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد،2008،ص33)



تسبب شدة الضغوط و التعرض المتكرر لها إلى ظهور الكثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد و فيما يلي نذكر بعض الآثار السلبية الناجمة عنها:

أ) الآثار المعرفية:

تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد ومن ثم فان العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة و تظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- نقص الانتباه و صعوبة التركيز و ضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على الاستعداد و زيادة الأخطاء.
- عدم القدرة على اتخاذ القرار و نسيان الأشياء.
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات و صعوبة معالجة المعلومات.
- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير نمطي و جامد هو السائد لدى الفرد بدلا من التفكير الابتكاري.

ب) الآثار الانفعالية:

و تظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- سرعة استشارة الخوف و القلق و الإحباط.
- ازدياد التو ثر النفسي و الفسيولوجي.
- سيطرة الأفكار و الوساوس القهرية.
- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات و السلوك.
- انخفاض تقدير الذات و فقدان الثقة بالنفس.
- انخفاض مستوى الطاقة و بذل الجهد لدى الفرد.

ت) **الآثار العضوية:** و هي متنوعة أهمها:

- توتر العضلات في الرقبة و الظهر خاصة الارتجاف ، الصداع التو ثري و برودة الأطراف.
- على مستوى الجهاز الهضمي تحدث حموضة المعدة، غثيان .

- إمساك عن الطعام، فقدان الشهية، إسهال.
- ارق في النوم، كوابيس.
- اضطرابات قلبية،تسارع القلب، ضربات غير منتظمة.
- سر التنفس، الألم الصدري.
- اضطرابات جنسية متنوعة (محمد قاسم عبد الله،2001،ص118).

ث) الآثار السلوكية:

تتمثل في مشاكل التخاطب المتمثلة في زيادة التلعثم و التأتأة نقص الاهتمامات و التحمس و التنازل عن الأهداف الحياتية. (ماجدة بهاء الدين،2008،ص36).

الشعور بالتعب لأقل جهد ،انخفاض الدافع للانجاز،التشاجر مع الآخرين و العدوان عليهم عدم القدرة على مساعدة الآخرين. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص134).

7) النظريات المفسرة للضغط المهني:

أ) نظرية "هاترسيلي":

يرى هاترسيلي أن الضغط متغير مستقل باعتباره استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص و يضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة ، حيث أن هناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج و عليه حدد سيلي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط و هي :

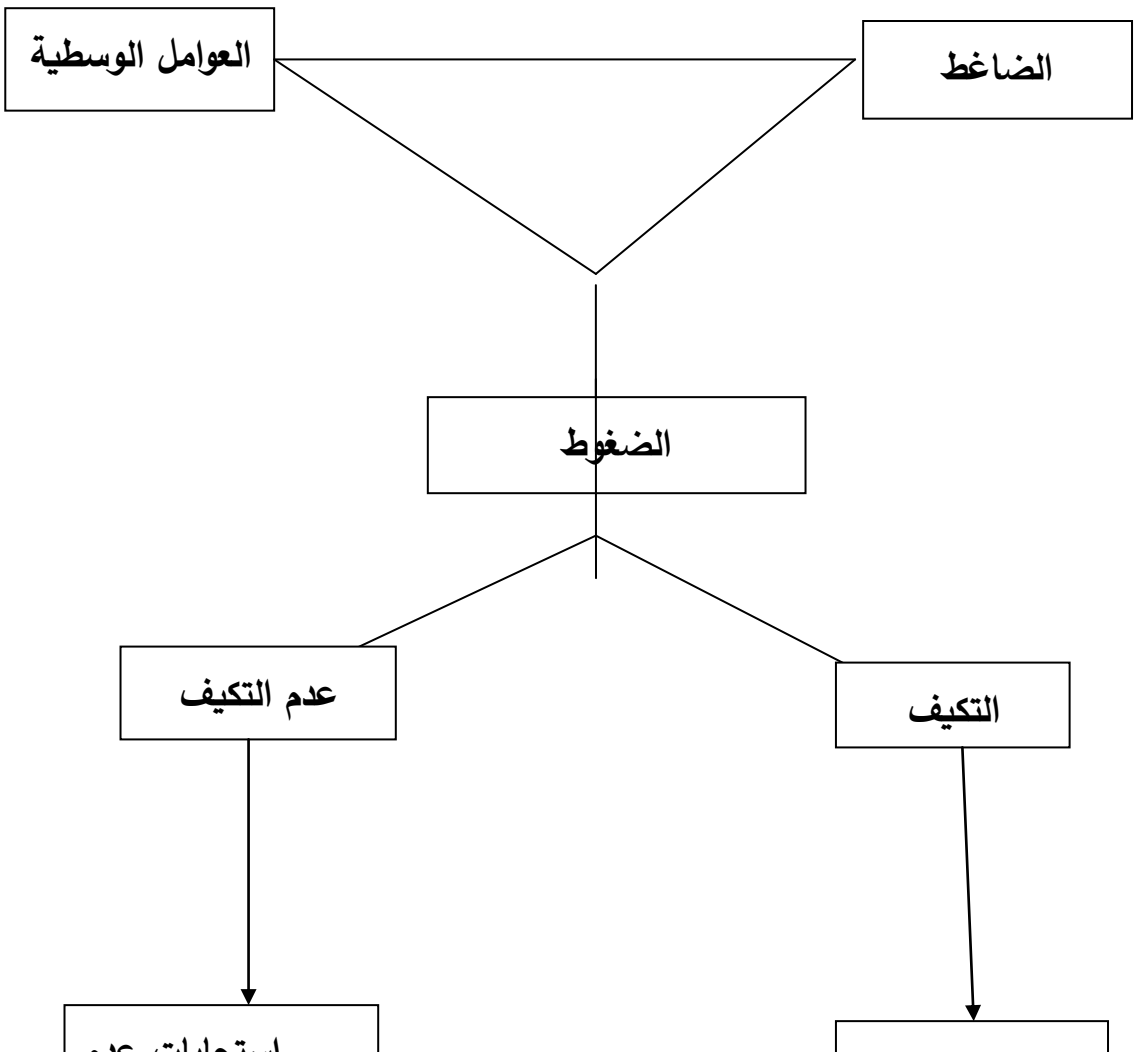
الفزع: وفيه يظهر الجسم تغيرات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط و النتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم ، و قد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم و يكون الضاغط شديدا.

المقاومة : وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى و تظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

<u>الإجهاد :</u> و يكون فيها الجسم قد تكيف ، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت و إذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة و مستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف . (فاروق السيد عثمان .2001.ص99).

و يمكن فهم هذه النظرية كما هي موضحة في الشكل التالي

الشكل (3) تخطيط لنظرية سيلي



(فاروق السيد عثمان، 2001، ص99)

ب) نظرية "سبيلبرجر":

يميز "سبيلبرجر" في نظريته بين القلق كسمة و القلق كحالة و يقول أن القلق شقين:

–سمة القلق و هو الاستعداد الطبيعي حيث يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية.

– قلق الحالة هو القلق الموضوعي و الموقفي يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يرتبط "سبيلبجر" بين الضغط و قلق الحالة بحيث يعتبر الضغط الناتج سببا لحالة القلق. (فاروق السيد عثمان، مرجع سابق ص99).

ومن هذه النظرية نستنتج أن"سبيلبرجر" استطاع أن يوجد علاقة بين القلق و الضغط المهني بحيث يعتبر أن الضغط يمكن التعرف عليه من خلال القلق الذي يتعرض له الفرد في موقفه المهني.

ت) **<u>نظرية التقدير المعرفي:</u>**

لقد قدم هذه النظرية "لازوس" 1970 نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك و العلاج الحسي الإدراكي ، و التقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، و يعتمد تقييم الفرد للمواقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية و العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية و العوامل المتصلة بالموقف نفسه.

و تعرف نظرية التقدير المعرفي " الضغوط" بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك تقييم التهديد و إدراكه في المرحلتين:

- **المرحلة الأولى:**

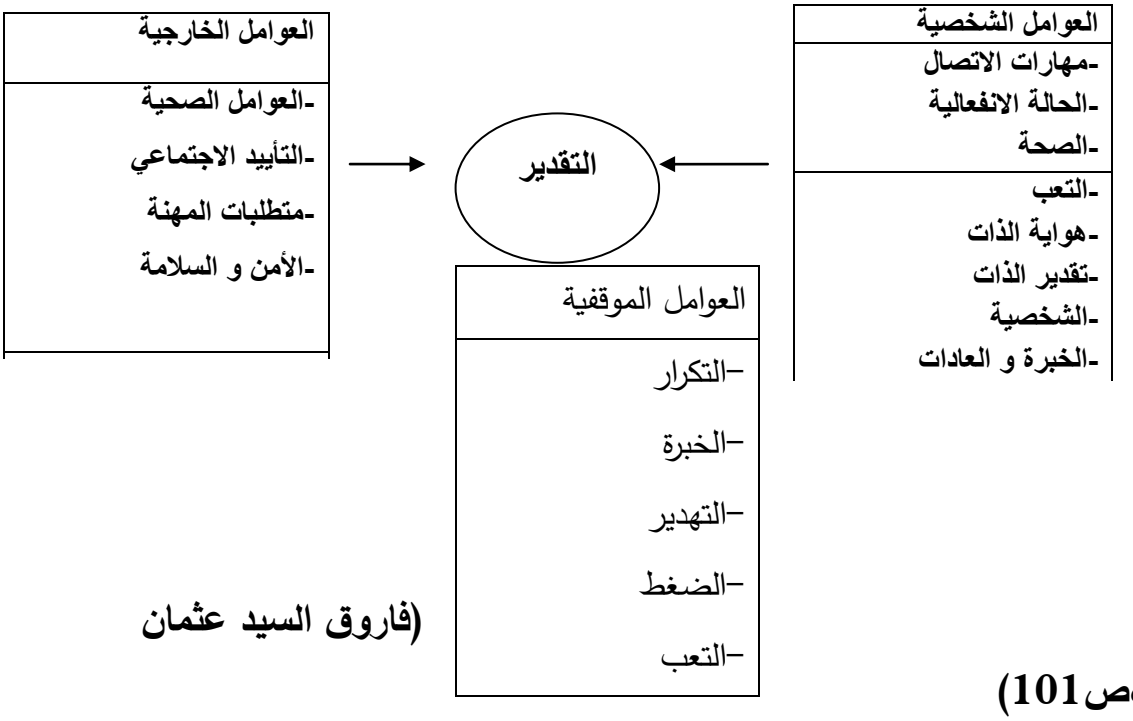
وهي الخاصة بتحديد و معرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

➢ **المرحلة الثانية:**

وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف و يمكن رصد هذه النظرية في الشكل. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص101)

نستنتج من نظرية التقدير المعرفي أن الضغط يختلف من الشخص إلى آخر حيث يتوقف على عدة عوامل شخصية خارجية و أن الضغوط تكون نتيجة عدم التوافق المتطلبات الشخصية للفرد.

الشكل (4) نظرية التقدير المعرفي للضغوط



(فاروق السيد عثمان ،2001،ص101)

8) الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

إن المرأة العاملة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين وإشغال هذين الدورين الاجتماعيين في أن واحد قد يعرضها إلى مشكلات جسمانية ونفسية واجتماعية ليس من السهولة بمكان حلها والقضاء عليها،خصوصا إذا لم تبادر الأسرة و الدولة والمجتمع إلى مساعدة المرأة على إشغال أدوارها المتعددة، وتشارك في حل المشكلات التي تتعرض لها داخل الأسرة والعمل في ظروف كهذه لتتشجع المرأة على تبوء العمل الوظيفي خارج البيت خصوصا إذا كانت

متزوجة كما أن إنتاجيتها تتعرض للهبوط والتردي وتضطرب كفاءتها وتقل درجة تحملها للأعباء والمسؤوليات. (إحسان محمد الحسن،2005،ص214) وكثيرا ما تعاني الزوجات من احباطات عديدة إذ أنها برغم المجهود الضخم الذي تقوم به،فإنها تكون عرضة للنقد على اقل تقصير منها ويكون مصدر النقد بالطبع هو الزوج ولكن في بعض الأحيان قد يقوم الأطفال بنقد الأم هم أيضا، كما إن المرأة في معظم المجتمعات المتقدمة تعمل مثلها مثل الرجل تماما،دون تقدير الضغط الزائد عليها ،إذ أن الضغط قد يكون بالغ الشدة ،وعندما تتقلد المرأة وظيفة مرموقة فان التوتر الذي يصيبها نتيجة لذلك قد ينعكس على الزوج والأسرة،دون أن ننسى تأثيرها على صحتها، ففي الماضي كانت إصابة المرأة بالذبحة الصدرية أمر قليل الحدوث،ولكن مع ضغوط العمل أصبح المرض مشكلة للرجال والنساء على حد سواء،وبعض النساء يصبن بالتوتر نتيجة انفعالهن المستمر أثناء العمل، ويمكن القول بان المرأة قد حققت معظم ما كانت تطمح إليه ولكن على حساب صحتها أحيانا،وعلى حساب تفكك الأسرة أحيانا أخرى،وهناك العديد من أسباب التوتر عند المرأة العاملة، وقد يحدث التوتر نتيجة مسؤوليات العمل أو هموم البيت،أو نتيجة تكوين المرأة نفسها وقد تظهر أعراض التوتر في صورة القلق المستمر والنوبات العصبية، وكثرة التدخين وكثرة شرب المنبهات،والصداع النصفي، وفقدان الشهية،ويوجد اعتقاد عند الكثيرين بان المرأة ليست كفء في شغل المناصب العامة،وقد تتفاعل المرأة مع هذا الرأي وتصدقه مما يجعلها تفقد ثقتها بنفسها(طارق كمال ،2005،ص ص،217،216)

9) أسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة:

من أهم الأسباب المؤدية لشعور المرآة بالضغط النفسي هي:

أ) متطلبات الأدوار الزوجية للمرأة:

إن المرآة العاملة ربما تصبح محبطة من جراء الضغط الناتج عن كونها مسؤولة عن الأعمال المادية،وكذلك مسؤولة عن كل شؤون البيت في بعض الأحيان.(احمد محمد مبارك ،1992،ص92)،ويعد الإنجاب بالنسبة للمرأة ضرورة لتحقيق الذات النسائية،ولكن المرآة تعاني الكثير من ألوان الإحباط

والانهيار والماسي بسبب تحولها من امرأة فتاة إلى امرأة أم، معاناة الأمومة وعذابها هي الوجه الأخر لعطاء الأمومة وعذوبتها،وتحصل المعاناة لأسباب نفسية بيولوجية، حيث تظهر على شكل آلام الولادة ،وتحصل أيضا بسبب الفوضى أو الضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي ترافق أحيانا عملية الانتقال من وضعية الأنثى إلى وضعية الأم والتي تأخذ أيضا طابع قانونيا مدني وغير مدني (قصر الرابي،1995،ص198) كما أن الرعاية الصحية والعاطفية للطفل تأخذ وقتا وجهدا كبيرين بالنسبة للمرأة،حيث يؤكد العالم الفرنسي هربت مونتاجينز على أهمية لطف الأم وحنانها مع طفلها إذ يقول "لقد لاحظت أن الأطفال الذين يتمتعون بروح قيادية هم في معظم الحالات أطفال من اسر متفاهمة ،تسودها روح الحب تقوم الأم دائما بمخاطبة طفلها والتحدث معه بلطف وحنان وهي في ذلك لا يهمها إن كان طفلها يفهم كلامها أم لا،فهي تستخدم كتفها ووجهها وابتسامتها وصدرها وكل جسمها،لتؤكد شيئا واحدا وهو أنها تحبه إنها قريبة منه ، وإنها تفهمه وتلبي طلباته وهذه المشاعر المتبادلة المتصلة تؤثر في أطفالها حتى وان كان دون السنة الأولى(عبد البارئ محمد داوود،2005،ص37)

وإضافة لأعباء رعاية الأطفال النفسية والصحية وغيرها فان العمل المنزلي يأخذ قسطا كبيرا في حياة المرأة،ورغم أن المرأة تشعر بالسعادة والفخر إذا أنجزت كل أعمالها المنزلية إلا أن هذا الشعور بالسعادة قد يتخلله شعور بالملل،لرتابة هذه الأعمال لذلك يجب على المرأة أن تعتني بنفسها بدرجة اعتناءها بأطفالها ،ففي بعض الأحيان قد تعتني الأم بتغذية الأطفال دون أن تأخذ هي القدر الكافي من الطعام مما يؤدي إلى تدهور صحتها (كمال طارق،2005،ص 214)

ب) صراع الأدوار:

لقد أصبحت المرأة العاملة مضطرة إلى أن تجمع بين الأمومة المتمثلة في احتضان الأطفال وتربيتهم وبين العمل الذي يدر دخلا إضافيا وأساسيا أحيانا على الأسرة فازدادت وضعيتها تأزما وتعرضت للإرهاق الشديد حيث أصبحت مجندة للقيام بادوار متعددة في نفس الوقت بينما ظل الرجل يقوم بعمل واحد(محمود أيوب شحيمي ،1997،ص63)

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في الفصل إلى مجموعة من التعريفات الضغط المهني و مختلف الجوانب المتعلقة به و المتمثلة في آلية حدوثه و أسبابه و مراحل تكوينه و الآثار المترتبة عنه و أهم النظريات المفسرة لظاهرة الضغط المهني كما قدمنا في هذا الفصل مفهوما للضغوط المهنية للمرأة العاملة ،وأسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة.

الفصل الثالث

التوافق الزواجي

تمهيد :

هناك مفاهيم عديدة استخدمت لدراسة العلاقة الزوجية مثل : التماسك ، التكيف ، التكامل وهي قد تشير إلى نفس المعنى ا والى معنى مختلف أحيانا أخرى ، ويعتبر التوافق من هذه المفاهيم وقد حظي باهتمام واسع في مجال علم نفس وتتعدد أشكال التوافق حسب اختلاف المجالات ، فهناك توافق المهني وصحي والنفسي لكن ما يهمنا هو توافق الزواجي على وجه الخصوص . لكن قبل تطرقنا في هذا الفصل للتوافق الزواجي وتعريفه يستحسن أن نقدم مفهوم التوافق بشكل عام .

ومفهوم التوافق من أكثر شيوعا في علم النفس ذلك انه تقييم سلوك الإنسان ، وعلم النفس إنما هو علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة ، لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق (صالح الداهري ، 2005 ، ص64)

1) **مفهوم التوافق :** إن التوافق مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته، وحل صراعاته ومواجهة مشكلاته من اشباعات و احباطات وصولا إلى ما يسمى بالصحة النفسية أو السواء و الانسجام مع الآخرين في الأسرة والعمل(محمد ،2004،ص178)

التعريف اللغوي : التوافق ، توافقت ، تتوافق ، توافقت الجماعة ،اتفقت في الأمر (علي بن هادية ، 1979 ، ص 230) التوافق في اللغة مأخوذ من الاتفاق والتظاهر، وهو المطابقة بين شيئين قدر الكفاية ويعرفه " ابن سيدة " انه وافي الشيء وقد وافقه موافقة واتفق معه وتقول وافق هذا ووافقه (ابن منظور ، 1997 ، ص 186) .

التعريف الإصلاحي :

التوافق يعني العملية الديناميكية التي تحدث فيها تغيير أو تعديل في سلوك الفرد أو في أهدافه وحاجاته أو فيها جميعا ويصيبها شعور بالارتياح والسرور إذا حقق الفرد ما يريد ووصل إلى أهدافه واشبع حاجاته ويصاحبها الشعور بعدم الارتياح و الاستياء إذا فشل في تحقيق أهدافه ومنع من إشباع حاجاته (الضدفي أبو حويج ،2001،ص 48)

وعرف الدكتور عبد الحميد الشاذلي عن(كاتل" cattell ")الذي وضع تعريفا أكثر تحديدا للتوافق عندما قارن بين ثلاثة مصطلحات : التكيف،التوافق والتكامل.

فالتكيف يستخدم بمعنى اجتماعي فيعني انسجام الفرد مع عالمه المحيط ب هاما التوافق فيعني العمليات النفسية البنائية و التحرر من الضغوط و الصراعات النفسية وانسجام البند

الدينامي للفرد، ويربط "كاتل" بين التكيف و التوافق فالشخص الذي يسلك سلوكا يرضى عنه المجتمع ولكنه يتعارض مع ما يؤمن به. هذا الشخص متكيف لكنه غير موافق، أما بالنسبة للتكامل فيعني مدى تكاثف وتآزر كل طاقات الفرد في سبيل هدف معين فيكون الفرد متكيفا و متوافقا ، وبالتالي في حالة تكامل ،ذلك أن هناك اتساقا في سلوكه و دوافعه و أهدافه (عبد الحميد محمد الشاذلي،2001،ص78)

ومن خلال التعاريف التي عرضناها للتوافق نستطيع أن نقول أن التوافق لا يمكن أن يتم إلا بالتكيف أي إن هذا الأخير جزء من التوافق. وان التوافق مطلب ضروري يتعلق بحياة الإنسان لكي يعيش في حالة من الطمأنينة و الاستقرار و الراحة ،والقدرة على فهم ذاته و التواصل الجيد مع الآخرين.

2) مفهوم الزواج

الزواج في لغة القران،قال تعالى: "وإذا النفوس زوجت" سورة التكوير الآية 7 في تفسير "الجلالين "، النفوس زوجت إي قرنت بأجسادها (جلال الدين محمد بن احمد المحلي، حلال الدين عبد الرحمان السيوطي ،بدون سنة ،ص23)

ويعرف الزواج أيضا على انه نظام اجتماعي يتميز بقدر من الاستمرار و الامتثال للمعايير الاجتماعية (سناء الخولي ،بدون سنة،ص50) وبناءا على كل ماذكرناه من تعار يف نجد أن الزواج يعبر عن علاقة بين طرفين،الرجل و المرأة تحكمهما ضوابط اجتماعية و قانونية و دينية وهي مرتكزات تؤسس هذه المؤسسة الاجتماعية.

3) مفهوم التوافق الزواجي:

هناك مفاهيم عديدة للتوافق الزواجي منها:

التوافق الزواجي هو التفاعل الثنائي الايجابي بين الزوجين المبني على المحبة و المودة وإشباع الحاجات الأساسية و الثانوية،بلا خلافات أو اضطرابات حادة تؤرق حياتهما (ماهر محمود عمر ،2008،ص372) و التوافق الزواجي يتضمن السعادة الزوجية و الرضا الزواجي و يتمثل في الاختيار المناسب للزواج و الاستعداد لتحقيق الحياة الزوجية و الدخول فيها ، والحب المتبادل بين الزوجين و الإشباع الجنسي و تحمل مسؤوليات الزوجية و القدرة على حل مشكلاتها و الاستقرار الزواجي (عبد الحميد الشاذلي

،2001،ص ص ،62 63) وهو حالة تتضمن قضاء الحاجات النفسية و العاطفية للزوجين مما يعطي استقرار نفسيا و عاطفيا و الرحمة المتبادلة، و الإحساس بالاهتمام و الإحساس بالمسؤولية و تقدير الذات وتوكيدها من خلال تأدية الواجبات ونيل الحقوق.

? http://www.rabitat.alwaha.net/moltaqua/shaw.thread.php

25/02/2009 h04 :45

ويعرف التوافق الزواجي بأنه: حالة وجدانية ، تشير إلى مدى تقبلا لعلاقة الزواجية ، ويعتبر محصلة للتفاعلات المتبادلة بين الزوجين في جوانب عدة منها: التعبير عن المشاعر الوجدانية للطرف الآخر،واحترامه والثقة فيه،وإبداء الحرص على استمرار العلاقة معه والتشابه معه في القيم و الأفكار و العادات ، والاتفاق على أساليب تنشئة الأطفال ،وأوجه إنفاق الميزانية ،إضافة إلى الشعور بالإشباع الجنسي في العلاقة (شحاتة ،2003،ص160)

كما ترى "الخولي" أن المفهوم العام للتوافق الزواجي يتضمن الاتفاق النسبي بين الزوجين على الموضوعات الحيوية المتعلقة بحياتهما المشتركة،و المشاركة في أعمال وأنشطة مشتركة وتبادا العواطف ،التي تعتبر من الأهداف المهمة للقاء بين الزوجين.

(أمل بنت احمد بن عبد الله باصويل ،2008،ص10)

وتنتقد" الخولي " مفهوم "روجرز" (ROGERS)حيث قصر التوافق الزواجي على قدرة الزوجين على دوام حل الصراعات العديدة فقط واغفل جوانب الحياة الزوجية الأخرى من تبادل عاطفي وإشباع جنسي وحب متبادل ومودة و رحمة وتحمل مسؤوليات الحياة الزوجية و العوامل الاجتماعية و الصحية و النفسية (كلثوم بلميهوب،2006،ص30).

4) مجالات التوافق الزواجي:

يمكن لنا أن نلتمس مظاهر التوافق الزواجي في العديد من المجالات نذكر منها:

- **التوافق الديني:** هو تحكيم لدين الله في الحقوق و الواجبات لكل من الزوجين وهذا يقطع دابر الخلاف ويتيح للسعادة مجالا في بيت الزوجية ذلك أن الاحتكام إلى مقاييس ربانية صنعها رب العاميين يجعل في النفس راحة في الأخذ بها و الوقوف عند حدودها، ولن يكون هناك كآبة أو خصام أو خلاف إذا روعيت من الطرفين (عبد البارىء محمد داوود،2005،ص22)

إن أول أساس وضعه الإسلام لاختيار شريكة العمر أن تكون صاحبة دين ذلك أن الدين يعصم المرآة من الوقوع في المخالفات، ويبعدها عن المحرمات فالمرأة المتدينة بعيدة كل البعد عن كل ما يغضب الرب و يدنس ساحة الزوج لذا يقول صلى الله عليه وسلم "تنكح المرآة لأربع لمالها ولجمالها ولحسبها ولدينها،فاظفر بذات الدين تربت يداك"رواه البخاري

- **التوافق الاجتماعي و الثقافي:**

إن الحياة الزوجية تتضمن تكوين أساليب مشتركة للحياة في الأكل و النوم و النفاق و الكسب ،فعندما ينتمي الزوجان إلى اسر متماثلة تسود فيها عادات سلوكية متشابهة تصبح الحية المشتركة سهلة،أما إذا كان كل من الزوجين ينتميان إلى بيئة اجتماعية متباينة كل التباين فان عملية التوافق تصبح أكثر صعوبة (محمد قاسم عبد الله ،2001،ص417) وفي هذا الصدد يرى أصحاب الاتجاه الاجتماعي إن عملية التوافق تحدد بالرجوع إلى النماذج والأنماط و المعايير السائدة في المجتمع و كلما اقترب الفرد من هذه النماذج و الأنماط و المعايير واستطاع مسايرتها وكان أكثر توافقا، وكلما انحرف عنها قلت درجة توافقه(عبد الحميد محمد الشاذلي،2001،ص88)

- **الحب والعاطفة:**

لكي تكون الحياة الزوجية ناجحة و مثالية لابد من جو الحب الذي يسود بيت الزوجية، فالحب العاطفي الجياش و المتبادل بين الزوجين من الأمور التي امتن الله سبحانه وتعالى بها عبده (ناصر إسماعيل محمد إسماعيل ،2007،ص297)

ويعتبر الحب المتبادل عاملا مهما ومظهرا أساسيا من مظاهر التوافق الزواجي. وهو أيضا فن يمكن تعليمه و تنميته لان له أهمية كبيرة حيث يوفر التغذية السيكولوجية لكلا الزوجين في علاقتهما ،وكذا الأبناء مما يساعد في تحقيق التوافق النفسي وكذا التوافق الزواجي، حيث يشعر الزوجان بالدفء و الأمان فيقبل كل منهما تصرفات الآخر،ويضحي من اجله ويتقبل سلوكياته مع استمرارية النصح و التوجيه بأسلوب مناسب.

http://bafree.net

- **التوافق الجنسي:**

يلعب الجنس دورا بالغ الأهمية في حياة الفرد وأثرا في سلوكه وعلى صحته النفسية،وذلك أن النشاط الجنسي يشبع كل من الحاجات البيولوجية والحاجات الاجتماعية ، وإحباطه

مصدرا للصراع والتوتر (عبد الحميد محمد الشاذلي ، 2006 ، ص 62) وهنا أشارت هالة سيد (1998) إلى أن التوافق الجنسي مهم في التحقيق التوافق الزواجي ، وإلا فلا وجود للتوافق الزواجي ولا وجود للعلاقة العاطفية المثلى بين الزوجين .

لذا نستطيع أن نقول أن التوافق الجنسي بين الزوجين بعد عاملا أساسيا في توجيه التفاعل الزواجي إلى التعاون ، في حيث بعد عدم التحقيق التوافق الجنسي مؤشرا على توجه التفاعل إلى الشقاق والصراع ، حيث إن عدم استمتاع احد الزوجين أو كليهما بالإشباع الجنسي مع الآخر،قد يؤدي إلى الشعور بالإحباط والتوتر مما يفسد علاقتهما الزوجية ومؤثر سلبا بشكل عام في تفاعلهما الزواجي وهناك من يعتقد أن المشكلات الجنسية هي سبب الرئيسي وراء الخلافات الزواجية . (فرحان بن سالم بن ربيع العتري ، 2009 ، ص 49) .

- **التوافق الاقتصادي والمادي :**

أن لكل أسرة دخلا وإنفاقا ، لكن انخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة قد يثير كثيرا من المشاكل الأسرية ، للأفراد الذين لا يستطيعون الإشباع حاجا تهدم اليومية وحرمانهم قد يعرضهم للأمراض المختلفة ، فيلاحظ أن فقدان المال يحدث نوعا من الحرمان يختلف عند الأغنياء عنه عند الفقراء ، فالأول يفقد السلطة والأخر يفقد الطعام ، وفقدان السلطة أو المركز الاجتماعي يؤثر مباشرة في جرح الأنا و إصابتها قد تدفع الإنسان إلى الانتحار، وقد أسهم عمل المرأة في ميزانية الأسرة مما أدى إلى احتمال التوافق الاقتصادي للأسرة ، الذي يتضح في زيادة الخدمات التعليمية والترفيهية وقضاء وقت الفارغ خارج المنزل (احمد مبارك الكندري ، 1992 ، ص 185) وفي هذا الصدد يجب الإشارة إلى أن اتفاق الزوجين على أوجه إنفاق المال الزوجة ضرورة لكي يبتعدا عن الخلاف والمشاكل وكثيرا ما أدى الاختلاف بين الزوجين على مدخول الزوجة أو مالها إلى النزاع والتفريق والتشريد الأسرة ، وكذلك الزوج فانه لا يحق الأضرار بزوجته وأولاده بإنفاق ماله عبثا ، وقد جاء في الحديث الصحيح " لان تذر أولادك أغنياء خير من أن تذرهم فقراء يتكففون الناس " (محمد مهدي الاستانبولي ، دس ، ص 213)

- **الثقة المتبادلة بين الزوجين :**

كلما توافرت الثقة بين الزوجين تحققت السعادة وراحة النفس حيث لا ظنون

ولأريب ولا افتراءات ، ولا يتم ذلك إلا في ظل تقوى الله ، لان الزواج المبني على الشك والغيرة يستحيل أن يدوم (توفيق الواعي ، 2006 ص ، ص 35 ، 36) فلا يمكن أن تنشا البيوت السعيدة بدون ألفة متبادلة بين أفرادها وفي مقدمتهم قطبا العائلة الزوج والزوجة . فالثقة هي التي تترجم القول الكريم : " هن لباس لكم وانتم لباس هن " البقرة (187) فتعتبر الثقة عنصرا أساسي في نمو الحب والاحترام بين أي زوجين لذا من الضروري جدا أن تكون هنالك ثقة متبادلة بين الزوجين . وهذه الثقة يجب أن لأتكون آنية وإنما ثقة تمتد إلى جميع تفاصيل الحياة في الحاضر والمستقبل أيضا ، ويؤكد علماء النفس أن من اخطر المشكلات التي تواجه الأسرة خصوصا في بدايتها قضية فقدان الثقة بين الزوجين التي مردها بالدرجة الأولى إلى الكذب ولو أحيانا من احد الزوجين بحجة أن ذلك كذب ابيض وهذا في الحقيقة له تأثير كبير في الحياة الزوجية ، فان الكذب مهما كان صغيرا يبقى كذبا يؤدي إلى إثارة الشك والقلق بين الزوجين .

Al,wefg-org/news.php ?action=show&3774 7/4/201

5) النظريات المفسرة للتوافق الزواجي من منظور اجتماعي:

- **النظرية البنائية الوظيفية:**

تقوم هذه النظرية على فكرة أن المجتمع يتكون من عدة أجزاء و كل جزء يتميز بخصائص معينة ووظيفية تتحدد بحسب ما يقدمه لخدمة الأجزاء الأخرى،وان أجزاء المجتمع هذا تتماسك فيما بينها عن طريق الاعتماد المتبادل و الاتفاق على أمور معينة،مثل القيم و الأخلاق و المعايير،وان أي تغيير يحدث على أي جزء من شانه أن يحدث تغييرا على بقية الأجزاء (أمل بنت احمد بن عبد الله باصويل ،2007،ص21) فيرتبط التوافق الزواجي وفقا لمفهوم النظرية البنائية الوظيفية بمدى التزام الزوجين بأداء الوظائف المناطة بهم في إطار الأسرة و تقل درجة التوافق حسب درجة الإهمال و التقصير في هذه الواجبات،وتشير سامية الخشاب 1987م إلى أن عوامل الاستقرار داخل الأسرة تعود إلى نمط المجتمع الذي تنتمي إليه وان عوامل التغيير المرتبطة بالتصنيع في المجتمع تجعل الوحدة و الاستقرار داخل الأسرة تواجه بعض الصعوبات (فرحان بن سالم بن ربيع العنزي،2009،ص25).

- **نظرية الدور:**

ترى هذه النظرية انه عند توافق توقعات الدور يحدث الانسجام و التوافق بين الزوجين،وعندما تعارض توقعات الدور لأحد الزوجين أو كلاهما قد يحدث عدم التوافق، وتظهر المشكلات الزوجية ، فمثلا منافسة المرأة للرجل في أدواره تخلق التوتر والصراع في العلاقات الأسرية،فمن وجهة نظر نظرية الدور أن التوافق في الزواج ينعكس في درجة ما تتوقعه الزوجة من زوجها وبين ما يدركه الزوج من زوجته ،وينشا عدم التوافق الزواجي من تعارض توقعات الدور لأحد الزوجين أو كليهما وهذا ما يسمى بتناقض الدور ويظهر هذا التناقض حين لا يتطابق السلوك مع المعايير التي يراها الأفراد مناسبة،وقد يرجع الخلاف الذي قد يحدث بين الزوجين إلى عدم تقابل الرغبات المختلفة والمتطورة للزوجين(سامية مصطفى الخشاب، 1993،ص87).

- **نظرية التوازن المعرفي:**

تعد الاتجاهات قضية مهمة في الانسجام بين الزوجين، وأن الازدواج السعداء هم من اتفقت اتجاهاتهم ،وينجم التوتر في العلاقات الزوجية بين الاتجاهات المتعارضة،حيث أن العواطف الايجابية تتحول تدريجيا إلى عواطف سلبية نتيجة تباين هذه الاتجاهات والرغبة اللاشعورية في التخلص من التوتر.

- **المنظور السيكولوجي (النفسي):**

حيث يعتني التحليل النفسي Psychoanalysis بتاريخ العلاقات،ويعتبره مهما في تفسير المشكلات الزواجية، ويمثل السلوك صراعات الزوجين اللاشعورية وان المشكلات الزواجية ظهرت نتيجة للأحباطات البيئية في السنوات الخمس الأولى من حياة الفرد، حيث يذكر فهمي (1979م) ،أن(هورنيHorny) أشارت أن العلاقة مع شخص ما تكون متعبة وغير متوافقة عندما ينفصل ذلك الشخص عن ذاته، وان الأنا ego" لا يوجد السلوك تبعا لحاجات الشخص ورغباته وفقا لذاته الحقيقية، وتؤكد هذه النظرية على تحميل العلاقات بين الأشخاص في محيط القيم الاجتماعية.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل التوافق الزواجي كعنصر أساسي في حياة كل زوجين فتطرقنا إلى مفهوم التوافق ومفهوم التوافق الزواجي إلى جانب مجالات التوافق الزواجي كما تطرقنا إلى بعض النظريات المفسرة للتوافق الزواجي.

الفصل الرابع
المرأة العاملة

1) مفهوم العمل :

تطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا مهنيا ومجموعة العناصر البشرية العاملة تشكل القوى العاملة في بلد معين (فريد ريك معتوق ، بدون سنة ،ص 24)
ويعرفه احمد زكي بدون على انه للمجهود الإداري والعقلي أو يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير مادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما انه وظيفة اجتماعية فيها شخصية الفرد .(عبد العزيز فهمي ، بدون سنة ، ص 69)
والعمل بالنسبة للعساف هو مجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية (صالح بن احمد العساف ، 6891 ، ص23)
ومن خلال التعريفات السابقة نستطيع أن للعمل مفهوم شامل وهو أن العمل هو مجهود إنساني قصدي وإرادي ، فما يبذله الحيوانات من جهد لا يعد عملا ، فالعمل صفة للإنسان الذي يفكر بعقل يؤثره على الموجودات الجماد والمادة وعلى الإنسان . فالإنسان يعمل بدوافع أهمها سد حاجياته المختلفة في الحياة وتوفير مستوى اقتصادي ومكانه اجتماعية في مجتمعه ، وليحقق ذاته ويحس بمعنى وجوده لابد له من عمل ليثبت به ذاته ويحقق به إنسانيته .

2) تعريف المرأة العاملة :

هي المرأة التي تمارس نشاطا مكافأة وتتقاضى مقابله مبلغا ماليا، بخلاف العمل المنزلي الغير مأجور(هلين قان قليدر و آخرون،1983،ص26)
و حسب إحسان محمد الحسن أن المرأة العاملة لا نعني بها المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة ،التي تعمل بالمزارع بل نعني بها المرأة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا أو مهنيا أو إداريا أو علميا، إن المرأة العاملة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة،أو المعلمة خارج البيت (إحسان محمد الحسن ،2008،ص75).
و عرفت د. كميليا العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مقابل عملها و هي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة (كميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1983، ص 55).
يتضح من التعاريف السابقة للمرأة العاملة أنها من تقوم بجهد إرادي تؤجر عليه خارج بيتها في مؤسسة أو قطاع حكومي أجرا ماديا، فالمرأة المتزوجة تقوم بدورين اجتماعيين دورها كربة بيت و عاملة بالبيت و دورها كموظفة بمنصب عمل معين لكن تختص التعاريف الخاصة بعمل المرأة فقط العمل المرأة خارج المنزل. لدى فالمرأة العاملة في صراع دائم و

تفكير مستمر في طرق و أساليب التوفيق بين عملها المنزلي لإرضاء أسرتها، زوجها وأطفالها واخذ صورة ايجابية في المجتمع الذي تنتمي إليه وكذا عملها خارج البيت وانضباطها فيه وتأديته على أتم وجه لكي تحافظ على مكانتها في العمل وتفعل دورها في الإطار الذي تعمل فيه.

3) عمل المرأة: نظرة تاريخية واجتماعية

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية.

فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم و المصانع فانحطت مكانتها كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه وما لبث أن سمع صراخها فارتفعت مكانتها في المنزل وقد أعطاها عملها مكانة جنبا إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجيا.(كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1984 ،ص57)

وأصبح عملها ضرورة اقتصادية يرتضيها المجتمع الحديث حيث عملت المرأة في شتى المجالات كما قامت بخدمات شخصية،فقدرتها على القيام بواجبات الوظائف العامة لا تختلف عن قدرة الرجل.وقد أدى عمل المرأة إلى زيادة استقلالها الاقتصادي وتغيير مكانتها في الأسرة ومع أن العمل بالنسبة للمرأة أصبح واقع حقيقي ملموس إلا أن المرأة العاملة مازالت تواجه العديد من المشكلات مثل: تعدد الأدوار بين العمل والبيت ومشكلات تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملاءها و رؤسائها في العمل.

أما المرأة الجزائرية كانت في الموعد عبر التاريخ ،فشاركت أخاها الرجل في تحمل أعباء الحياة وبنت وشيدت وامتهنت مختلف الحرف ودرست الأجيال، وشاركت حتى في الحقل السياسي لقد كان هناك توازن بين الرجل و المرأة في هذه البلاد كما في غيرها عبر التاريخ الإسلامي المزدهر إلى نهاية القرن 15 ومطلع القرن 16،حيث بدأ العالم العربي ومنه الجزائر يدخل عهد الضعف والتخلف،فساءت أوضاع الشعوب العربية رجالا ونساء ،وكانت المرأة أكثر تضررا واشد تخلفا بسبب حرمانها من التعليم ووضعها على هامش الحياة العامة(يحي بوعزيز،2000،ص ص ،22،23)

ومع تطور الوعي القومي ظهرت الحركات والجمعيات الوطنية المطالبة بحق المساواة في المواطنة مع الاحتفاظ بالشخصية الوطنية ودون الإخلال بوضع المرأة الجزائرية كحماية لقيم

المجتمع وكرمز للشخصية العربية المسلمة، ففي عام 1930 تم إنشاء جمعية العلماء المسلمين الجزائريين التي كان احد مبادئها حق المرأة الجزائرية في التعليم كمال كانت ترى ضرورة تسليحها بشتى وسائل العلم والمعرفة وتحصينها دينيا لتكون بمثابة الدرع الواقي في وجه تهكمات الحركات التحررية للمرأة وأهداف المستعمر .(نوال حمداش،2002،ص31) ،ومشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التحريرية طرحت قضية عملها ومساهمتها في الحرب ، أدت إلى الرفع من مكانتها والرقي بدورها، أما بعد الاستقلال (1962) اهتمت الجزائر في إطار التنمية الشاملة بالتعليم المختلف بين الجنسين، ومع تطور المجتمع الجزائري و ارتفاع المستوى التعليمي للفتيات، تخلت المرأة الجزائرية عن التنظيم التقليدي لدورها واقتحمت سوق العمل وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصاديا وأكثر حرية . (Souad Khodja.p8)

4) أسباب خروج المرأة للعمل:

إن خروج المرأة لعالم الشغل وخاصة المرأة الأم كان نتيجة للظروف التي مرت بها المجتمعات والتي آدت إلى تغير دور المرأة وتعدده واثبات قدراتها العقلية و الأدبية المساوية للرجل ولمواجهة مشقة الأحوال الاقتصادية وغلاء الأسعار بالحصول على قدر من المال ليرفع من دخل الآسرة، وتحمل عبء الآسرة بمفردها إذا كانت هناك أسباب قاهرة تدعوها إلى ذلك كالانفصال عن زوجها بالوفاة أو الطلاق وقد حددت العديد من الدراسات الأسباب كالآتي: (علي السيد،سماح الأوثرافي ،2008، ص50)

أ) الأسباب الاقتصادية:

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل،بالإضافة إلى مسؤولياتها كربة بيت وإما تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها إذا كانت أرملة أو مطلقة عندما يكون السبيل للرزق أمامها غير أن تعمل وتكسب لغرض تامين متطلبات حياتها اليومية، ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وان خروجها لم يعرقل أداءها لدورها الأساسي كربة بيت وزوجة بل إضافة إلى دورها دورا هاما هو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية و المادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة،وربما للحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطى عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني (ياس 1986، ص ص ،23،25)

فهناك بحوث بينت أن عمل المرأة يمثل حاج حقيقية إلى المال بينما بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي و الثقافي للأسرة (كميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1998،ص84).

ب) الأسباب الاجتماعية:

إن للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خار بيوتهن،فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات لكن السبب الجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع، لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل (مصطفى عوفي،2003،ص 134). كما ان التصنيع يترك آثاره الواضحة على مكانة و قيمة المرأة، إذ يغير أحوالها الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية نحوى الأحسن و الأفضل، و يضاعف من الفعاليات و الأنشطة المجتمعية التي تقوم بها، و يتيح لها المجال بالمساهمة في بناء الصرح الحضاري في المجتمع وإحراز التقدم المادي و الاجتماعي الذي ينبغي للمجتمع الوصول إليه، و من الواضح أن التصنيع يضاعف الأدوار الاجتماعية التي تحتلها المرأة، فالمرأة في المجتمع التقليدي تشغل دورا اجتماعيا واحدا ألا و هو ربة البيت، أما في المجتمع الصناعي فالمرأة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين، هما دور ربة البيت و دور العاملة خارج البيت، واشتغال هذين الدورين الاجتماعيين المتكاملين قد أدى في رفع منزلة المرأة في المجتمع و زيادة الاحترام و التقدير الذين يحصل عليهما من المجتمع (إحسان محمد حسن،2005،ص ص 209،210)

ت) الأسباب السياسية:

هناك دوافع سياسية وراء عمل المرأة حيث الدساتير و القوانين الدولية تنص على المساواة بين المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات،وانعقدت مؤتمرات دولية في كل من مكسيكو و القاهرة ودول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة و المجتمع وفي المجال الاجتماعي والثقافي وخاصة السياسي حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله الوصول إلى السلطة فالنساء في نظرها يجب أن يقتحمن كل الوظائف الصناعية و السياسية من اجل أن لا تبقى في مكانة وضيعة وهامشية لأنه بخروجها للعمل يمكنها أن تشارك في القرار السياسي للدولة.

ث) الأسباب النفسية:

تعد الأسباب النفسية من الأسباب الرئيسية التي دفع المرأة إلى اقتحام عالم الشغل إذ إن اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارستها في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة

اقتصادية آو الترقي إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية وكذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية. (عبد الفتاح ،1972،ص47)

فان مشاركة المرأة بالعمل في جميع مجالات الحياة العملية والنظرية،حيث أن العمل يحقق لها إشباعا نفسيا واجتماعيا وشعورا بالقيمة والمكانة والأمن،كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري وارتفاع مستوى النضج الاجتماعي،كما انه من دوافع خروج المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ،والرغبة في إحساس المجتمع بها وبذاتها ككيان له وجود مستقل،وبنيل الإعجاب من طرف المجتمع واثبات قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع (باسم محمد ولي،محمد جاسم محمد ،2004،ص478) ،والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح، وفي ذلك مكافأة هامة وتدعيم لثقتها بنفسها من النواحي النفسية

(www.saida city com on.php 07/4/2013 h10:30

خلاصة الفصل:

هذا الفصل خصصناه للمرأة العاملة ،فأولا قدمنا مفهوم العمل ثم تعريف المرأة العاملة ونظرة تاريخية واجتماعية عن عمل المرأة، ثم تطرقنا للأسباب التي أدت إلى خروج المرأة للعمل فذكرنا الأسباب الاقتصادية، الأسباب الاجتماعية،الأسباب السياسية، الأسباب النفسية.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد :

ككل بحث علمي لا بد من إتباع منهج واضح ومناسب للوصول إلى أهداف الدراسة، هذه الأهداف لا تأتي إلا من خلال جمع المعلومات بما يخدم الدراسة، بما تأتي مرحلة القياس، ثم التحليل للوصول الى نتائج مقروءة ذات دلالة.

1) المنهج المستخدم في البحث:

"مهما كان هدف البحث قيمة نتائجه تتوقف علي النهج المعتمد عليه".(**Festinger et Kautz , Maurice AngersFestinger et Kautz , Maurice Angers ,1997,p57)**

إذ أن اختيار المنهج الذي يتناسب وطبيعة الدراسة هو ضمان تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج عملية دقيقة وموضوعية.

والدراسة الحالية تهدف إلى معرفة أثر الضغوط المهنية على التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة وللوصول

إلى هذا تم استخدام المنهج الذي يتناسب مع أهداف الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرفه

"إنه المنهج الذي يقوم بتحديد الوضع الحالي للظاهرة " (بوعلاق محمد، 1999،ص 155)كما يعرفه " طلعت همام" "هو المنهج الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات، وطرقها في النمو والتطور ، ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات، حيث لا تكتمل عملية البحث حتى تنظم هذه البيانات وتحلل وتستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى. " (طلعت همام،1984،ص 156-157)

2) **حدود الدراسة الأساسية :** اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية:

أ) **الحدود البشرية:** تم تطبيق هذه الدراسة على أستاذات يعملن بثانوية "العقيد لطفي"

ب) **الحدود المكانية:** يتحدد المجال الجغرافي لهذه الدراسة بولاية وهران على مستوى ثانوية "العقيد لطفي".

ت) **الحدود الزمنية:**

3) الدراسة الاستطلاعية: تم تطبيق الجانب الميداني من هذه الدراسة خلال السنة الدراسية 2016-2017 ،في الفترة الممتدة من01 /2017/05 إلى2017/06/01 قبل التطرق إلى الدراسة الأساسية فانه كان لزاما علينا المرور بمحطة هامة وجوهرية، وهي الدراسة الاستطلاعية التي تعتبر من بين خطوات البحث العلمي وأهمها، حيث تهدف إلى الاسترشاد والإلمام بالمعلومات حول الظاهرة المراد دراستها على أرض الواقع، والتأكد من التصور العام ،وكذلك التعرف على الصعوبات التي يتعرض لها الباحث.

4) الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التعرف على مدى صلاحية أدوات جمع البيانات من خلال قياس خصائصها السيكومترية.
- الاحتكاك بالعينة واكتساب الخبرة التجريبية.
- التدريب على تطبيق الأدوات لتفادي صعوبات ذلك في الدراسة الأساسية.

يتطلب كل بحث ميداني التعريف بالمجال المكاني الذي تمَّ في إطاره العمل ميدانيا ومجال هذه الدراسة المكاني هو ثانوية العقيد لطفي ـ

ثانوية العقيد لطفي: تعتبر ثانوية العقيد لطفي من اعرق واكبر الثانويات المتواجدة بولاية وهران حيث سميت بهذا الاسم نسبة إلى الشهيد العقيد لطفي المعروف بدغين بودغن، بنيت سنة 1950م ،إبان الاستعمار الفرنسي ، وهي تتربع على 3000متر مربع،1000 متر مربع مبني، وهي متواجد بمركز الولاية وتبعد عن مقر مديرية التربية بما يقارب 100متر، يشتغل بها 102 أستاذ وأستاذة منهم 46 أستاذة متزوجة و53 إداري وإدارية.

القدرة البيداغوجية للثانوية:

تتوفر الثانوية على مايلي:

- 50 حجرة دراسة.
- 10 مكاتب إدارية.
- 10 مخابر للعلوم والفيزياء.
- 3 قاعات للإعلام الآلي.
- قاعة للأساتذة وقاعة المطالعة بالمكتبة، مطعم وقاعة الحفلات.

الشعب المدرسة في الثانوية:

جدول رقم (01) يوضح توزيع التلاميذ حسب الشعب

الشعبة	عدد التلاميذ
السنة الأولى جذع مشترك علوم	250
السنة الأولى جذع مشترك آداب	85
السنة الثانية علوم تجريبية	170

السنة الثانية رياضيات	**56**
السنة الثانية تقني رياضي	**30**
السنة الثانية تسيير واقتصاد	**27**
السنة الثانية لغات أجنبية	**46**
السنة الثانية آداب وفلسفة	**47**
السنة الثالثة علوم تجريبية	**232**
السنة الثالثة رياضيات	**61**
السنة الثالثة تقني رياضي	**35**
السنة الثالثة تسيير واقتصاد	**26**
السنة الثالثة لغات أجنبية	**40**
السنة الثالثة آداب وفلسفة	**69**
المجموع	**1139**

5) وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من27 أستاذة من أساتذة ثانوية العقيد لطفي وقد اختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وشملت عينة الدراسة الأستاذات المتزوجات اللواتي تزيد خبرتهن عن 10 سنوات ولديهن أولاد .

جدول رقم (02) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية

عدد الأولاد	سنوات الخبرة	أفراد العينة
02	من 10 إلى 15	13

03	من 10 إلى 20	6
04	من 10 الى 26	7
05	من 10 إلى 20	01
المجموع		**27**

أ. أدوات جمع البيانات :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات الآتية:

استبيان الضغوط المهنية:

وهو استبيان من تصميم الباحثة إبراهيمي أسماء في الدراسة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس تكون من (46) عبارة موزعة على ثلاثة محاور أساسية، المحور الأول معنون ب :الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، والمحور الثاني معنون ب : الضغوط الناتجة عن بيئة العمل، والمحور الثالث معنون ب :الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار، وهذا التقسيم ناتج عن تصور الباحثة حول المعلومات المراد جمعها من خلال هذه الإستبيان الخاص بالضغوط المهنية للمرأة .وهي تشكل أبعاد البحث.

6) الخصائص السيكومترية للأداة:

الصدق:

قامت الباحثة بحساب صدق الاستبيان عن طريقة الصدق الظاهري أو ما يسمى صدق

المحكمين حيث قامت بعرض الاستبيان في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس بلغ عددهم (07) حيث أعطوا ملاحظاتهم حول صياغة بعض البنود وأسلوب وضع العبارات وغيرها إلا أن الأداة في صورتها العامة لاقت قبولا من مجموعة المحكمين .

الثبات:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبيان عن طريق التجزئة النصفية حيث تم تطبيق الاختبار عن عينة استطلاعية قوامها (30) امرأة عاملة في قطاعي الصحة والتعليم، ثم تجزئة الاستبيان إلى قسمين فردي وزوجي ثم حساب معامل الارتباط بين نصفي الاختيار عن طريق معادلة بيرسون .

وكانت النتيجة ر (0,70) =وهو معامل ارتباط ثبات دال مما يدل على ثبات الأداة

استبيان التوافق الزواجي:

و هو استبيان من تصميم الباحثة أيضا يتكون من (53) عبارة موزعة على سبعة محاور هي:

المحور الأول الحب والعاطفة، المحور الثاني التوافق الجنسي، المحور الثالث التوافق الديني، المحور الرابع التوافق في الثقافة والاتجاهات، المحور الخامس التوافق الاجتماعي والاقتصادي، المحور السادس النضج الانفعالي، المحور السابع الثقة.

الخصائص السيكومترية للأداة:

الصدق:

قامت الباحثة بحساب صدق الأداة عن طريق الاتساق الداخلي الصدق الاتساق الداخلي لعبارات التوافق الزواجي وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط بين البنود والمحور.

جدول رقم (03) يوضح صدق استبيان التوافق الزواجي

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة

,000	,771	1
,000	,729**	2
,000	,654**	3
7,00	,482**	4
,000	,705**	5
,000	,679**	6
,006	,487**	7
,000	,641**	8
,001	,579**	9
,001	,582**	10
,001	,561**	11
,002	,545**	12
,002	,547**	13
,625	,093	14
,000	,638**	15
,000	,691**	16
,000	,665**	17
,000	,842*	18
,000	,786**	19
,000	,702**	20
,000	,641**	21

,000	**,713****	**22**
,000	**,644****	**23**
,000	**,683****	**24**
,000	**,790****	**25**
,000	**,831****	**26**
,000	**,711****	**27**
,000	**,835****	**28**
,000	**,707****	**29**
,000	**,758****	**30**
,000	**,793****	**31**
,000	**,679****	**32**
,000	**,733****	**33**
,000	**,672****	**34**
,002	**,540****	**35**
,000	**,614****	**36**
,000	**,749****	**37**
,200	**,241**	**38**
,005	**,496****	**39**
,000	**,622****	**40**
,000	**,758****	**41**
,000	**,798****	**42**

43	,757**	,000
44	,685**	,000
45	,606**	,000
46	,696**	,000
47	,752**	,000
48	,696**	,000
49	,843**	,000
50	,753**	,000
51	,556**	,001
52	,689**	,000
53	,772**	,000

**دال عند مستوى الدلالة0.01)

وهي معاملات ارتباط عالية مما يدل على صدق الأداة.

الثبات:

تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه حيث طبق الاختبار على عينة عدد أفرادها (30) مفردة وبعد عشرين يوما من تطبيق الاختبار تم إعادة تطبيقه على العينة مرة ثانية، ثم حساب معامل الارتباط بينهما حيث كانت ر (0,79) =وهو معامل ارتباط قوي مما بين ثبات الاختبار.

7) الدراسة الأساسية:

العينة ومواصفاتها: لا تخلو أي دراسة من العينة وذلك لصعوبة تغطية مجتمع البحث كاملا، وتعرف العينة على أنها " المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث

بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلّي."
(سلاطنية بلقاسم والجيلني حسان،2004، ص 318)

وفي هذه الدراسة تم استخدام العينة القصدية عن طريق مسح شامل لأفراد المجتمع الأصلي للدراسة، للأستاذات حيث بلغ عدد أفراد العينة في حجمه النهائي(45) وتم استبعاد الأستاذات الغير متزوجات .

ب.إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

بعد تحديد عينة الدراسة ، تم جمع البيانات، وتقديم المعلومات لأفراد العينة حول كيفية ملء الاستمارة ، وهذا بعد الحصول على الموافقة على التطبيق الميداني للدراسة من مؤسسة البحث.

ج. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- ألفاكرومباخ .
- أنوفا.
- التكرارات.
- النسب المئوية.
- برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) .

الفصل السادس

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد التطرق في الجانب النظري إلى تحديد المشكلة و تساؤلاتها وفرضياتها والمفاهيم الأساسية للدراسة، و كذا الدراسات السابقة، فالطرح النظري لمتغيرات الدراسة سنعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية اللازمة للتطبيق في الميدان ، بدءا بالمنهج المتبع الملائم لطبيعة الموضوع ومرورا بالدراسة الاستطلاعية التي تهدف إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات للاستخدام من خلال قياس خصائصها السيكومترية وانتهاء بالدراسة الأساسية التي تظهر مواصفات العينة والصورة النهائية للأدوات، كما توضح إجراءات التطبيق الميدانية وكيفية معالجة النتائج إحصائيا.

I. عرض نتائج الدراسة

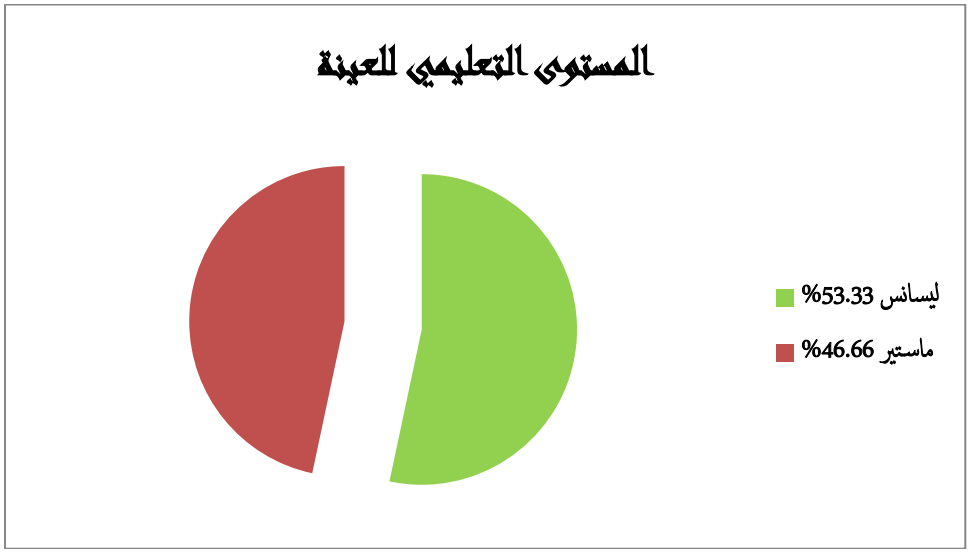
بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة ، تم تصحيحها وتفريغها و إخضاعها للمعالجة الإحصائية بناء على متطلبات فرضيات الدراسة ، وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها ومناقشتها:

1- عرض بيانات حول العينة :

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ليسانس	24	%53.33
ماستير	21	%46.66
المجموع	**45**	**%100**

يتضح من الجدول أن نسبة النساء اللواتي يحملن مستوى تعليمي ليسانس أعلى من نسبة النساء اللواتي لهن مستوى تعليمي ماستير.

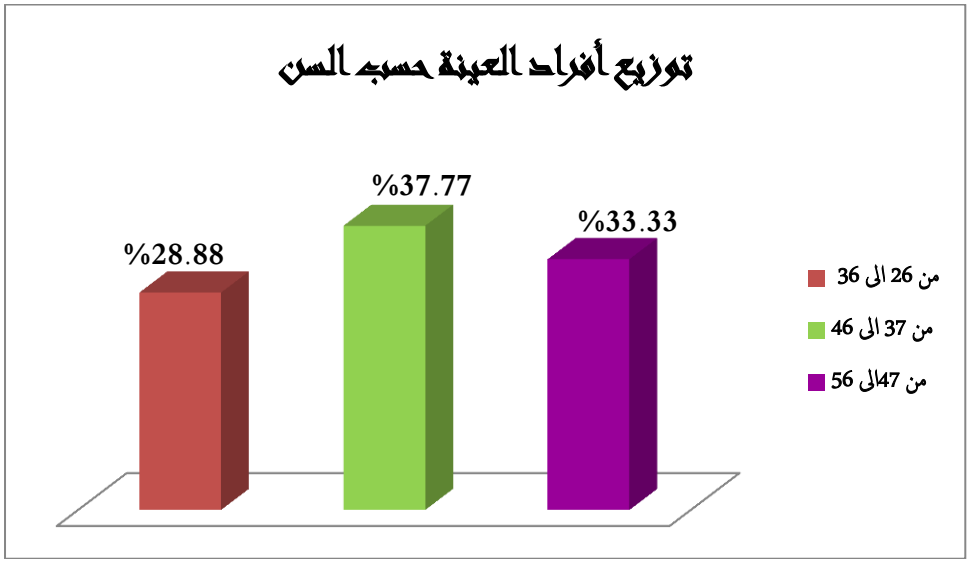


شكل رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
من 26-36	13	%28.88
من 37-46	17	%37.77
من 47-56	15	%33.33
المجموع	**45**	**%100**

يوضح الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة هم من فئة عمرية بين (37-46) وهي النسبة الأعلى، أما الفئة الأدنى نسبة كانت للفئة العمرية (26-36) وهي فئة الشباب وهو الشيء الذي يدل أن نسب الشباب في مؤسسة البحث منخفضة وهذا لنقص مناصب العمل من جهة والسياسة التي تتبعها الجزائر مؤخرا سياسة التقشف أو ما يسمى بترشيد النفاقات التي طالت حتى مجال التوظيف.

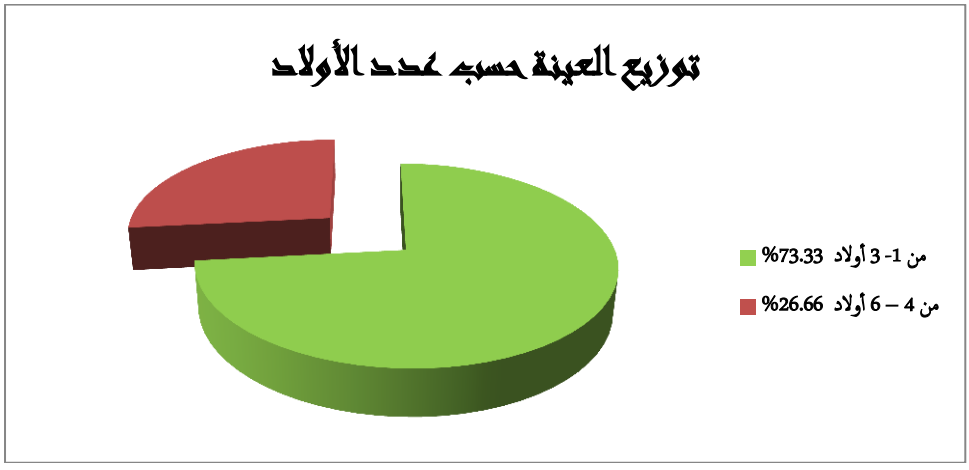


شكل رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
من 1- 3 أولاد	33	%73.33
من 4 – 6 أولاد	12	%26.66
المجموع	**45**	**%100**

يتضح من الجدول أن اغلب أفراد العينة عدد أولادهم بين (1-3) أطفال وهذا يدل أن المرأة العاملة تتخذ منهج تنظيم النسل. أما النسبة الأدنى فكانت للذين عدد أولادهم مابين (4-6) أطفال.



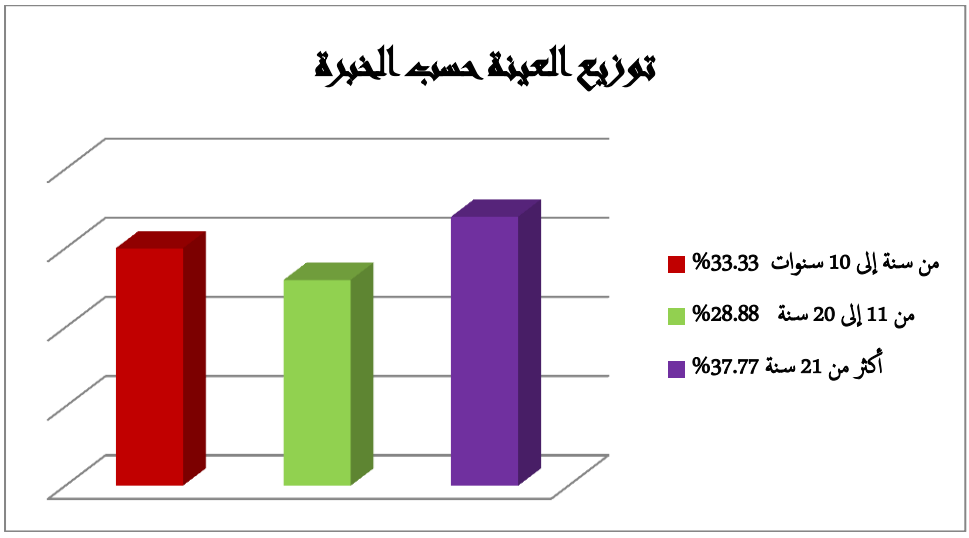
شكل (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

جدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة

من سنة إلى 10 سنوات	15	%33.33
من 11 إلى 20 سنة	13	%28.88
أكثر من 21 سنة	17	%37.77
المجموع	**45**	**%100**

يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة هن من اللواتي لديهن خبرة أكثر من 21 سنة وهي الأعلى نسبة، وقد سجلت الأدنى نسبة للواتي لديهن خبرة من 11 إلى 20 سنة.



شكل (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

2- عرض نتائج الفرضيات:

للتحقق من فرضيات البحث اعتمد على الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي

أ. **الفرضية العامة** والتي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباطيه بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي للأستاذات العاملات بثانوية العقيد لطفي .

جدول رقم (08) يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الأستاذات

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	**0.39****	**0.01**

التوافق الزواجي		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط قدر ب (**0.39****)عند مستوى الدلالة (0.01) .وهذا يعني أنها علاقة موجبة ليست سالبة أو عكسية.وهذا يبين أنه لا يوجد ارتباط بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لأن معامل الارتباط ناقص وبالتالي لم تحقق الفرضية

ب.عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعود لمتغير السن.

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين مربع المتوسطات الحسابية و مربع الانحرافات المعيارية لمتغير السن وذلك باستخدام اختبارات –ف–.

جدول رقم (09) يمثل قيمة "ف" لدراسة الفروق في الضغوط المهنية حسب متغير السن

المقياس	مربع المتوسطات	مربع الانحراف	قيمة –ف–	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	257.91 17739.86 17997.77	128.95 422.37	0.305	2 42 44	0.98	غير دال

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة –ف– بلغت 0.305 عند مستوى الدلالة وهي قيمة غير دالة إحصائيا .حيث بلغ مربع المتوسطات 257.91 ومربع الانحراف 128.95 .مما يدل أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير السن في الضغوط المهنية.

ج. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعود لمتغير المستوى.

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمستويين التعليميين ليسانس وماستير وذلك باستخدام اختبارات –ت– للفروق.

جدول رقم (10) يوضح الفروق في الضغوط المهنية

حسب متغير المستوى التعليمي

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة –ت–	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
ليسانس	24	135.21	26.03	1.41	43	0.16	غير دال
ماستير	21	125.81	16.66				

من خلال الجدول يتضح أن قيمة –ت– المحسوبة بلغت 1.41 وهي قيمة غير دالة إحصائيا. حيث بلغ المتوسط الحسابي عند ذوي المستوى التعليمي ليسانس 135.21 والانحراف المعياري 26.03 وعند ذوي المستوى التعليمي ماستير بلغ المتوسط الحسابي 125.81 والانحراف المعياري 16.66 . مما يدل أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويين في الضغوط المهنية.

د. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير السن

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين مربع المتوسطات الحسابية و مربع الانحرافات المعيارية لمتغير السن وذلك باستخدام اختبارات –ف–.

جدول رقم (11) يمثل قيمة "ف" لدراسة الفروق في التوافق الزواجي

حسب متغير السن

المقياس	مربع المتوسطات	مربع الانحراف	قيمة –ف–	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
التوافق الزواجي	17.91 22122.66 22140.67	8.95 526.73	1.41	2 42 44	0.98	غير دال

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة –ف– بلغت 1.41 عند مستوى الدلالة وهي قيمة غير دالة إحصائيا .حيث بلغ مربع المتوسطات 17.91 ومربع الانحراف 8.95 .مما يدل أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير السن في التوافق الزواجي.

هـ. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة وتنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير المستوى .

للتأكد من صحة الفرضية تم حساب الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلا المستويين (ليسانس ، ماستير) وذلك باستخدام اختبارات –ت– للفروق.

جدول رقم (12) يوضح الفروق في التوافق الزواجي

حسب متغير المستوى التعليمي

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة –ت–	درجة الحرية	مستوى الثقة	مستوى الدلالة
ليسانس	24	107.63	22.36	1.37	43	0.17	غير دال
ماستير	21	99.38	16.92				

من خلال الجدول يتضح أن قيمة –ت– المحسوبة بلغت 1.37 وهي قيمة غير إحصائيا . حيث بلغ المتوسط الحسابي عند ذوي المستوى التعليمي ليسانس 107.63 والانحراف المعياري 22.36 وعند ذوي المستوى التعليمي ماستير بلغ المتوسط الحسابي 99.38 والانحراف المعياري 16.92 . مما يدل أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويين في التوافق الزواجي.

II. مناقشة نتائج الدراسة

بعد عرض النتائج المتوصل اليها من خلال هذه الدراسة ، سنحاول مناقشة الفرضيات البحث.

أ. مناقشة نتائج الفرضية العامة

(توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي للأستاذات العاملات بثانوية العقيد لطفي)

ب. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعود لمتغير السن)

ج. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعود لمتغير المستوى التعليمي)

د. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير السن)

هـ. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تعود لمتغير المستوى التعليمي)

قائمة المراجع

القران الكريم

القواميس و المعاجم

قائمة الكتب باللغة العربية

- إحسان محمد الحسن 2005 علم الاجتماع الصناعي . ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع الأردن .
- إحسان محمد الحسن بدون سمة ، علم الاجتماع المرأة ، دراسة تحليلية عن دور الامراة في المجتمع المعاصر ط1 ، دار وائل للنشر .
- احمد بطاح 2006،قضايا معاصرة في الإدارة التربوية،/ط1،دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- احمد محمد مبارك الكندي،1992،علم النفس الأسري،ط2، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ،الكويت.
- بوعلاق محمد ، الهدف الإجرائي تمييزه و صياغته ، قصر الكتاب ، ط 1 ، الجزائر ،1999
- توفيق الواعي،2006،استراتيجيات في تربية الأسرة المسلمة،خلية البحوث والدراسات ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع.
- سامية مصطفى الخشاب ،1993،النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة،دار الفكر العربي،القاهرة.
- سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان (2004)، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى،الجزائر
- صلاح دين محمد عبد الباقي 2002 ، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية للنشر الجديد الازاريطة،الإسكندرية
- طارق كمال ،2005،الصحة النفسية للأسرة، مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية.
- طه عبد العضيم حسين ، سلامة عبد العضيم ، 2006 ، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية ، ط1 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان.

- .طلعت همام ، سين و جيم عن مناهج البحث العلمي ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر ، ط 1 ، الأردن ، 1984
- علي سيد الاثرافي،2008،دور المدرسة و الأسرة في التنشئة الاجتماعية عند الطفل،ط1،دار الرفيق للنشر ،بيروت لبنان
- عبد الرحمن سليمان طريري 1994 ، الضغط النفسي ، مفهومه تشخيصيه طرق علاجه و مقوماته ، ط1 الرياض.
- عبد العزيز فهمي،بدون سنة،موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية،دار النهضة
- فاروق السيد عثمان ،2001،القلق وإدارة الضغوط النفسية،ط1،دار الفكر العربي القاهرة.
- فهمي مصطفى،1979،علم النفس الاجتماعي،القاهرة،مكتبة الخانجي
- كميليا عبد الفتاح ،1972،سيكولوجيا المرأة العاملة،ط1،دار الثقافة العربية للنشر، القاهرة.
- محمد حسن محمد حمدان 2008 ، السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية للمؤسسات ت ، ط1 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان .
- مشيرة اليوسفي 1440 ، ضغوط الحياة الموجبة و السالبة وضغوط عمل كمنبئ للتوافق ، مجلة البحث في النزلية وعلم النفس ، جامعة سيناء العدد الرابع ، المجلد الثالث .
- محمد قاسم عبد الله ،2001،مدخل إلى الصحة النفسية،ط1،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ،الأردن.
- محمد شحاتة ربيع،2000،علم النفس الصناعي،ط3،دار غريب للطباعة والنشر.
- ماجدة بهاء الدين عبيد ،2008، الضغط النفسي،مشكلاته، وأثره على الصحة النفسية،ط1،دار الصفاء للنشر و التوزيع،عمان.
- محمد قاسم عبد الله ،2001،مدخل إلى الصحة النفسية،ط1،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد مهدي الاستنبولي ،بدون سنة،الزواج الإسلامي السعيد،دمشق.
- هيلين قان قيلدير وآخرون،بدون سنة،المرأة الجزائرية،إشراف عبد القادر جغلول،دار الطباعة والنشر.

➢ يحي بوعزيز،2000،المرأة الجزائرية وحركة الإصلاح النسوية العربية،ج8

الرسائل الجامعية:

➢حمداش نوال،2003،2002،الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية واستراتيجيات التعامل معه،دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي لمدينة قسنطينة،رسالة دكتوراه،جامعة منتوري قسنطينة.

➢عبد الله جاد محمود2006، التوافق الزواجي في علاقته ببعض عوامل الشخصية والذكاء الانفعالي ، كلية ترسبت ، جامعة منصورة.

➢محمود فتحي محمد 2009 ، التدخل المهني للخدمة الأج لتنمية وعي الفتيات بأساليب التوافق الزواجي ، رسالة دكتوراه في علم النفس ، كلية الخدمة الأج جامعة الفيوم.

➢نبيل شواتنة ، الضغوط النفسية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية ، دراسات مرحلة علمية محكمة ، تصدر عن عمادة البحث العلمي ، الجامعة الأردنية العلوم تربوية .

الكتب الأجنبية:

➢ Festinger et Kautz , Maurice Angers : Initiation à la méthodologie des sciences humaines , ed

Casbah Université , Algrie , 1997 , p 57 .

➢ Souad Khoja,les algeriennes du quotidien,entreprise nactional de livre,alger

المواقع

http:www.rabitat.alwaha.net/moltaqua/shaw.thread.php ?

25/02/2009 h04 :45

http :bafree.net

al,wefg-org/news.php ?action=show§3774 07/04/2001

الملاحق

استبيان الضغوط المهنية

رغبة منا في إجراء بحث حول الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزواجي لدى الأستاذات العاملات بثانوية العقيد لطفي.
نرجو منك سيدتي قراءة هذه العبارات و الإجابة عنها حسب طبيعة معاشك في بيئة العمل بوضع علامة(X) في الخانة التي ترينها مناسبة، و نعلمك إن هذه المعلومات لن تخدم إلا أغراض البحث العلمي.

بيانات عامة:

السن:.....
المستوى التعليمي:.....
المهنة:.....
عدد سنوات الخبرة:.....
عدد الأولاد:.....

المحور الأول: الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	عدد ساعات العمل تستهلك جهدي كله					
02	طبيعة عملي لا تسمح لي بالاهتمام الكافي بنفسي					
03	راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي					
04	قلة فرص التقدم و الترقية					
05	نقص الحوافز					
06	أعباء العمل تعوقني عن تطوير مهاراتي و معارفي					
07	الروتينية في العمل					

08	عدم الاستقرار في القوانين و اللوائح الإدارية المتعلقة بالعمل					
09	تضائل فرض التدريب					
10	عدم كفاية العطل الرسمية					
11	صعوبة إتمام انجاز المهام المكلف بها					

المحور الثاني : الضغوط الناتجة عن بيئة العمل

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	نقص الاهتمام بالنظافة					
02	كثرة الضوضاء					
03	درجة الحرارة تزعجني					
04	نقص التجهيزات و المعدات الأزمة للأداء العمل					
05	عدم توفر أماكن للراحة في بيئة العمل					
06	التنقل اليومي من البيت إلى مكان العمل					
07	الخلافات الكثيرة بين الزملاء في العمل					
08	الافتقار إلى تماسك الجماعة في					

	العمل					
09	التمييز بين العمال يضايقني					
10	عدم احترام المسئولين للدور المهني الذي أقوم به					
11	نقص الدعم و المؤازرة بين جماعة العمل التي انتسب إليها					
12	الانتقادات الموجهة لي من الإدارة					
13	المنافسة الشديدة بين الزملاء					
14	عدم اهتمام المسئولين بمشاكل العمال					
15	سوء الاتصال في مجال العمل					
16	القيادة الغير مناسبة في العمل					
17	تفشي الوساطة و المحسوبية					
18	الرقابة و السيطرة من طرف الإدارة					
19	نقص الفرص المتاحة لاشتغال قدراتي					

المحور الثالث: الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	التفكير في مشكلاتي البيتية خلال أدائي لعملي					
02	صعوبة التوفيق بين مهام الأسرة و العمل ترهقني					
03	كثرة الوظائف المنزلية على عاتقي					
04	التفكير في تربية الأبناء و مسارهم الدراسي					
05	الالتزام بالواجبات الاجتماعية كالزيادات العائلية					
06	شعوري أن عملي يأخذ وقتي على					

	حساب الرعاية العاطفية لزوجي و أبنائي					
07	شعوري بالضيق عندما اقصر في احد واجباتي البيتية أو المهنية					
08	أعاني من التعب و الإرهاق لإرضاء الجميع					
09	شعوري بتحمل كل المسؤوليات البيت يرهقني					
10	ابذل قصارى جهدي لإتمام واجباتي في البيت و المهنة					
11	أعاني من عدم تقدير زوجي للمجهودات التي أقوم بها					
12	قلة ساعات النوم بسبب كثرة الأعباء					
13	قلة الاهتمام بهواياتي					
14	شعوري بتسارع الوقت					
15	كثرة التوعكات الصحية					
16	اشعر بحالة عدم الاستقرار					

استبيان التوافق الزواجي

رغبة منا في إجراء بحث حول الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزواجي لدى الأستاذات العاملات بثانوية العقيد لطفي.
نرجو منك سيدتي قراءة هذه العبارات و الإجابة عنها حسب طبيعة معاشك في بيئة العمل بوضع علامة(X) في الخانة التي ترينها مناسبة ، و نعلمك أن هذه المعلومات لن تخدم إلا أغراض البحث العلمي.

بيانات عامة:

السن:.....
المستوى التعليمي:.....
المهنة:.....
عدد سنوات الخبرة:.....

عدد الأولاد:.....

المحور الأول: الحب و العاطفة

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	نحس بالحب المتبادل					
02	نتودد إلى بعضنا					
03	كل منا يأنس للآخر في جو عائلي					
04	نتبادل عبارات المدح					
05	لا يطيق احدنا البعد عن الآخر					
06	أمتع الأوقات تلك التي نقضيها سويا					
07	نتبادل الهدايا					
08	لا يستصيغ احدنا طعامه أو شرابه بدون الآخر					

المحور الثاني : التوافق الجنسي

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	يتزين كل منا للآخر					
02	يولى كل منا أهمية للقاء الجنسي					
03	استجيب لدعوة الجنس كلما طلبها مني زوجي و العكس					
04	ينضر كل منا لشريكه على انه مشبع جنسيا					
05	الجنس في حياتنا وسيلة شرعية لغاية كبرى					
06	يحرص كل منا على تحقيق أقصى إشباع عاطفي و جنسي للآخر					

07	نتلاقى روحيا قبل أن نتلاقى جسديا					

المحور الثالث: التوافق الديني

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	يحرص كل منا على أداء العبادات في وقتها					
02	نتعامل سويا بما يرضي الله					
03	نربي أبناءنا على طاعة الله					
04	نعلم أبناءنا السلوك الإسلامي					
05	نقتدي بالرسول (ص) و الصحابة					
06	يراعي كل منا حقوق وواجبات شريكه كما أمر بها الله					
07	نشجع بعضنا على القيام بنشاطات و أعمال تقربنا من الله					

المحور الرابع : التوافق في الثقافة و الاتجاهات

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	نتقارب في قيمنا و عاداتنا و طباعنا					
02	نشترك في التوجهات الفكرية عموما					
03	منطلقاتنا تترجم ثقافة مشتركة					
04	نتبادل الأفكار والآراء و نسرح بخيالنا معا					
05	نظرتنا إلى الحياة متقاربة					
06	نشترك في لغة خطاب واحدة					
07	اهتماماتنا متقاربة و كذا مولاتنا					
08	تصوراتنا للمواضيع الاجتماعية و غيرها مشتركة					

المحور الخامس: التوافق الاجتماعي و الاقتصادي

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	نتفق في أمور إدارة البيت و تربية الأولاد					
02	نشترك في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة					
03	نعتمد مبدأ العدالة في توزيع السلطة في البيت					
04	نوفر مدخرات لمواجهة الطوارئ					
05	اشعر زوجي بقيمته في المناسبات					
06	نشعر بالالتحام بالمحيط الأسري لعائلتنا					
07	يشغل زوجي وظيفة توفر دخلا محترما					

المحور السادس : النضج الانفعالي

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	نتحكم في انفعالاتنا					
02	نلتقي في نقطة واحدة تنهي خلافاتنا					
03	يغلب عامل التفهم و التعقل في حواراتنا					
04	يشعر كل منا بالعم الانفعالي و العاطفي للآخر					
05	يبذل كل منا ما بوسعه لإسعاد الطرف الآخر					
06	يبتسم كل منا للآخر حتى في أصعب المواقف					

المحور السابع : الثقة

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	يشعر كل منا بالثقة في شريكه					
02	يتقبل كل منا وجهة نظر الأخر					
03	ارضي عن تصرفات زوجي من الناحية الدينية و الأخلاقية					
04	تسود الصراحة بيننا					
05	نتقبل انتقادات بعضنا					
06	أتحدث عن كل ما يضايقني لزوجي					
07	لم نختلف يوما عن مبدأ احترمناه					
08	يشعر كل منا بحاجته للآخر و بسنده في الأزمات					

استبيان الضغوط المهنية

رغبة منا في إجراء بحث حول الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزواجي لدى الأستاذات العاملات بثانوية العقيد لطفي.
نرجو منك سيدتي قراءة هذه العبارات و الإجابة عنها حسب طبيعة معاشك في بيئة العمل بوضع علامة(X) في الخانة التي ترينها مناسبة، و نعلمك إن هذه المعلومات لن تخدم إلا أغراض البحث العلمي.

بيانات عامة:

السن:.....
المستوى التعليمي:.....
المهنة:.....
عدد سنوات الخبرة:.....
عدد الأولاد:.....

المحور الأول: الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	عدد ساعات العمل تستهلك جهدي كله					
02	طبيعة عملي لا تسمح لي بالاهتمام الكافي بنفسي					
03	راتبي لا يتناسب مع مؤهلي العلمي					
04	قلة فرص التقدم و الترقية					
05	نقص الحوافز					
06	أعباء العمل تعوقني عن تطوير مهاراتي و معارفي					
07	الروتينية في العمل					
08	عدم الاستقرار في القوانين و اللوائح الإدارية المتعلقة بالعمل					
09	تضائل فرض التدريب					
10	عدم كفاية العطل الرسمية					
11	صعوبة إتمام انجاز المهام المكلف بها					

المحور الثاني : الضغوط الناتجة عن بيئة العمل

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	نقص الاهتمام بالنظافة					
02	كثرة الضوضاء					
03	درجة الحرارة تزعجني					
04	نقص التجهيزات و المعدات الأزمة للأداء العمل					
05	عدم توفر أماكن للراحة في بيئة العمل					
06	التنقل اليومي من البيت إلى مكان العمل					
07	الخلافات الكثيرة بين الزملاء في العمل					
08	الافتقار إلى تماسك الجماعة في العمل					
09	التمييز بين العمال يضايقني					
10	عدم احترام المسئولين للدور المهني الذي أقوم به					
11	نقص الدعم و المؤازرة بين جماعة العمل التي انتسب إليها					
12	الانتقادات الموجهة لي من الإدارة					
13	المنافسة الشديدة بين الزملاء					
14	عدم اهتمام المسئولين بمشاكل العمال					
15	سوء الاتصال في مجال العمل					
16	القيادة الغير مناسبة في العمل					
17	تفشي الوساطة و المحسوبية					
18	الرقابة و السيطرة من طرف الإدارة					
19	نقص الفرص المتاحة لاشتغال قدراتي					

المحور الثالث: الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار

الرقم	العبارات	كثيرا جدا	كثيرا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
01	التفكير في مشكلاتي البيتية خلال أدائي لعملي					
02	صعوبة التوفيق بين مهام الأسرة و العمل ترهقني					
03	كثرة الوظائف المنزلية على عاتقي					
04	التفكير في تربية الأبناء و مسارهم الدراسي					
05	الالتزام بالواجبات الاجتماعية كالزيادات العائلية					
06	شعوري أن عملي يأخذ وقتي على حساب الرعاية العاطفية لزوجي و أبنائي					
07	شعوري بالضيق عندما اقصر في احد واجباتي البيتية أو المهنية					
08	أعاني من التعب و الإرهاق لإرضاء الجميع					
09	شعوري بتحمل كل المسؤوليات البيت يرهقني					
10	ابذل قصارى جهدي لإتمام واجباتي في البيت و المهنة					
11	أعاني من عدم تقدير زوجي للمجهودات التي أقوم بها					
12	قلة ساعات النوم بسبب كثرة الأعباء					
13	قلة الاهتمام بهواياتي					
14	شعوري بتسارع الوقت					
15	كثرة التوعكات الصحية					
16	اشعر بحالة عدم الاستقرار					