

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:/2020

الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري لدى الأستاذات
العاملات بقطاع التربية
دراسة ميدانية ب مؤسسات التربية لولاية المسيلة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس. تخصص: توجيه وارشاد

إشراف:

*د/كتفي عزوز

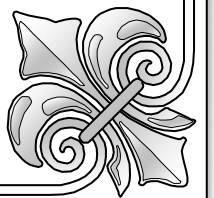
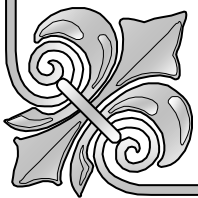
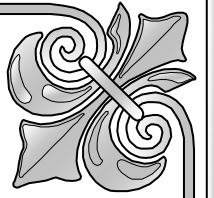
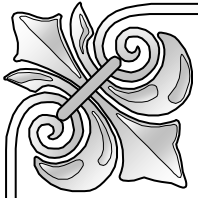
إعداد الطلبة:

* لقريز حسين

* بشيري هجيرة

* زوارق زليخة

السنة الدراسية 2021/2020



شكر و عرفان

قال تعالى في محكم تنزيله "وسيجزي الله الشاكرين"

{آل عمران، الآية} 144

وكذلك مصداقاً لقوله "ولئن شكرتم لأزيدنكم"

نشكر الله عز وجل أن أمدنا بالقوة والصبر على أن أتممنا هذه

المذكرة ونحمده على إنعامه

علينا نور العلم، الذي أنار لنا الطريق إلى درب العلم

والمعرفة في أداء هذا العمل المتواضع

بكل امتنان واحترام أشكر الأستاذ المشرف "د/ كتنفي عزوز الذي

ساعدني في إنجاز هذه المذكرة فشكراً على تفانيه.

كما لا يفوتنا أن نشكر الأستاذ القدير د/ براخية عبد الغني الذي لم

يبدل علينا بكل ما نحتاجه من معلومات

والشكر أيضاً موجه لكل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لي

العون ومد يد المساعدة وزودني بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث

لكم مني جزيل الشكر والعرفان.

المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى عينة من أستاذات العاملات بقطاع التربية، وللتحقق من فرضيات البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق مقياس الضغوط المهنية والتوافق الأسري، على عينة من أستاذات بقطاع التربية لولاية المسيلة مكونة من (55) أستاذة، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات خلصت الدراسة للنتائج التالية:

• وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية

• عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس الضغوط المهنية تبعا لمتغير الأقدمية

• عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس التوافق الأسري تبعا لمتغير الأقدمية

• عدم وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل

• عدم وجود فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل

• عدم وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

• عدم وجود فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، التوافق الأسري

Abstract:

The current study aimed to reveal the relationship between occupational stress and family adjustment among a sample of female professors working in the education sector, and to verify the hypotheses of the research, the descriptive analytical approach was adopted, through the application of the two measures of professional stress and family adjustment, on a sample of female professors in the education sector of the state of M'sila consisting of (55) Professor, and after statistical treatment of the data, the study concluded the following results:

- There is a correlation between occupational stress and family adjustment among female professors working in the education sector
- There are no statistically significant differences among female professors working in the education sector in the averages of the occupational stress scale according to the seniority variable
- There are no statistically significant differences among female professors working in the education sector in the average family adjustment scale according to the variable of seniority.
- There are no differences in the level of occupational stress among the study sample due to the workplace variable
- There are no differences in the level of family adjustment among the study sample due to the workplace variable
- There are no differences in the level of occupational stress among the study sample due to the variable distance from the workplace
- There are no differences in the level of family adjustment among the study sample due to the variable distance from the workplace

Keywords: occupational stress, family adjustment

26	5. آثار الضغوط المهنية
28	6. الضغوط المهنية للمرأة العاملة
33	7. استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
34	8. النظريات المفسرة للضغوط المهنية
37	خلاصة:
الفصل الثاني: التوافق الأسري	
39	تمهيد:
40	1. المفهوم العام للتوافق الأسري.
42	2. الفرق بين التوافق والتكيف.
43	3. أنواع التوافق الأسري.
45	4. مجالات التوافق الأسري.
46	5. أهمية التوافق الأسري.
46	6. العوامل المؤثرة في التوافق الأسري.
47	7. العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري
48	الخلاصة
الفصل الرابع : منهجية الدراسة والإجراءات الميدانية	
50	تمهيد
51	1. الدراسة الاستطلاعية.
51	2. أهداف الدراسة الاستطلاعية.
52	3. المنهج المستخدم.
52	4. حدود الدراسة.
53	5. عينة البحث.

57	6. أدوات البحث.
57	7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
58	8. الأساليب الإحصائية المستخدمة
59	الخلاصة.
	الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها
61	أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:
62	ثانياً/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:
62	1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:
63	2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:
65	3- ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:
66	4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
68	5- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:
69	6- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:
70	7- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية السادسة:
72	استنتاج عام
74	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
20	جدول رقم (01) المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية.
23	جدول رقم (02) يوضح الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب).
55	الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس الضغوط المهنية عن طريق ألفا كرونباخ
55	الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية
56	الجدول رقم (05) يوضح ثبات مقياس التوافق الأسري عن طريق ألفا كرونباخ
57	الجدول رقم (06) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق الأسري
61	جدول رقم (07) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة
62	الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسر
63	الجدول رقم (09) يوضح الفرق بين أفراد العينة في مقياس الضغوط المهنية تبعا لمتغير الأقدمية
65	الجدول رقم (10) يوضح الفرق بين أفراد العينة في مقياس التوافق الأسري تبعا لمتغير الأقدمية
67	الجدول رقم (11) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل
68	الجدول رقم (12) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العم
69	الجدول رقم (13) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل
71	الجدول رقم (14) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	الشكل رقم (01) عناصر ضغوط العمل وتداخلها	01
35	الشكل (02) يوضح مخطط عام لنظرية هانز سيلبي	02

مقدمة



مقدمة:

شيد عصرنا تطورا تكنولوجيا متسارعا، ونحو حضاريا هائلا مما نتج عنو تغيرا اجتماعيا والذي أجيد الإنسان عموما بمتطلباته التي لا تنتهي، فبات هذا العصر يتسم بكثرة الضغوط والقلق، خاصة للمرأة العاملة وذلك بسبب تعدد الأدوار وتداخلها فهي الأم المربية والمرأة الموظفة، والراعية لبيتها وتربية أطفالها مما ينتج عنها الكثير من الضغوط المتشابكة خاصة في بيئة العمل، فتجدها تتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة بما تحتويه من ضغوط نفسية واما بسبب المشاكل المنجرة عن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل أو سوء الوضعية الفيزيائية لمعمل، ضف إلى ذلك طبيعة العمل ذاته بما يحمله من متاعب تنقل كاهل المرأة، خاصة المتزوجة، فتجدها في الكثير من الأحيان تعاني من مشاكل صحية كالإجهاد والتعب والوعكات الصحية المختلفة، ناهيك عن المعانات النفسية كالقلق والتوتر والإحباط كل هذه الآثار السلبية التي تخلقها الضغوطات المهنية للمرأة العاملة، فتجدها تحمل كل هذه الأعباء والمشاكل إلى بيتها، لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث في موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم والتربية.

وقد قسمت الدراسة إلى قسمين:

الجانب النظري وضح ثلاث فصول، تناولنا في الفصل الأول إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهمية الدراسة وأهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فتناولنا فيه الضغوط المهنية بتعاريفها وذكر أنواعها وعناصرها ومصادرها وآثارها، وكذا التركيز على الضغوط المهنية للمرأة العاملة وأهم استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية والنظريات المفسرة لها.



أما الفصل الثالث فتعرض للتوافق الأسري للمرأة العاملة فتناول هذا الفصل من مفهوم العام للتوافق الأسري والفرق بين التكيف والتوافق، أنواع ومجالات التوافق الأسري واخيرا الأهمية والعوامل المؤثرة في التوافق الأسري وخالصة.

أما الجانب الثاني (التطبيقي) فتعلق بالدراسة الميدانية وقد تجزء إلى فصلين خصص الفصل الرابع لمنهجية الدراسة واجراءاتها وتضمن منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومجالات الدراسة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، أما الفصل الخامس فقد خصص لعرض ومناقشة نتائج الدراسة وتحليلها على ضوء الفرضيات حيث تم عرض ومناقشة وتحميل نتائج الفرضية العامة، وعرض ومناقشة وتحميل نتائج الفرضية الأولى، عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثانية، عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تمهيد:

- 1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- اهمية الدراسة
- 4- اهداف الدراسة
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة
- 6- الدراسات السابقة.

خلاصة

**تمهيد**

إن تحديد إشكالية الدراسة من أهم الصعوبات التي تواجه الباحث في مسار بحثه وهذا لأن الإشكالية تتطلب جهدا كبيرا وبحثا واسعا، ونجاح البحث يتوقف على دقتها وشموليتها لكل جوانب الموضوع، وهذا لن يتحقق إلا في إطار تحديد المفاهيم والتطرق للتراث النظري والدراسات السابقة التي تعتبر الاطار الفكري الذي يوجه هذه الدراسة.

1- إشكالية وأهمية الدراسة:

يعد العمل ضرورة من ضروريات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وذلك لتمييزه ببعض فوائد في حياة الأفراد والمجتمعات وذلك لطبيعة الأساسية في شكل حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع، في الآونة الأخيرة تزايدت نسبة النساء العاملات تماشياً مع متطلبات العصر وبالتالي حظي موضوع خروج المرأة للعمل بقسط وافر من الاهتمام بحيث أصبح خروجها إلى ميدان العمل وممارستها لمختلف الوظائف والمهن أمراً عادياً تطور مع الأيام فاقتحمت بذلك ميادين شتى ومجالات عديدة كانت منذ وقت قريب حكراً على الرجل فقط.

ولقد عزز التعليم هذه المكانة بحيث يعتبر من أبرز المكاسب التي حملت عليها وخطت بذلك خطوات جريئة ومهمة نحو احتلال مكانة أفضل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، فعمل المرأة أدى بها إلى ممارسة عدة أدوار في حياتها ما قد يسبب لها مشاكل قد تؤثر على مهمتها الأساسية ألا وهي تربية الأطفال إدارة البيت.

فانتساب عمل المرأة بالازدواجية مسؤولية تجعل مسألة خروجها للعمل موقع شك وتحفظ من قبل المجتمع عامة والمحيطين بها خاصة.

وبذلك تبقى المرأة العاملة سجينه الصراع القائم بين دورين لا يقل أحدهما أهمية عن الآخر.

فالمرأة العاملة مجموعة من الضغوط لأنها تقوم بأدوار عديدة فهي تعمل في هيئة أو مؤسسة وتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة.

فتولد لديها ضغوطات وتوترات وبالتالي يعتبر موضوع ضغوط العمل من المواضيع الهامة التي نالت اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في شتى العلوم بصفة عامة وبصفة

أخص في الإدارة والسموك التنظيمي وهذا راجع إلى أهميته وما للضغوط من انعكاسات سلبية على الفرد والمنظمة وهذا ما يطلق عليه في علم النفس بضغط العمل. فمهنة التعليم تعد من المهن المتعبة والشاقة بالنسبة للمرأة فعمل المرأة في قطاع التربية تحمل الضغوط التي تتعرض لها معها للبيت تاركة وراءها الأثر الواضح في الزوج والأبناء لأن كل جانب يؤثر على الجانب الآخر.

فالتوافق الأسري هو من أساسيات الحياة عند المرأة لأن لديها اهتمام حول مدى نجاحها في عملها وأدوارها الأخرى ويرجع ذلك إلى الضغوطات وبالإضافة إلى تركيبة المرأة الخاصة ومدى كفاءتها في أداء أدوارها المتعددة بما يخدم توافقها الأسري ويحييه. فالمرأة هي الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في بناء الأسرة واستقرارها إذ بات لزاما إعطائها الأهمية الكبيرة بالدراسة في ظل المتغيرات الكثيرة التي نعيشها والضغوط التي تتعرض لها على مستوى الأسرة والعمل وهذا الأخير يحمل في طياته مفاهيم السعادة والرضا والتحرر من الصراع والنجاح في تحقيق الاستقرار الأسري.

كل هذه المتغيرات تمثل هدف كل امرأة تبحث عن التوافق الأسري وحماية صحتها من الضغوط التي تتعرض لها في العمل وسلامة كل أفراد أسرتها، لأن كثرة الأعباء وتحدد المسؤوليات في العمل والبيت هذا ما ينهكها صحيا ونفسيا.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث عن موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم مترجمة في تساؤل مفاده:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى العاملات في قطاع التعليم؟



التساؤلات الجزئية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس الضغوط المهنية تبعا لمتغير الأقدمية
- هل توجد فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس التوافق الأسري تبعا لمتغير الأقدمية"
- هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل
- هل توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل
- هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل
- هل توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

2-فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى العاملات في قطاع التعليم.

الفرضيات الجزئية:

- هل توجد فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس الضغوط المهنية تبعا لمتغير الأقدمية
- هل توجد فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس التوافق الأسري تبعا لمتغير الأقدمية"
- هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل
- هل توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل



- هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

- هل توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

3- أهمية الدراسة:

قد يتساءل الكثير عن مدى المنفعة الناجمة عن خوض مثل هذه المواضيع و التي قد تشكل مشكلة كبيرة للبعض كغيرها من المشكلات التي يعيشها أي مجتمع، ولكن مع التغير والتطور التكنولوجي الذي فتح آفاق جديدة نحو إزالة الفوارق الاجتماعية بين الجنسين وفتح المجال للمرأة كي تتعلم وتعمل وتشارك في العملية التنموية وهذه المسؤولية وبالتالي يتولد لديها ضغوط عمل وهذه الضغوط تأخذنا مباشرة للحديث عن التوافق الأسري وما تثيره من مشاكل جادة على مستوى الأسرة والمنظمة.

حيث أن التوافق الأسري يتأثر قبل أي شيء آخر بضغط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة وذلك لممارستها لعدة أدوار ومن بينها تبرز أهمية البحث حول علاقة ضغوط العمل بالتوافق الأسري.

4- أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة الذاتية والميول الشخصي بأهمية موضوع ضغوط العمل وانعكاساته على التوافق الأسري.
- قلة الدراسات والأبحاث حول العلاقة التي تربط بين ضغوط العمل والتوافق الأسري عند المرأة العاملة.
- مقارنة ما تمت دراسته نظريا وما يقابله على أرض الواقع.



- الكشف عن ضغوط العمل الحقيقية وعلاقتها بالتوافق الأسري.

5- أهداف الدراسة:

- التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين تعدد الأدوار والتوافق الأسري.
- معرفة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل والتوافق الأسري.
- معرفة العلاقة الموجودة بين طبيعة العمل والتوافق الأسري.

6-تحديد مفاهيم الدراسة:

- **ضغوط العمل:** هي الصعوبات التي تواجه الفرد داخل بيئة عمله حيث تترك له آثار نفسية، جسدية، سلوكية كعبء العمل، صراع الدور، غموض الدور.
- **التوافق الأسري:** هو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرة تقدره وتحبه، مع شعوره بدوره الحيوي داخل الأسرة والتعاون بينه وبين أفراد الأسرة، ومدى قدرة الأسرة على توفير الإمكانات الضرورية. (سعودي، 2014، ص 43)

7-الدراسات السابقة:

- أولاً: دراسات خاصة بضغط العمل:

- 1- دراسة (خميل حجاج 2007) بعنوان تأثير ضغوط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي أجريت الدراسة عمى عينة من الممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، تدور مشكلة البحث حول علاقة ضغط العمل عمى كل من الانتماء الوظيفي و الرضا الوظيفي، وهل هناك فروق بين ضغوط العمل ومتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية خلال قيام الممرضين بأعمالهم في مستشفى الشفاء بقطاع غزة وكذلك الكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء الوظيفي و الرضا الوظيفي، اما عن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي المسحي الميداني أما عن عينة البحث تتكون من 100 ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أما عن الأدوات المستخدمة هي الاستبيان أما عن النتائج المتوصل إليها أن العاملين في مينة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى مرتفع بلغ 79،88.

- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل و الرضا الوظيفي.
 - وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل و الانتماء الوظيفي.
 وكذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمغير (الجنس، العمر، الحال، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة)

2- (دراسة غسان حسن الحمود 2003) بعنوان " مصادر الضغوط المهنية التي تواجه على المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين

- قام الباحث غسان حسن الحمود سنة 2003 بدراسة استهدفت الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مدارس الثانوية الحكومية في فلسطين في ضوء متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والشهادات التعليمية و الدخل الشهري ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (538) معلما ومعلمة وهي عينة تعادل ما نسبته (5)، (7) من مجتمع الدراسة واستخدام الباحث في دراسته المنهج الوصفي بأحد صوره التحليلية للحصول على المعلومات اللازمة في تحميل النتائج، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس خاص بالضغوط



المهنية التي تواجه معلم المرحلة الثانوية الذي تم تصميمه من طرف الباحث وتوصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في:

دلت نتائج الدراسة على أن هناك ضغوطا مهنية يعاني منها معمو المدارس الثانوية أكثر من غيرها وهي على التوالي:

- الحوافز المالية (4)، (67) فالحوافز المعنوية (4)، (40) فحجم العمل (3)، (12) ثم بيئة العمل (3،47) وأخيرا صراع الدور (3)، (13) أما مجال العلاقة مع الزملاء فقد كان تأثيره ضعيفا وبدرجة تقل عن المتوسط (2،21).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0)، (05) في مجال الحوافز المادية بين المعلمين والمعلمات ولصالح المعلمين وفي مجال حجم العمل لصالح المعلمات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0،05) في مختلف مجالات الضغوط المهنية بين جملة البكالوريوس، وجملة الماجستير ولصالح حملة الماجستير.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0)، (05) بين المعلمين أصحاب الدخل أقل من (3000 دينار) والمعلمين أصحاب الدخل الذي يزيد عن (3000 دينار) في معظم مجالات الضغوط المهنية التي تتناولها الدراسة (نبيل شواقفة، 2004، ص281).

3- دراسة (جوولير 1993 goeller) دراسة هدفت إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وكيفية مواجهتها لدى مديرية المدارس في ولاية أنديانا الأمريكية على عينة بلغت (365) مديرا

- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمدى إدراك مديري المدارس لمصادر ضغوط العمل المهنية ومن جهة نظر مديري المدارس تبعا لاختلاف مستوى

المدرسة ولمصالح مديري المدارس الثانوية المتوسطة كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن من أهم الوسائل لمواجهة الضغوط الشائعة هي مهارة الدعم الاجتماعي والمهارة الاجتماعية.

ثانياً: دراسات خاصة بالتوافق الأسري:

1- دراسة (رشا السيد أحمد محمد فرج وسميرة أحمد قنديل والحسيني رجب ربحان 2014) :

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة إدارة الوقت بالتوافق الأسري لدى الأمهات العاملات، استخدم

المنهج الوصفي التحليلي، وعينة قصدية قوامها (175) من الأمهات العاملات، ومن بين الأدوات المستخدمة استبانة تشمل جزئين، بالإضافة إلى استمارة بيانات أولية للأسرة، ومن أهم نتائج الدراسة، وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد إدارة الوقت والدرجة الكلية، وبين أبعاد التوافق الأسري ودرجة الكلية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المختلفة في متوسط درجات التوافق الأسري بأبعاده ودرجته الكلية، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (مرتفعي، ومنخفضي) الدرجة الكلية لإدارة الوقت في التوافق الأسري بأبعاده ودرجته الكلية.

- توصيات الدراسة:

1- إقامة الندوات والبرامج الإرشادية الموجهة للأمهات العاملات لزيادة وعيهن بإدارة موردهن الوقت.

2- تضمين جزء خاص بإدارة الوقت في مقررات الاقتصاد المنزلي للمراحل التعليمية المختلفة.

3- حث وسائل الإعلام على تقديم برامج توعية مستمرة للأمهات العاملات في كيفية استغلال الوقت وإدارته بطريقة مثلى. (السيد وآخرون، 2014، ص 01).



2- (دراسة رجاء الحطاب 2010) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تعدد الأدوار على التوافق الأسري، والتعرف على مستوى التوافق لديهن، وطبقت العينة على (120 زوجة) عاملة باستخدام استبيانين، ومن أهم نتائج الدراسة:

- يوجد توافقا اسريا مرتفع بشكل عام لدى العاملات، مع وجود تقصير في إعانة المرأة في البيت واعتماد الأسرة عليها كاملة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتكامل في الأدوار لدى العاملات المتزوجات عند مستوى المتغيرات التالية: (عمر الزوجة، مستوى تعليمها، عدد الأطفال، وجود خادمة في المنزل).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق الأسري تعزى للمتغيرات التالية: (عدد سنوات الزواج، مدة العمل، مستوى تعليم الزوجة، دخل الزوجة الشهري، طبيعة سكن العائلة "منفرد، مع أهل الزوج، مع أهل الزوجة). (الحطاب، 2010، ص40).

3- دراسة حسام محمود زكي (2008)

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الإنهاك النفسي والتوافق الزوجي، والفروق بين الجنسين في الإنهاك النفسي، والفروق في الإنهاك النفسي تبعا لسنوات الخبرة، ونوع الفئة التي يقوم المعلم بالتدريس لها وتمثلت عينة الدراسة في (2000) من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا (مغاغة، بني مزار، مطاي، سمالوط، ملوي) متنوعي الخبرة التدريسية، ومن ثلاثة فئات من مدارس التربية الخاصة (صم، مكفوفين، ومعايقن عقليا). خلال الفصل الدراسي (2007، 2008) واستعمل الباحث مقياس الإنهاك النفسي لمعلمي الفئات الخاصة من إعداده ومقياس التوافق الزوجي مستخدما اختبار، T. Test ومعامل الارتباط لبيرسون، وتحليل التباين أحادي الاتجاه وأهم نتائج الدراسة هي:

- توجد علاقة ارتباطية سلبية بين الإنهاك النفسي والتوافق الزوجي. (زكي، 2008، ص 01)

**خلاصة:**

بناء على ما تم التعرض إليه من عناصر مهمة في هذا الفصل، تمكنا من الوصول إلى رؤية واضحة عن موضوع بحثنا وهذا من خلال ما تحصلنا عليه من معطيات استقيناها من الإطار النظري لهذه الدراسة لنتمكن من الوصول إلى اختيار التوجه المناسب الذي سوف نعتمد عليه في جمع المعلومات وتحليلها بما يناسب موضوع هذا البحث.

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

تمهيد:

1. مفهوم الضغوط المهنية.
2. أنواع الضغوط المهنية.
3. عناصر الضغوط المهنية.
4. مصادر الضغوط المهنية.
5. آثار الضغوط المهنية.
6. الضغوط المهنية للمرأة العاملة.
7. استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية.
8. النظريات المفسرة للضغوط المهنية.

الخلاصة

تمهيد:

تعد الضغوط ردود فعل من المتغيرات السريعة التي شهدها العصر الحالي ومظهر من مظاهر الحياة المعاصرة حيث أصبح يطلق على هذا العصر بعصر الضغوط فالدراسات التي أجريت كانت تهدف إلى الكشف عن نتائج المرتبطة بمحيط العمل وتحديد تأثيرات الأنشطة المهنية المختلفة على العامل من جهة والكشف عن نتائجه على مستوى الفرد والتنظيم من جهة أخرى. وهذا الفصل يوضح الجوانب الرئيسية لهذا الموضوع من مفهوم وأنواع، عناصر مصادر... الخ وفي الأخير التواصل إلى استراتيجيات التعامل مع هذه الضغوط.



1. مفهوم الضغوط المهنية:

هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص الدور (محمود العميان، 2005، ص 159).

ويعتبر كوبر (COOPER): الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل تسبب الإجهاد الفسيولوجي للفرد. (حسين السيسي 2002، ص 356).

- كما عرف بأنه جزء من العمل المادية والنفسية وهو أحد المصادر التي تسبب في حوادث وأمراض عمل متنوعة منها جسدي ومنها ما هو نفسي تنعكس أثارها سلبا على الفرد وعلى المنظمة. (مؤيد عبد الكريم وشاكر، 2012، ص 10).

- ضغط العمل هو استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي يتبع ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة. (خليل حجاج، 2007، ص 4).

- ويعرفها محمود فتحي عكاشة أن الضغوط تعكس جميع حالات الفرد الناتجة عن عدم التوازن بين مطالب الموقف.

- هي تجربة ذاتية تحدث اختلاف نفسي أو عضوي لدى الفرد وينتج عنه عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. (عويد المشعان، بدون سنة، ص 303).

2. أنواع الضغوط المهنية:

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبني عليه بقية الضغوط الأخرى وهو يعد العامل المشترك في جميع أنواع الضغوط مثل الضغوط الاجتماعية، ضغوط عمل (المهنية)



، الضغوط الاقتصادية، الضغوط الأسرية ، الضغوط الدراسية، الضغوط العاطفية.(سعد الإمارة، 2001، ص3).

1-2 الضغوط الفيزيائية: إن الإرهاق الفيزيقي للعامل هو حصيلة ظروف بيئية كالضوضاء، ودرجة الحرارة، والتلوث ... الخ كما أن الإرهاق الفيزيقي البدني للعامل هو النتيجة الطبيعية للحراك الجغرافي للعمل، والذي يتضمن مشكلات منها، البعد عم مكان العمل، التغيب عن العمل، الإرهاق الاقتصادي، الوقت المستغرق يوميا في التنقل للعمل (محمد بو مخلوف، 2001، ص167)

إضافة إلى الغازات السامة، المخاطر الطبيعية، الحرارة والبرودة و الرطوبة والضوء والضوضاء (عبد الرحمن العيسوي بدون سنة ، ص 69) لقد كان سيلبي 1979 من أوائل الباحثين وجهوا الانتباه إلى معيار الضغوط المتعلقة ببيئة العمل حيث أشار إلى أن أكثر من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للأفراد وتتضمن هذه الظروف الضوضاء ، الضوء ، واختلاف درجات الحرارة و الصوت الناتج عن البيئة الداخلية للعمل والآلات الموجودة فيه ، على الرغم من أن الموظفين مختلفون فيما بينهم من حيث درجة التعرض لهذه المصادر فقد يتعرضون على اختلاف وظائفهم واحدة أو أكثر من هذه المسببات كما أن بعضهم يتحتم عليه طبيعة عمله العمل في ظل هذه الظروف والتعرض لمخاطرها أكثر من الموظفين الآخرين ، (عبد الرحمان بن أحمد هيجان، 1998، ص 198).

2-2 الضغوط النفسية الاجتماعية: يعتبر مفهوم الأحداث الفاعلة مرادفا لمفهوم الضغوط النفسية الاجتماعية ويعتبر هولمز روهي HOLMSSROHIE من الأوائل الذين قدموا هذا المفهوم إلى الحياة (18) الفصل الثاني : الضغوط المهنية العلمية بعد العمل الرائد لكانون بصفة عامة وعلاقتها بمدى واسع من الأمراض الجسمية والنفسية وقد تبين من دراسة بينجوان أن أحداث الحياة الضاغطة تسبب الاكتئاب وخاصة في غياب الدعم الاجتماعي المناسب ،



وتبين أيضا أن الضغوط المتعلقة بالفقد هي مؤثر للتنبؤ بالاكتئاب ، وقد تبين أن النساء اللاتي عولجت من الاكتئاب أصيبت بانتكاسة صبرت أحداثا حياتية غير مرغوبة أكثر من اللواتي لم ينتكسن ، وخاصة في الشهر السابق على الانتكاس (جمعة السيد يوسف، 2001، ص 153).

ويرى CONNON وسيلي SELYE في مجال الضغوط وهناك من يقسم الضغوط بحسب أثرها إلى ضغوط سلبية وضغوط إيجابية:

أ- **ضغوط إيجابية:** وهي الضغوط النافعة والمقيدة للفرد والمنظمة التي يعمل بها الفرد وننسم بأنها ضغوط له تثير الحافز والدافع للنجاح والإنجاز، وتعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة و السرور وتؤدي الضغوط المهنية الإيجابية إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى الموظفين من الناحية الكمية والنوعية معا وتساعد على التفكير وتحافظ على التركيز في العمل وتمد الفرد بالقوة والثقة والتفائل بالمستقبل وتمنحه الإحساس بالمتعة والقدرة على التعبير عن انفعالاته وتزوده بالحيوية الدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة (فاروق عبده فلية، السيد محمد عبد المجيد، 2005، ص 25)

ب **الضغوط السلبية:** أو الضيق فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلبا على الحالة الجسمية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي، كالصراع وألام المعدة والظهر والتشنجات العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم والسكري، (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2008، ص 25).

والواضح أن الضغوط السلبية والإيجابية يختلفان في الأثر والنتائج المترتبة عنها.

والجدول التالي يوضح ذلك:



جدول رقم (01) المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية.

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
1-تسبب انخفاض في الروح المعنوية.	1-تمنع دائما العمل.
2-تولد ارتباك.	2-تساعد على التفكير.
3-تدعو للتفكير في الجهد المبذول	3- تحافظ على التركيز على النتائج.
4- تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل	4- تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد.
5-تشعر الفرد بأن بكل شيء ممكن أن يقاطعه ويشوش عليه.	5-تحافظ على التركيز على العمل.
6. -الشعور بالأرق.	6-النوم الجيد.
7 - ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها.	7-القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
8 - الإحساس بالقلق	8 - تمنع الإحساس بالمتعة.
9-يؤدي إلى الشعور بالفشل	9-تمنع الشعور بالإنجاز
10-تسبب للفرد الضعف.	10-تمد الفرد بالقوة والثقة.
11 - التشاؤم من المستقبل.	11-التفاؤل بالمستقبل.
12-عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.	12 - القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.

(عبد الرحمان هيجان، 1998، ص 30).

ويميل بعض العلماء مثل جينز (JAINS) لتقسيم الضغوط إلى ثلاث أنواع.

الضغوط البسيطة: وهي التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية.



الضغوط المتوسطة: وهي التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية أو زيادة شخص غير مرغوب فيه أو آلام صادرة عن مرض في المعدة أو الأمعاء.

الضغوط الشديدة: وتستمر عادة من أسابيع إلى أشهر بل سنوات مثل غياب شخص عزيز من عائلة السفر أو الموت ومثل النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب، (فاروق عبده فنية، السيد محمد عبد المجيد، 2005، ص 307)

3. عناصر الضغوط المهنية:

تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسية وهي:

3-1 عنصر المثير: وهو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري والتي تولد شعورا بالضغط.

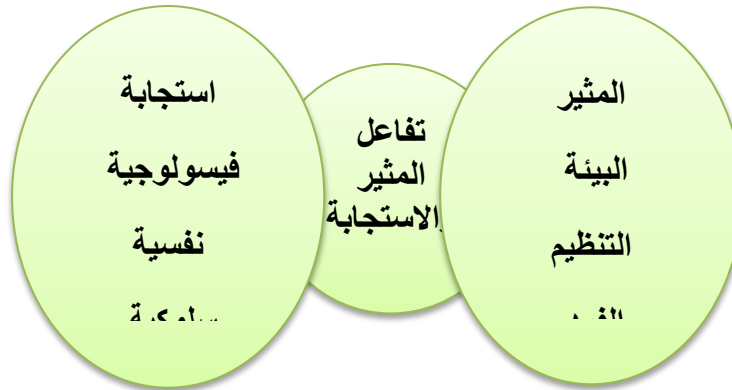
3-2 عنصر الاستجابة: وهو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية الفسيولوجية والسلوكية التي يبديها المورد البشري والتي تولد شعورا بالضغط.

3-3 عنصر التفاعل: وهو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المتغيرات والاستجابات، أي أن الضغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذا العوامل المرتبطة بالموارد البشري.

(أندوري سيزلاقي وماك جي وألاس، دون سنة، ص 180)



الشكل رقم (01) عناصر ضغوط العمل وتداخلها



وهناك من يضيف عنصر بيت آخرين لضغوط العمل هما الإدراك وعنصر الفروق الفردية. يمكن توضيحها كما يلي:

3-4 عنصر الإدراك: ويتمثل الإدراك في المثيرات وتفسيرها وترجمتها إلى سلوك محير، فمن خلال عملة الإدراك يستطيع الفرد أن يحدد وضعيته (محسن علي الكتبي، 2005، ص 309).

3-5 عنصر الفروق الفردية: تتمثل الفروق الفردية في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد، كالسن، الجنس، الخبرة... الخ ولقد أثبتت بعض الدراسات أن للفروق الفردية تأثير كبير في درجة اختلاف استجابات الفرد لضغوط العمل وفي التعامل معها والسيطرة عليها (فاروق عبده فلية، محمود عبد المجيد السيد، 2005 ص 306).

4. مصادر الضغوط المهنية:

4-1 المصادر الفردية: هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تسبب شعور الأفراد بالضغوط من عدمه ومن أهم هذه العوامل:



أ. اختلاف شخصية الفرد لمسبب الشعور بضغوط العمل:

قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط دون شخص آخر. (أحمد محمود خالد الحلبي، 2011، ص18-19)

ويمكن تصنيف نمطين من أنماط الشخصية: أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد ممكن من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته، وكأنه يسابق الزمن ويعرف بالنمط (أ).

أما الثاني فيكون عكس النمط الأول يعرف باسم النمط (ب) الذي يتميز بالهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها (علي حمود، 2000، ص 173).

ولقد حاول لوثناس 1985 lathons أن يعرف بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) من خلال وصفة سلوكيات كل منهما وذلك كما في الجدول، (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان، 1998، ص 106).

جدول رقم (02) يوضح الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب).

نمط الشخصية أ	نمط الشخصية ب
مستعجل دائما	ليس في عجلة من أمره دائما
- متأن في مشية	يمشي بسرعة
- غير صبور بسبب ضياع الوقت	- يستمتع بوقته دون الإحساس بالذنب
- يعمل شيئين في آن واحد	صبور ولا يؤنب نفسه كثيرا على
- لا يستمتع بوقت الفراغ ضياع	



الوقت	ضياع الوقت.
- مشغول بالأرقام	ليس لديه مواعيد نهائية لإنجاز العمل.
- يقيس النجاح بكمية العمل	
- شديد وعنيف -	يلعب من أجل المتعة وليس من أجل الكسب.
- يشعر دائماً أنه تحت ضغط الوقت.	
	- ذو أسلوب لطيف بالحياة
	- لا يهتم بالوقت.

ب. اختلاف قدرات الفرد:

تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر ويلعب ذلك دوراً في تفاوت الشعور بضغوط العمل ومن هذه القدرات:

- القدرة على تحمل الأعباء والمهام الصعبة

- القدرة على تحمل المسؤولية وقد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين والمسؤولية على أشياء مادية للأفراد.

- القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط: فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، ومع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد (علي محمود، 2000، ص 173).

ت. مركز التحكم في الأحداث (داخلي وخارجي):

توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به وبين الشعور بضغوط، فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يعتقد بأنه يستطيع التحكم



والسيطرة على الأحداث المحيطة بع بدرجة كبيرة في أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل وقوى خارجية عن تحكمه وسيطرته مثل الحظ والفرصة (أحمد محمود خالد الحلبي، 2011، ص 19).

2-4 المصادر التنظيمية: ومن أهم مصادر ضغوط العمل التي ي تعرض لها العاملين في المنظمات والأكثر شيوعا تتمثل في الآتي:

أ. العبء الوظيفي: ويتمثل هذا العبء في الزيادة أو الانخفاض فزيادة عبء الدوار الوظيفي تعني قيام الفرد في مهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد. (جيرالد جرينبرج وروبرت بارون، دون سنه، ص259).

ب. غموض الدور: ويعتبر غموض الدور من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات ويعني عدم وضوح عناصر العمل وعدم تأكد الفرد من اختصاصاته وعدم معرفة بما يجب أن يؤديه، وعدم تأكده من توقعات الآخرين منه وكذلك افتقار إلى المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته وسياسات وقواعد المنظمة وطرق تقييم الأداء وغيرها مما يترتب عليه ارتباك الفرد في عمله وشعوره بالضغط النفسي وعدم الرضا عن العمل والجبل لتركه (محمد إسماعيل بلال، 2008، ص 65)

ت. عدم المشاركة في اتخاذ قرارات: يلاحظ أن معظم الأفراد يشعرون بأنهم يعرفون كثيرا عن وظائفهم ويعتقدون بأنه يجب استشارتهم في صنع القرارات التي لها علاقة بهم، فإذا لم يستشاروا فإن الرضا الوظيفي وربما الإنتاجية ستتناقص.

ويمكن اعتبار عدم مشاركة الفرد المرؤوسين في اتخاذ القرار مصدر لضغوط العمل.



ث. ظروف العمل المادية: أي البيئة المادية (الفيزيولوجية) تلعب دورا كبيرا في صنع الضغوط في منظمات العمل في عصرنا الحاضر والعوامل المادية التي تحبط بالعاملين في المنظمات مثل التكيف والإضاءة والأثاث والأصوات والهيكل المعياري للمكتب والتهوية. إن اختلاف ظروف العمل المادية يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة العمل وظروفه يؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغوط النفسية. (نايف بن فهد التويم، 2005 ص 40).

5. آثار الضغوط المهنية:

1-5 آثار الإيجابية:

- تحفز على العمل
- تجعل الفرد يركز في العمل
- يزداد تركيز الفرد على العمل
- القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
- الشعور بالمتعة والإنجاز
- تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة
- النظر للمستقبل بتفاؤل (محمود عميان ، 2005 ، ص 165).



5-2 الآثار السلبية:

آثار الضغوط على الفرد:

أ. آثار سلوكية: سعياً وراء تحقيق لراحة مؤقتة من الضغط يتح الكثير من الناس إلى الإسراف في الأكل، والتدخين، إلا أن من الممكن أن تحول المدخن العرضي إلى مدخن مدمن، وربما لا يدرك هؤلاء الأفراد أنهم تعدوا مرحلة الإسراف.

ب. آثار نفسية اجتماعية: وتشمل التدخين الانحراف السلوكي وفقدان الالتزام بالقوانين وغياب الوازع الأخلاقي وقد يؤدي الضغط إلى عواقب نفسية وقد يتضمن ذلك القلق والإحباط والفتور والعدوان والاكنتاب.

ت. آثار صحية:

- الحزن والكآبة.
- صعوبة التركيز في العمل، وسرعة التغيير في الأفكار.
- عدم الاتزان الانفعالي.
- الميل للإصابة والوقوع في حوادث صناعية.
- عدم القدرة في تحمل الإجهاد.
- الشعور العام في الخوف.
- الصعوبة في التحدث والتعبير.
- الأرق وعدم القدرة على النوم.
- العرق بغزارة.
- فقدان الشهية أو الإفراط في الأكل.
- آلام في عضلات الرقبة وأسفل الظهر.
- عسر الهضم (أحمد ماهر، 2003 ص 388 - 389).



آثار الضغوط على المنظمة:

- زيادة التكاليف المالية (تكاليف التأخر عن العمل، الغياب التوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها تكلفة الفاقد من الموارد)
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.
- صعوبة التركيز في العمل والوقوع في حوادث صناعية. ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات وعدم الرضا الوظيفي.
- عدم الثقة في اتخاذ قرارات.
- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة وسوء الاتصال بسبب غموض الدور.
- (خضير فريحات وموسى النوري وأنعام شهباني، 2008، ص 181).

6. الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

6-1 الضغط النفسي للمرأة العاملة:

يرى فونتانا أن مسببات الضغط النفسي لدى امرأة قد تكون ناتجة عن الأهمية غير الواضحة التي يعطيها لها المجتمع نتيجة القيم الاجتماعية المرتبطة بالأنثى وعدم سماح المجتمع بتخطي المرأة لهذه الحدود. (صالح محمد حسين أبو حطب، 2003، ص 27).

وترتبط الضغوط التي تتعرض لها المرأة بطبيعة التكوين النفسي الفيزيولوجي الذي تتضمن به وطبيعة المرحلة العمرية.

فالمراة فاعلة في أي مجتمع بمختلف أبنيته منذ بداية التاريخ. إن المراة العاملة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين وإشكال مثل هذين الدورين الاجتماعيين في آن واحد قد يعرضها إلى



مشكلات جسمانية ونفسية واجتماعية ليس من السهولة إمكان حلها و القضاء عليها خصوصا إذا لم تبادر الأسرة والدولة والمجتمع إلى مساعدة المرأة إلى أشكال أدوارها المتعددة وتشارك في حل المشكلات التي تتعرض لها داخل الأسرة والعمل في ظروف فذة لتشجيع المرأة على التنبؤ العمل الوظيفي خارج البيت خصوصا إذا كانت متزوجة كما أن إنتاجيتها تتعرض للهبوط والتردي وتضطرب كفاءتها وتقل درجة تحملها الأعباء والمسؤوليات. (إحسان محمد الحسن، 2005، ص 214).

وكثيرا ما تعاني الزوجات من إحباطات عديدة إذ أنها بالرغم من المجهود الضخم الذي تقوم به فإنها تكون عرضة للنقد على أقل تقصير منها ويكون مصدر النقد بالطبع هو الزوج وفي بعض الأحيان يقوم الأطفال بنقد الأم هم أيضا كما أن المرأة في معظم المجتمعات المتقدمة تعمل مثلها مثل الرجل تماما دون تقدير للضغط الزائد على المرأة في هذه الحالات إذ أن الضغط يكون بالغ الشدة عندما تتقلد المرأة وظيفة مرموقة التوتر الذي يصيبها ينعكس على الزوج و الأسرة و لكن مع ضغوط العمل أصبح المرض مشكلة الرجال والنساء يصبون بالتوتر نتيجة انفعالهن المستمر أثناء العمل ويمكن القول بأن المرأة قد حققت معظم ما كانت تطمح إليه و لكن على حساب صحتها أحيانا ، وعلى حساب تفكك الأسرة أحيانا أخرى وهناك العديد من أسباب التوتر عند المرأة العاملة وقد يحدث التوتر نتيجة مسؤوليات للعمل أو هموم للبيت أو نتيجة تكوين المرأة نفسها وقد تظهر أعراض التوتر في صورة القلق المستمر والنوبات العصبية وكثرة التدخين وكثرة شرب المنبهات... الخ (طارق كمال، 2005، ص 216، 217).



6-2 أسباب الضغط النفسي للمرأة العاملة:

أ- متطلبات الأدوار الزوجية للمرأة:

إن المرأة اليوم وهي حائرة في وسط تناقضات من القيم والمعتقدات فإذا كرست المرأة المتزوجة حياتها لزوجها ولعائلتها فانها تدعي مجدد ربة بيت وحتى إذا قامت بهذا الدور فانها تشعر بالذنب لأنها لا تستطيع عمل أكثر من ذلك في حياتها وروتين العمل المنزلي يجعل ربة البيت غير راضية عن عملها.

إن المرأة العاملة ربما تصبح محبطة من جراء الضغط الناتج عن كونها مسئولة المادية وكذلك مسئولة عن كل شؤون البيت في بعض الأحيان (أحمد محمد مبارك، 1992، ص 92).

وبعد الإنجاب بالنسبة للمرأة ضرورة لتحقيق الذات النسائية ولكن له شروط وهو ضرورة للمرأة بالقانون النفسي الفيزيولوجي والبيولوجي وكذلك على مستوى العادي أكثر منه للرجل حيث يقال أن المرأة لا تحقق ذاتها إلا إذا أصبحت أم، ولكن المرأة تعاني الكثير من ألوان الإحباط والانهيار و المآسي بسبب تحولها من امرأة فتاة إلى امرأة أم. معانات الأمومة وعذابها هي الوجه الآخر لعطاء الأمومة وعذوبتها وتحصل المعاناة لأسباب نفسية بيولوجية حية بسبب الفوضى أو الضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي ترافق أحيانا عملية الانتقال من وضعية الأنثى إلى وضعية الأم والتي تأخذ أيضا طابعا قانونيا مدنيا وغير مدني (قصر الرابي، 1995، ص 198).

والرعاية الصحية والعاطفية للطفل تأخذ وقتا وجهدا كبيرين بالنسبة للمرأة حيث يؤكد العالم الفرنسي هريت مونتا هينز على أهمية لطف الأم وحنانها مع طفلها إذ يقول " لقد لاحظت أن الأطفال الذين يتمتعون بروح قيادية هم في معظم الحالات أطفال من أسر متفاهمة تسودها روح الحب تقوم الأم دائما بمخاطبة طفلها والتحدث معه بلطف وحنان وهي في ذلك لا يهتمها إن



كان طفلها يفهم أم لا فهي تستخدم كتفها ووجهها وابتسامتها وصدرها وكل جسمها لتؤكد له شيئاً واحد وهو أنها تحبه. إنها قريبة منه.

ب- صراع الأدوار: نظرا لتعدد أدوار المرأة ونظرا لعدم ارتياح الرجل لأي تخفيف من جانب المرأة من حيث مسؤولياتها كامرأة وزوجة فإن التعب الملقى على الزوجة في هذه الحالة أصبح عبا مضاعفاً لكثير من الزوجات ، الإرهاق و الإحساس الدائم بالتعب ومع صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة أصبحت المرأة العاملة منتظرة إلى أن تجمع بين الأمومة المتمثلة في احتضان الأطفال وتربيتهم وبين العمل الذي يدر دخلا إضافيا و أساسيا أحيانا لكل أسرة فازدادت وضعيتها تأزما وتعرضت للإرهاق الشديد حيث أصبحت مجندة للقيام بأدوار متعددة في نفس الوقت بينما يظل الرجل يقوم بعمل واحد وخروج الأم لميدان العمل وتركها لأطفالها دون رعايتها واهتمامها وجبها وحنانها يؤدي لدى أغلب الأمهات العاملات إلى الشعور بالذنب لأنها تدرك مدى ضرورة تواجدها مع أطفالها كما أنها تعي تأثير غيابها على تربية أولادها وخطورة إهمالها لهم (محمود أيوب شحيمي ، 1997 ، ص 63).

وعموما يمكن أن تقسم ضغوط المرأة العاملة إلى مصدرين كما يلي:

* مصادر منزلية:

- ضغوط مصدرها الشريك / شريك الحياة (الزوج).
- ضغوط مصدرها أمور عائلية.
- ضغوط مصدرها الأطفال والتعليم.
- ضغوط مصدرها خارجي منعكسة على الأسرة. (حمدي علي الغوامي ورضا عبد الله، بدون سنة، ص 78).



* المصادر البيئية:

حينما يمر الاقتصاد بحالة الانكماش فإن ذلك يؤدي لتزايد شعور الأفراد بالقلق فيما يتعلق بأمنهم الوظيفي كما أن عدم الاستقرار السياسي يؤدي إلى الشعور بالضغط، ويتفق خبراء الاقتصاد على أن مصطلح الانكماش الاقتصادي يشير إلى حالة من الانخفاض المتواصل في أسعار السلع.

ويذكر محمد شمال حسن أن التغيرات التي تحدث في الأنساق القومية للمجتمعات نتيجة تحولات أو صعوبات اقتصادية تمر بها يؤدي إلى تبدل معيار الحكم الخلفي للأفراد ويتسبب بذلك في زيادة ضغوط الحياة والإجهاد لدى الفرد وتتشأ أيضاً ضغوطات تتعلق بـ:

- تأثير تغيير الحياة ما يتعرض له الفرد من أحداث شخصية.

_ تعقيدات الحياة العصرية.

- التغيرات الاجتماعية النفسية.

- الانتقال المستمر من وظيفة إلى آخر ومن بلد إلى آخر والذي كثيراً ما يؤدي إلى مشكلات عائلية. (المنظمة العربية للتنمية، دون سنة، ص 11).

3-6 مصادر ضغوط عمل المرأة العاملة في التعليم:

- حجم العمل.

- بيئة العمل.

- العلاقة مع الزملاء.

- علاقة المعلمة بالتلميذ.



- العلاقة مع المدير .

- اكتظاظ الأقسام .

7. استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية:

7-1 استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد:

يستطيع الإنسان تجنب ضغوط العمل وعلاجها بوسائل وطرق عديدة ومن أهمها:

أ. التمارين الرياضية: أثبتت الدراسات والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي والركض والسباحة وركوب الدراجات، وغيرها هم أقل عرضة للتوتر والضغوط وغيرها.

ب. شعبة العلاقات: وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقة العلاقات بينه وبين زملائه في العمل وغيرهم خارج العمل فيما يساعد على توفير المساندة الاجتماعية له.

ت. الاسترخاء: إن جلوس الفرد مسترخيا وهادنا يؤدي إلى تحقيق حالة من الهدوء والراحة الجسمية وتوفير الفرصة كي يوقف أنشطته اليومية حيث أن استرخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم ويهني هذا أن ينتبه الفرد إلى أن الراحة العقلية هي شيء يترتب على راحة الجسم.

7-2 استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة:

تقوم المنظمات المختلفة بتقديم العديد من الحوافز التي تقلل من التوتر و الضغوط في العمل فبجانب ما يتم تقديمه تحت عنوان الحوافز الإنسانية بصورها ومجالاتها المختلفة هناك أيضا الحوافز المادية المباشرة ومن أجل إدارة الضغوط على مستوى المنظمة يمكن اللجوء إلى الأساليب التالية: (عبد القادر سعيد بنات، 2009، ص 24 - 25).



أ. تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها: بحيث يعي ويدرك كل فرد ويوضح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو ومن غير هو ربما يساعده على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار. (حسين حريم، 2009، ص 342).

ب. نظم وقنوات الاتصال: إن توافر نظم الاتصالات فعالة ذات اتجاهين بالمنظمة ويتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل ويشعر العاملين بالمنظمة أن شعور الفرد بالعزلة والاعتراب

8. النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

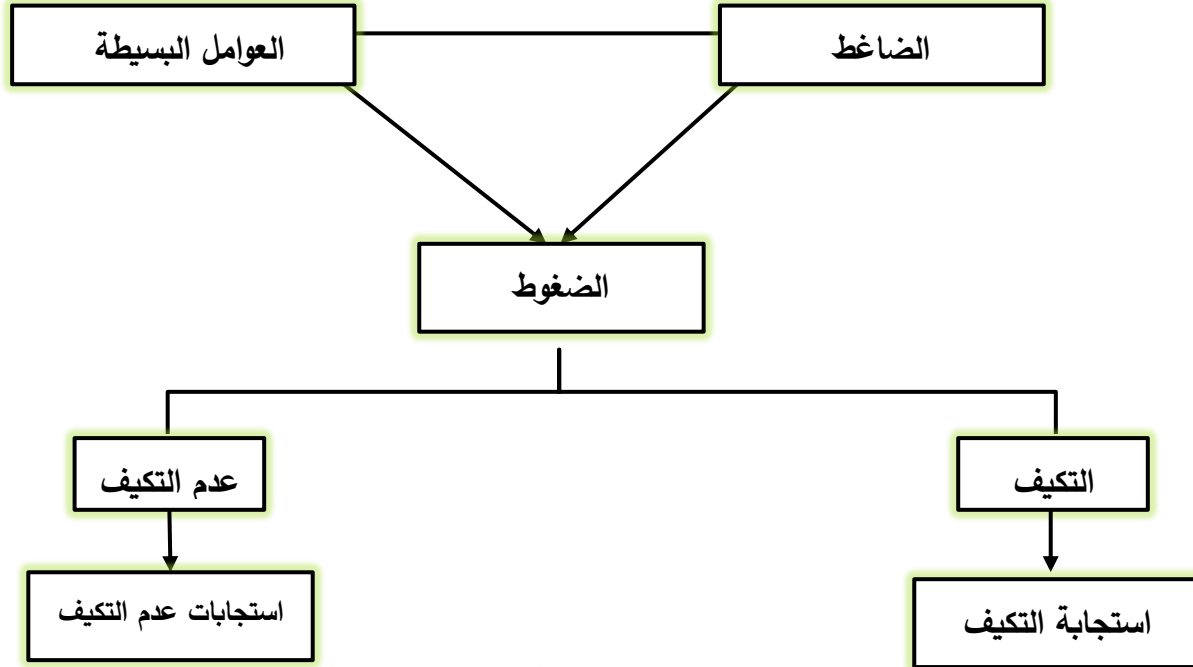
هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ضغوط العمل أهمها:

8-1 نظرية سيلبي: قيم هانز سيلبي نظرية لتفسير ضغوط العمل عام 1936 وأطلق عليها اسم زملة التوافق العام تنطلق هذه النظرية من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل، وأنها هو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على اساس استجابة للبيئة الضاغطة فإن هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيني مزعج ويعتبر سيلبي أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالية و هدفها المحافظة على الكيان و الحياة و حدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط ويرى أن المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي: التغيرات التي تظهر على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

أ. الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات تتميز بها درجة التعرض المبني للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم وقد تحدث الوفاة عندما تتهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا.

ب. المقاومة: وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتتخفص (35)

ت. الإجهاد: مرحلة تلي المقاومة ويكون الجسم فيها قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 98).



الشكل (02) يوضح مخطط عام لنظرية هانز سيللي

8-2 نظرية التحليل النفسي: على مراحل النمو في تفسير الاضطرابات السيكوسوماتية حيث يرى ألكسندر (Alexander .1950).

إن التوترات والشدائد في نظام واحد لها نتائج وعواقب مرضية تنعكس على النظم والأجهزة الأخرى من الجسم كما يرى بأن الخوف والقلق يحدثان بسبب وجود صراعات حادة في حياة الإنسان يغبر عنها بمشاعر ذاتية بعدم الراحة وأيضاً عن طريق حدوث تغييرات في العمليات الفسيولوجية فعندما تكون استجابات الجسم لمصادر الضغط غير مناسبة تختل العمليات فصارت العوامل الانفعالية وراء الاضطرابات (دليلة عيطور، 1997، ص 88).

وحسب وجهة نظر فرويد (الهو) يسعى نحو إشباع الغرائز ولكن دفاعات (الأننا) تسد الطريق ولا تسمح للرغبات الصادرة بالإشباع ما دام لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع، ويتم ذلك



عندما تكون الأنا قوية، أم عندما تكون الأنا ضعيفة وكمية الطاقة المستثمرة لدينا منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات من ثم لا تستطيع الأنا القيام بوظائفها ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب ومحفزات الهو ومتطلبات الواقع الخارجي، وعلى هذا ينتج الضغط (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2008، ص 133).

وميز سبيرجر بين حالات القلق الناتجة عن طبيعة الفروق البيئية المحيطة، والتي تكون ضاغطة، ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة، فالفرد في هذا المدد يقدر الظروف الضاغطة التي أثارت حالة القلق لديه ثم يستخدم الميكانزمات الدفاعية المناسبة لتحقيق الضغط (كبت، إنكار، إسقاط) أو ما يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهروب من الموقف الضاغط (هارون توفيق الرشيد، 1999، ص 54).

8-3 نظرية موداي: يعتبر موداي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعرف إلى جهود الفرد للوصول إلى هدف معين ويميز موداي بين نوعين من الضغوط هما: (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 100)

- **ضغط بيتا:** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يذكرها الفرد.

- **ضغط ألفا:** ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هو. ويوضح مودان أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة معينة، ويطلق على ذلك مفهوم تكامل الحاجة أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 100).



الخلاصة:

من خلال عرضي هذا يتضح أن ضغوط العمل هي مثيرات تتواجد في بيئة الأفراد مما ينتج عنه ردود أفعال تنعكس على سلوكهم نفسياً وجسدياً وفي أدائهم لأعمالهم ولها أنواع مختلفة باختلاف المعايير و تتكون من ثلاث عناصر وهي المثير و الاستجابة والتفاعل و هناك من يضيف عنصر وهما بالإدراك و الفروق الفردية وتمر بمراحل رئيسية وهي (الإنذار - المقاومة - الإنهاك) كما تصدر الضغوط من مصادر عدة تأتي إلى تواجدها في بيئة العمل من بينها مصادر فردية و أخرى تنظيمية و ينجم عنها آثار سلبية تعود بالسلب على الفرد والمنظمة التي تعمل بها، ولهذا تلجأ المنظمات إلى وضع استراتيجيات للحد منها.

الفصل الثالث: التوافق الأسري

تمهيد:

1. المفهوم العام للتوافق الأسري.
2. الفرق بين التوافق والتكيف.
3. أنواع التوافق الأسري.
4. مجالات التوافق الأسري.
5. أهمية التوافق الأسري.
6. العوامل المؤثرة في التوافق الأسري.

الخلاصة

**تمهيد:**

تعد الأسرة من أهم الجماعات الإنسانية وأعظمها تأثيراً في حياة الأفراد والجماعات فهي الوحدة البنائية الأساسية التي تنشأ عن طريقها مختلف التجمعات، وهي تقوم بالدور الرئيسي في بناء صح المجتمع وتدعيم وحدته وتنظيم سلوك أفرادها. (محمد شفيق 2001، ص 99)

وتعمل الأسرة على تكوين العادات الاجتماعية، وتتيح للفرد تعود النظام بما يحقق توافقه النفسي والاجتماعي، كما تعتبر جماعة وظيفية تزود أعضائها بكبير من الاشباعات الأساسية، كما تعتبر أهمية كبرى في النمو الانفعالي للفرد وتوفر له شعوراً بالأمن الاقتصادي وإن هذه المقومات التي تتمتع بها الأسرة تساعدها على تأدية أدوارها على الشكل الذي رسمه لها المجتمع ومن ثم تحقيق التوافق الأسري. (نبيل حليلو 2013، ص 1)



1. المفهوم العام للتوافق الأسري:

1-1 مفهوم التوافق Adjustment :

- عرف شاذلي التوافق بأنه وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدر علي إشباع معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية، وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات مع البيئة (أبوحمدة، 2013، ص28)

- يعرفه صلاح مخيمر 1972: هو تلك العملية التي تتيح للفرد تحقيق ذاته وإمكانياته وخفض توتراته، استعادة لا تترانه الداخلي وتلاؤما مع متطلبات البيئة، وأهو اتزان بين شخصية الفرد وبيئته (فاطمة حولي، 2012، ص 18)

- كما يعرف على أنه عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل، حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة. (حامد زهران، 2005، ص 27)

1-2 تعريف الأسرة:

لقد اختلف العلماء والباحثون في مفهوم الأسرة، فبعضهم استخدم لفظة الأسرة وفريق آخر استخدم لفظة العائلة، ونجد قسما آخر استعمل لفظتي الأسرة والعائلة معا فالأسرة بمعناها اللغوي تعني الأسر والقيد، فأصل الأسرة هو التقيد برباط، ثم تطور معناها ليشمل القيد برباطه أو بدون رباط، وقد يكون القيد أمرا قسريا لا مجال للخلاص منه، وقد يكون اختياريا ينشده لإنسان ويسعي إليه، فالأسرة هي أهل الرجل ويربطها به أمر مشترك. (محمد العكايلة، 2006، ص69).



الأسرة هي مؤسسة اجتماعية تشكل من منظومة بيولوجية اجتماعية وتقوم على دعامتين: الأولى بيولوجية وتتمثل في علاقة الزوج وعلاقة الدم بين الوالدين والأبناء وسلالة الأجيال، أما الثانية فهي اجتماعية ثقافية حيث تنشأ علاقات المصاهرة من خلال الزواج ويقوم الرباط الزوجي تبعا لقوانين الأحوال الشخصية حيث يتم الأعت ارف بها. (مصطفى حجازي، 2015، ص15)

الأسرة هي النظمة الاجتماعية الأولى التي تشكل الشخصية الإنسانية لأبنائها بشكل مباشر وغير مباشر كما تعمل الأسرة على تعليم الطفل آليات التفاعل الاجتماعي المختلفة، كما تحدد أساليب التوافق مع المواقف المختلفة. (محمد بيرمي خليل، 200، ص 14)

3-1 تعريف التوافق الأسري: Familial l'ajustement

- هو قدرة أفراد الأسرة على الانسجام معا وإحساسهم بالسعادة والراحة في نطاق الحياة الأسرية، وإقامة علاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين تتسم بالحب والعطاء من ناحية، والعمل المنتج الذي يجعل الفرد شخصا فعالا في محيطه الاجتماعي من ناحية أخرى. (عبد الكريم سعودي، 2014، ص45)

- هو قدرة أفراد الأسرة على التوائم والتألف مع بعضهم البعض ومع مطالب الحياة الأسرية، ونستدل عليه من سلوكيات وتصرفات كل منهم وأساليبه في القيام بواجباته الأسرية وتحقيق أهدافه في الأسرة وإشباع حاجته والتعبير عن انفعالاته ومشاعره نحو أفراد أسرته، كما نستدل عليه من جهود أفراد الأسرة مجتمعين أو منفردين في مواجهة ما يحدث للأسرة من أحداث عادية أو طارئة. (مرسي كمال إبراهيم، 2008، ص99).

- يعرفه محمد عبد الحميد بأنه، العلاقة الاجتماعية التي تقوم بين أعضاء الأسرة الواحدة (الأب_ الأم_ الأبناء) على نحو يحقق التوازن داخل الأسرة. (عبد الحميد، 1987، ص32).



- يعرفه محمد عبد الحميد بأنه العلاقة الاجتماعية التي تقوم بين أعضاء الأسرة الواحدة (الأب- الأم-الأبناء) على نحو يحقق التوازن داخل الأسرة (محمد عبد الحميد 1987: 32).
- وتعرفه سهام عبد الله " بأنه قدرة أفراد الأسرة على الانسجام معا وإحساسهم بالسعادة والراحة في نطاق الأسرة وإقامة علاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين.(سهام عبد الله 2006: 72)
- ويعرفه أشرف عبد الغني بأنه السعادة الأسرية والتي يعيش فيها الفرد حالة من الاستقرار والترابط داخل المنظومة الاسرية، أو تسود الحياة الأسرية المحبة والاقدام وأن يتحقق التوافق الأسري بمدى قدرات الأسرة على حل المشكلات وتحقيق المطالب وفق توزيع الأدوار بينهم.
- (عبد الغني 2001)
- ويعرفه غسان حسونة: أنه قدرة أفراد الأسرة على الانسجام معا واحساسهم بالسعادة في نطاق الحياة الأسرية وإقامة علاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين والتي تتسبب بالحب والعطاء والعمل المنتج الذي يجعل الفرد شخصا فعالا ونافعا في محيطه الاجتماعي. (غسان حسونة 2002: 11).

2. الفرق بين التوافق والتكيف:

التكيف مفهوم مستمد أساسا من علم البيولوجيا على نحو ما حددته نظرية تشارلس دارون المعروفة بنظرية النشوء والارتقاء) ،1859(فيشير هذا المفهوم عادة إلى أن الكائن الحي يحاول أن يوائم بين نفسه والعالم الطبيعي الذي يعيش فيه محاوله منه من أجل البقاء .(مصطفى فهمي، ،1978، ص9)

وقد استعار السيكولوجيون مفهوم التكيف من علم البيولوجيا، وبذلك تصبح عملية تغيير الإنسان لسلوكه ليتسق مع غيره بإتباع العادات والتقاليد وخضوعه للالتزامات الاجتماعية عملية توافق، وتصبح عملية تغيير حدقة العين باتساعها في الظلام وضيقها في الضوء الشديد عملية تكيف. وبذلك يرتبط مفهوم التكيف Adaptation بالجوانب الحسية والجسمية عند الكائن الحي



بصورة أكبر، بينما يرتبط مفهوم التوافق Ajustement بالجوانب الاجتماعية النفسية. (بلقاضي فؤاد، 2016، ص73)

يتضح لنا أن التوافق مفهوم يخص علم النفس، حيث يرتبط بالخصائص التي يتميز بها الفرد من خلال معرفة مدى اتزانه واستقراره النفسي ولأسري والاجتماعي من خلال التوافق بين ذاته ومحيطه، أما التكيف فهو مصطلح يخص الكائنات الحية (علم البيولوجيا).

3. أنواع التوافق الأسري:

3-1 التوافق الأسري الحسن والتوافق الأسري السيء:

- أ. التوافق الأسري الحسن: عندما يكون الفرد متآلفاً مع أفراد أسرته، وكانت سلوكياته في الأسرة مناسبة لسنه وجنسه وأدواره الاجتماعية، ومتفقة مع عادات المجتمع وتقاليد وقيمه ومعتقداته، وقدرة على مسايرة الأوضاع التي من شأنها أن تخل بهذا التوافق كوجود فرد معاق في الأسرة.
- ب. التوافق الأسري السيء: إذا كان في شقاق مع أفراد أسرته جميعهم أو بعضهم، كشعوره بالإهمال نظراً للمعاملة المبالغة فيها تجاه الأخ المعاق، أو كانت سلوكياته في الأسرة لا تشبع حاجاته وتعرضه للأذى والحرمان، أو تزعج أسرته وتسيء إلى أفرادها وتجعلهم غير راضين عنه وغير متآلفين معه ومتذمرين من وجوده في الأسرة. (إبراهيم مرسي كمال، 2008، ص100)

كما يورد عبد الحميد (1986) عدد من العلاقات الداخلية أو الأفعال الاجتماعية التي تعبر عن التوافق والتكيف الأسري، وتؤدي بدورها إلى مزيد من التوافق أو سوء التوافق وهي: **التعاون:** وهو العملية التي تربط بين أعضاء الجماعة الاجتماعية لتحقيق الهدف أو الأهداف المشتركة لها، والتعاون بهذا المعنى يفترض أنه السمة المميزة للأسرة أياً كان نوعها أو نمطها.



التنافس: وهو عملية اجتماعية تختلف عن عملية التنافس، فالتنافس يأخذ عادة مظهرًا سلبيًا حتى إذا ما تغير الوضع، وإذا أخذ مظهرًا عدائيًا محله الصراع. (عبد الكريم سعودي، 2014، ص46)

3-2 التوافق الأسري السهل والتوافق الأسري الصعب:

أ. **التوافق الأسري السهل:** عندما يحصل كل فرد فيها على ما يريد من الآخرين دون عقبات، بسيطة يستطيع التغلب عليها بشيء من الجهد والمثابرة فيجتهد لتحسين سلوكه وتعديل أهدافه، أو تأجيلها أو التخلي عنها بإرادته وقناعته دون أن يشعر بالإحباط أو الصراع.

ب. **التوافق الأسري الصعب:** عندما يواجه الفرد عقبات أو عوائق شديدة لا يستطيع التغلب عليها وتحرمه من الحصول على حقوقه، كوجود أزمات مالية أو غياب أحد أفراد العائلة وهذا ما يعرضه للإحباط أو الصراع وقد يدفعه إلى الانحراف أو يسبب له الأمراض السيكوسوماتية والاضطرابات النفسية والعقلية.

ليس كل توافق أسري حسنًا، ولا كل توافق أسري صعب سيئًا، فقد يكون التوافق الأسري سهل وفي الوقت نفسه سيئًا إذا حصل الفرد على كل ما يريده في الأسرة دون جهد، أو كان ما يريد غير مقبول أو حصل عليه بتصرفات غير مقبولة، وقد يكون التوافق صعبًا ولا يحصل الفرد على ما يريد في الأسرة ويشعر بالإحباط ومع ذلك يرضى ويتحمل ويتوافق مع المواقف توافق حسنًا، بأساليب مقبولة نفسيًا وأسرًا واجتماعيًا في الأسرة. (مرسي كمال إبراهيم، 2008، ص103).



4. مجالات التوافق الأسري:

التوافق الأسري ليس توافق واحد وإنما يشمل عدة مجالات، وفق لحجم الأسرة وتنوع العلاقات بين أفرادها وتعدد الأدوار الاجتماعية فيها ومن هذه المجالات:

أ. **التوافق الزوجي:** وهو تحقيق أكبر قدر من التفاهم والانسجام بين الزوجين، ومن خلال التفاعل الإيجابي، بحيث ينعكس على الجوانب العاطفية والجنسية والثقافية والاجتماعية في حياتهما، محققا القدرة على التعامل مع مشكلات الحياة، واستمرار العلاقة الزوجية. (حسن البريكي، 2016، ص 276)

ب. **التوافق الوالدي:** ويقصد به توافق كل من الوالدين مع واجبات الوالدية وحقوقها، ويستدل عليه من سلوكيات كل من الأب والأم نحو أبنائهما فالوالدين المتوافقان زوجيا توافق حسنا قادران على إشباع حاجات أبنائهم ومعاملتهم معاملة جيدة، أما الوالدين المتوافقان زوجيا توافقا سيئا فقد تدفعهما دوافع شعورية ولا شعورية إلى إهمال رعايتهم أو الإساءة إليهم. (مرسي كمال إبراهيم، 2008، ص 119)

ت. **توافق البنوة:** الأبناء بحاجة إلى الشعور بالانتماء إلى الأسرة التي يعيش فيها، فالترابط الأسري والمحبة التي تسود جوا الأسرة يحقق توافق الأبناء تجاه والديهم، كما أن إشباع الحاجات النفسية يساهم في تحقيق هذا التوافق، ومن أهم هذه الحاجات الحاجة إلى الشعور بالأمان وسط أسرته والحاجة إلى الحب بحيث يشعر أنه شخص مرغوب فيه وسط أسرته والحاجة إلى التقدير (مني، 2014، ص 49)

ث. **توافق الإخوة:** ويكون توافق الأخ /الأخت مع الإخوة والأخوات حسنا في الأسرة إذا كان يحسن إليهم ويحسنون إليه ويسود بينهم التعاون والاحترام، ويرتبط توافق الأخوة والأخوات معا بالتوافق الوالدي من ناحية وتوافق البنوة من ناحية أخرى، فالآباء الذين يعاملون أبنائهم



ويعدلون بينهم يسهمون في تنمية التوافق الحسن بين الإخوة والأخوات. (مرسي كمال إبراهيم، 2008، ص121)

5. أهمية التوافق الأسري:

تأتي أهمية التوافق الأسري من تأثير الأسرة على تنشئة الإنسان وتنمية شخصيته وتكوين مفهومه عن نفسه وتحديد قيمته ومعتقداته واتجاهاته وميوله، وإكسابه الأساليب التي يتوافق بها مع مواقف الحياة في المجالات المختلفة، لا سيما في المجالات الاجتماعية والتربوية والمهنية. (مرسي كمال إبراهيم، 2008، ص103)

للتوافق الأسري أهمية وتأثير على تنشئة الفرد وتنمية شخصيته وتكوين قيمة ومعتقداته وإكسابه أساليب تساهم في تحقيق توافقه مع مختلف مواقف الحياة.

6. العوامل المؤثرة في التوافق الأسري:

- وجود أهداف مشتركة للأسرة، والقدرة على الإسهام في خدمة المجتمع، والنهوض به، وارتباط بأخلاقيات هذا المجتمع، وقيمه الاجتماعية السليمة.
- التفاهم والاتفاق بين الوالدين حول علاقتهما مع الأبناء، والاهتمام بتوفير الرعاية لهم، دون تفرقة بينهم.
- مشاركة الأبناء للأسرة في إدراك احتياجاتها، والعمل على مقابلتها.
- الاكتفاء والاستقرار الاقتصادي، وتقدير كل فرد لما يبذله الآخرون في سبيل إسعاد الأسرة.
- التجارب الناجحة في مواجهة الصعوبات التي تعترض لها الأسرة.
- توفير الصحة والقدرة الجسمية التي تهيئ لكل أفراد الأسرة القيام بمسؤولياتهم وتحقيق إشباع العلاقات الأسرية. (أحمد الكندري، 1992، ص183)



7. العوامل التي تؤدي إلى التوافق الأسري:

1-7 العوامل الاجتماعية: حيث تتأثر العلاقات الأسرية تبعاً للأحداث الاجتماعية بالأسرة وبالفرد المنتمي إليها، ومن ذلك تأثير العادات والتقاليد السائدة في البيئة المحيطة.

2-7 العوامل الشخصية: المتعلقة بالأفراد كالسمات المزاجية وحتى الصفات المرتبطة بالوراثة التي تحدد ردود الفعل الانفعالية وأيضاً الصراع الداخلي الناتج عن اختلاف السمات المزاجية، كما تشمل الاستجابات المكتسبة عن طريق الفرد في وضع اجتماعي خاص.

3-7 العوامل المادية: تحدد العوامل المادية المعاملات الواقعية اليومية بين أفراد الأسرة، وتشكل عاملاً مهماً في الكثير من الأسر. (غزلان، 2009، ص 37)

تتدخل مجموعة من العوامل في تحقيق التوافق الأسري أهمها العوامل الاجتماعية كتأثير الأحداث الاجتماعية المحيطة بأسرة وكذا العادات والتقاليد والعوامل الشخصية كالسمات المزاجية وردود الفعل الانفعالية، والعوامل المادية التي لها تأثير مهم في المعاملات الواقعية اليومية.



خلاصة:

يعبر التوافق الأسري عن مدى الترابط والتآلف والانسجام والتقارب بين أفراد الأسرة: (الازواج، الزوجات، والأبناء)، ومدى تقبل كل منهم لظروف الآخرين ورضائه عنها مما يكفل نجاح ودوام الحياة الأسرية في ظل علاقات طيبة قوامها المحبة والتفاهم والاحترام.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

1. الدراسة الاستطلاعية.
 2. أهداف الدراسة الاستطلاعية.
 3. المنهج المستخدم.
 4. حدود الدراسة.
 5. عينة البحث.
 6. أدوات البحث.
 7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- الخلاصة.



تمهيد:

ندرك انه لكل بحث إطار منهجي يجب إتباعه من اجل مواصلة مشروع البحث في جانبه الميداني حيث أن هذا الجانب لابد أن يكون له صلة بالجانب النظري وما جاء فيه من فروض وضعت من اجل التأكد من مدى صدقها او بطلانها من خلال ما يتم في الجانب الميداني من تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها فيه وقمنا في هذا الفصل بتحديد حدوث البحث اي مجالاته : المكاني البشري ، الزمني ،مجتمع الدراسة ،المنهج المتبع والأدوات المستخدمة فيه ، كل ذلك من اجل الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها مختلف العلوم ،وهي البحث عن الحقيقة لذلك كان لزم علينا لتريث في وضع المنهجية قبل عرض النتائج.



1. الدراسة الاستطلاعية:

يعتمد البحث العلمي على مجموعة من الخطوات الأساسية هذه الأخيرة تمكننا من الوصول إلى النتائج التطبيقية السليمة ، وأول هذه الخطوات هي الدراسة الاستطلاعية التي تعطينا إحاطة والإلمام بمشكلة البحث المراد دراستها ، كما أنها تعمل على توضيح المفاهيم المختلفة الخاصة بالمشكلة وطرح الفرضيات ودراستها لتأكيدا أو نفيها وكذلك توضح المفاهيم المختلفة ، الخاصة بالمشكلة كما تساعد على إيجاد حلول الدراسة التي تمكننا من بناء الاستمارة والتعمق في معرفة الموضوع من الناحية النظرية والتطبيقية ، كما تمكن الباحث من بناء منهج دراسته من خلال تحديد فرضيات البحث وأهدافه وطرق ووسائل البحث.

2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- لقد تعددت أهداف الدراسة الاستطلاعية والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:
- التعرف على مدى فهم واستيعاب المفحوصين تعليمات أداة الدراسة.
- التعرف على خصائص العينة المراد دراستها.
- التأكد من جدوى الدراسة.
- التحديد الدقيق لميدان الدراسة.
- التعرف على أهم الصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الأساسية.

وعليه فإن دراستنا الاستطلاعية كانت بمختلف مؤسسات التربية لولاية المسيلة، هدفت إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى الأستاذة العاملة، حيث تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (20) أستاذة.



3. المنهج المستخدم:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي بما يناسب دراسة هذا الموضوع، ذلك باعتبار هذا المنهج يقوم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع وكذلك يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات عن حقائق الأشياء والظواهر الموجودة وإخضاعها للدراسة العلمية. (عمار، 1995، ص122)

والذي يعرفه صلاح الدين شروخ: على أنه مجموعة من القواعد التي وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. (صلاح الدين شروخ، 2003، ص 90).

4. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: وقد كان مجال بحثنا ب مختلف مؤسسات التربية لولاية المسيلة.

الحدود الزمانية: وهو المدة التي يستغرقها الباحث خلال بحثه، عند النزول إلى الميدان لجمع المعلومات إلى غاية الانتهاء منها، فمررنا في مجالنا الزمني بمرحلتين ندرجهما فيما يلي المرحلة الأولى خلال شهر فيفري 2021، تم تحضير الأدوات وعرضها على الأستاذ المشرف الذي قام بتصحيحها ومناقشتها من أجل إجراء بعض التغييرات حول البحث وحول كيفية جمع المعلومات بطريقة مناسبة.

المرحلة الثانية خلال شهر أفريل 2021م، وهي المرحلة النهائية حيث تم توزيع الاستمارة على الأساتذات، واسترجاعها وتحليل بياناتها.

الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على 55 أستاذة بقطاع التربية.



5. عينة البحث:

تلعب العينة دورا كبيرا في نجاح ودقة البحث الامبريقي، وتعرف على أنه النموذج الذي يجري معظم العمل عليه، وهي في العلوم الإنسانية معبر عنها بالإنسان، الذي يعتبر الوحيد ضمن المجموعة التي يبني الباحث عمله عليها، والمأخوذة من المجتمع الأصلي شريطة تمثيله أحسن تمثيل، يقول في هذا رشيد زرواتي (2002 م، ص 191): " هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي تجري عليها الدراسة، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله"، وتعرف كذلك «تمثل العينة جزء من المجتمع الأصلي أو مجموعة من المفردات التي يجري عليها البحث. العينة هي تلك التي تختار بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا وعندئذ يستطيع الباحث أن يستخلص من دراسة العينة نتائج تصلح للتعبير عن المجتمع بأكمله» (خضر عزوز، 2004 ص 26).

لاختيار نوع معين من العينة لا بد من الرجوع أولا إلى طبيعة مشكلة الدراسة، فقد تتطلب هذه الأخيرة (المشكلة) نوعا معينا من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفا من المعاينة يكون أكثر ملائمة. (موريس أنجرز، 2004 م، ص 316)

ويتمثل مجتمع الدراسة في هذا البحث الأستاذات العاملات بقطاع التربية ولعل من أهم المشكلات التي تواجه الباحث الاجتماعي هي مشكلة اختيار العينة التي يجري عليها البحث، على اعتبار أن هذه العينة يتوقف عليها كل قياس أو كل نتيجة ينتهي إليها البحث، وتعرف العينة بأنها مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث ويقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات وتوفير الجهد والوقت والعمل على توافق النتائج التي يتوصل إليها باستعمال العينة بحيث يمكن تعميمه على باقي مفردات المجتمع وقد شملت العينة في هذه الدراسة (55) أستاذة، وذلك حتى يسهل على الباحث توضيح استمارة البحث بطريقة أكثر سهولة.



وقد اعتمدنا في تحديد مفردات العينة وفق طريقة العينة العشوائية البسيطة على اعتبارها تستهدف الحصول على عينات أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي، وتمكننا من دراسة المجتمع بعد تقسيمه إلى فئات أو مجاميع معينة تبعا لمقياس أو متغير ما.

6. أدوات البحث:

هناك العديد من الوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات والمعلومات من الأفراد الذين يشملهم البحث، ولكل وسيلة خصائصها وإيجابياتها وسلبياتها وتختلف الأبحاث في اختيارها الوسائل المستخدمة تبعا لاختلاف مواضيع الدراسة وظرفها، وقد يستخدم الباحث طريقة واحدة، كما يمكن له استخدام أكثر من طريقة وهو الأفضل وذلك تجنباً لعيوب كل وسيلة أو للتقليل من تحيز الباحث وكذا الحصول على معلومات كافية وأكثر موضوعية.

وقد اعتمدنا في دراستنا على مقياسين:

المقياس الأول: الضغوط المهنية.

المقياس الثاني: التوافق الأسري حيث اشتق مقياس التوافق الأسري من دراسة الباحثة غزلان شمسي محمد الدعدعي (2009) عن الضغوط النفسية والتوافق الأسري و الزواجي لدى عينة من آباء وأمهات الأطفال المعاقين للحصول على درجة ماجستير في القياس النفسي.

7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولاً/ ثبات وصدق مقياس الضغوط المهنية:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات:



1. التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس الضغوط المهنية عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
28	0.507	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.50)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيمة موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح

في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية									
الطرفين	إختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الضغوط الأدنى	0.149	0.708	6	43.50	2.880	10	-5	0.000	دال



المهنية	الأعلى			6	54.33	3.932	.443	عند
								0,01

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (54.33) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (43.50)، وهذا ما أكدته قيمة إختبار الدلالة الاحصائية (T_{test}) التي بلغت (-5.44) وهي قيمة سالبة أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي يمكن القول بأن مقياس الضغوط المهنية صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

ثانياً/ ثبات وصدق مقياس التوافق الأسري:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج

التالية:

أ/ الثبات:

التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (05) يوضح ثبات مقياس التوافق الأسري عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
31	0.846	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.84)، يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات مقبول، حيث



نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق الأسري									
الطرفين	إختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
التوافق الأسري	6.717	0.027	6	55.00	2.366	10	-6.798	0.000	دال
									عند 0,01

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (86.33) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (55.00)، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (T_{test}) التي بلغت (-6.798) وهي قيمة سالبة أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي يمكن القول بأن مقياس التوافق الأسري صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.



7_ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يتعلق بالخصائص السيكومترية تم استخدام:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.

- اختبار ت تاست لحساب صدق المقارنة الطرفية

فيما يتعلق بنتائج فرضيات الدراسة تم استخدام:

- اختباري كولموغروف سميرنوف وتشابيرو ويلك للتحقق من شرط اعتدالية التوزيع.

- معامل سبيرمان لحساب العلاقة بين المناخ المدرسي والتوافق النفسي الاجتماعي في الفرضية

العامة

- اختبار مان ويتني لحساب الفروق في الفرضيات الفرعية

**خلاصة:**

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل نكون قد وضّحنا أهمّ الإجراءات المنهجية التي يتّبعها الباحثون في دراستهم الميدانية، فهي بذلك تسهّل لهم عملية جمع البيانات ومعالجتها بطرق علمية بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها، حيث يبدأ الباحثون دراستهم الميدانية بدراسة استطلاعية تمهيدية لدراستهم الأساسية، ثمّ التعريف بالمنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة إلى مجالاتها والأدوات المستخدمة إلى جانب الأساليب الإحصائية المستعملة.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

ثانياً/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

- 1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:
- 2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:
- 3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:
- 4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:
- 5- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:
- 6- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:
- 7- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية السادسة:

استنتاج عام



أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (07) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة

القرار	Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0.403	55	0.978	0.200	55	0.093	الضغوط المهنية
دال	0.002	55	0.923	0.007	55	0.143	التوافق الأسري

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرنوف وكذا إختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على المتغير المستقل الضغوط المهنية كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، فيما جاءت بالنسبة للمتغير التابع التوافق الأسري دالة عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، مما يدل على أن البيانات حسب المتغير المستقل تتوزع توزيعاً طبيعياً وهذا يعني أن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية.



ثانيا/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1. عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم (..)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري			
القرار	التوافق الأسري	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائيا	-0.589**	معامل الارتباط	الضغوط المهنية
عند مستوى الدلالة ألفا	0.000	مستوى الدلالة	
(0.01)	55	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم () أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (الضغوط المهنية) ودرجاتهم في مقياس (التوافق الأسري) بلغ (-0.58) وهي قيمة سالبة وقوية، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (الضغوط المهنية) ودرجات (التوافق الأسري) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط عكسي، أي أن درجات أفراد العينة في مقياس (الضغوط المهنية) تتوزع بعكس توزيع درجاتهم في مقياس (التوافق الأسري) والعكس

صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة العامة القائلة بـ **توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.**

2. عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهاته الدراسة على: **"توجد فروق دالة إحصائياً لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الأقدمية"**، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح الفرق بين أفراد العينة في مقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الأقدمية										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	التجانس (F) ليفين	أقل من	الضغوط المهنية
غير	0.94	0.073	53	6.712	53.66	30	0.75	0.09	5	الضغوط المهنية
دال	2	-					5	8	8	سنوات

				6.782	53.80	25			أكثر من 5 سنوات
--	--	--	--	-------	-------	----	--	--	--------------------------

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (-0.073) في مقياس الضغوط المهنية وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس الضغوط المهنية والتي بلغت بالنسبة لفئة أقل من 5 سنوات (53.66) وبالنسبة لفئة أكثر من 5 سنوات (53.80) نلاحظ أنه لا توجد فروق بينهما، كما أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (-0.073) جاءت سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الجزئية الأولى القائلة بوجود فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات الضغوط المهنية تبعا لمتغير الأقدمية أي أنه لا توجد فروق تبعا لمتغير الأقدمية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

3. عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهاته الدراسة على: "توجد فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس التوافق الأسري تبعاً لمتغير الأقدمية"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح الفرق بين أفراد العينة في مقياس التوافق الأسري تبعاً لمتغير الأقدمية										
الأقدمية	التجانس (F) ليفين	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار	
التوافق الأسري	0.497	أقل من 5 سنوات	30	66.70	14.24	53	0.312	0.75	غير دال	
		أكثر من 5 سنوات	25	65.60	11.32					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (F) والتي بلغت

(0.497) في مقياس التوافق الأسري وهي قيمة موجبة وغير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة

(0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test})

لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس التوافق الأسري والتي بلغت بالنسبة لفئة أقل من 5 سنوات (66.70) وبالنسبة لفئة أكثر من 5 سنوات (65.60) نلاحظ أن هناك فروقا طفيفة بينهما، كما أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (-0.073) جاءت موجبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الجزئية الثانية القائلة بوجود فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات التوافق الأسري تبعا لمتغير الأقدمية أي أنه لا توجد فروق تبعا لمتغير الأقدمية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

4. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على: "توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (F) تحليل التباين الأحادي، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (11) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة	القرار
داخل المجموعات	52,338	2	26,169	0.577	0.565	غير دال
ما بين المجموعات	2358,571	52	45,357			
الكلي	2410,909	54				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس الضغوط المهنية والتي بلغت (0.577)، نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الجزئية الثالثة والقائلة بـ **توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

5. عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة على: "توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) تحليل التباين الأحادي، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (12) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل							
القرار	مستوى الدلالة	F قيمة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دال	0.322	1.158	191,388	2	382,775	داخل المجموعات	التوافق الأسري
			165,308	52	8596,025	بين المجموعات	
				54	8978,800	الكلي	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس التوافق الأسري والتي بلغت (1.158)، نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الجزئية الرابعة والقائلة بـ **توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

6. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

نصت الفرضية الجزئية الخامسة على: **"توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل"**، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) تحليل التباين الأحادي، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (13) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل							
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة	القرار	
الضغوط	419,212	2	209,106	.2	0910.	غير دال	داخل



المهنية	المجموعات			512	
ما بين المجموعات	بين	490,2198	52	279,42	
الكلي		909,2410	54		

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس الضغوط المهنية والتي بلغت (2.512) ، نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الرابعة والقائلة بـ **توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل** ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

7. عرض ومناقشة الفرضية الجزئية السادسة:

نصت الفرضية الجزئية السادسة على: **"توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل"**، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) تحليل التباين الأحادي، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:



الجدول رقم (14) يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة	القرار
داخل المجموعات	744,208	2	372,104	2.350	0.105	غير دال
ما بين المجموعات	8234,592	52	158,358			
الكلي	8978,800	54				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس التوافق الأسري والتي بلغت (2.350)، نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه تم رفض فرضية البحث الجزئية السادسة والقائلة بـ **توجد فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.



الاستنتاج العام:

من خلال ما تناولناه في دراستنا من خلفية نظرية لكل من الضغوط المهنية والتوافق الأسري، وبعد المعالجة الإحصائية لنتائج استجابات أفراد العينة (أستاذات قطاع التربية لولاية المسيلة) على كل من مقياس الضغوط المهنية ومقياس التوافق المهني خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق الأسري لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية
- عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس الضغوط المهنية تبعا لمتغير الأقدمية
- عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى الأستاذات العاملات بقطاع التربية في متوسطات مقياس التوافق الأسري تبعا لمتغير الأقدمية
- عدم وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل
- عدم وجود فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير مكان العمل
- عدم وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل
- عدم وجود فروق في مستوى التوافق الأسري لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير البعد عن مكان العمل

خاتمة

خاتمة:

إن الحياة التي نعيشها ونعيشها مليئة بالمتاعب والضغوط ليست فقط الناتجة عن العمل بل الضغوط التي تتعرض لها في الحياة عموماً وهذه الدراسة كشفت على أنه للضغط المهني علاقة بالتوافق الأسري للمرأة العاملة، لأنها إنسانة تحس وتشعر جراء ما تحتويه بيئة العمل من مشاكل وكذا الضغوط المترتبة عن قيامها بأدوار عديدة هذا كل ينعكس سلباً على حياتها الأسرية وتوافقها فالمرأة العاملة تحمل قدراً كبيراً من الضغوط المهنية إلى بيتها تاركة الأثر الواضح على نفسية المرأة وصحتها وعلى الجانب الآخر والذي يمس علاقتها بزوجها و أبناءها ، ويبقى عامل الاستقرار الأسري رغبة كل امرأة عاملة أو غير عاملة.

الاقتراحات: من خلال إجراء هذه الدراسة نقترح ما يلي:

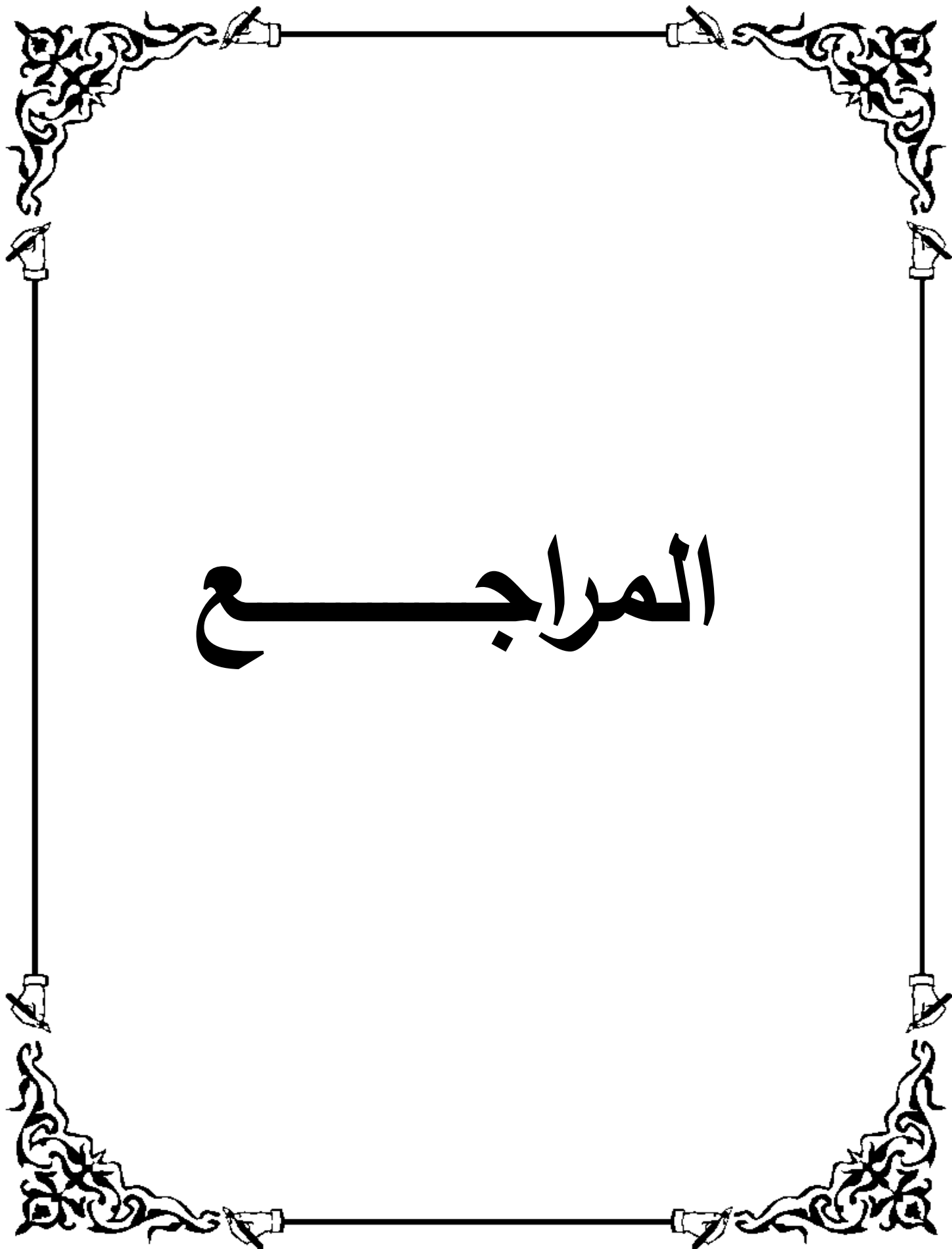
تسليط الضوء على مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري لدى المرأة العاملة والأستاذات المتزوجات اللاتي يعملن في قطاع التربية، وذلك بإجراء مزيد من الدراسات حول هذه المتغيرات مثلاً:

إجراء مزيد من الدراسات لاستكمال الجهد الذي بدأته الدراسة الحالية، ومن البحوث المقترحة ما يلي:

برامج إرشادية للتخفيف من حدة التأثير من الضغوط المهنية على المرأة العاملة خاصة في قطاع التربية والتعليم.

إجراء دراسات للمتغيرات الأخرى لها علاقة بالبيئة المدرسية.

المراجع





قائمة المصادر والمراجع:

1. إحسان الآغا، البحث التربوي وعناصره ومناهجه وادواته، ط 4، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002.
2. احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
3. احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
4. احمد الكندي، القياس النفسي، دار الفكر العربي، الأردن، ط2، 1992.
5. احمد ماهر، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003.
6. احمد محمد مبارك الكندي، علم النفس الأسري، ط 2، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت 1990.
7. احمد يحيى، الأسرة والبيئة، المكتب الجامعي، مصر، ط2، 1998.
8. اندرويديسيزلافيوماكجي ولاس، السلوك التنظيمي وتقييم الأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، السعودية، معهد الإدارة العامة، 1992.
9. برو محمد، الموجه في منهجية العلوم الإجتماعية، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2014.
10. جمعة السيد يوسف، النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، دار غريب للنشر، القاهرة، 2001.
11. جيرالد جربين برج وروبيرت باون، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، السعودية، الرياض.



12. حسين حريم، السلوك التنظيمي، ط 3، دار الحامد للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
13. حصة الملك، القضايا التربوية والأسرية، دار المعرفة الجامعية، حدة، ط. 2006.
14. حمدي على العوافي، ورضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصفا للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، دون سنة.
15. خقير فريحات وموسى النوري وإنعام شهياني، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، ط، إثراء للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، 2008.
16. دالية مؤمن، الطفل وحاجته الأسرية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط 2008.
17. الرشيد بشير صالح، مناهج البحث التربوي، رؤيا مبسطة، دار الكتاب الحديث،
18. رشيد زرواتي(2002): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر.
19. زينب حقي، مدخل إلى الاقتصاد، دار المعرفة الجامعية، حدة، ط1، 2000.
20. سميحة توفيق، سيكولوجية المشكلات الأسرية، دار الميسر للنشر والتوزيع الجزائر، 2000. والطباعة، عمان، ط1، 1992.
21. سناء سليمان، سيكولوجية الأسرة ، ديت، الكويت، ط2، 2002.
22. شادية التل، سيكولوجية التوافق الأسري والاستقراري، علم الكتب، القاهرة، ط 2، 2002.
23. شعبان علي حسن السيبي، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2002.



24. صلاح الدين شروخ (2003): منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003.
25. طارق كمال، الصحة النفسية للأسرة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
26. عبد الرحمان العيساوي، سيكولوجيا النساء، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، دس.
27. عبد الرحمان بن احمد محمد هيجان، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.
28. عصام النمر، الاستقرار الزواجي، دراسة في علم النفس، دار الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.
29. على عبد العزيز القادر، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 2008.
30. علي محمود، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، ط 2، المكتبة الجامعية، مصر، 2000.
31. عمار بجوش ومحمد محمود الذنبيات (1995): مناهج البحث وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية
32. عويد المشعان، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت.
33. فاروق السيد عثمان، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
34. فاروق عبدة قليه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسر وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2005.



35. قدم عبد الحفيظ، الاحصاء و القياس النفسي والتربوي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2003.
36. قصر الرابي، الدائرة الأنثوية الصامتة، لبنان، 1995.
37. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، ط بيروت، 1984.
- قائمة المصادر والمراجع 34 - ماجد بهاء الدين السيد عبيد، الضغط النفسي مشكلته وأثره، على الصحة النفسية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
38. لخضر عزوز (2004/2005): مقياس منهجية البحث العلمي في علم النفس التربوي جامعة منتوري: قسنطينة.
39. لمادية أبو سكينه، العلاقة الأسرية، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، ط. 2009.
40. لورة الزهراني، العلاقة الاسرية بين النظرية والتطبيق، مكتب عين الشمس، القاهرة، ط1، 2008.
41. ماجدة بهاء الدين، السيد عبيد، الضغط النفسي وأثره على الصحة النفسية، ط 1،
42. محسن علي الكتيبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، د.ط، المكتبة الأكاديمية الإسماعيلية، مصر، 2005. 37 - محمد اسماعيل، السلوك التنظيمي، منشورات كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، مصر، دس. المؤتمر الرابع لعلم النفس، مصر سنة 1988.
1. 2004 والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، 2005.
43. محمد السيد عبد الرحمان، رواية حسن دسوفي، التنبؤ بالتوافق الزواجي،
44. محمد القرني، سهير عبد الحفيظ، العلاقات الأسرية، مكتبة الرشيد، الرياض، (4 محمد بومخولوف، التنظيم الصناعي والبيئة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر.



45. محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل، عمان، 2005-2005.
46. محمود العمياني، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل، عسان، دار الصفاء للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، 2008.
47. محمود ايوب الشحمي، الإرشاد النفسي والتربوي والإجتماعي لدى الأطفال، دار الحيفة اللبنانية، لبنان 97.
48. محمود حسن، النشأة الأسرية والابناء الصغار، الهيئة المصرية العامة للكتاب، طاء، 1967.
49. مصطفى الخشاب ، دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية للطباعة، مصر ، 1985.21.
50. منى أحمد الأزهري، مصطفى حسن باهي، أصول البحث العلمي في البحوث التربوية و النفسية والإجتماعية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997.
51. موريس أنجرس(2004): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصبه للنشر، الجزائر.
52. نايف بن فهد التويم، مستويات العمل وسبل مواجهتها في الاجهزة الأمنية، دراسة تطبيقية على ضباط جوازات، الرياض، 2005.

الرسائل الجامعية:

1. دليلة عيطور، الضغط النفسي الإجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1997.



2. صالح محمد حسن ابو حطب، الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها كما تدركها المرأة الفلسطينية في محافظة غزة، رسالة ماجستير في الآداب وعلم النفس، كلية البنات، قسم علم النفس، جامعة الأقصى، غزة، 2003.
3. عبد القادر سعيد يئات، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.
4. مسعودة كتونة، وضع المرأة العاملة في التنظيم الإجتماعي للمصنع، رسالة ماجستير في علم الإجتماع الصناعي، قسنطينة 1987.
5. مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة قسنطينة، العدد 19، جوان 2003.

المجلات:

1. خليل حجاج، جامعة الأزهر، العدد 2، المجلة 09، 2007.
2. صحراء أنور حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء لدى الموظفين، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد +36. 2013
3. مؤيد عبد الكريم، العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 09، المجلة 04، 2012.

المواقع الالكترونية:

1. http://www.rwity.com/vb/f381_24/2/ 2018 1.15
2. <http://www.my.portail.com> (03/06/2018 – 10 :45

الملاحق





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): بشرفي هجرية

الصفة: طالب، أستاذ محاضر، باحث دائم:

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20236102

والصادرة بتاريخ: 2018 . 01 . 09

عن دائرة: بو سعادة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنونها:
الضغط المهني وعلاقتها بالتوافقية الشريكية لدى الأستادات

العاملات بقطاع التربية لولاية المسيلة .

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021 . 09 . 13

إمضاء المعني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: ...المعنى

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): لعزیز حسین

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم:

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 263030

والصادرة بتاريخ: 2016 - 07 - 18

عن دائرة: عين الملح

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنونها:
المنعوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري لدى الأستاذات

العاملات بقطاع التربية لولاية المسيلة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021 - 09 - 13

امضاء المعني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: ...

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافئتها

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): زوارف زليخة

الصفة: طالب، أستاذ/أخت، باحث/أخت:

الحامل (ة) لبطاقة التعرف الوطنية رقم: 200365161

والصادرة بتاريخ: 2016 . 04 . 25

عن دائرة: بسعادة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة/أخت، مذكرة/أخت، أطروحة/أخت، عنوانها:
الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الأسري لدى الأستادات
العاملات بقطاع التربية لولاية المسيلة

أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021 09 13

إمضاء المعني

بِحَمْدِ اللَّهِ