



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



الموضوع:

« Karasek » علاقة الضغوط المهنية وفق نموذج  
بالتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع  
الصحي بورقلة

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ الدكتور:

منصور بن زاهي

إعداد الطالبة:

سهيلة بن خيرة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د. الاخضر عواريب
مشرفا ومقرر	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د. منصور بن زاهي
مناقشا	جامعة عمار ثليجي الأغواط	د. محمد بوفاتح
مناقشا	جامعة عمار ثليجي الأغواط	د. رمضان عمومن
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. نبيلة بن الزين

السنة الجامعية : 2018 - 2019



# شكر وتقدير

لابد لي وأنا أخطو خطواتي الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة أعود بها إلى أعوام قضيتها في رحاب الجامعة مع أساتذتي الكرام الذين قدموا لي الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد.

وقبل أن أمضي أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتي الأفاضل... {كن عالما، فإن لم تستطع فكن متعلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم}.

وأخص بالتقدير والشكر لمشرفي الأستاذ الدكتور : منصور بن زاهي الذي قدم لي عونا كبيرا في إتمام بحثي هذا إذ كان نورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانا في طريقي، أقول له بشراك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن الحوت في البحر ، والطير في السماء ، ليصلون على معلم الناس الخير "

ولا يفوتني كذلك أن أتقدم بعظيم الامتنان وخالص الشكر والتقدير لوالدي و إخوتي كل باسمه لمساعدتهم على إتمام هذا البحث، فجزاهما الله خيرا جزاء.

كما أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا

العمل.

## ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الضغوط المهنية وفق نموذج (Karasek) ومستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة، وكذلك العلاقة بينهما، والتعرف على الفروق الفردية في التوافق الزوجي وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (245) ممرضة متزوجة اختيروا بطريقة قصدية، كما استخدمت الباحثة مقياسين: مقياس الضغوط المهنية لـ (Karasek)، ومقياس التوافق الزوجي من إعداد الباحثة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة يشعرن بمستوى عال من الضغوط المهنية وبتوافق زوجي عال.
2. لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها بالتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف مدة

الزواج.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف

المستوى التعليمي.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف السن.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى المرضات

العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف عدد الأولاد.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف نظام

العمل.

## **The Summary of the study in English language**

The Relationship between Professional Stresses according to the model «Karasek» and the Marital Adjustment among the Working Nurses in the Health Sector of Ouargla State

The study aimed at identifying the level of professional stresses according to the Karasek model and the level of the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla state, as well as the relation between them. The study also examined the individual differences in the marital adjustment according to some personal and organizational variables. The researcher used the analytical descriptive method. The study sample consisted of (245) married nurses who were chosen intentionally. The researcher also used two measures: Karasek professional stresses scale and the marital adjustment measure prepared by the researcher. The study found the following results:

1. The working nurses in the health sector of Ouargla state have a high feeling level of professional stresses and high marital adjustment.

2. There is no relationship between professional stresses and their dimensions by the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla State.
3. There are no statistically significant differences in the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla State depending on the duration of the marriage.
4. There are no statistically significant differences in the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla State according to the educational level.
5. There are no statistically significant differences in the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla State by age.
6. The presence of statistically significant differences in the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla State according to the children's number.
7. There are no statistically significant differences in the marital adjustment among the working nurses in the health sector of Ouargla State according to the work system.

# فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
ز	فهرس الموضوعات
ك	فهرس الجداول
م	فهرس الأشكال
01	مقدمة

## الجانب النظري

### الفصل الأول : مدخل الدراسة

07	1.الإشكالية
13	2.تساؤلات الدراسة
14	3.فرضيات الدراسة
15	4.أهداف الدراسة
16	5.أهمية الدراسة
18	6.المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
21	7.حدود الدراسة

### الفصل الثاني : الدراسات السابقة

24	تمهيد
25	1.الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية
34	2.الدراسات السابقة التي تناولت التوافق الزوجي



42	3.الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي...
48	تعقيب عام على الدراسات السابقة .....
49	استفادة الباحثة من الدراسات السابقة .....
49	أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .....

### الفصل الثالث : الضغوط المهنية

52	تمهيد .....
52	1.مفهوم الضغوط .....
56	2.أهمية دراسة ضغوط المهنية .....
58	3.عناصر الضغوط المهنية .....
58	4.مراحل الضغوط المهنية .....
60	5.أنواع الضغوط المهنية .....
63	6.نماذج الضغوط المهنية .....

### الفصل الرابع : التوافق الزوجي

78	تمهيد .....
79	1.مفهوم التوافق .....
80	2.تحليل التوافق وخطواته .....
82	3.عوامل التوافق .....
84	4.تعريف التوافق الزوجي .....
85	5.أهمية التوافق الزوجي .....
87	6.العوامل المساعدة لتحقيق التوافق الزوجي .....
90	7.أسباب عدم التوافق الزوجي .....

## الجانب التطبيقي

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

100	تمهيد .....
101	1. منهج الدراسة .....
102	2. مجتمع الدراسة .....
103	3. عينة الدراسة ومواصفاتها .....
111	4. أدوات القياس .....
142	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .....

## الفصل السادس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

146	تمهيد .....
147	1. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول .....
154	2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى .....
156	3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية .....
157	4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة .....
158	5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة .....
159	6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة .....
160	7. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة .....

## الفصل السابع : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

163	تمهيد .....
163	1. مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول .....
170	2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى .....
174	3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية .....
176	4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة .....
181	5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة .....

185	.....	6.مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
188	.....	7.مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة
190	.....	8.خلاصة النتائج
191	.....	9.الاقتراحات والتوصيات
194	.....	المراجع
212	.....	الملاحق

# فهرس الجدول

الصفحة	الجدول
74	الجدول رقم 01 يوضح الحالات التي يواجهها العامل في عمله حسب نموذج Karasek ...
105	الجدول رقم 02 تحديد الحجم الأدنى لعينة الدراسة.....
112	الجدول رقم 03 توزيع بنود مقياس الضغوط المهنية Karasek حسب المؤشرات.....
115	الجدول رقم 04 تقديرات بدائل الإجابة على مقياس الضغوط المهنية Karasek.....
121	الجدول رقم 05 علاقة أبعاد مقياس الضغوط المهنية بالدرجة الكلية.....
122	الجدول رقم 06 علاقة أبعاد مقياس الضغوط المهنية بالبنود الممثلة له.....
124	الجدول رقم 07 علاقة البنود بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية.....
126	الجدول رقم 08 نتائج المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية.....
127	الجدول رقم 09 الصدق الذاتي لمقياس الضغوط المهنية.....
128	الجدول رقم 10 معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده.....
129	الجدول رقم 11 معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية وأبعاده بطريقة التجزئة النصفية.....
132	الجدول رقم 12 المقاييس المطلع عليها في التوافق الزوجي بشكل عام.....
134	الجدول رقم 13 توزيع البنود حسب الأبعاد في استبيان التوافق الزوجي.....
135	الجدول رقم 14 تقديرات بدائل الإجابة على استبيان التوافق الزوجي.....
135	الجدول رقم 15 مستويات التوافق الزوجي.....
137	الجدول رقم 16 علاقة أبعاد التوافق الزوجي بالدرجة الكلية.....
138	الجدول رقم 17 علاقة درجة كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه.....
140	الجدول رقم 18 الصدق الذاتي لاستبيان التوافق الزوجي.....

- الجدول رقم 19** معاملات ثبات استبيان التوافق الزوجي وأبعاده بمعادلة ألفا كرونباخ..... **141**
- الجدول رقم 20** معاملات ثبات استبيان التوافق الزوجي وأبعاده بطريقة التجزئة النصفية وتعديله بمعادلة (سبيرمان براون)..... **142**
- الجدول رقم 21** بالقطاع الصحي لولاية  
ورقلة..... **154**
- الجدول رقم 22** دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات باختلاف مدة الزواج..... **156**
- الجدول رقم 23** دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات باختلاف المستوى التعليمي **157**
- الجدول رقم 24** دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات باختلاف السن..... **158**
- الجدول رقم 25** دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات باختلاف عدد الأولاد..... **159**
- الجدول رقم 26** دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات باختلاف نظام العمل..... **160**

# فهرس الأشكال البيانية

الصفحة	الجدول
64	الشكل رقم 01 نموذج لازروس ودوفلكمان لضغوط العمل.....
66	الشكل رقم 02 نموذج ثريكوت لضغوط العمل.....
68	الشكل رقم 03 نموذج قيبسون لضغوط العمل.....
69	الشكل رقم 04 نموذج كوبر وكارترايت لضغوط العمل.....
71	الشكل رقم 05 نموذج ميتشجان لضغوط العمل.....
81	الشكل رقم 06 خطوات التوافق.....
106	الشكل رقم 07 وصف عينة الدراسة من حيث مدة الزواج.....
107	الشكل رقم 08 وصف عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي.....
108	الشكل رقم 09 وصف عينة الدراسة من حيث السن.....
109	الشكل رقم 10 وصف عينة الدراسة من حيث الاقدمية.....
110	الشكل رقم 11 وصف عينة الدراسة من حيث مؤسسة العمل.....
147	الشكل رقم 12 طريقة تفسير نتائج الضغوط المهنية وفق نموذج Karasek
149	الشكل رقم 13 مستوى الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار...
150	الشكل رقم 14 مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية.....
151	الشكل رقم 15 مستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي.....
152	الشكل رقم 16 مستوى الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل.....
153	الشكل رقم 17 مستوى التوافق الزوجي لدى عينة الدراسة.....

## مقدمة

تعتبر الضغوط بكل أنواعها أحد الظواهر الإنسانية التي صاحبت التعقيدات المتسارعة والمواكبة لعملية التطور في عالم اليوم، لذلك أهتم الباحثين والمختصين في مختلف ميادين علم النفس عامة وعلم نفس العمل والسلوك التنظيمي خاصة بدراسة السلوك الإنساني والعنصر البشري داخل المنظمة من أجل تسيرها وتمييزها ونجاحها، وعليه سعوا لمحاولة حل المشاكل والصعوبات التي قد يتلقاها العامل في عمله والتنبؤ بها. ومن هذا المنطلق جاء الاهتمام بالضغوط المهنية، إذ حظي هذا الأخير باهتمام واسع من قبل الباحثين وبدعم مالي وأدبي كبيرين في الغرب. ولتحليل بيئة العمل وتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية وضعت دول أوروبية مختلفة العديد من الأدوات والاختبارات والنماذج كحجر أساس في تشخيص الضغوط المهنية قصد إيجاد أساليب، واستراتيجيات للتعامل معها، وبصفة عامة فقد تطورت هذه النماذج من خلال ممارسات وبحوث العديد من العلماء التي خاضت في هذا المجال والتي من بينها: نموذج kreitner.&.kinicki، (1979) نموذج WOCCQ، (2001)، نموذج روبرت كرزاك (Karasek, 1979) ويرتبط هذا الأخير باستبيان محتوى العمل (Jcq.Content.Questionary) أو كما يسميه البعض

استبيان تقييم الظروف النفسية والاجتماعية في، العمل"، وهو من أكثر الأدوات استعمالاً في وقتنا الحالي لتشخيص حالات الضغط المهني الشديد، إلا أنه تم تطويره من قبل عدة باحثين من بينهم سيغريت ((1996)، Siegrit) الذي قام بإدخال بعد رابع وهو: الاعتراف الاجتماعي داخل المؤسسة.

وتشير الدراسات إلى إن مستويات الضغط النفسي تختلف تبعاً لتنوع العمل وطبيعته، وعليه يشير لانفورد ((1987, Langfred)، أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغط هي تلك التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس، والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين، وتعتبر مهنة الممرضة من أكثر المهن تعرضاً لضغط العمل، وذلك لما تتضمنه من مواقف مفاجئة، وشعور بالمسؤولية، وأعباء عمل متزايدة،... إذ أصبحت تشكل لها مشاكل نفسية واجتماعية انعكست على توافقها الزوجي الذي يعتبر بدوره أحد العوامل الشخصية التي تؤثر على توافقها المهني.

وانطلاقاً من معطيات الواقع الذي تعيشه الممرضة والتي تجد نفسها مجبرة على التوفيق ما بين متطلبات حياتها المهنية من جهة، وحياتها الأسرية من جهة أخرى. جاءت هذه الدراسة بهدف الوقوف على علاقة الضغوط المهنية بالتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع



الصحي لولاية ورقلة، والذي يندرج انجازها تحت سبعة فصول، تم تنظيمها على النحو التالي:

الإطار النظري: تضمن أربعة فصول، حيث جاء في الفصل الأول موضوع البحث و أهميته و ذلك من خلال التعرض إلى مشكلة البحث وتساؤلاته وفروضه وأهميته و أهدافه وكذا المفاهيم الإجرائية، وأخيراً حدود الدراسة. ثم الفصل الثاني، تضمن ملخص للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية وكذا الضغوط المهنية وفق نموذج Karasek، ثم موضوع التوافق الزوجي، بعدها الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي، وفي الأخير تم التعقيب على كل هذه الدراسات. أما الفصل الثالث: فتناول الضغوط المهنية من خلال تعريفها وأهميتها، مراحلها، أنواعها، والنماذج المفسرة لها. تلاه الفصل الرابع حيث تم التحدث فيه على موضوع التوافق الزوجي و ذلك بالتطرق لأهميته و مقوماته وأسسها و العوامل المساعدة لتحقيق التوافق الزوجي و أسباب عدم التوافق الزوجي و التوافق الزوجي للمرأة العاملة و أخيراً خلاصة الفصل.

أما الإطار التطبيقي: فتضمن ثلاثة فصول حيث جاء الفصل الخامس ليتناول الجانب المنهجي أين تطرقنا إلى وصف عينة مع ذكر نوع المنهج المستخدم في البحث و كيفية اختيار عينة الدراسة و مكان إجراءها، وكذلك

أدوات القياس المستخدمة لجمع البيانات، طريقة إعدادها وبنائها والإجراءات المستخدمة في عملية التقنين، ومدى صدقها وثباتها. وانتهى الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. ثم الفصل السادس تم عرض نتائج الدراسة و التعليق عليها ثم تلاه الفصل السابع الذي خصص لمناقشة وتفسير النتائج على ضوء فرضيات البحث لنصل في الأخير إلى التعليق العام حول هذه النتائج و ختمنا بحثنا هذا بتوصيات.

# الجانبة النظري

# الفصل الأول

## مدخل الدراسة

1. الإشكالية

2. تساؤلات الدراسة

3. فرضيات الدراسة

4. هدف الدراسة

5. أهمية الدراسة

6. المفاهيم الإجرائية

7. حدود الدراسة

## 1. الإشكالية

تمثل الأسرة اللبنة الأولى الأساسية في المجتمع ودرعه الواقي ضد المخاطر وعدم استقرارها ينعكس على سلوك أفرادها، وعندما تستقر العلاقة بين الزوجين يتأثر أفرادها، ولكل فرد منا شخصيته المستقلة التي تؤثر في طريقة تناوله للمواقف المختلفة وطريقة التعامل معها، نتيجة لاختلاف بنائه النفسي وتكوينه الاجتماعي، وعندما يفكر الفرد بالزواج يبحث مع من يتوافق مع خصائصه النفسية والاجتماعية والشخصية فعملية اختيار الزوجة أو الزوج عملية نفسية إدراكية كما أشار لها مرسى (1995) تدخل في مسؤوليات الفرد عن تنمية صحته النفسية، إذ أن عدم الاختيار الزوجي السليم قد يؤدي في الكثير من الأحيان إلى عدم التوافق الزوجي.

(ميمونة بنت يعقوب (2013)، ص: 03)

والتوافق في العلاقة الزوجية يناظر أي علاقة إنسانية أخرى، تشمل جميع المجالات النفسية والمهنية وتعد نوعاً من أنواع التوافقات الاجتماعية إذ أن الدور الذي يقوم به الأزواج والزوجات يختلف عن الأدوار التي يؤدنها في العلاقات الأخرى مثل التوافق في العلاقات بين جماعات الأصدقاء أو جماعات النظراء، أو جماعات العمل، فالزواج الذي يتحقق عن طريق معيشة فردين من جنسين مختلفين في قرب مكاني وله طابع

ارتباطي، يصعب انهياره بسبب نوع العلاقة الرسمية والعنوية التي يقوم بقاءه عليها . (الصمادي (2005)، ص:38)

ويحدث التوافق الزوجي إما بإدراك الزوجة لمطالب الزوج أو إدراك الزوج لمطالب الزوجة أو إدراكهما لمطالب الزواج، وذلك من خلال أساليب كل منهما في تحقيق أهدافه الزوجية وفي التعبير عن مشاعره تجاه الآخر في إشباع حاجاته من تفاعله الزوجي أو بوصولهما إلى حلول وسط يرضي الطرفين، وتتفق مع معايير المجتمع وتقاليد، فالأفراد الذين يرتبطون بعلاقات حميمة تنمو بينهم أنماط متجانسة من العلاقة ليس فقط من خلال الإدراك أو الارتباط الحسي، بل من خلال إدراك اجتماعي متبادل بين أطراف العلاقة الزوجية. والحياة الزوجية السعيدة تساعد على إشباع العديد من الحاجات التي تقوم على الأخذ والعطاء والتعاون المتبادل بما تقتضيه الحياة من ممارسة الحقوق والمسؤوليات التي تعتمد على التفاهم والمجاملة والتعاون والمودة والرحمة والتقدير والاحترام المتبادل.

( سناء عبد الزهرة (2018)، ص: 1348 )

وهناك العديد من النظريات الاجتماعية التي ركزت على التفاعل والعلاقات المتبادلة بين الزوجين وتوقعات كل منهما عن العلاقة الزوجية .. فمثلاً في نظرية التناظر المعرفي يشير بيور Buour إلى أنه يسود عدم

الرضا في الزواج إذا لم تكن توقعات الزوجين واقعية، وتعتبر العملية العقلية التي يقوم فيها كل من الزوجين بتحقيق التقارب بين هذه التوقعات والواقع والتنازل عن بعض التوقعات المبالغ فيها وتنمية الايجابي من التوقعات المتوفرة ، هي الجهود المثلى لجعل الزواج ناجحاً.

(باصويل، (2008) ص: 21)

أما أنصار نظرية الدور فيرون أن التوافق الزواجي بمثابة اتساق في نسيج العلاقات داخل البناء الأسري، وأن الاضطراب الوظيفي يحدث حيث لا يتم هذا الاتساق ويرجع الصراع والتوتر في العلاقات الأسرية إلى منافسة المرأة للرجل في أدواره، فإذا كانت وظيفة الزوج تقليدية تحدد علاقة الأسرة بالمجتمع الخارجي، وأن المرأة تختص بأدوار الإنجاب والرضاعة والعناية بالأطفال وتحقيق الثبات الداخلي والاستقرار، فإن عدم تحديد الأدوار للجنسين لا يشكل خطراً على العلاقات بين الأفراد داخل الأسرة فقط، وإنما يهدد النسق الاجتماعي ككل، فمن وجهة نظرية الدور فإن التوافق في الزواج ينعكس في درجة ما تتوقعه الزوجة من زوجها وبين ما يدركه الزوج في زوجته، وينشأ عدم التوافق الزواجي من تعارض توقعات الدور لأحد الزوجين أو كليهما وهذا ما يسمى غموض الدور أو لوجود أدوار إضافية يقوم بها أحد الزوجين لاسيما خروج المرأة للعمل، فبعد أن كانت تقوم

بأدوارها الأسرية: كأم، وزوجة، وربة بيت، ... وجدت نفسها في تضارب واضطرار للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة و الأخرى على مستوى المؤسسة.

وهذا التضارب بين مختلف المتطلبات وأدوارها في ما يتعلق بالأسرة (الزوج، الأبناء، شؤون البيت،...) و دورها داخل العمل (الزملاء، الرؤساء، عبء العمل،...) شكل لديها حمل ثقيل جعلها عرضة للتعب والقلق والغضب وارتفاع ضغط وولد لديها ما يسمى بالمشاكل تكيفيه سواء في بيتها أو في عملها،... الشيء الذي جعلها تشعر بضيق الوقت وبضغوط نفسية وبالذنب نتيجة التقصير تجاه أداء بعض الواجبات .

حيث أكدت دراسة ستيوارت (STEWART1990) حول الصراع بين العمل والمنزل وضغط العمل في كاليفورنيا لدى النساء مقارنة بالرجال، كان الرجال والنساء يواجهون نفس مواقف الإجهاد وأشارت النتائج إلى أن النساء يواجهن صراعا اكبر يرتبط بأداء عدة ادوار، على اعتبار أن المرأة تلعب دور العاملة في مكان العمل، وادوار الأم والزوجة في المنزل.

(نوال حمداش (2004)، ص: 78)

و توصل كوهن (COHEN1976) : إلى إن النساء العاملات تعرف معاناة جسدية وعاطفية أكثر من تلك التي يعرفها الرجال، تقريبا



بالضعف، وتبدين أعراض الإجهاد أكثر من الرجال: كالشعور بالإرهاق ورؤية الكوابيس والإحساس بالقلق يضاف لذلك آلام المعدة.

(M. Ann HAW, OP.CIT,P:136)

ولقد أشار "عبد الحميد عبدوني"، إلى أن هناك من الدراسات ما أثبتت وجود علاقة بين مستوى الضغط، وبين بعض المهن التي تتصف بالرتابة، أو المسؤولية على الغير أو الخطورة، كمراقبي الملاحة الجوية، الطيارين، العاملين على الكمبيوتر، الأساتذة وأطباء الأسنان والمرضىين،... إلخ (بن زروال فتيحة، (2009)، ص: 59)

وتعد هذه الأخيرة من المهن التي تتضمن قدر غير قليل من المشقة أو الضغوط لكثرة المواقف التي تتعرض لها وهذا ما أثبتته معظم الدراسات التي أجريت في مجال المهن الاجتماعية حيث أكدت أن مهنة التمريض أكثر المهن تعرضا لضغط العمل، وذلك لما تتضمنه من مواقف مفاجئة، وشعور بالمسؤولية نحو المرضى، وأعباء عمل متزايدة، تُعرض العاملين في هذه المهنة إلى معاناة العديد من المشكلات النفسية والصحية الناجمة عن شعورهم بالضغوط النفسية والمهنية .

كما توصلت دراسة Xie (2002) إلى أن ضغط العمل الذي يتعرض له العاملون بالقطاع الصحي يؤدي إلى تزايد معدلات ( الكيروشي

( أو الموت من فرط العمل، والذي أصبح يمثل قضية اجتماعية عامة في مجتمع العاملين بكوريا الجنوبية. ( Xie, J. L: 2002. P: 15-42).

وفي نفس الاتجاه تم إجراء دراسة مهنية متخصصة (1999) تبنتها الرابطة الوطنية للصحة والسلامة المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية (NIOSH) والتي هدفت إلى رصد أشكال ومستويات ضغوط العمل لدى كل من: الأطباء وهيئة التمريض وفنيين ومهنيين، في المستشفيات الحكومية والخاصة والتأمين الصحي، وكشفت نتائج الدراسة أن 40% من عينة الدراسة يشعرون بضغط عمل مرتفع جدًا، كما انه توجد فروق دالة إحصائية في مستويات وأشكال ضغط العمل تعزى لصالح هيئة التمريض مقارنة بالأطباء والفنيين. (NIOSH, (1999), p: 99-101)

أظهرت دراسة سيرز التي هدفت إلى معرفة أثر العمل والضغوطات المترتبة على المرأة العاملة في مجال التمريض حيث خلصت الدراسة إلى أن المرأة العاملة تتعرض إلى ضغوط نفسية و مهنية أكبر وتكيف زواجي أقل.

وعليه لم يكن اختياري للموضوع مجرد صدفة بل هو قناعة مطلقة ناتجة من أوضاع مهنة التمريض إلى جانب المشاكل التي تعاني منها الممرضة في حياتها المهنية كمشكلات التوافق والتواصل مع بعض

المرضى والتي تصل في بعض الأحيان إلى السب والشتم والضرب من طرف أهل المريض كذلك الأخطاء الطبية التي ينجر عنها متابعات قضائية.... كل هذه الضغوطات المهنية التي تعاني منها الممرضة يمكن أن تؤثر على حياتها خارج العمل وخاصة توافقها الزوجي، وعليه جاءت هذه الدراسة التي تتناول إشكالية مهمة وهي دراسة العلاقة الممكنة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بولاية ورقلة انطلاقاً من طرح التساؤلات التالية:

## 2. تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

**1.** ما مستوى كل من الضغط المهني والتوافق الزوجي لدى الممرضات

المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة ؟

**2.** هل توجد علاقة بين شعور الممرضات العاملات بالقطاع الصحي

لولاية ورقلة بالضغوط المهنية وأبعاده بتوافقهن الزوجي؟

**3.** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف مدة

الزواج ؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف

المستوى التعليمي ؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف السن ؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف عدد

الأولاد؟

7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف نظام

العمل؟

### 3. فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها بالتوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات

العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف مدة الزواج .

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف المستوى التعليمي .
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف السن .
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف عدد الأولاد.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف نظام العمل.

#### 4. أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية التي تشعر بها الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة، وتوافقهن الزوجي وذلك من خلال:

- معرفة مستوى كل من الضغط المهني والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقلة.
- معرفة علاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها بالتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة.

- التأكد من دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات  
العاملات بالقطاع الصحي في ورقة تبعا لبعض المتغيرات ( السن ،  
مدة الزواج، المستوى التعليمي، عدد الأولاد، نظام العمل).

### 5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تتمثل  
أهميتها النظرية والتطبيقية، فيما يلي:

فمن حيث الأهمية النظرية نجد أن الباحثين في مجال علم النفس  
والإدارة معًا اهتموا بدراسة السلوك الإنساني وخاصة ضغوط المهنة  
لأهميتها و تأثيرها على العديد من السلوكيات والتصرفات لدى الإنسان  
بشكل عام والموظفين والعاملين بشكل خاص، ولما لها كذلك من آثار  
عديدة تحد من فعالية وصلاحيه المنظمات التي تؤدي إلى تدهور إدارتها  
حيث أنها تدرك أن ضغوط العمل تؤثر على عطاء الموظف وتقلل من  
قدراته على التركيز فيتشتت جهده وتقل إنتاجيته ويزيد توتره فتهتز  
علاقاته المهنية والاجتماعية.

وتكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لمتغير الضغوط المهنية  
التي تعاني منها الممرضات، وما ينجم عنها من مشكلات نفسية

اجتماعية تؤثر سلبا على صحتها ودورها كزوجة وأم وكذا أدائها المهني على حد سواء، وذلك وفق لنموذج (Karasek) لضغوط المهنة الذي تمت ترجمته وتقينه في الدراسة الحالية.

كما تكمن أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على متغير التوافق الزواجي، الذي يعد الركيزة الأساسية في نماء الأسرة واستمرارها وغيابه قد يؤدي إلى ظهور اضطرابات ومشكلات نفسية عند الأزواج ينجر عنها تفكك العلاقة وانهارها وبدوره يؤدي إلى عدم استقرار المجتمع على اعتبار أن المجتمع هو مجموع الأسر الموجودة فيه.

كذلك تستمد الدراسة أهميتها في تناولها لشريحة مهنية هامة في المجتمع يقع على عاتقها عبء كبير في تقديم الخدمات والرعاية الصحية لكافة فئات المجتمع، إذ تعد مهنة التمريض من المهن التي تتضمن قدرا غير قليل من المخاطر المهنية، الشيء الذي يتطلب من المسؤولين الاهتمام بهم والتخفيف من حجم الأعباء والضغوطات الواقعة عليهم.

أما من حيث الأهمية التطبيقية فتكمن أهمية الدراسة الحالية فيما قد تؤديه نتائج هذا البحث في توفير معلومات يستفيد منها أهل الاختصاص و المرشدين النفسانيين في بناء برامج إرشادية وقائية

للممرضات تسهم في تخفيف الضغوط المهنية وكذا تعزيز التوافق الزوجي، كما يمكن أن تقيّد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية و تكون كنقطة انطلاق لبحوث أخرى متصلة بهذا الموضوع يتم تناولها بمناهج وطرق مختلفة، أو بالتطرق إلى متغيرات أخرى، إضافة إلى ما قد يمكن أن يضيفه تقنيننا وترجمتنا لنموذج (Karasek) لقياس الضغوط المهنية في دراسات نفسية لاحقة وبمتغيرات بحث أخرى .

## 6. المفاهيم الإجرائية

### 1.6 التعريف الإجرائي لاختبار « Karasek » لقياس الضغوط المهنية:

الضغوط الناتجة عن عدم تناسب كمية الأعمال المطلوب القيام بها، مع كل من ظروف العمل، وحرية اتخاذ القرار (Karasek, 1979).

أما إجرائياً: هو الضغط الناتج عن زيادة الأعباء الوظيفية المطلوب تنفيذها في وقت محدد، بما يؤثر على قيام الممرضات المتزوجات بباقي الأدوار المفروضة عليهم. وهو الدرجة المحصل عليها في مقياس Karasek لضغوط المهنية.



## 2.6 التعريف الإجرائي للتوافق الزوجي:

التوافق الزوجي حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية وتعد محصلة لطبيعة التفاعلات بين الزوجين في جوانب متنوعة. منها: التعبير عن المشاعر الوجدانية للطرف الآخر، واحترامه هو وأسرته، والثقة فيه وإبداء الحرص على استمرار العلاقة معه، فضلا عن مقدار التشابه بينهما في القيم والأفكار والعادات، ومدة الاتفاق حول أساليب تنشئة الأطفال، وأوجه إنفاق ميزانية الأسرة بالإضافة إلى الشعور بالإشباع الجنسي في العلاقة.

( يعرفه فرج وعبد الله (1999)، ص: 29 )

**أما إجرائيا:** هو شعور كلا الزوجين بالانسجام والاتفاق النسبي على موضوعات حياتهم الزوجية وهي الدرجة التي تتحصل عليها الممرضات المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة من خلال إجابتهن على مقياس التوافق الزوجي المستخدم في الدراسة (من إعداد الطالبة) والذي يقاس من خلال الأبعاد التالية: .

- التوافق في تربية الأبناء

- التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت

- التوافق العاطفي الجنسي

- التوافق الفكري والقيمي

- التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

**1. بعد التوافق في تربية الأبناء:** ويضم البنود التي تكشف عن حقيقة

مساعدة الزوج لزوجته من جراء قيامها بدورها في رعاية أولادها من

عدة نواحي إرشادية ، الصحية..... ويتضمن البنود التالية :

( 1 . 3 . 7 . 15 . 22 . 26 . 37 )

**2. بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت:** ويضم البنود التي

تكشف عن مدى توفير الزوج لمختلف الآلات الكهرومنزلية

الضرورية ومساعدته في تسيير شؤون البيت و سد المطالب المالية

للأسرة ... وتحتوي على البنود :

( 2 . 4 . 9 . 11 . 13 . 28 . 32 )

**3. بعد التوافق العاطفي الجنسي:** ويضم البنود التي تكشف عن مدى

الانسجام الحسي والتواصل العاطفي والوجداني التي تعيشه الزوجة

مع زوجها من خلال الحب والألفة والمودة وتبادل العواطف والإشباع

والرضا عن العلاقة الجنسية..... وتحتوي على البنود :

( 5 . 6 . 8 . 16 . 19 . 20 . 23 . 30 . 34 . 35 )

4. بعد التوافق الفكري والقيمي: ويضم البنود التي تكشف عن مدى أتفق الزوجة والزوج في الفكر وكذا حول المبادئ والقيم الدينية الأساسية... وتحتوي على البنود :

( 10 . 12 . 25 . 27 . 29 . 36 )

5. بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر: ويضم البنود التي تكشف عن مدى أتفق الزوجة والزوج في احترام العلاقات الأقارب وفي كيفية التعامل مع الآباء (آبائي وآبائه) ... وتحتوي على البنود :

(14 . 17 . 18 . 21 . 24 . 31 . 33)

## 7. حدود الدراسة

تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

- المجال البشري: اشتملت هذه الدراسة على جميع الممرضات

المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة.

- المجال المكاني: طبقت هذه الدراسة بأغلب المؤسسات العمومية

الاستشفائية و الصحة الجوارية الموجودة على مستوى ولاية ورقلة

والبالغ عددها (18) مؤسسة صحية. (أنظر الملحق رقم 01)

- المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من جوان 2017

إلى غاية جانفي 2018 (08 أشهر).

# الفصل الثاني

## الدراسات السابقة

- تمهيد

1. الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية.
2. الدراسات السابقة التي تناولت التوافق الزوجي.
3. الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي
4. تعقيب عام على الدراسات السابقة
5. استفادة الباحثة من الدراسات السابقة
6. أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

## تمهيد

لقد اهتم عدد كبير من الباحثين بموضوع الضغوط المهنية والتوافق الزواجي، لما لهما من تأثير على حياة الأفراد عمومًا وعلى حياة العمال خصوصًا.

وتتلخص أهمية الدراسات السابقة بكونها أحد المصادر التي توجه الباحث في صياغة مشكلة بحثه وفروضه ومعالجتها نظريًا وعلميًا، وتحديد الأدوات المستخدمة في تحقيق أهداف الدراسة. كذلك معرفة أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية و بها يتحدد الجهد السابق ويتضح الجهد الذي قدمته هذه الدراسة في هذا المجال.

وبما أن البحث الحالي يقوم على عينة من الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة حولنا قدر الإمكان أن نركز على هذا القطاع تحديدًا، وفيما يلي سنتناول عددًا منها له علاقة بموضوع دراستنا و بأبعاده المختلفة مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

## 1. الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية:

## 1.1 دراسة الهنداوي (1994) "استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل وتحديد الاستراتيجيات العامة المتاحة للتعامل معها، وكذا قياس العلاقة بين ضغط العمل وبعض المتغيرات الديموغرافية (كالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى الدراسي، عدد سنوات الخبرة)، طبقت الدراسة على عينة من العاملين في القطاع الصحي بمدينة الرياض مكونة من (276) طبيب وممرض وإداري. من أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة أن هناك تعدد لمصادر وأشكال ضغط العمل في القطاع الصحي، كما ثبت وجود فروق معنوية بين مدى شعور العاملين بمستويات ضغط عمل تختلف باختلاف نوع الوظيفة حيث تبين أن العاملين في مهنة التمريض يشعرون بمستويات أعلى من الضغط مقارنة بالأطباء و الإداريين. كما أن هناك تأثير لبعض المتغيرات الديموغرافية على مدى إدراك وشعور العاملين بمستوى الضغط في العمل.

( الهنداوي (1994)، ص: 90-123)

### 2.1 دراسة chapman (1999)

هدفت الدراسة لقياس العلاقة بين مستوى ضغط العمل وإدراك الممرضين لمساندة زملائهم في العمل، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في القطاع الصحي مكونة من (500) ممرض وممرضة بالمستشفيات الأمريكية في ولاية ايوا. تم التحقق من النتائج باستخدام أداة الدراسة الأساسية وهي الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض. ومن أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن الممرضين والممرضات يدركون أن انخفاض مساندة زملائهم يؤدي إلى شعورهم بزيادة في مستوى الضغط النفسي لديهم. كما أن مستويات ضغط العمل كانت لدى الممرضين والممرضات الذين امضوا سنتين فما أقل في ممارسة المهنة كانت أعلى من أقرانهم الآخرين الذين لديهم خدمة أكثر من ذلك.

### 3.1 دراسة مهنية متخصصة (1999) تبنتها الرابطة الوطنية للصحة

#### والسلامة المهنية بالولايات المتحدة الأمريكية (NIOSH)

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية هدفت إلى رصد أشكال ومستويات ضغوط العمل لدى العاملين في بعض المؤسسات الصحية الأمريكية، بلغت عينة الدراسة (1000) عامل ( أطباء وهيئة التمريض فنيين ومهنيين) في المستشفيات الحكومية والخاصة والتأمين الصحي، ومن أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن



40% من عينة الدراسة يشعرون بضغط عمل مرتفع جدًا، كما انه توجد فروق دالة إحصائية في مستويات وأشكال ضغط العمل تعزى لصالح هيئة التمريض مقارنة بالأطباء والفنيين، وانه توجد فروق دالة إحصائية في مستويات وأشكال ضغط العمل وفقا لمتغير نوع المستشفى تعزى لصالح العاملين في المستشفيات الخاصة مقارنة بالمستشفيات العامة والتأمين الصحي.

( NIOSH, (1999), p: 99-101)

#### 4.1 دراسة Xie (2002) حول ضغط العمل في قطاع الرعاية

##### الصحية بكوريا الجنوبية

هدفت الدراسة لقياس مستوى ضغوط العمل والعوامل المترتبة عليها. ومن أهم ما توصلت اليه الدراسة إليه هو أن ضغط العمل الذي يتعرض له العاملون بالقطاع الصحي يؤدي إلى تزايد معدلات ( الكيروشي ) أو الموت من فرط العمل الذي أصبح يمثل قضية اجتماعية عامة في مجتمع العاملين بكوريا الجنوبية، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي من شأنها التخفيف من حدة ومستويات وأشكال ضغوط العمل والذي بدوره يحد من الآثار المترتبة على الظاهرة.

(Xie, J. L: 2002. P: 15-42 )

(أحمد فاروق محمد صالح (2009)، ص: 12-13)

### 5.1 دراسة بيانشي BIANCHI (2004):

هدفت الدراسة إلى تحديد مصادر الضغوط وطرائق التعامل معها لدى 76 ممرضة عاملة بالمستشفيات البرازيل، استخدم المنهج الوصفي وطبقت عليهم أدوات الدراسة والتي تمثلت في أداة تقويم الضغوط النفسية في العمل واستبانة المواجهة. ومن أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن من أهم النتائج التي خلصت بها الدراسة أن هناك تعدد لمصادر وأشكال ضغط العمل في القطاع الصحي، كما ثبت وجود فروق معنوية بين مدى شعور العاملين بمستويات ضغط عمل تختلف باختلاف نوع الوظيفة حيث تبين أن العاملين في مهنة التمريض يشعرون بمستويات أعلى من الضغط مقارنة بالأطباء والإداريين. كما أن هناك تأثير لبعض المتغيرات الديموغرافية على مدى إدراك وشعور العاملين بمستوى الضغط في العمل.

### 6.1 دراسة يوسف و غلام (2005) ضغط العمل لدى ممرضات الرعاية النفسية وممرضات الرعاية الطبية في جمهورية إيران الإسلامية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت على عينة عشوائية قوامها (106) ممرضة، مقسمة إلى (55) ممرضة من العاملات في وحدات الرعاية النفسية، و(51) ممرضة من العاملات في

وحدات الرعاية الطبية باثنين من المستشفيات الجامعية، وتوصلت الدراسة إلى أنه وفقا للقائمة التفقدية التي وضعها ماسلاك للاحتراق المهني وضغط العمل (Maslach.Inventory)، حيث تبين أن ممرضات الرعاية النفسية قد تعرضن، لدرجة أكبر من الإجهاد الانفعالي مقارنة بممرضات الرعاية الطبية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية بين متغيرات العمر وسنوات الخبرة وتكرار الاستدعاء ومعدل الإجهاد الانفعالي والشعور بضغط العمل ومن ثم الشعور بالرضا الوظيفي.

7.1 دراسة رجاء مريم (2008) ، مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى

### العاملات في مهنة التمريض

هدفت الدراسة إلى قياس الضغوط النفسية المهنية التي تواجه الممرضات العاملات في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي، في ضوء أربعة متغيرات: الحالة الاجتماعية، العمر، عدد سنوات الخدمة، القسم أو شعبة العمل، وقد تم تطوير استبانة من (55) فقرة لقياس مصادر ضغوط العمل لدى الممرضات وذلك بعد تحكيمها وإخراج معامل الثبات لها. وتكونت عينة الدراسة من (204) ممرضات تم اختيارهم بطريقة عشوائية عرضية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها مايلي:

- بينت النتائج أن 78.9% من الممرضات يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية المهنية على الدرجة الكلية للمقياس المستخدم في البحث الحالي.
- وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، وبعد العلاقة مع زملاء العمل.
- وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير العمر على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعوامل التنظيمية في العمل، وبعد المصادر المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة وذلك لمصلحة الممرضات الأصغر سنا.
- وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير عدد سنوات الخدمة في المستشفى، وذلك على بعد مصادر الضغوط المتعلقة مع الإدارة، وذلك لمصلحة الممرضات اللواتي لديهن سنوات خدمة أقل.
- عدم وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقا لمتغير القسم أو شعبة العمل في المستشفى.

(رجاء مريم (2008)، ص ص: 475-510)

## 8.1 دراسة Dewe P.J أسباب الضغط المهني عند الممرضين

مأخوذة من: Identifying the Causes of Nurses Stress , A survey of  
New Zealand Nurses–Work & Stress – Volumes 1 N1

كان الهدف من الدراسة هو تحديد أسباب الضغط المهني لدى الممرضين، العاميين والمختصين في التوليد، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية قدرت بـ (2500) ممرضة موزعين عبر كل مستشفيات نيوزلندا المقدر بـ (29) مستشفى، وتوصلت الدراسة إلى أن معاملات الارتباط بين مختلف العوامل كانت على النحو التالي:

- عبء العمل و الضغط النفسي 0.21

- العلاقات و الضغط النفسي 0.13

- النمو الشخصي و الضغط النفسي 0.17

- السن و الضغط النفسي 0.16

- الأقدمية و الضغط النفسي 0.12

- المعتقدات الدينية و الضغط النفسي 0.13

(عازم سهيلة (2009)، ص: 05)

## 9.1 الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية وفق نموذج

### Karasek

#### 1.9.1 دراسة معلوم ليلي (2015)، حول الضغط المهني وعلاقته

بظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي

#### والسمعي

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغط المهني وظهور الاحتراق

لدى الصحفيين في المجال الكتابي والسمعي، والمقارنة بين الصحفيين في

المجال الكتابي والسمعي فيما يخص المتغيرين، تم الاعتماد على المنهج

الوصفي بعد أن تم اختيار العينة بطريقة قصدية، كما تم استعمال مقياس

الضغط المهني لروبير كرساك ومقياس الاحتراق النفسي لكرستينا ماسلاش،

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغط المهني

وظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي كما

انه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغط المهني بين العينتين.

#### 2.9.1 دراسة قويدر بن أحمد، خيرة حابي (2016)، حول الضغط

#### المهني لدى عمال قطاع الصحة .

هدفت الدراسة للكشف عن مستوى الضغط المهني لدى عينة من عمال

القطاع الصحي بولاية تيارت، وكذا تحديد أشكال وتصورات العمل وكيف

يؤثر على صحتهم النفسية ، إضافة إلى معرفة الفروق في مستوى الشعور بالضغط المهني باختلاف بعض المتغيرات: (الجنس، التخصص والاقدمية المهنية)، تكونت عينة الدراسة من (136) عامل مقسمة إلى :طبيب وأخصائي نفسي وممرض، استخدم الباحثان مقياس كراساك للضغط المهني، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى منخفض بنسبة 69.18 % وما قبلها 30.9 % مستوى مرتفع ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس التخصص والاقدمية المهنية.

### 3.9.1 دراسة حيواني كريمة، بن زروال فتيحة (2016)، حول مصادر

الضغط المهني لدى أطباء المؤسسات الاستشفائية حسب استبيان

محتوى العمل (لروبار.كرزك-JCQ).

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم مصادر الضغوط المهنية، لدى أطباء المؤسسات الاستشفائية، وإذا كانت هذه المصادر تتأثر بمتغير الجنس والخبرة المهنية، تم استخدام مقياس كرزك الذي يحتوى على ثلاث أبعاد والتي تعتبر من أهم مصادر حدوث الضغط المهني، وهي: المساندة الاجتماعية، حرية اتخاذ القرار، والمتطلبات النفسية، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (72) طبيبا يعملون بالمؤسسة الاستشفائية ابن سينا أم

البواقي. وقد توصلت النتائج إلى أن أطباء المؤسسة الاستشفائية يعانون من ضغط مهني عالي، وان الطبيبات هن من يعانين أكثر من نظائرهن الأطباء، وان الأطباء حديثي العهد بالمهنة هم أكثر عرضة للضغط المهني من غيرهم.

## 2. الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي

### 1.2 دراسة عبد الرحمن ودسوقي (1988) حول: التنبؤ بالتوافق

#### الزوجي

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي قد تسهم في تحقيق التوافق الزوجي لدى كل من الزوجين ، وقد قارنت الدراسة بين الأزواج والزوجات في عوامل التوافق الزوجي مثل العمر والمستوى التعليمي والخلفية الأسرية وخبرات الطفولة والعلاقة بالوالدين، كما قارنت بين الزوجين في بعض السمات مثل السمة الاجتماعية والثبات الانفعالي، تكونت عينة الدراسة من 168 زوجا وزوجة وهذه العينة متجانسة من حيث العمر وفترة الزواج وعدد أطفال كل أسرة، وقد تم تطبيق مقياس التنبؤ بالتوافق الزوجي الذي أعده الباحثان، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوافقين



وغير المتوافقين زواجياً في المستوى التعليمي حيث أن عدم التكافؤ في التعليم بين الزوجين يقلل من توافقهما الزواجي مما يؤكد على أهمية المستوى التعليمي للزوجين في توافقهما الزواجي. وان فترة الخطوبة تلعب دوراً مهماً في التوافق الزواجي وان الأزواج والزوجات ذوي العلاقة القوية بأبائهم كانوا أكثر توافقاً عن هؤلاء الذين تربطهم علاقات ضعيفة بأبائهم كما أن لموافقة الأسرة على الزواج دوراً مهماً في تحقيق التوافق بين الزوجين.

## 2.2 دراسة Sashma.&Singh (2006) حول التوافق

الزواجي و علاقته بكل من المركز الوظيفي و المستوى

### التعليمي للزوجة

هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق في درجات التوافق الزواجي بين الأزواج باختلاف المركز الوظيفي والمستوى التعليمي للزوجة، تكونت عينة الدراسة من 300 امرأة هندية كان من بينهن 150 امرأة عاملة و 150 امرأة غير عاملة، وقد قسمت كل عينة إلى ثلاث فئات حسب المستوى التعليمي، فئات التعليم العالي فوق الجامعي، فئة التعليم الجامعي، وفئة غير المتعلمات الأميات، وكان العدد في كل فئة 50

امرأة، وأسفرت النتائج على أن البعد الجنسي في التوافق الزوجي لم يتأثر بمستوى التعليم، كما أبدى أزواج صاحبات المراكز الوظيفية المرموقة ومن يصنفن في المستوى الجامعي والمستوى فوق الجامعي مستويات مرتفعة من التوافق الزوجي مقارنة بأزواج الأميات والعاطلات عن العمل، في حين دلت نتائج الدراسة على أن الزوجات المعتمدات ماديا على أزواجهن يتمتعن بمستويات عالية من التوافق مقارنة مع الزوجات المستقلات ماديا وأن الزوجات اللواتي يصنفن في المستوى الثالث من التعليم (الأميات) كن أكثر توافقا من الزوجات في المستويين الأول (فوق الجامعي) والثاني (الجامعي) من التعليم.

(Singh, R& Sushma, T (2006). pp259-266)

### 3.2 دراسة فوزية الجمالية (2008) حول: التوافق الزوجي لدى

الأزواج العمانيين في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت الدراسة لمعرفة تأثير كل من عمر الزوجين ومدة الزواج وإنجاب الأطفال على درجة التوافق الزوجي، وتكونت عينة الدراسة من 162 زوجا وزوجة ممن تتراوح أعمارهم من 25-45 سنة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في التوافق الزوجي نتيجة اختلاف العمر بين الزوجين لصالح الأزواج الأكبر سناً، كما لم يتأثر التوافق الزوجي بمدة الزواج وبإنجاب الأطفال.

(فوزية الجمالية (2008)، ص ص: 76-97)

4.2 وليد الشهري (2009)، التوافق الزوجي وعلاقته ببعض

سمات الشخصية لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمحافظة

#### جدة

هدفت الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين التوافق الزوجي وبعض سمات الشخصية والكشف عن الفروق في التوافق الزوجي وبعض سمات الشخصية لدى المعلمين المتزوجين في ضوء بعض المتغيرات (المؤهل التعليمي، عدد الأطفال في الأسرة، مدة الزواج، العمر عند الزواج)، وقد تكونت عينة الدراسة من (400) معلم من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بمحافظة جدة للعام 1430/1429 هـ، استخدم الباحث مقياس التوافق الزوجي لفرج وعبد الله (1999)، ومقياس قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية من إعداد كوستا ماكري 1992 ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد علاقة بين التوافق الزوجي (الأبعاد والدرجة الكلية)

وبعض سمات الشخصية، كما أسفرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي نتيجة الاختلاف : المستوى التعليمي، عدد الأطفال في الأسرة، مدة الزواج، العمر عند الزواج.

## 5.2 دراسة خلود صحاف (2014) حول : التوافق الزوجي وعلاقته بالاستقرار الأسري

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين التوافق الزوجي والاستقرار الأسري لدى عينة من المتزوجين بمدينة مكة المكرمة، وكذا التحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين المتوافقين زوجياً تبعاً لاختلاف المستوى الاقتصادي، والسن، والمستوى التعليمي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (459) زوج وزوجة من مدينة مكة المكرمة، تم استخدام مقياس التوافق الزوجي لعنزي (2010)، ومقياس الاستقرار الأسري لمختار (1999)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتوافق الزوجي، وجميع أبعاد الاستقرار الأسري، كما أسفرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق الزوجي تعزى لمتغير العمر. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق

الزواجي تعزى لكل من المستوى الاقتصادي للزوج والمستوى التعليمي للزوجة في اتجاه الأزواج ذوي المستوى التعليمي الأعلى.

6.2 احمد عبد المجيد الصمادي، هلال حمدان الجهوري (2011)،

التوافق الزواجي لدى عينة من العاملين في قطاعي الصحة

والتعليم في سلطنة عمان.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق الزواجي للعاملين في قطاعي الصحة والتعليم في سلطنة عمان ومعرفة تأثير مستوى التوافق الزواجي ببعض المتغيرات، تكون مجتمع الدراسة من (492 فردًا) منهم 152 زوجًا موظفًا و340 زوجة موظفة، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان ببناء مقياس التوافق الزواجي مكون من (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات فرعية هي: الاجتماعي، والأسري، والاقتصادي، والفكري، والنفسي العاطفي. وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين يشعرون بمستوى مرتفع من التوافق الزواجي عامة في المجال النفسي العاطفي ثم بقية الأبعاد الفرعية .

(الصمادي،الجهوري (2011)، ص ص : 1-24)

## 7.2 دراسة Rinku.Rani (2013) حول مشاكل التوافق الزوجي

للمرأة العاملة وغير العاملة

**Marital Adjustment Problems of Working and Non Working Women in Contrast of Their Husband**

هدفت الدراسة للكشف عن مشاكل التوافق الزوجي التي تواجهها النساء العاملات والنساء الغير عاملات في مدينة بهادارجره (Bahadurgarh)، كما هدفت لمعرفة الفروق بين النساء العاملات وغير العاملات في مواجهة مشاكل التوافق الزوجي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتكونت العينة الدراسة من 80 امرأة مقسمة إلى 40 معلمة عاملة متزوجة و 40 زوجة غير عاملة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وتم تطبيق مقياس التوافق الزوجي من إعداد هارموهان سينغ (Harmohan.Singh) ، وتوصلت الدراسة إلى ان الزوجات العاملات تواجه مشاكل أكبر من الزوجات غير العاملات، حيث ان المرأة العاملة أقل توافقا زواجيا من المرأة غير العاملة وذلك بسبب مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة.

(Rinku.Rani,(2013),pp: 2,7)

## 8.2 بن السايح مسعودة (2017) "مستوى التوافق الزوجي لدى

### عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط "

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى التوافق الزوجي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط، وكذا معرفة الفروق بين العاملين في مستوى التوافق الزوجي تبعاً لمتغيري الجنس ومدة الزواج، تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (182) عامل اختيروا بطريقة قصدية، قامت الباحثة بتطبيق مقياس التوافق الزوجي من إعدادها، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من التوافق الزوجي لدى العاملين بالقطاع الصحي بالأغواط، وعدم وجود فروق في مستوى التوافق الزوجي بين العاملين تبعاً لمتغيري (الجنس ومدة الزواج)

(بن السايح مسعودة (2017)، ص: 50)

## 9.2 دراسة دلال سلامي (2018)، حول علاقة الذكاء العاطفي

### بالتوافق النفسي الاجتماعي والزوجي

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق النفسي الاجتماعي والزوجي لدى عينة من الأزواج في مدينة الوادي تكونت عينة الدراسة من (110) فرداً متزوجاً، قامت الباحثة بتطبيق مقياس

لغراهام سبانيه (1976) للتوافق الزوجي، ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انه توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الذكاء العاطفي والتوافق الزوجي ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي تبعاً للمتغيرات (السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الزواج، فارق السن).

### 3. الدراسات السابقة التي تناولت الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي

#### 1.3 دراسة Sears.&Galambos (1992) بعنوان : ظروف عمل

النساء والتوافق الزوجي في الأسر ذات الزوجين العاملين - نموذج

#### بنائي

هدفت الدراسة إلى التحقق من ارتباط ظروف عمل النساء بالتوافق الزوجي في حالة عمل الزوجين. تكونت عينة الدراسة من 86 امرأة عاملة وزوجها لديهم نفس المستوى التعليمي و مدة زواجهما حوالي 14 سنة بمتوسط طفلين في كل أسرة ، تم استخدام المنهج الوصفي، إضافة إلى أدوات الدراسة المتمثلة في مقاييس مركبة لتقييم مظاهر ظروف عمل النساء وضغوط عمل النساء و ضغوط كاية التوافق الزوجي للنساء والرجال، كما تم في هذه الدراسة افتراض مظاهر عديدة من عمل المرأة (أعباء العمل، المكافآت القليلة، المكانة في العمل ) لترتبط بطريقة غير



مباشرة مع الضغوط الكلية للنساء من خلال خبراتهم في ضغوط العمل بالإضافة إلى ذلك فإن مفاهيم الأزواج الخاصة بالتوافق الزوجي تم اختيارها كنتائج لضغوط النساء وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتباط ظروف عمل النساء بالضغوط الكلية وكذلك ارتباط الضغوط الكلية بالتوافق الزوجي كما ارتبط التوافق الزوجي للنساء بالتوافق الزوجي للرجال. كما جاءت نتائج الدراسة مدعمة لنتائج نموذج spillover الذي تتوسط فيه كلا من ضغوط عمل النساء والضغوط الكلية بين ظروف عملهن وإدراكهن للتوافق الزوجي ولم تدعم النتائج نموذج crossover الذي من المفترض فيه ان كلا من ضغوط عمل النساء والضغوط الكلية تلعب دورا وسيطا بين ظروف عملهن وإدراكهن للتوافق الزوجي.

(sears,h,a, & galambos, v,l, (1992), pp 789-797)

### 2.3 دراسة المجلس الوطني للعلاقات الأسرية (1992) بعنوان: علاقة

#### إجهاد المرأة العاملة بالتوافق الزوجي

هدفت الدراسة لوضع نموذج هيكلي لظروف عمل المرأة، وعلاقة إجهاد المرأة العاملة بالتوافق الزوجي وذلك باستخدام تحليل المسار، وقد تألفت عينة الدراسة من الأزواج العاملين، وتم استخدام استبيان لقياس متغيرات الدراسة، وكانت من أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة: لم

يكن هناك تأييد لنموذج كروس والتي افترضت أن هناك علاقة بين  
إجهاد عمل المرأة والتوافق الزوجي

(هلال حسين(2014)، ص: 70)

### 3.3 دراسة نوال حمداش (2002) بعنوان: الإجهاد المهني لدى الزوجة

#### العاملة الجزائرية وإستراتيجيات تعاملها معه"

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مختلف المصادر التنظيمية التي تساهم في شعور الزوجة العاملة بالمستشفى بالإجهاد المهني، وكذا معرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية ( السن، المستوى التعليمي) في شعور الزوجة العاملة بالإجهاد المهني، معرفة هل توجد علاقة بين الإجهاد المهني وصراع الأدوار لدى الزوجة العاملة بالمستشفى، إبراز الإستراتيجيات التي تلجأ إليها الزوجة العاملة في مواجهة ما تعانيه من إجهاد مهني واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، عينة البحث كانت قصديه وتألقت من(504) عاملة متزوجة يعملن في وظائف القطاع الصحي، واهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انه توجد فروق بين مستويات الإجهاد المهني لدى عينة الدراسة، تود علاقة موجبة بين صراع الأدوار والإجهاد المهني لدى عينة الدراسة في بعد المصادر الشخصية.

### 4.3 دراسة سراي مهدي (2012)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والتوافق الزوجي لدى عينة من أساتذة المرحلتين المتوسطة والثانوية، ولمعرفة الفروق في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغيري الجنس و مرحلة التعليم (المتوسطة والثانوي)، ولتحقيق أغراض البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (61) أستاذ مرحلة التعليم ثانوي و (131) أستاذ مرحلة التعليم المتوسط ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية وذلك حسب طبيعة متغيرات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي و التوافق الزوجي لدى الأساتذة ، في حين وجدت علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والبعدين الأول والثاني (الرضا بين الطرفين الانسجام بين الطرفين)، بينما لم توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والبعدين الثالث والرابع (الإجماع بين الطرفين،التعبير عن العواطف).

## 3.4 دراسة إبراهيمي أسماء (2015)، بعنوان: الضغوط المهنية

## وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات والمعلمات العاملات بالقطاع العمومي بدائرة طولقة ولاية بسكرة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت على عينة عشوائية قوامها (130) امرأة عاملة، مقسمة إلى (65) ممرضة و(65) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أنه:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين الضغوط الناتجة عن ( طبيعة العمل، تعدد الأدوار ) والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.
- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط الناتجة عن بيئة العمل والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات.
- توجد فروق بين الممرضات والمعلمات في الضغوط تعزى إلى المهنة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات والمعلمات في التوافق الزوجي.

### 6.3 دراسة الخطيب (2018) ، بعنوان: فاعلية الذات كمتغير وسيط

#### في العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي

هدفت الدراسة إلى التحقق من إمكانية أن تكون فاعلية الذات متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات المتزوجات العاملات في القطاع الصحي الحكومي في محافظة غزة، مع التعرف إلى العلاقة بين كل من فاعلية الذات والضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات عينة الدراسة، والتعرف إلى درجة المساهمة النسبية لكل من فاعلية الذات والضغوط المهنية في التنبؤ بالتوافق الزوجي، و التعرف إلى تأثير عزل فاعلية الذات على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي، تكونت عينة الدراسة من 969 ممرضة متزوجة عاملة في القطاع الصحي الحكومي في محافظة غزة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، إضافة إلى أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس فاعلية الذات (إعداد: أبو غالي، 2012) ، ومقياس الضغوط المهنية ومقياس التوافق الزوجي المعدان من قبل الباحثة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والضغوط المهنية، ووجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والتوافق الزوجي،

ووجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات عينة الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مساهمة نسبية لكل من فاعلية الذات والضغوط المهنية في التنبؤ بالتوافق الزوجي، ووجود أثر دال إحصائياً لمتغير فاعلية الذات بعد العزل الإحصائي في قوة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي، وقد تبين أن فاعلية الذات لعبت دوراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات المتزوجات العاملات في القطاع الصحي الحكومي في محافظة غزة

#### 4. تعقيب عام على الدراسات السابقة

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة، أنها تباينت من حيث الهدف، فبعضها ركز على قياس مستوى الضغوط المهنية، وكذا مستوى التوافق الزوجي، والبعض الآخر ركز على قياس العلاقة بينهما، ومنها ما تعلق ببحث على أهم العوامل التي قد تسهم في تحقيق التوافق الزوجي، واثراً بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية والتنظيمية وكذا بعض المتغيرات الديموغرافية على التوافق الزوجي، كما اختلفت عينات الدراسة تبعاً لاختلاف أهدافها، وأسلوب تحليل البيانات، وهناك اختلاف واضح في

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، لكنها تشابهت في التوصيات بزيادة الأبحاث والدراسات المتعلقة بمجال الضغوط المهنية.

### 5. استفادة الباحثة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة كونها شكلت نقطة انطلاق لدراسة الحالية فتم الاستفادة منها في صياغة مشكلة الدراسة وبلورتها بشكل مفيد وصحيح، كما تم الاستفادة منها في الاطلاع على أهم المقاييس والمؤشرات التي ساعدت الباحثة في إعداد استبيان وتصميمها، وتمت الاستفادة من بعضها في اغناء وتحديد الأسس العامة والمحاور الأساسية للجانب النظري.. كما تم الاستفادة منها في تفسير وتحليل نتائج المتحصل عليها ومقارنتها بالدراسات السابقة.

### 6. أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

عرضت الباحثة عدة دراسات ذات صلة باهتمامات الدراسة الحالية، ومعظمها حديثة نسبيًا، وهذا دليل على أهمية الموضوع، وعلى الرغم من أن هذه الدراسة تتشابه وتتفق مع الكثير من الدراسات السابقة في تناولها لمتغيري الضغوط المهنية وكذا التوافق الزوجي، إلا أنها الأولى من

نوعها في الجزائر التي درست العلاقة بين الضغوط المهنية وفق نموذج

(Karasek) بالتوافق الزوجي على حد علم الباحثة.



# الفصل الثالث

## الضغوط المهنية

- تمهيد

(1) مفهوم الضغوط

• المفهوم اللغوي

• المفهوم الاصطلاحي

(2) أهمية دراسة ضغوط المهنية

(3) عناصر الضغوط المهنية

(4) مراحل الضغوط المهنية

(5) أنواع الضغوط المهنية

(6) نماذج الضغوط المهنية

**تمهيد:**

لقد أصبحت كلمة ضغط (stress) من الكلمات الشائعة لدى الفرد العادي بصفة عامة، إذ أنها تشكل جزءاً من حياتنا في العصر الحديث، فقد ارتبطت طبيعة حياتنا بزيادة الضغوط، ويعرف الباحثون وعلماء النفس الضغط بعدة تعاريف، وكل ينطلق من خلفيته النظرية.

**1) مفهوم الضغوط المهنية****1.1 المفهوم اللغوي للضغط**

المعنى اللغوي لكلمة ضغط ورد بعدة أشكال، وذلك حسب الاستخدام والمواقف التي اقترنت به فيقال:

- **ضَغَطَهُ**، ضَغَطًا أي غمزه إلى شيء كحائط أو غيره، ويقال **ضَغَطَ الكَلَامَ** أي بَالَعَ فِي إِيْجَازِهِ ويقال تَعَرَّضَ لِلضَّغْطِ أي تعرض للإِكْرَاهِ و**ضَغَطَ** عمل بمعنى وجود عمل كثير لانجازه في الوقت المتاح. (المعجم الوسيط)

- **والضَغْطَةُ** بالضممة هي الشدة والمشقة ويقال: اللهم ارفع عنا هذه الضغطة. (قاموس الصحاح، (1997)، ص: 184)

- ضغطه ضغطاً أي عصره وضيق عليه وقهره، والضغط بالضم الإكراه، يقال أخذت فلاناً ضغطته أي ضيقته عليه لتكرهه على الشيء، والضغط بالفتح القهر والضيق والاضطرار.

(معجم تاج العروس، (1885) ص: 177)

- وكلمة ضغط (Stress) مشتقة من الكلمة (Stringer) وتشير إلى الصعاب (Difficulties) أو الشدة والضييق (Straits) أو المحنة أو الحزن أو الحظ العاثر أو الضراء (Adversity) أو الأسى والألم (Affliction) ولقد تطور استخدام المفهوم ليشير إلى القوة والضغط أو التوتر (Strain).

(مبارك بن ابراهيم الخريف، (2011)، ص: 58)

وتعرف الضغوط النفسية في معجم المصطلحات علم النفس والتحليل النفسي بأنها: تعني وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد، وحينما تزداد حدتها، فقد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير خط سلوكه إلى نمط جديد، ولها أثارها على الجهاز البدني والنفسي للفرد، وعليه فإن الضغط النفسي حالة يعانها الفرد حين يواجه مطلباً ملحا فوق حدود استطاعته، أو حين يقع في صراع حاد.

(زينب محمود شقير (2005)، ص: 164)

## 2.1 المفهوم الاصطلاحي للضغوط:

تعرف بأنها مجموعة من التراكمات الحياتية النفسية، والاجتماعية، والمهنية، والأسرية، والاقتصادية والصحية وغيرها، إضافة للمواقف الشخصية التي يتعرض لها الفرد نتيجة للأزمات والتوترات والظروف الصعبة أو القاسية، والتي تختلف من حيث شدتها، كما تتغير عبر الزمن تبعاً لتكرار المواقف الصعبة التي يصادفها الفرد، بل إنها تبقى وقتاً طويلاً إذا ما استمرت الظروف المثيرة لها، الأمر الذي يجعلها تترك آثاراً سلبية متعددة على الفرد.

وعندما نتحدث عن ضغوط العمل، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد ليعمل، وكان هذا العمل ولا يزال مصدر الشقاء له، وذلك مصداقاً لقوله تعالى: ( لقد خلقنا الإنسان في كبد )

[سورة البلد: الآية رقم 4].

ولقد ترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من المخاطر والتحديات في حياته تلك التي جلبت له الضغوط. هذه المخاطر استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها بل ويسخر بعضها

لصالحه، في حين كانت بعض هذه المخاطر والتحديات قاسية وشديدة، ترتب عليها في بعض الأحيان تعاسته وفناؤه.

(محمد حوال العتيبي، (2009)، ص: 14)

على الرغم من انتشار مصطلحات ضغوط العمل والاهتمام بهذا الموضوع خاصة في أدبيات الإدارة، السلوك الإداري، الدراسات النفسية والصحية فإنه يعرف بطرق مختلفة من قبل الباحثين ذلك أن كل دارس يورد مفهوم ضغوط العمل من الزاوية التي يراها تخدم البحث في التعريف به

يرى **لوكيا** (H.Loukia، 1993)) بأن ضغوط العمل هي ظاهرة طبيعية لا يمكن للإنسان تجنبها دائماً خاصة وأن للضغط وجهان، أحدهما إيجابي مفعم بالطاقة والإنتاجية والآخر سلبي هدام للصحة الفردية والتنظيمية ويتشكل هذا الضغط كظاهرة أو حالة نفسية ومادية يتعرض لها الأفراد، من ثلاثة عناصر مترابطة وهي:

**1. قوى ضاغطة (stressors)** والتي هي عبارة عن متطلبات موقفية

تحتاج للتكيف الفردي معها ومن الأمثلة على القوى الضاغطة)

العمل الزائد، الصراع، الغموض، المخاطرة، الملل .. وغيرها).

2. إدراك القوى الضاغطة وطبيعتها وآثارها، وقدرته على التعامل معها

والسيطرة عليها واحتوائها.

3. الاستجابة الفردية للقوى الضاغطة والتي غالباً ما تكون مزيجاً من

ردود الفعل النفسية والجسمية أو المادية.

(حمداش، (2004)، ص: 95.94 )

عرف كل من بيير ونيومان (T-A.Beehr.et.J-E.Newman)

بأن ضغط العمل، يعد حالة تظهر من خلال تفاعل الفرد مع وظيفته،

وتؤدي لإحداث تغييرات داخلية في الفرد تجعله ينحرف عن مسار عمله

الطبيعي.

(محمد الصيرفي، (2006) ، ص:308 )

## (2) أهمية دراسة ضغوط المهنية

تتبع أهمية دراسة ضغوط المهنية مما يلي :

- تفعيل اتخاذ القرارات في المؤسسة، ومن ثم تقادي أي قرار خاطئ

يمكن أن يكون ناتجاً عن الظروف الصعبة التي يواجهها متخذ القرار.

- الرفع من ربح المؤسسة، وهذا بتقادي التكاليف المباشرة وغير المباشرة

لضغوط العمل.

- توفير مناخ تنظيمي مناسب يساعد على تأدية الأعمال بفعالية وفاعلية.

- تحسين الإنتاجية، وهذا من خلال تنمية قدرات متخذي القرار في المؤسسة على مواجهة الضغوط والمواقف الصعبة.

- تنمية المهارات الإدارية لمتخذي القرار من تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة في ظل سيادة الضغوط.

- تحقيق رقابة فعالة لسلوكيات الموارد البشرية في كافة المستويات الإدارية، من خلال ما تقدم ذكره في هذا المطلب، يتضح لنا أن مفهوم ضغوط العمل حدد في ثلاث اتجاهات هي:

• **الاتجاه الأول:** تناول ضغوط العمل باعتبارها استجابة تصدر عن المورد البشري إثر تعرضه لمثيرات معينة.

• **الاتجاه الثاني:** تناول ضغوط العمل باعتبارها مجموعة من المثيرات البيئية التي تؤثر في المورد البشري.

(شاطر شفيق (2010)، ص:77)

**(3) عناصر ضغوط العمل:**

حدد سيزلاقي ووالاس Sizlagy.&Wallace ثلاث مكونات لضغوط العمل تتمثل في:

**1.3 المثير:** وهو عبارة عن مصادر الضغوط المختلفة الشخصية والبيئة والوظيفة.

**2.3 الاستجابة:** وهي ردة الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه للمثيرات الضاغطة، وهي ردود فعل نفسية أو جسمانية أو سلوكية تجاه الضغط وهي:

- الآثار النفسية: قلق، توتر.

- الآثار الجسمية: صداع، قرحة، أزمات القلب...

- الآثار التنظيمية: التأثير السلبي على الأداء.

**3.3 التفاعل:** وهو الذي يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أو بيئية- أو شخصية وبينما يحدث من استجابات 1 .

(عبد الباقي (2004)، ص 337)

**(4) مراحل الضغوط المهنية**

حدد كل من جابر نصر الدين، وبولسنان فريدة، (2009)، ص: 25-  
(28) مراحل ضغوط العمل كما يلي :



### 9.3 مرحلة نشوء الضغط:

وهي مرحلة ميلاد الضغط وظهور أول بوادره، وان كان يبدو للمدير أنه غير ذي أهمية، ويؤدي هذا إلى التغاضي عنه أو عدم التعامل معه وإهماله وعدم الاستجابة له، وبالتالي يتولد لدى القوى الضاغطة دافع قوي نحو توليد مزيد من الضغوط، وبالتالي يتحول إلى المرحلة الثانية.

### 2.3 مرحلة نمو الضغط :

وفي هذه المرحلة تكون القوى الضاغطة استكملت عدتها وأحكمت سيطرتها وأدركت أين مواطن الضعف لدى المدير والتي يمكن من خلالها الضغط عليه، وأين مناطق الاختراق التي من خلالها تنفذ إلى كل من عقل ووجدان متخذ القرار فتسيطر على أفكاره وعلى عواطفه، وبالتالي يتحول إلى المرحلة الثالثة.

### 2.4 مرحلة اكتمال الضغط ونضوجه:

في هذه المرحلة يكون الضغط الإداري قد بلغ الدرجة التي يستطيع معها أن يحرك متخذ القرار في الاتجاه الذي يزيد من حدة الضغط .

### 4.3 مرحلة انحصار الضغط وانكماشه:

وتبدأ هذه المرحلة عندما يتحقق جانب هام ورئيسي من المطالب التي تنادي بها القوة الضاغطة، أو بوصولها إلى اتفاق مع متخذ القرار، ثم تبدأ هذه القوى الضاغطة بتخفيف الضغط على متخذ القرار، بل مساعدته وتقديم دعمها له، ثم تبدأ في التحول من المعارضة إلى المهادنة ومن المهادنة إلى التعاون والمشاركة الجزئية ثم إلى المشاركة الكاملة والتعاون الكامل، ثم يختفي الضغط.

### 5.3 مرحلة اختفاء الضغط وتحوله إلى مجالات جديدة:

وتأتي هذه المرحلة عندما تتحقق مطالب القوى الضاغطة ومن ثم تفقد هذه القوى السبب في تكتلها واستمرارها ومن ثم لا يكون أمامها إلا خياران هما :

- التفكك والانصراف عن الاستمرار لتحقيق مطالبها
- التحول إلى قوى ضاغطة أخرى لمساعدتها في تحقيق مطالبها.

### (5) أنواع الضغوط المهنية

هناك أنواع متعددة لضغوط المهنية يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها:

#### 1.4 تقسم الضغوط المهنية وفق معيار الأثر إلى نوعين :

##### 1.1.4 الضغوط الايجابية :

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية ومفيدة للمورد البشري والمؤسسة والتي لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج والانجاز بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية ايجابية تتمثل في تولد الشعور بالسعادة والسرور لديه. وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث إن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فإن انجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة.

##### 2.1.4 الضغوط السلبية :

وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان من ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط التي ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل.

(محمد صلاح الدين أبو العلا (2009)، ص: 25)

## 2.4 تقسم الضغوط المهنية وفق معيار الشدة إلى ثلاث أنواع :

### 1.2.4 الضغوط البسيطة :

هي تلك الضغوط التي تستمر من ثوان قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة المضايقات الصادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية. .

### 2.2.4 الضغوط المتوسطة :

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات إلى أيام مثل فترة العمل الإضافية أو زيارة شخص غير مرغوب فيه أو آلام صادرة عن مرض في المعدة أو الأمعاء.

### 1.2.4 الضغوط الشديدة:

هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر عادة من أسابيع إلى أشهر بل وسنوات مثل غياب شخص عزيز عن عائلة السفر أو الموت، ومثل النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب.

(. فلية، عبد المجيد (2005)، ص: 307)

## 2.5 تقسم الضغوط المهنية وفق معيار المصدر إلى ثلاث أنواع :

وهنا نجد اختلاف كبير بين الباحثين والكتب نظرا لتعدد مصادر

ضغوط العمل .ومن بين هذه التصنيفات نجد :

### 1.3.4 الضغوط الناتجة عن البيئة المادية :

هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة، مثل ضعف الإضاءة، الضوضاء...الخ.

### 2.3.4 الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية :

هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصراعات التي قد تحدث بين الأفراد و/أو الجماعات، خلاف مع الرئيس المباشر...الخ.

### 3.3.4 الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري:

هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية، مثل الاختلاف في الجنس، الاختلاف في العرق و الديانة...الخ.

(شاطر شفيق (2010)، ص: 105)

### (6) نماذج الضغوط المهنية:

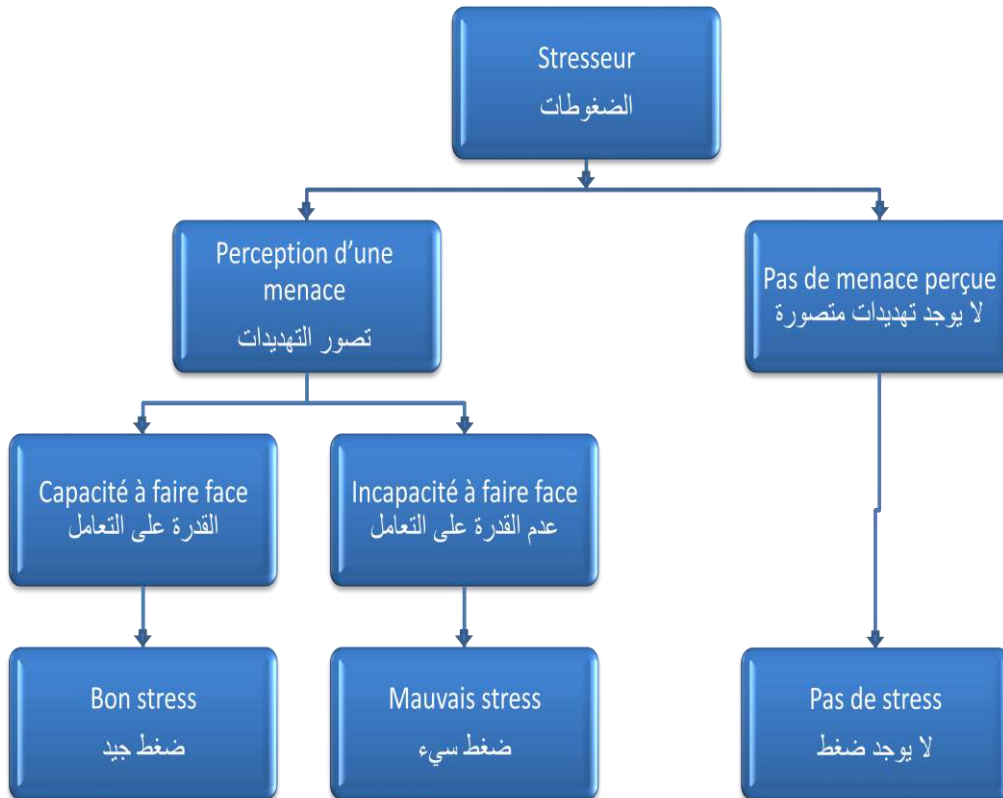
#### 1.5 نموذج لازروس ودولكمان (LAZARUS ET DE FOLKMAN)

يرى هذا النموذج أن حالة الضغط المهني يمكن ربطها بشكل مباشر مع تصور العامل نفسه (Facteur.de.Perception) في مواجهة حالة من التهديد فالأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم بعيدين عن تهديدات متوقعة هم أشخاص بعيدين عن حالة الضغط المهني أما الأشخاص الذين لديهم

تصورات مسبقة عن وضعية مهددة ما هم أشخاص يعانون من خطر الضغط المهني وفي هذه الحالة يميز النموذج بين نوعين من هذا الضغط السلبي والايجابي فالأشخاص المتمكنين من مواجهة هذه التهديدات يصنف ضغطهم في النوع الايجابي باعتباره انه يجعلهم في حالة يقظة وتأهب مستمر في العمل أما الأشخاص الغير قادرين على مواجهة هذه التهديدات يصنف ضغطهم في النوع السلبي الذي يسبب حالة الإحباط النفسي في

العمل. (Hugo D'Hertefelt, 2002. P 8)

والشكل التالي يبسط الوضعية:



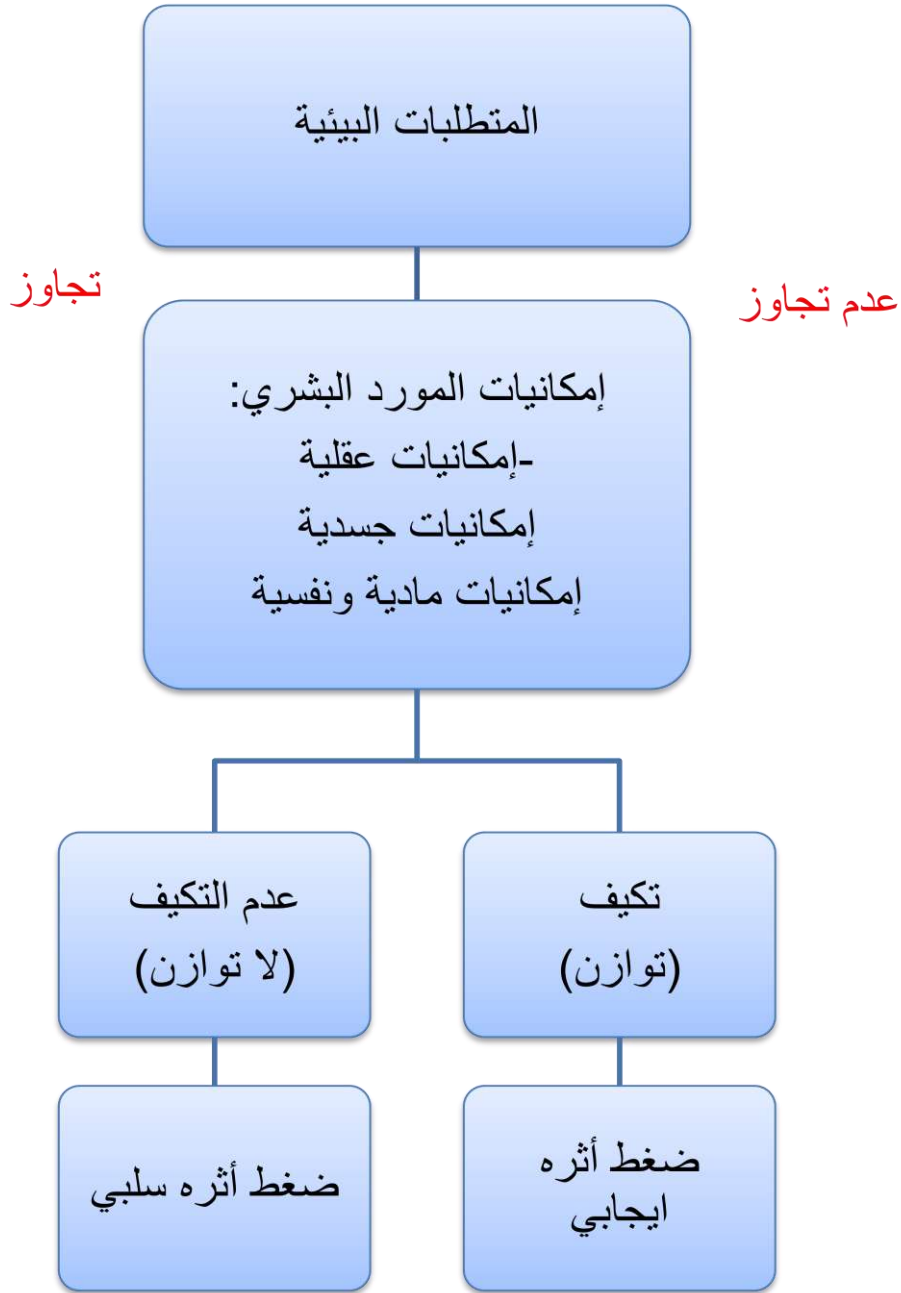
الشكل رقم (01) : يوضح نموذج لازاروس و دفولكمان لضغوط العمل

## 2.5 نموذج تريكوت (Martin Trucotte)

في عام 1983 قدم تريكوت نموذجا لتفسير ضغوط العمل وضح فيه أهم العلاقات التفاعلية التي تؤدي لشعور المورد البشري بضغط العمل. وفسر ذلك بأن المورد البشري يبدأ بالمقارنة ما بين متطلبات البيئة، التي يجب عليه تحقيقها مثل متطلبات العمل، الأسرة،.... الخ، والإمكانيات التي تتوفر عليها مثل الإمكانيات العقلية، الجسدية، المادية،... الخ، فإذا تجاوزت هذه المتطلبات إمكانياته فإنه سيكون في حالة عدم التكيف أو لا توازن، والتي من شأنها أن تترك عليه آثار ضغط سلبية (اضطرابات نفسية، جسدية، سلوكية). أما إذا كانت إمكانيات المورد البشري مساوية أو أكبر من المتطلبات البيئة فإنه في هذه الحالة سيكون في وضعية تكيف أو توازن، وهذا من شأنه أن يترك عليه آثار ايجابية مثل الطمأنينة، تحقيق الذات، زيادة الثقة بالنفس،... الخ.

المصدر Gamassou Claire Edey, 2004, p:5

والشكل التالي يلخص محتوى هذا النموذج:



الشكل رقم (02) : يوضح نموذج ثريكوت لضغوط العمل



## 2.6 نموذج قيبسون (Gubson)

يصنف هذا النموذج ضغوط العمل إلى أربعة مجموعات هي:

1-العوامل الفيزيائية: وتشمل البيئة المادية التي تلعب دورا كبيرا في

صنع الضغوط في منظمات العمل كعوامل الإضاءة، ودرجة الحرارة

والضوضاء، وتلوث الهواء والمخاطر

2-جماعة العمل: وتشمل ضعف العلاقة مع الزملاء، والمرؤوسين

والمديرين، والافتقار إلى تماسك الجماعة، والصراع بين أفراد

الجماعة، ونقص الدعم الاجتماعي من الجماعة ومؤازراتها.

3-العوامل الفردية: وتشمل عوامل صراع الدور، وغموض الدور،

والعبء الزائد والمنخفض في العمل، وقلّة الرقابة والمسؤولية، وعدم

الاستقرار الوظيفي، وعدم توافر فرص التقدم والترقية والنمو المهني.

4-العوامل التنظيمية: وتشمل عوامل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي،

وعدم وجود سياسة محددة وواضحة، وعدم المشاركة في اتخاذ

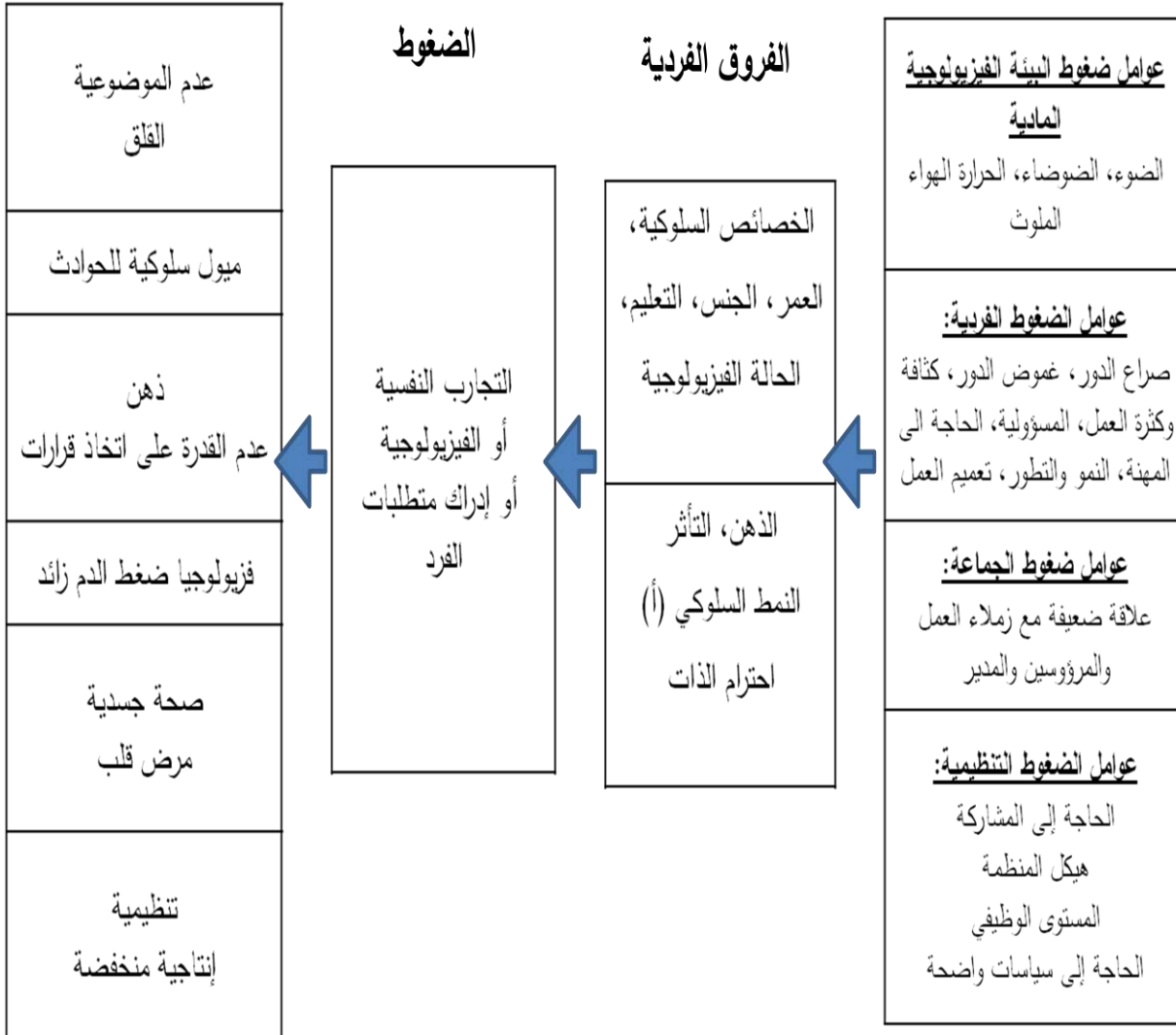
القرارات .

(صبرينة غربي (2012)، ص:37)

والشكل التالي يلخص محتوى هذا النموذج:

عوامل الضغوط في العمل

النتائج (الآثار)



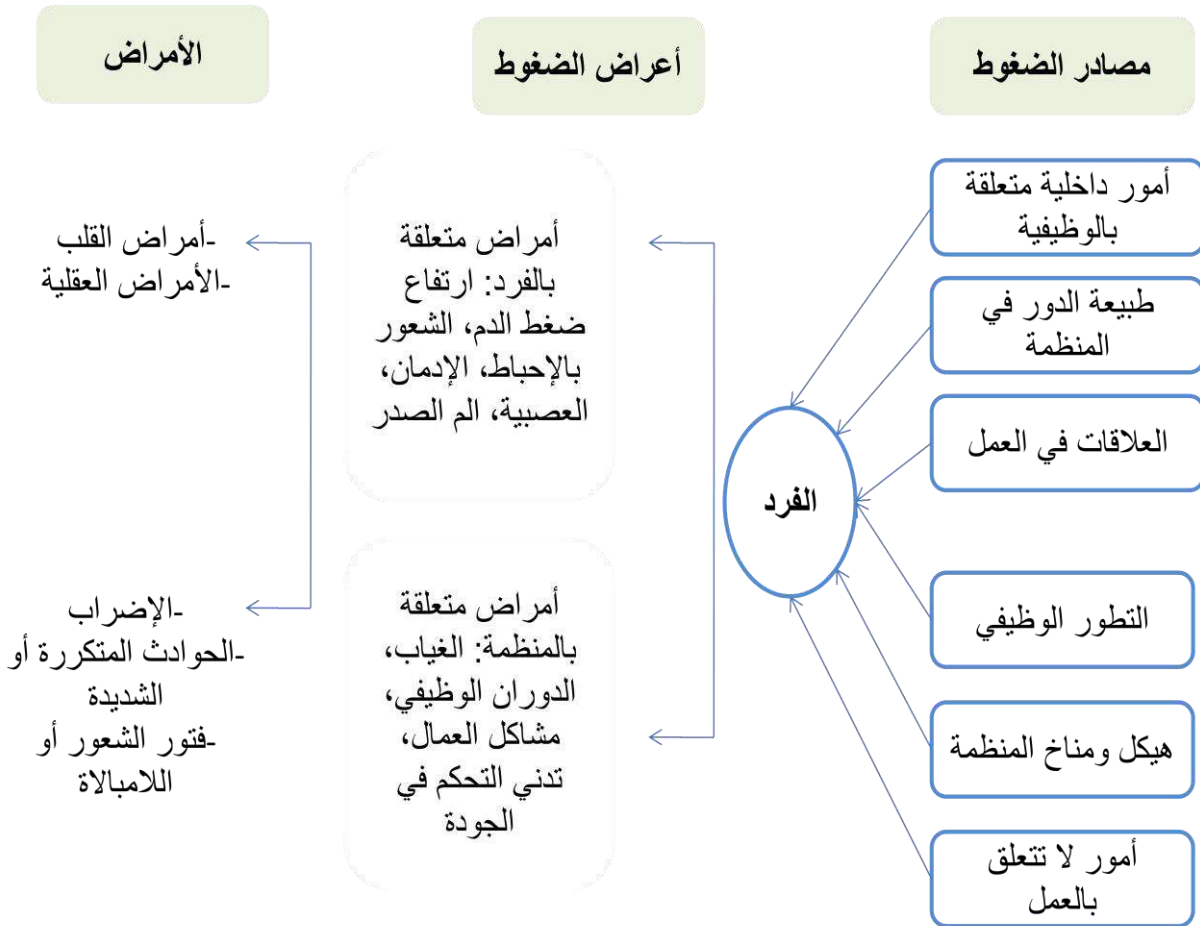
الشكل رقم (03) : يوضح نموذج قيبسون (Gubson) لضغوط العمل

## 4.5 نموذج كوبر وكارترايت (Cooper et Cartwright)

يقوم هذا النموذج على محور أساسي وهو أن العوامل التي تسمى (العوامل الوسيطة) هي التي تحكم العلاقة بين مصادر الضغوط والأعراض والأمراض الناجمة عنها.

(الأحمدي حنان (2002)، ص:42)

والشكل التالي يوضح ذلك



Source: Susan Cartwright and Coary Cooper (1998) Managing Work Place Stress, Sage Publication; 14

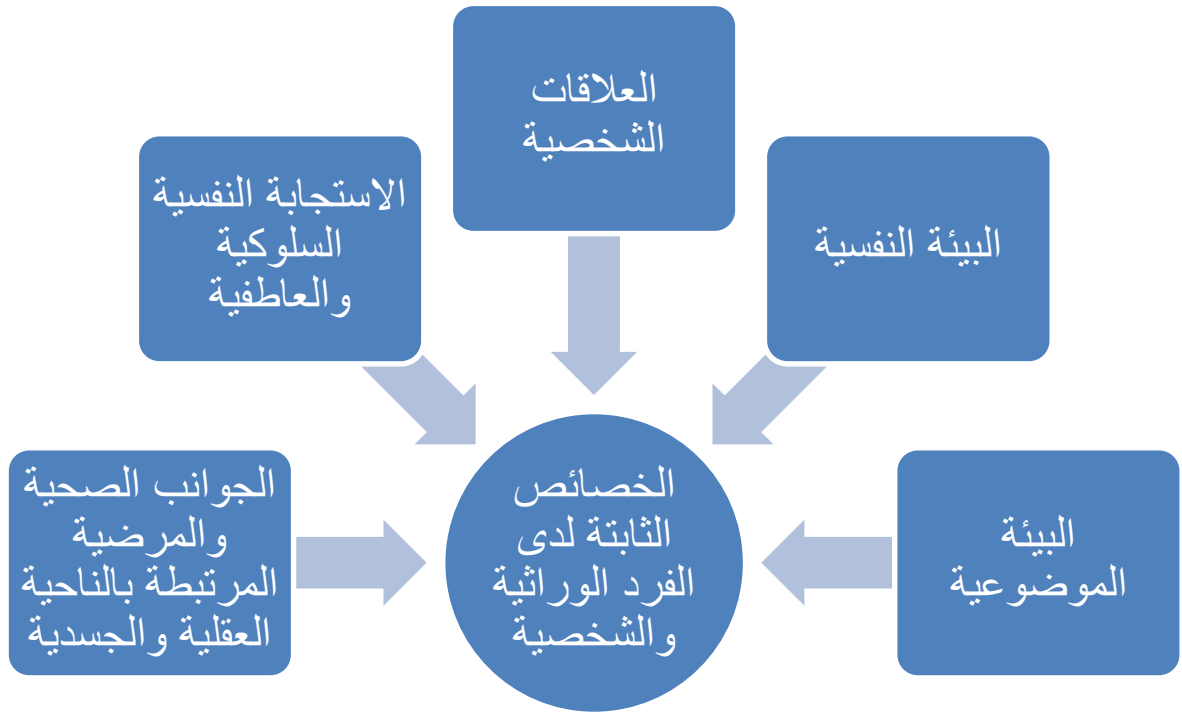
الشكل رقم (04) يوضح نموذج كوبر لتصنيف مصادر ضغوط العمل

### 5.5 نموذج ميتشجان (كاتزركان) لضغوط العمل

يشير هذا النموذج إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على درجة تعرض الفرد للضغوط، واستجابته له، أول هذه العوامل البيئية والتي تتضمن نوعين:

الأول البيئة الموضوعية وما تحويه من عوامل متعلقة ببيئة العمل المادية مثل المكتب، وسائل الصحة والسلامة في المنظمة. والنوع الثاني هو البيئة النفسية وتتضمن العوامل التي تشير إلى درجة تعرض الفرد للاضطرابات النفسية مثل القلق، والشعور بالاكتئاب، واضطراب النوم.... الخ

ويتوقف هذا التأثير لهذه العوامل البيئية على درجة الضغوط لدى الفرد أو الأفراد، وعلى مدى إدراكهم لها، والذي يتأثر بدوره بالفروق الفردية بينهم والتي مصدرها طبيعة الاستجابات النفسية والسلوكية والعاطفية الموجودة لدى الأفراد. والتي تؤثر على الأسلوب الذي يستجيب به الأفراد نحو هذه المؤثرات البيئية وكذلك الجوانب الصحية والمرضية المرتبطة بالناحية العقلية والجسدية لهم، بالإضافة إلى طبيعة الخصائص الثابتة لدى الفرد والمتمثلة في الخصائص الوراثية والشخصية، وأخيرا العلاقات التي يتمتع بها الأفراد في محيطهم البيئي، حيث من الممكن أن تغير هذه العوامل استجابات الأفراد نحو المثيرات التي يتعرضون لها في داخل بيئة العمل.



□ Source: T. Beer, Psychological Stress in the Work Place, London R

الشكل رقم (05) يوضح نموذج ميتشجان (كاتزركان) لضغوط العمل

### 6.5 نموذج كرزك (Karasek):

قام روبرت كرازك في عام 1979 بدراسات حول الضغوط المهنية

وقد حدد عاملين أساسيين لقياس مستوى الضغط المهني وهما المتطلبات

النفسية و المواقع الخاصة باتخاذ القرارات.

(تم نشره في, (Administrative Science Quarterly (24(2) : 285-308)

وفي سنة 1990 قام كـرازاك وهيلمـانز (Hellemans.Et.Karasek) بإثراء النموذج وذلك عن طريق إدخال عامل إضافي وهو الدعم الاجتماعي، الذي يؤكد العواقب التي تكون نوع ما مباشرة لمتغيرات النفسية-الاجتماعية في تقييم شدة الضغط المدرك، كما اعتبره مصدر وقائي بحيث أن توفره يخفف من حدة الضغط.

(بن أحمد ، حابي (2016)، ص: 79) (Karasek, R,A(1979). 24. 285-308.)

ثم بعد ذلك قام Siegrit (1996) بتطوير النموذج وذلك بإدخال بعد خاص بالمتطلبات النفسية والاعتراف الاجتماعي من المؤسسة.

أما Creed.&Weinbevq فقد ادخلا على هذا النموذج بعد مرتبط بضغط العمل كالمشاكل المالية ومشكلة السكن والصعوبات المرتبطة بتربية الأولاد والصعوبات المرتبطة بالمشاكل الأسرية.

(Mory-Chonde Faesslev (2004),p:35-36)

يرتبط نموذج كـرازاك باستبيان محتوى العمل (Jcq.Content.Questionary) أو كما يسميه البعض "استبيان تقييم الظروف النفسية والاجتماعية في العمل"، وهو من أكثر الأدوات استعمالا في وقتنا الحالي لتشخيص حالات الضغط المهني الشديد.

(كريمة حيواني، فتحة بن زروال (2016) ص، ص: 226-227)

إن الفرضية التي انطلق منها كرازك نصت على أن المستوى المرتفع للحرية في اتخاذ القرار أو المراقبة تسمح بتقليص التأثيرات السلبية لمتطلبات المحيط المهني على صحة الفرد .

يرى كرازك أن اشتراك الطلبات المرتفعة للعمل مع المستوى الضعيف للحرية في اتخاذ القرار تسمح بارتفاع الضغط، كما أن الطلبات المنخفضة للمحيط المهني المشتركة مع المستوى المرتفع للحرية في اتخاذ القرار لا تؤدي إلى ظهور الضغط في المحيط المهني.

وحسب هذا النموذج فإن الضغط لا يحدث مع كل العوامل على حدا بل يحدث بالتفاعل بينها.

وفي دراستنا الحالية اعتمدنا على المقياس (Karasek) المطور من طرف (Siegrit) والمكون من 32 فقرة مقسمة إلى أربعة مؤشرات كما هو مبين في الجدول أدناه (انظر للملحق رقم (03)):

يرى كرازك (Karasek) أن هناك أربع حالات يمكن أن يواجهها العامل في عمله تجعله يشعر بضغوط العمل نوضحها في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يوضح الحالات التي يواجهها العامل في عمله حسب نموذج

كرزك (Karasek)

درجة عبء العمل			
مرتفع	منخفض		
(3) عمل مرهق	(1) عمل ممل	منخفض	درجة التحكم في العمل
(4) عمل متعب	(2) عمل سهل	مرتفع	

3 . المصدر : Service public fédérale emploi, op.Cit, p

وفي ما يلي شرح للحالات التي يوضحها الجدول السابق:

### 1. الحالة الأولى:

تكون درجة تحكم العامل في عمله منخفضة مما يضطره للرجوع إلى رئيسه قبل اتخاذ أي قرار يخص عمل (لا يتمتع بالاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله) مع وجود عبء عمل منخفض. في هذه الحالة يكون العامل عرضة للشعور بالملل والروتين وانعدام التحدي والإثارة في العمل، وهو ما يجعله عرضة لضغط عمل مرتفعة.

### 2. الحالة الثانية :

تكون درجة العامل في عمله مرتفع (يتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله) مع وجود عبء عمل منخفض. في هذه



الحالة يكون العامل أقل شعورا بضغط العمل مقارنة بالحالة السابقة، وذلك لتمتعه باستقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات، لكن عمله السهل لا يتيح له إمكانية إبراز قدراته ومهارته أمام رئيسه وزملائه في العمل، هذا ما يجعله عرضة لضغوط العمل.

### 3. الحالة الثالثة:

تكون درجة تحكم العامل في عمله منخفضة مع وجود عبء عمل مرتفع في هذه الحالة يجد العامل نفسه عاجزا تماما عن مقابلة متطلبات العمل والتي تتعدى قدراته الفكرية و/أو الجسدية، وهو ما يجعله عرضة لمستويات مرتفعة من ضغوط العمل.

### 4. الحالة الرابعة:

تكون درجة تحكم المورد البشري في عمله مرتفعة مع وجود عبء عمل مرتفع في هذه الحالة يكون المورد البشري أقل شعورا بضغط العمل من الحالة السابقة، لكن عمله يبقى متعب ومصدر مهم لشعوره بضغط العمل.

ما يمكن أن نستخلصه من نموذج كرزاك (Karasek) ، هو أن عبء العمل سواء كان منخفض أو مرتفع سيؤدي إلى الشعور بضغط العمل، وأن درجة أو مستوى هذا الشعور يحدد وفق ما يملكه العامل من استقلالية في اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله. فإذا كانت هناك استقلالية

كبيرة في اتخاذ القرارات، أدى ذلك إلى التخفيف من حدة الشعور بضغوط العمل، في حين إذا كانت هناك استقلالية ضعيفة في اتخاذ القرارات أدى ذلك إلى الزيادة من حدة الشعور بضغوط العمل. وعليه فإن:

الحالة الأولى (تحكم ضعيف في العمل/ عبء عمل منخفض) والحالة الثالثة (تحكم ضعيف في العمل/ عبء عمل مرتفع) ،هما الحالتان الأكثر توليدا لضغوط العمل حسب نموذج كرزاك.

(شاطر شفيق (2010)، ص: 106-108)

# الفصل الرابع

## التوافق الزوجي

### • تمهيد

### • التوافق

- مفهوم التوافق

- تحليل التوافق وخطواته

- عوامل التوافق

### • التوافق الزوجي

- تعريفات التوافق الزوجي

- أهمية التوافق الزوجي

- العوامل المساعدة لتحقيق التوافق الزوجي

- أسباب عدم التوافق الزوجي

- التوافق الزوجي للمرأة العاملة

تمهيد

أن الزواج والحياة الزوجية من أهم الأحداث السلوكية في حياة كل فرد، فالزواج بالنسبة لمعظم الناس هو العلاقة الأكثر حميمية، والتي يقيمونها بإرادة، وقد يكون إما أحسن أو أسوء ما يحدث للشخص. فعندما تنجح العلاقة الزوجية ستكون مصدر إشباع للشخص، وتشعره بأنه ينتمي للنصف الآخر، وتمنحه القوة لمجابهة المصاعب، وعندما تفشل فإنها تؤدي إلى التعاسة أكثر مما يتصوره الشخص.

## التوافق:

التوافق مفهوم مركزي في علم النفس بصفة عامة و في الصحة النفسية بصفة خاصة فمعظم سلوك الفرد هو محاولات من جانبه لتحقيق توافقه إما على المستوى الشخصي أو على المستوى الاجتماعي. كذلك فأن مظاهر عدم السواء في معظمها ليست إلا تعبيراً عن سوء التوافق أو الفشل في تحقيقه (رشيد خطارة، (2011)، ص 43).

## 1. مفهوم التوافق:

يرى المليجي أن التوافق هو أسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته.

(المليجي، (2006)، ص 385)

أما الخالدي فيقول بأن التوافق هو مجموعة من العمليات النفسية المتنوعة التي يعدل فيها الفرد سلوكه، ويتضح من خلال استجاباته المتصلة بالموقف في سبيل إشباع حاجاته، فالأشخاص ذوي الأنماط التوافقية الناجحة يكونون أكثر مرونة في الاندماج الداخلي والخارجي. وأكثر إدراكاً للمهارة والكفاءة والمساندة الاجتماعية، و يقيمون علاقات اجتماعية فعالة. على عكس من ذوي الأنماط التوافقية الفاشلة.

ويعرف **يونج-Young** التوافق بأنه : المرونة التي يشكل بها الفرد اتجاهاته و سلوكه ، لمواجهة المواقف الجديدة ، حيث يكون هناك نوع من التكامل بين تعبيره عن طموحه ، و توقعاته و مطالب المجتمع (الخالدي و العلمي، (2009)، ص 99).

ويري **المرواني** ان مفهوم التوافق يتجلى من المنظور الإسلامي على أنه انسجام بين الرغبات و سلوك الفرد المسلم من جهة، و بين ما يدعو اليه الإسلام من واجبات و احكام تنظم علاقة الفرد المسلم بنفسه وعلاقته بمجتمعه من جهة أخرى، فتصبح رغباته طوعاً لما فرضه الله عليه، و يصبح ما هو ملتزم به الفرد المؤمن من الله، يتمثل في التزام الفرد عند تحقيق رغباته أي انسجام الباطن الداخلي للفرد مع مظهره و سلوكه الخارجي. (المرواني، (2009)، ص 89).

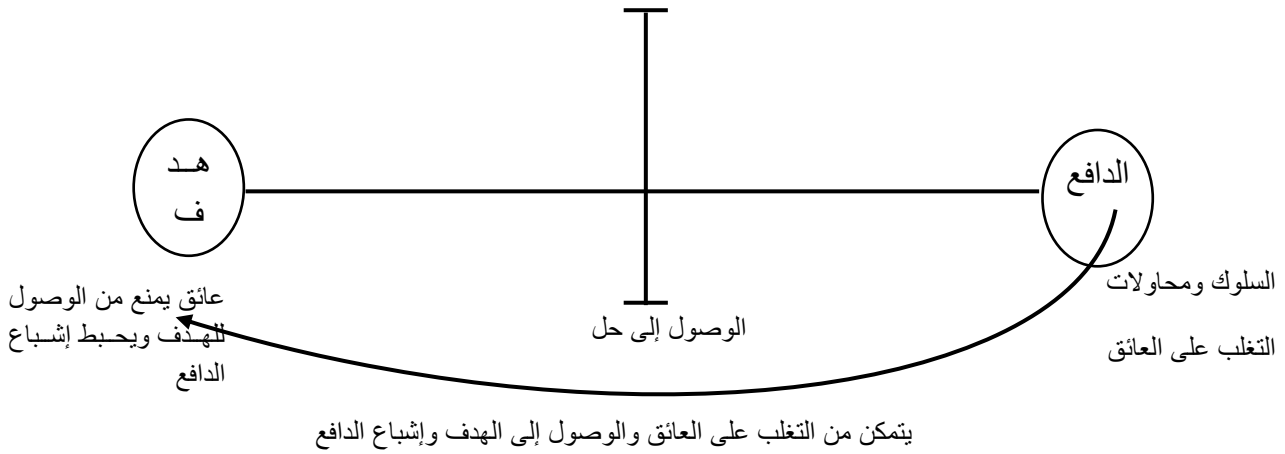
## 2. تحليل التوافق وخطواته:

تبدأ عملية التوافق بوجود دافع أو رغبة معينة تدفع الإنسان وتوجه سلوكه نحو غاية معينة أو هدف خاص يشبع هذا الدافع، وعندما يعترض سبيل الفرد عائق ما من الوصول إلى هدفه تحبط دوافعه، يأخذ بالقيام بالكثير من الأعمال والحركات للبلوغ مبتغاه، بذلك تتم عملية التوافق.

(بن عمارة سمية، (2007)، ص: 82)

وعلى هذا الأساس فالخطوات الرئيسية في عملية التوافق:

- وجود دافع يدفع الإنسان إلى هدف خاص.
  - وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف و يحبط اشباع الدافع.
  - قيام الإنسان بأعمال و حركات كثيرة للتغلب على العائق.
  - الوصول أخيرا إلى حل يمكنه من التغلب على العائق ويؤدي إلى الوصول إلى هدف وإشباع الدافع.
- عموما هي موضحة في المخطط التالي:



### الشكل (06): خطوات التوافق

مدثر سليم أحمد، (2003)، ص: 169

فعملية التوافق تحتاج إلى وقت وجهد كبير وخاصة إذا كان الدافع

في نقطة البدء، فمن ثمة يلاحظ أن عملية التوافق عملية معقدة تبعاً

للخصائص الفرد والبيئية.

## 3. عوامل التوافق:

توجد عدة عوامل تقف وراء توافق الأفراد ومن بينها:

- إشباع الحاجات الأولية والفطرية والبيولوجية.
- إشباع الحاجات الثانوية المكتسبة.
- معرفة الفرد لذاته ومدى قدراته وإمكانياته.
- التقبل والرضا الذاتي.
- المرونة Flexibilité وعدم الجمود.
- اكتساب العادات والمهارات للكيفية الملائمة في تسيير الفرد لإشباع حاجاته النفسية الملحة (سمية بن عمارة، (2007) ص: 83-84).

تنطوي العوامل السابقة تحت عاملان أساسيان وهما:

- المحيط النفسي الداخلي للفرد: ويتضمن الفرد وما ينطوي عليه بناءه النفسي من دوافع وخبرات وقيم وميول وقدرات وعواطف.
- المحيط الخارجي بحكم أننا لا نتصور إنسان بمعزل عن مجتمعه ويقوم على العلاقة المتبادلة بين طرفين والتفاعل المستمر بينهما بتأثير وتأثر في نطاق المعايير والعادات والتقاليد لذلك فالبيئة بأبعادها الطبيعية والاجتماعية الثقافية تثر بطريقة مباشرة على حياة



الفرد وتحديد الأسلوب الذي يحقق له التوافق الأمثل مع كل جانب من

جوانبها.

يرى مصطفى فهمي أنه يمكن النظر إلى العوامل الأساسية في التوافق من

زاويتين وهما:

- قدرة المرء على أن يصل إلى درجة من التكيف مع نفسه أي مع القيم

و الأهداف التي ارتضاها لنفسه وإلى درجة لا بأس بها من التكيف

مع الجماعة التي يعيش فيها.

- أنه يترتب على المرء الشعور بتقبله لذاته، وتقبل الآخرين له الشعور

بالسعادة والارتياح ، فيما يقوم به من تصرفات وسلوك

(مصطفى فهمي، (1998)، ص: 41).

هاتان الزاويتان على صلة وثيقة بتوافق الزوجي في ظل متغيرات كعمل

المرأة مثلاً و تعدد أدوارها لذلك فتقبل المرأة لنفسها وتقبل الآخرين لها

يعطيها درجة عالية من التوافق والسعادة والارتياح في حياتها الزوجية.

## التوافق الزوجي

## 1. مفهوم التوافق الزوجي

وقد عرف روجرز "Rogers" (1972) التوافق الزوجي بأنه نتاج للتفاعل بين شخصية الزوجين والذي يحدد نجاح الزواج أو فشله، وأنه لا يوجد نمط معين من أنماط الشخصية يحدد نجاح الزواج، ويعد التفاعل بين الزوجين من أهم عوامل التوافق الزوجي

(حسن عبد المعطي وراوية دسوقي: (1993) ، ص:7).

كما أشارت دسوقي (1988)، إلى أن نتائج بعض الدراسات أوضحت أن سمة عدم الاتزان الانفعالي كانت مميزة لغير المتوافقين زواجياً وخاصة الزوجات.

وأوضحت سوزان إسماعيل (1991) أن التوافق الزوجي يقصد به "القدرة على نمو شخصية الزوجين معاً في إطار من الاحترام والتفاهم وتحمل المسؤولية والتفاعل مع الحياة. (رحاب العيسوي، (2003)، ص: 63) أي أن التفاعل بين سمات شخصية الزوجة والزوج داخل نطاق الأسرة هو الذي يحدد نجاح أو فشل الزواج. ويرى البعض أن نجاح الزواج يرتبط بالمدة الزمنية فإذا كانت المدة طويلة يُرجح أن يكون زواجاً ناجحاً وإذا كانت قصيرة اعتبر أنه غير ناضج أو فاشل، وعلى الرغم من ذلك فإن طول مدة الزواج لا تعني بالضرورة السعادة الزوجية. وقد وضع سنترز

"Senters" ست مجموعات من العمليات التي يمر بها الأشخاص الذين بينهم علاقات عاطفية ناجحة كانت أولها تحقيق الزوجين لإدراك التشابه بينهما في الشخصية. (إيمان القائد : (1989)، ص:4) وأشارت إجلال سري (1987) أن طبيعة العلاقة بين التوافق الزوجي والشخصية من العوامل التي تؤدي إلى توتر العلاقة الزوجية ، وأن شخصية الزوجة لها دور مهم في تدعيم الاستقرار الأسري أو خلق نوع من التوتر الذي قد يهدد هذه العلاقة ، وتوصلت إلى أن التوافق الزوجي يرتبط ارتباطاً موجباً بمكونات الشخصية السوية لدى كلا من الزوجين .

(أمينة الهيل : (1996)، ص: 16، 40)

## 2. أهمية التوافق الزوجي:

التوافق الزوجي يشكل عنصراً هاماً من عناصر التلاؤم مع البيئة الاجتماعية ويشكل لنا مجتمعنا مستقراً ومتحاباً ومنتزناً تربطه العلاقات الاجتماعية والإنسانية ويسود الانسجام والتناغم والتواصل.

لذا تكمن أهمية التوافق الزوجي عديدة بين الأزواج، قد تصل إلى الطلاق وعدم الشعور بالأمان والخف من إنهيار الأسرة، وفي المقابل فإن ارتفاعه يزيد من قدرة كلا الزوجين على تحمل الضغوط الحياتية ويجتازان الأزمة التي يواجهانها. وتجعلهما أكثر سعادة في الحياة، وأكثر قدرة على

توظيف طاقتهم وقدرتهم على القيام بأعباء الأدوار وإنجاز المهام بأكبر قدر

من الكفاءة (بن عمارة سمية، 2007، ص: 94)

التوافق الزوجي يؤدي لا محالة إلى استقرار الأسرة والتوائم

والانسجام بين الزوجين مما يكون له أثر على أمن الأسرة واستقرارها

وشعورها بالرضا وتنعّمها بالراحة النفسية ما يؤدي إلى الاستقرار باقي أفراد

الأسرة.

بالإضافة إلى أنه تكمن أهميته في توحيد العلاقات بين الأزواج نحو

فهم أسس الحقوق الزوجية والجنسية وكذا المسؤولية المشتركة نحو الأبناء

وبيت الزوجية وما يتضمن ذلك من العناية بالأبناء وتنشئتهم وتقسيم العمل

بين الزوجين وحقوق وواجبات كل منهما

(سعيد حسين عزة، (2000)، ص: 34)

يرى أسامة حمدونة (2003)، أن التوافق الزوجي يشجع الوعي

العائلي عن طريق تثقيف المواطنين ثقافة أسرية واعية ومساعدتهم للقيام

بدور إيجابي في التنشئة الاجتماعية السوية وإبراز الوظائف، الاجتماعية

وإعداد البرامج الإعلامية وتدريب شؤون الأسرة وتكامل العلاقات والتوفيق

بين الحقوق والواجبات وتعميق الفهم وممارسة الآداب الأسرية والإنسانية

وتتمية المثل العليا.

إلا أن الكفافي (1999)، اعتبر أن الأهمية المتوخاة من التوافق الزوجي بمثابة -التشحييم- التعاملات بين الزوجين ويجعلها أكثر ليونة ونعومة، ويجعل أحد الطرفين يتغاضى عن هفوات الآخر ويحسن تفسير تصرفاته وغيرها من الأمور المطلوبة في الحياة الزوجية

إن السيطرة على الخلافات البسيطة والروتينية بين الأزواج بنضج وإيجابية وحساسية متبعين وملتزمين بمبادئ المساواة وبالتالي يخلقون شراكة وطيدة وحميدة متماسكة وهذه هي الغاية من التوافق الزوجي.

(محمد حمدي حجاز، (2002)، ص: 203)

نستنتج أن للتوافق الزوجي أهمية لما فيه من فائدة لتقبل العلاقات الزوجية والتفاعلات المتبادلة بين الزوجين واحترامها والأخذ والعطاء بينهما، كما يشير للحرص واستمرار كما هو ضرورة قصوى للأخذ بالأسرة نحو السعادة و الرضا والاستقرار بعيدا عن الخلافات والنزاعات والصراعات المؤدية لا محالة إلى تفكك وانهايار الأسرة بأكملها.

### 3. العوامل المساعدة لتحقيق التوافق الزوجي:

تتعدد أنماط التوافق الاجتماعية لاسيما وأن التوافق الزوجي أحد أبرز أنماطها، وهو بعبارة أخرى محصلة التفاعل الإيجابي بين قطبي العلاقة الزوجية (الزوج /الزوجة) لاستقرار الحياة الزوجية واستمراريتها، ونجاحه

ليس محددًا بعوامل متعددة كالعوامل الانفعالية، والاقتصادية، وعوامل دينية، وبيئية، وشخصية، وغيرها ( الصمادي، 1995).

وهناك عوامل عديدة للتوافق الزوجي نذكر منها ما يأتي:

### 1.3 الشخصية: تحمل كل شخصية ثقافة المجتمع أو الجماعة التي تربي

فيها، مما قد يوجد اختلافاً فيما بينهما، وقد يوجد نوعاً من الصراع والتوتر حيال المواقف والأحداث التي تمر عليها (الشهيري، 2009)، ص: 21). وسرعة الغضب إلى جانب عدم الاتزان الانفعالي، من السمات المميزة لغير المتوافقين زواجياً.

### 2.3 الأطفال: يمثل الإنجاب أحد العوامل التي تحقق التقارب بين

الزوجين وثبات حياتهم الزوجية. فمجيء طفل بالنسبة للزوجين له أثر بالغ في علاقتهما الزوجية، وعلى توافقهما النفسي والزوجي.

### 3.3 الجنس: لا يوجد بين توافقات الإنسان ما هو أكثر عفوية وعشوائية

من التوافق الجنسي، مع أن هذا المجال من أصعب مجالات التوافق وأدقها، لتداخل العوامل البيولوجية والاجتماعية والنفسية. يمثل القاسم المشترك بين الحب والإشباع، أو النفور والإحباط (صمادي، 2004) إضافة إلى أن الجوانب الجنسية تُشعر الشركاء أن هناك عاطفة في العلاقة

الزوجية، وهي تخلق لدى الشريك شعوراً بأنه لا يزال محبوباً. (الشهيري، (2009)، ص: 23)

**4.3 العاطفة:** بمعنى أن يحس كل منهما نحو الآخر بشعور الحب، والمودة، والتقدير، والاحترام، والارتباط النفسي والعاطفي، كي تؤدي العلاقات الزوجية والأسرية دورها في حياتهما المشتركة. فوجود قدر من العلاقات العاطفية المتبادلة تسمح بتوافر الراحة والطمأنينة بين طرفي الحياة الزوجية، وتدفعها نحو البذل والعطاء، وتساعد على تحقيق استقرارها الأسري والاستمرار في حياتها الزوجية. (سليمان، 2005).

**5.3 التدين والعقيدة:** إن التدين والعقيدة يعد عاملاً مهماً في التوافق الزوجي لأن وجود عامل مشترك بين الزوجين بدرجة متشابهة من الالتزام الديني يعد عاملاً إيجابياً في التوافق الزوجي (جباري، 2003).

**6.3 التكامل:** أن التوازن بين نشاطات الحياة العائلية بحيث تتضمن قضاء الزوجين لأوقات فراغهما معاً، وفي إنجاز الأعمال المنزلية، وممارسة الهوايات المشتركة يلعب دوراً مهماً في الوصول إلى الرضا الزوجي (الشهيري، (2009)، ص: 24).

**7.3 النضج الانفعالي:** يرى علماء النفس أن الشرط الرئيسي لإيجاد التوافق بين الأزواج في علاقتهم الزوجية مرده النضج الانفعالي للزوجين؛

فالناضج انفعالياً لديه نظرة خاصة للحياة قائمة على التوازن ومعرفة جيدة بالحياة الاجتماعية. وبذلك يعد مؤشراً لمستوى تطور إدراكه لذاته وإدراك من حوله بموضوعية، وقادراً على التمييز بين الحقيقة والخداع (العيسوي، 1998).

#### 4. أسباب عدم التوافق الزوجي:

تعد سعادة الأسرة وتماسكها هدفاً يسعى إليه الباحثون في المجالات المختلفة، ويعتبر التوافق الزوجي من الأمور التي تعترض مجرى حياة كل من الزوجين مما يؤثر بالتالي على شخصية أبنائهم، وعلى تكوينهم النفسي والاجتماعي. لذا فقد اهتم الباحثون بدراسة الأسباب الكامنة وراء عدم التوافق الزوجي بين الأزواج، وهذه الأسباب عديدة وتتباين من مجتمع لآخر تبعاً لتباين الثقافات والمفاهيم السائدة، وتبعاً لتقدير مكانة الأسرة. ومن أسباب عدم التوافق الزوجي ما يأتي:

**1.4 توقعات الدور:** يظهر هذا الجانب عندما لا تتفق توقعات الزوج أو الزوجة في أداء الدور داخل الأسرة، فتنشأ حالة عدم رضا نتيجة التعارض بين التوقعات وما يحدث في الواقع، وربما يكون هذا التعارض مصدراً للإحباط أو الصراع في العلاقة الزوجية (الخولي، 1985؛ Henslin, 1980).



**2.4 الوضع المالي والاقتصادي:** إن أحد العوامل الأساسية المؤثرة في التوافق الزوجي، هو عدم القدرة على تلبية المتطلبات الاقتصادية الأساسية، وبالتالي فإن مثل هذا العامل غالباً ما يكون سبباً في تفكك الأسرة في حين أنه من الطبيعي أن يكون الدخل العالي وثبات الوظيفة من أسباب نجاح الزواج؛ فالأزواج ذوي الدخل المرتفع يستمر زواجهم فترة زمنية طويلة ذلك لأنهم لا يواجهون مشكلات في إنفاق المال إذا كان قليل (Ansari, 2003).

**3.4 الزواج غير الناضج (الزواج المبكر):** حيث يتصف الواقعون في هذا الزواج بمحاولة إثبات دواتهم، والتمسك بآرائهم، إضافة إلى عدم خبرتهم بأمور الحياة. مما يزيد في اتساع هوة الخلاف بين الزوجين نظراً لعدم إدراك مسؤولية الزواج والحقوق الزوجية، إلى جانب الدور الزوجي والوالدي.

**4.4 الخلفية الأسرية غير السعيدة:** إن لنشأة فردية الطفل وتطورها في الوسط الأسري الذي صدر عنه، تأثيراً كبيراً في إمكانات تكيفه مع وسطه الاجتماعي عامة ومع قرينته في الزواج خاصة (كتابي، 1997).

**5.4 الخروج بالخلافات الزوجية عن إطار العلاقة الزوجية:** كالآباء والأمهات والأهل والجيران أومن هم في سواهم، مما يسمح بتدخل الآراء الخارجية في الحياة الزوجية. ولا يعني حدوث هذا الأمر في جميع الأحوال. فقد تكون العلاقة بين الزوجين والأهل على درجة من النضج والرقي يتخللها

الاحترام المتبادل والمشاعر الطيبة، ويكون فيها الأهل عوناً لأبنائهم في تقوية روابط المحبة بين الزوجين (جبارة، 1986؛ الصمادي و مخادمة، 2004).

**6.4 الاختيار الزوجي الخاطئ:** يبدو أن هذا العامل من سوء التوافق يظهر في نقص المعرفة الكافية بالقرين، نتيجة الاستعجال والتسرع في الاختيار، أو الوقوع تحت تأثير العاطفة، أو على أساس الجاذبية الجنسية أو الجمالية. وقد لا يخلو هذا الزواج من اغتنام فرصة قد لا تعوض (زهران، 1978).

**7.4 الجوانب الثقافية والاجتماعية:** إن العلاقة الزوجية تتأثر بخبرات الزوجين السابقة وبالقيم والعادات الثقافية للمجتمع الذي ترعرعا فيه، فالزواج من فرد مختلف من حيث الطبقة الاجتماعية، أو من حيث العقيدة، أو من أسر فيها طلاق أو خلافات، قد يواجه مخاطرة أكبر بحيث يمكن التنبؤ بمولد صراع بين الزوجين إذا كان أحدهم ينتمي إلى بيئة حضرية متطورة تحكمها أفكار متحررة وعادات وآراء طليقة، والآخر ينتمي إلى بيئة ريفية تحكمها القيم الدينية والاتجاهات المحافظة. فالتشابه في الخلفية الثقافية التي يحملها كل من الزوج والزوجة من الممكن أن تنقل إلى الحياة الزوجية،

وقد تؤدي إلى التوافق والتجانس، أو تؤدي إلى الصراعات والخلافات (مؤمن، 2004).

### 5. التوافق الزوجي للمرأة العاملة:

تعمل الفتاة دائما بأي دافع كان للمساهمة في انتعاش الأسرة وازدهار المجتمع ولإثبات ذاتها أحيانا، ويعتبر عملها محطة ضرورية للمواصلة الحياة والتوافق معها، غير أن بزواجها وإنجاب أولاد يصبح العمل في حياتها محل أنظار الكثيرين أولهم زوجها.

نلاحظ أن هناك اتجاهات حول العلاقة التي ترتبط العاملة بتوافقها الزوجي واستقرار أسرتها، ونحن مجبرين على الإجابة عن التساؤل التالي:

هل عمل الزوجة يكون مصدرا لسوء توافقها الزوجي؟

من هنا نرى أنه قد انبثق اتجاهان حول مسألة عملها وهما:

#### 1.5 الاتجاه الأول: يلاحظ فيه ترحيب الأزواج وباقي أفراد الأسرة بعمل

الأم، ويعتبرونه مصدرا هاما وأساسيا للزيادة الدخل ورفع مستوى المعيشة فيها، وتؤكد معظم الأسر أنه ليس هناك دليلا واضح عن الأثر السيئ لعمل الزوجة الام على الأسرة عموما.

(سمية بن عمارة، 2007، ص: 103).

كما أن برتيك يذكر في هذا الشأن أن عمل الزوجة في ظل الحياة

الزوجية أعطاها وميزها بثلاث أدوار في آن واحد وهي:

1. دور الزوجة الأم: وهو دور تقليدي فعالها يحدد بمنزلها وأسرتها ومن

مزاياه الأمن وحق المساندة والاحترام كزوجة والطاعة كأم، وتمارس

بعض السلطة.

2. دور الرفيق: ومن مظاهره الأساسية أن تجد الزوجة من الوقت أمامها

للمشاركة بنجاح زوجها وحصولها على استجابات رومانتيكية وعاطفية

كبيرة.

3. دور الشريك: وهو أكثر وضوحا في الأسر التي يكون فيها الزوج

والزوجة على مستوى عال من التعليم وتقبل المسؤوليات متساوية مع

الرجل (نخبة من المؤلفين 2004، ص: 113) نلاحظ أن عمل الزوجة

يساعد في إحداث التوافق الزوجي والسعادة الزوجية.

فمثلا أثبتت دراسة (بسيت أحمد، 2004) أن الوضع الوظيفي

والمهني للزوجة يعتبر عاملا مهما ورئيسيا في صحة الرجل وخاصة فيما

يتعلق بصحته النفسية وتوافقه الزوجي.

بالإضافة إلى أن عمل الزوجة يخفف من حدة التبعية للرجل ونقص مسؤولياته وتكامل الأسرة نتيجة التعاون ومشاركة بين الرجل والمرأة في المساهمة في كل مجالات الحياة العائلية

(أحمد يحي عبد الحميد، 1998، ص: 100).

كما يرى بعض الأزواج أن عمل الزوجة سببه أمر مادي محض وهو السبب الرئيسي الذي يدفع الزوجات إلى الالتحاق بالعمل ويبرز أزواجهن أنه لا يؤثر على التوافق الزوجي بحكم أن:

- المرأة العاملة قادرة على تحمل المسؤولية ومواجهة الصعاب.
- المرأة العاملة أقدر على مساعدة الزوج والإنفاق على الأسرة.
- إن عمل الزوجة يساعد على رفع مستوى معيشة الأسرة.
- عمل الزوجة ضمان لمستقبل الأسرة والأولاد.

نستنتج في النهاية أن عمل الزوجة حسب هذا الاتجاه يعزز التوافق الزوجي ويدفعه نحو القبول والنجاح وكما يساعد على إبراز الأدوار داخل الأسرة ، وفهم التوقعات بإيجابية الخلاقة.

## 2.5 الاتجاه الثاني : ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن عمل الزوجة هو

السبب الرئيسي لفشل التوافق الزوجي.

فخروج المرأة للعمل خلق لها علاقات بالمؤسسات اجتماعية وزادت

ثقافتها المهنية والتربوية ، إلا أنه خلق لها متاعب نفسية ناجمة عن قيامها

بدورين أساسيين كربة للأسرة وامرأة عاملة ، مما أثر على توافقها الزوجي.

(سمية بن عمارة، 2007، ص: 105) .

وتجدر الإشارة أن عمل الزوجة ألقى على عاتقها أدوارًا إضافية كما

أصبحت الزوجة الأم مرغمة في العصر الحاضر بفعل الضغوط الاجتماعية

على القيام بأدوار إضافية ، وقد تتجه بعض النساء إلى تناسي هذه

الضغوط والانصراف إلى حياتها الأسرية وحدها ، وقد يعتبرها البعض

الأخر حافزًا للتخلص من التبعية التخلي على أدوار الزواج والأمومة

والإقبال كلية على العمل ، لذا "ينتاب المرأة مزيجًا من الانفعالات

المتناقضة والصراعات فيما يتعلق بالأدوار الخارجية ، لذا أصبحت

الخلافت الزوجية والصراعات أمرا لا مفر منه يتلو فترات التوافق وإعادة

التنظيم (عبد القادر القصير، ص: 214)

بالإضافة إلى عدم ترحيب بعض الأزواج بفكرة عمل الزوجة وكانت

الأسباب تكمن وراء رغبة في التفرغ لرعاية الزوج والمنزل والأولاد.

كما أن العلاقات الأسرية في أسر الزوجات العاملات تتأثر بعمق كالصراع الظاهر والمستمر بين الزوجين على السيادة ، والميزانية والادخار ومعاملة الأطفال والصلة النسق القرابي ، مما يؤثر على التوافق الزوجي للأسرة ويعرضها للانهايار (سناء الخولي: 1984 ص: 306)

يضيف أحمد يحي عبد الحميد أن مستوى التوافق الزوجي ينخفض نتيجة مجموعة من الضغوط الداخلية والتي قد تؤدي إلى تفكك الأسرة ومن بينها عمل الزوجة والصراعات الناتجة عنه ، كما أن العمل يؤثر على توتر الجو الأسرة وانتشار القلق خاصة في حالة عدم رضا الزوج عن عمل المرأة في ظل وجود الأطفال يحتاجون للرعاية (الجوهري، 1998، ص: 101)

يلاحظ أن التوافق الزوجي يتأثر بعمل الزوجة بحكم الضغوط التي تعانيها العاملة جراء تعدد أدوارها وثقل مسؤولياتها مما ينعكس سلبا على الأسرة وسعادتها وتنشئة الأطفال والتوافق الزوجي عموما ، وهذا بناءً على ما تؤكدته الكثير من الدراسات عن الأثر السلبي لصراع الأدوار للزوجات العاملات على استقرار الأسرة وقيامها بواجباتها نحو أفرادها على أكمل وجه وبشكل صحيح وسليم.

عموما فإنه ينظر إلى عمل الزوجة في ظل وجود أسرة ترعاها وأطفال تشرف على تنشئتهم ، وزوج له حقوق وواجبات نظرة واحدة تكاملية

شاملة ، فلا يأخذ بالعمل هو السبب في سوء توافقها الزوجي بل أن سوء  
تسيير المرأة لوقتها وأعمالها وجهلها معرفة وإدراك جميع مسؤولياتها وحسن  
تصرف لبلوغ السبيل وإنجاح الزواج وتحقيق التوافق الزوجي.



# الجانب التطبيقي

# الفصل الخامس

## الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة ومواصفاتها
4. أدوات القياس
5. أساليب التحليل الإحصائي

## تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي للدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تتحقق الأهداف التي تسعى إليها.

وهذا الفصل سيتناول توصيفاً شاملاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة، إذ يتضمن المنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة وفقاً لشروط وخصائص فرضتها طبيعة الموضوع، وكذلك أدوات القياس المستخدمة لجمع البيانات، طريقة إعدادها وبنائها والإجراءات المستخدمة في عملية التقنين، ومدى صدقها وثباتها.

## 1. منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه : "عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.

(Mourice Angers (1996),p:58)

فهو الذي ينيّر طريق الباحث، ويساعده في ضبط أبعاد وأسئلة وفروض البحث.

(Jean-Clude Com bessie (1996), p:09)

يعد المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة.

وبما أن الدراسة الوصفية تعرف بأنها تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو مجموعة من الناس، وتصف كمًا أو كيفًا الظواهر المختلفة بالصورة التي هي عليها في المجتمع للتعرف على تركيبتها وخصائصها، كما تعنى بحصر العوامل المؤثرة في الظاهرة، وتوضح مجموعة الارتباطات المحتملة بين الظواهر، وهذا يتطلب قدرًا كبيرًا من المعلومات التي تدور حول مشكلة موضوع البحث ويحدث هذا من خلال الدراسات الاستطلاعية أو الكشفية.

(غريب (1995)، ص: 43)

ونظراً لطبيعة وأهداف الدراسة، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية، ومن ثمة الوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة.

## 2. مجتمع الدراسة

يعرف بأنه : " جميع أفراد المجتمع الذي يسعى الباحث إلى إجراء الدراسة عليه.

(عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي (2011)، ص: 23)

وبناءً عليه فإن مجتمع الدراسة هو المجتمع الأصلي الذي تم سحب عينة البحث منه، ويشمل مجتمع الدراسة جميع الممرضات المتزوجات العاملات فعلياً بالقطاع الصحي لولاية ورقلة في الفترة الممتدة من جوان 2017 إلى غاية جانفي 2018، والذين لديهم أطفال.

## 3. عينة الدراسة ومواصفاتها

العينة الجيدة هي التي تمثل مجتمع الدراسة أفضل تمثيل، وذلك لأنه كلما كانت العينة قريبة الشبه بالمجتمع، أمكن للباحث تعميم النتائج التي يتحصل عليها من دراسته أو بحثه.

(الثقفي ، (2012)، ص: 71)

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية، بناء على أهداف البحث، حدد مجتمعها الأصلي في جميع الممرضات المتزوجات العاملات بالمؤسسات العمومية الإستشفائية المتواجدة على مستوى تراب ولاية ورقلة والتي تتضمن: (4) مؤسسات عمومية إستشفائية، (2) مؤسسات استشفائية متخصصة، (12) مؤسسة عمومية للصحة الجوارية وقد بلغ عددهن الإجمالي بـ (589) ممرضة متزوجة وذلك وفقاً لإحصائيات مديرية الصحة والسكان لسنة (2017) (انظر الملحق رقم (01)). ونظراً لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة لعدة اعتبارات منها عدم تواجد الممرضات في العمل أثناء تطبيق الأدوات لأسباب مرضية، عطلة أمومة،... وكذلك لضيق الوقت والجهد والتكلفة، قامت الباحثة بتحديد الحد الأدنى لعينة الدراسة باستخدام مدخل رابطة التربية الأمريكية وفق المعادلة التالية:

$$size = \frac{x^2 np (1 - p)}{d^2(n - 1) + x^2 p(1 - p)}$$

(Bartlett, et all. (2001), p: 43-50)

حيث:

1. **Size** : حجم العينة المطلوبة

2.  **$x^2$**  : قيمة كاف مربع الجدولة عند درجة حرية واحدة، ومستوى الثقة

المرغوب (*Desired Confidence Level*) اعتبر كيرجيسي

ومورجان هذا المستوى مساويا 0.05 ، وبالتالي فان قيمة كا

الجدولية تصبح ( $x^2 = 3.841$ )

3. **n** : حجم المجتمع

4. **p** : نسبة المجتمع (*population proportion*)، واقترح كيرجيسي

ومورجان أن تساوي ( $p = 0.50$ ).

5. **d** : درجة الدقة المرغوبة (*degree of accuracy*)، واقترح

كيرجيسي ومورجان أن تساوي ( $d = 0.05$ ).

وباستخدام المعادلة السابقة نجد أن حجم العينة يوضحه الجدول التالي:

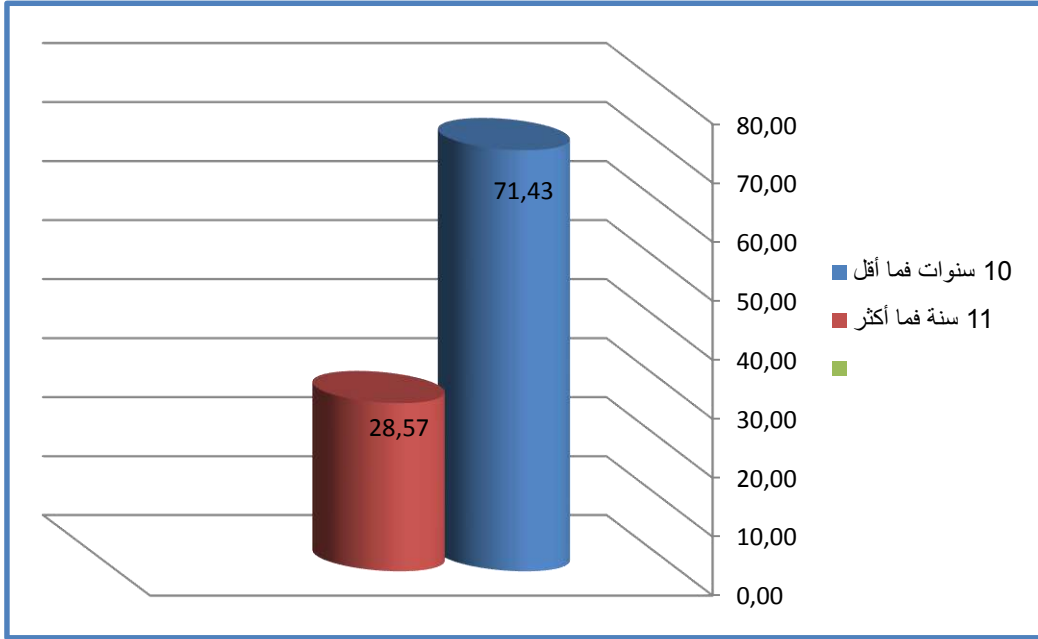
جدول رقم (02) تحديد الحجم الأدنى لعينة الدراسة

حجم المجتمع	نسبة المجتمع	مستوى الدلالة	كا <sup>2</sup>	الحجم الأدنى
(n)	(p)	(d)	(x <sup>2</sup> )	للعينة (Size)
589	0.50	0.05	3.841	233

وللحصول على العينة المطلوبة قامت الباحثة بتوزيع عدد أكبر من الاستبيانات (450) تم استرجاع منها (324) استبانة بنسبة (55.08%)، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية الخاصة بالقيم المفقودة والقيم الشاذة تم حذف (79) استبانة لعدم صلاحيتها لتصبح عدد الاستبيانات النهائية التي خضعت للتحليل الإحصائي (245) استبانة بنسبة (41.59%) وهي تفوق الحد الأدنى المطلوب والذي يقدر بـ (233) وفق للمعادلة السابقة الذكر.



## 1.3 وصف عينة الدراسة من حيث مدة الزواج:

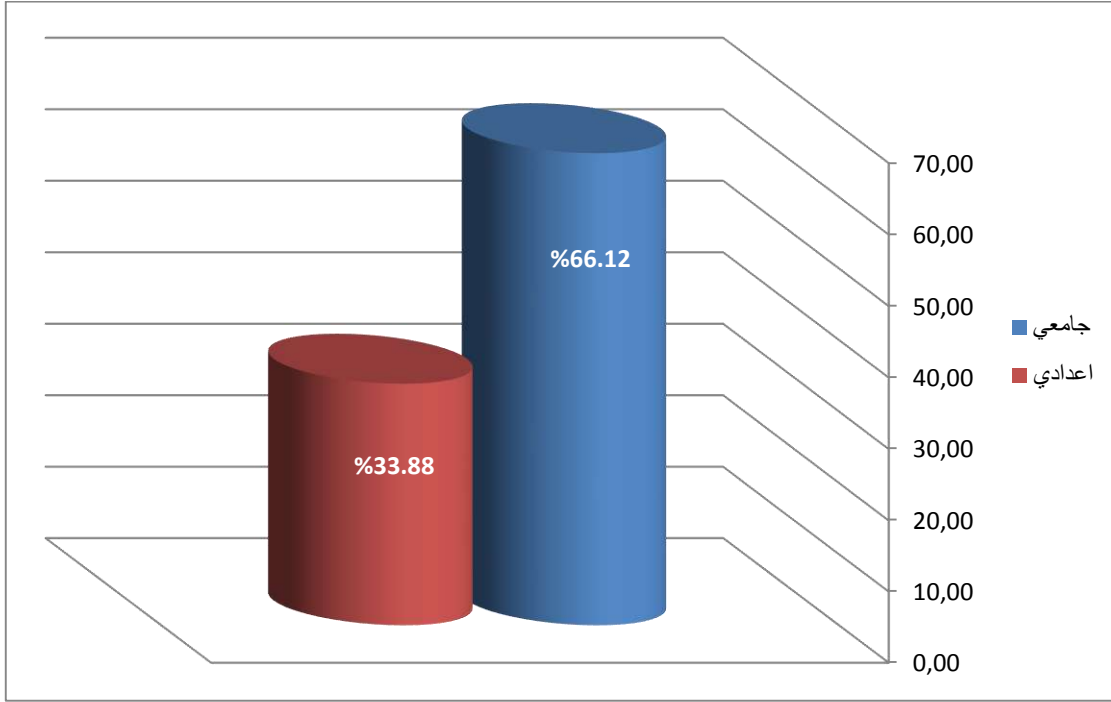


الشكل رقم (07) يصف عينة الدراسة من حيث مدة الزواج

(أنظر للملحق رقم (02))

نلاحظ من خلال الشكل رقم (07) أن أفراد عينة الدراسة توزعوا وفقاً لمتغير مدة الزواج حيث أن الذين مدة زواجهم أقل من 10 سنوات بنسبة (71.43%) يليهم الذين مدة زواجهم من 11 سنة فما أكثر بنسبة (28.57%).

## 2.3 وصف عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي:

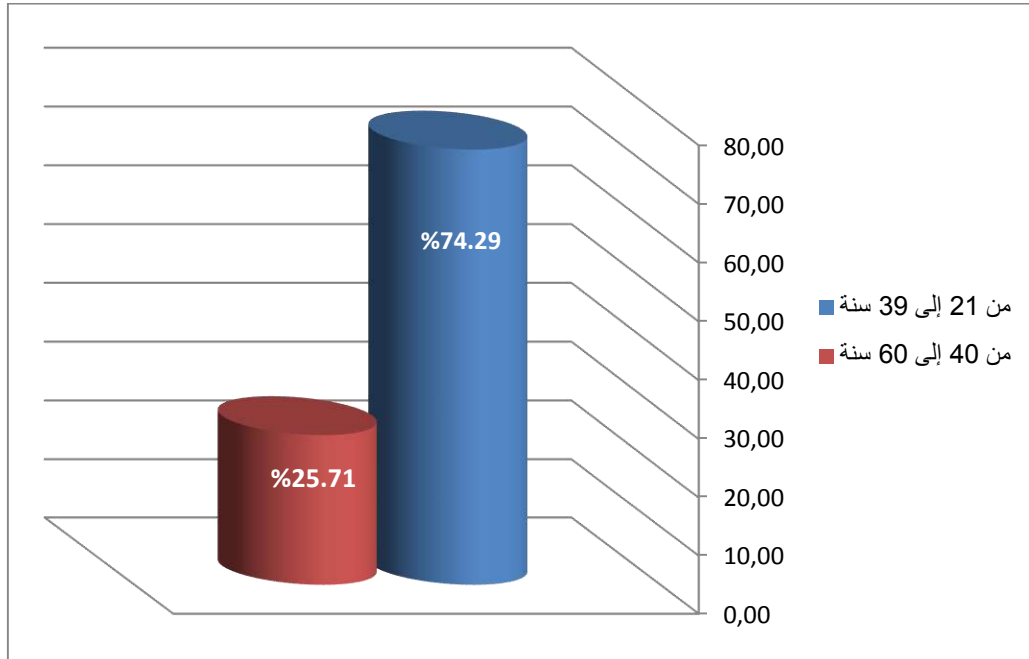


الشكل رقم (08) يصف عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي

(أنظر للملحق رقم (02))

نلاحظ من خلال الشكل رقم (08) أن عدد الممرضات المتزوجات الذين لديهم مستوى تعليمي جامعي المقدر بـ (162) وبنسبة مئوية (66.12%) أكبر من عدد الممرضات المتزوجات الذين لديهم مستوى تعليمي إعدادي والذي قدر بـ (83) وبنسبة مئوية (33.88%).

## 3.3 وصف عينة الدراسة من حيث السن:

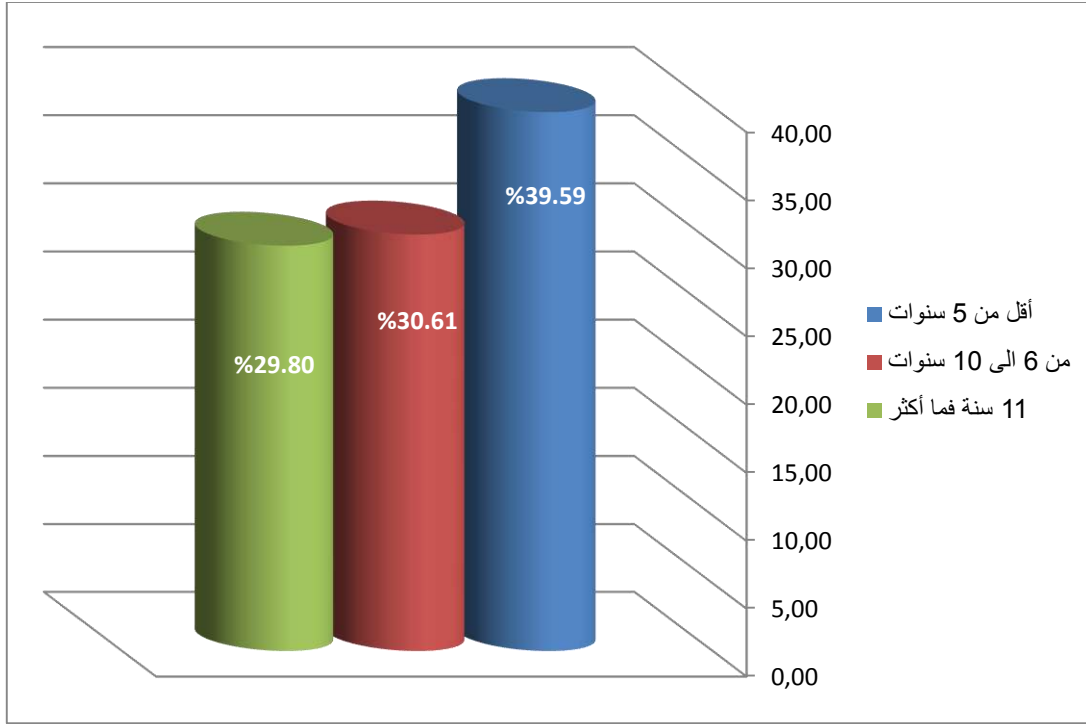


الشكل رقم (09) يصف عينة الدراسة من حيث السن

## (أنظر للملحق رقم (02))

نلاحظ من خلال الشكل رقم (09) أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئات العمرية [21 - 39] ، حيث بلغت نسبتهم (74.29%)، في حين أن أدنى نسبة من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية [40 - 60]، إذ بلغت نسبتهم (25.71%). وهذا التنوع في أعمار الممرضات، يساعد للتعرف على آراءهم المختلفة بما يحملونه من خبرات متباينة نحو تحديد الضغوط التي يتعرضون لها في عملهم وعلاقتها بالتوافقهم الزوجي.

## 4.3 وصف عينة الدراسة من حيث الأقدمية:

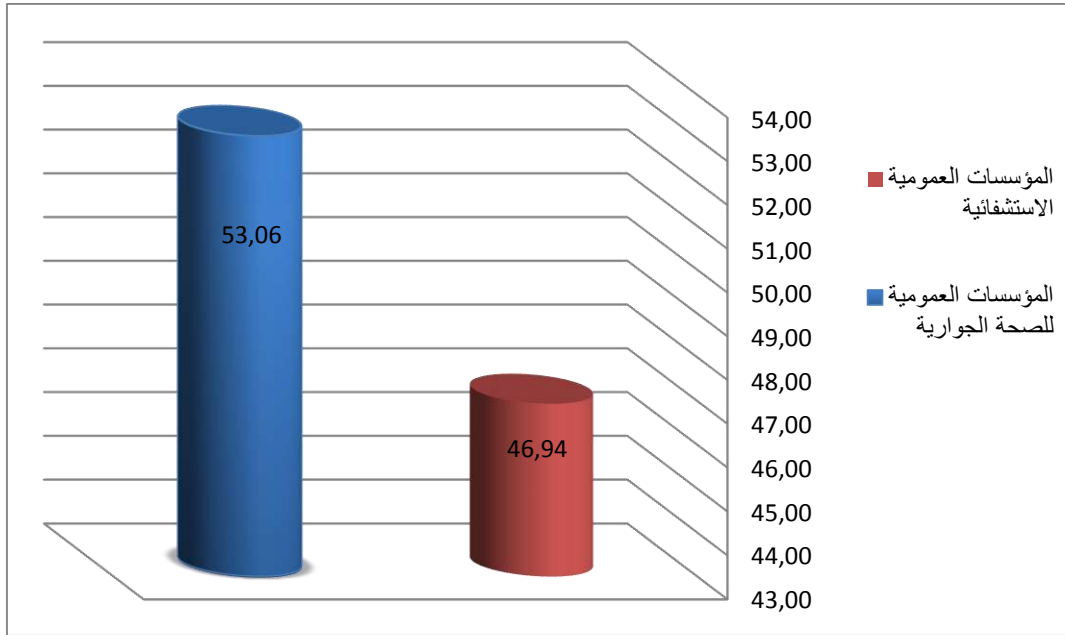


الشكل رقم (10) يصف عينة الدراسة من الأقدمية

(أنظر للملحق رقم (02))

نلاحظ من خلال الشكل رقم (10) أن الممرضات المتزوجات جاءت سنوات خبرتهم متقاربة فنجد أن الذين لديهم تتراوح سنوات الأقدمية من 5 سنوات فما أقل بنسبة (39.59%)، تليها الذين تتراوح سنوات خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات بنسبة (30.61%)، وأخيرا الذين لديهم خبرة من 11 سنة فما أكثر بنسبة (29.80%).

## 5.3 وصف عينة الدراسة من حيث مؤسسة العمل:



الشكل رقم (11) يصف عينة الدراسة من حيث مؤسسة العمل

(أنظر للملحق رقم (02))

نلاحظ من خلال الشكل رقم (11) أن عدد الممرضات المتزوجات

العاملات في المؤسسات العمومية الإستشفائية المقدر بـ (115) وبنسبة

مئوية (46.94%) أقل من عدد الممرضات المتزوجات العاملات

بالمؤسسات عمومية للصحة الجوارية والذي قدر بـ (130) وبنسبة مئوية

(53.06%).

## 4. أدوات القياس:

تعرف أداة الدراسة بأنها الوسيلة التي تجمع بها المعلومات والبيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة وهي متعددة وقد تكون استبانة أو مقابلة شخصية أو ملاحظة مباشرة أو اختبارات مقننة... ( الدليل الإرشادي لكتابة الرسائل العلمية 2009 )

واشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول :** عبارة عن البيانات الشخصية ( السن، عدد الأولاد، مدة الزواج، المستوى التعليمي، مؤسسة العمل، نظام العمل، الإقدمية).

- **القسم الثاني :** عبارة عن:

1. مقياس الضغوط المهنية لـ KARASEK

2. استبيان التوافق الزوجي من إعداد الباحثة

## 1.4 مقياس الضغوط المهنية - Karasek -

(1) **وصف المقياس:** هو اختبار عملي بالدرجة الأولى و سهل التطبيق

خاص بالعينات الكبيرة الحجم يتألف من ورقة وقلم، يعتمد على

القراءة البصرية و يتكون Karasek من أربعة مؤشرات موضحة في

الجدول أدناه:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع البنود حسب المؤشرات

عدد البنود	أرقام البنود	الأبعاد	
09	9.8.7.(6).5.4.3.(2).1	المواقف الخاصة باتخاذ القرارات	01
09	18.17.16.15.14.(13).12.11.10	المتطلبات النفسية	02
08	26.25.24.23.22.21.20.19	الدعم الاجتماعي	03
06	32.31.30.29.(28).(27)	الاعتراف في العمل	04
32	مجموع بنود المقياس		

❖ البنود التي داخل القوس (-) هي البنود السالبة (العكسية)

#### 1.1.4 العامل الأول: المواقف الخاصة باتخاذ القرارات

##### (La Latitude décisionnelle)

يأخذ في عين الاعتبار وفي نفس الوقت الاستقلالية في اتخاذ القرار و استخدام

المهارات

##### 1.1.1.4 بعد الاستقلالية في اتخاذ القرار (L'autonomie décisionnelle)

الاستقلالية في اتخاذ القرار، هي إمكانية اختيار العامل لكيفية القيام

بعمله، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عمله. ويتكون هذا البعد

من 3 بنود.

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الاستقلالية في اتخاذ القرار} = 4 \times [4\text{س} + (5\text{س} - 6\text{س}) + 8\text{س}]$$

#### 2.1.1.4 بعد استخدام المهارات (L'utilisation des compétences)

هي قدرة العامل على استخدام المهارات الخاصة به وتطوير مهارات جديدة. ويتكون هذا البعد من 6 بنود.

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{استخدام المهارات} = 2 \times [1\text{س} + (5\text{س} - 2\text{س}) + 3\text{س} + 5\text{س} + 7\text{س} + 9\text{س}]$$

ويتم حساب نتيجة العامل الأول المواقف الخاصة باتخاذ القرارات وفق المعادلة التالية:

المواقف الخاصة باتخاذ القرارات =

نتيجة الاستقلالية في اتخاذ القرار + نتيجة استخدام المهارات

وتبلغ عتبة اتخاذ القرار 70 (72 في الولايات المتحدة الأمريكية).

#### 2.1.4 العامل الثاني: المتطلبات النفسية (La demande psychologique)

هي العبء النفسي المرتبط بتنفيذ المهام، وكمية و تعقد المهام، والمهام غير المتوقعة، و إرغمت الوقت، وانقطاع المطالب المتناقضة. ويتكون هذا البعد من 9 بنود.



ويتم حساب درجة العامل باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{المتطلبات النفسية} = \text{س}10 + \text{س}11 + \text{س}12 + (5 - \text{س}13) + \text{س}14 + \text{س}15 + \text{س}16 + \text{س}17 + \text{س}18$$

#### 3.1.4 العامل الثالث : الدعم الاجتماعي (Le Soutien social)

ويحتوى هذا العامل على 08 بنود، وتشمل كل الجوانب المتصلة

بالدعم الاجتماعي والعاطفي، والعلاقات الانفعالية مع الرؤساء والزملاء.

##### 1.3.1.4 بعد الدعم الاجتماعي من المسؤولين أو الرؤساء

#### (Soutien social de la part de la hiérarchie)

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الدعم الاجتماعي من القيادة العليا} = \text{س}19 + \text{س}20 + \text{س}21 + \text{س}22$$

يتم احتساب النتيجة على 16، وتبلغ عتبة اتخاذ 8

##### 2.3.1.4 بعد الدعم الاجتماعي من الزملاء

#### (Soutien social de la part des collègues)

ويتم حساب درجة البعد باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الدعم الاجتماعي من الزملاء} = \text{س}23 + \text{س}24 + \text{س}25 + \text{س}26$$

يتم احتساب النتيجة على 16، العتبة في 8

ويتم حساب نتيجة العامل الثالث الدعم الاجتماعي وفق المعادلة التالية:

$$\text{الدعم الاجتماعي} = \text{الدعم الاجتماعي من الزملاء} + \text{القيادة العليا}$$

#### 4.1.4 العامل الرابع : الاعتراف في العمل (Reconnaissance)

ويتم حساب درجة العامل باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{الاعتراف في العمل} = (5 - 27 \text{س}) + (5 - 28 \text{س}) + 29 \text{س} + 30 \text{س} + 31 \text{س} = 32 \text{س}$$

يتم احتساب النتيجة على 24، العتبة في 15 (اجتهادًا من الباحثة).

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الرباعي لقياس استجابات عينة

الدراسة لفقرات المقياس كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم (04) يوضح تقديرات بدائل الإجابة على مقياس الضغوط المهنية

موافق جدًا	موافق	معارض	معارض جدًا
4	3	2	1

7. أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات بالنسبة لعامل

المواقف الخاصة باتخاذ القرار هي : 70 درجة .

8. أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات في عامل المتطلبات

النفسية هي: 21 درجة.

9. أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات في عامل الدعم

الاجتماعي هي: 24 درجة.

10. أعلى درجة يمكن أن تتحصل عليها الممرضات في عامل

الاعتراف في العمل هي: 24 وقد حددت الباحثة المتوسط المرجح

لهذا العامل وقدر بـ 15 درجة

فيكون العامل في حالة ضغط عال إذا ما تحصل على أقل من 70

درجة في مؤشر المواقف الخاصة باتخاذ القرارات و أكثر من 21 درجة

في مؤشر المتطلبات النفسية، وأقل من 24 درجة في مؤشر الدعم

الاجتماعي، و 15 درجة فما أقل في مؤشر الاعتراف في العمل.

**(2) إجراءات التقنين:**

**1.2 الحصول على الاختبار**

حصات الباحثة على النسخة الفرنسية المقننة للاختبار «Karasek» لقياس الضغوط المهنية من الموقع الرسمي لمركز تقييم الظروف النفسية الاجتماعية في العمل استبيان محتوى العمل .JCQ.(Job.Content.Questionary)

JCQ center. (<http://www.jcqcenter.org/>)

وقامت الباحثة بترجمة الاختبار، الجزء النظري للاختبار، التعليمات وطريقة التصحيح وعموميات حول تفسير المؤشرات بالرجوع إلى المعايير الموجودة والمتطابقة.

ثم قامت الباحثة بتصميم ورقة إجابة الاختبار حسب المعلومات والمتغيرات التي تحتاجها، كما قامت بتحديد بدائل الإجابة من البداية لتسهيل عملية التفرغ فيما بعد.

## 2.2 ترجمة الاختبار

بعد الإطلاع على المصادر والأدبيات ذات العلاقة، وكذلك الإطلاع على مواد المقياس، قامت الباحثة بالخطوات والإجراءات الخاصة بترجمة مقياس البحث، مع الحفاظ على معنى ومفهوم الفقرات وفق المعايير الدولية الخاصة بترجمة المقاييس والاختبارات والأدوات النفسية، وتعريفها وتحليل فقراتها وتقنيها، كما يلي:

- (صدق الترجمة): بعد الإطلاع على النسخ الأصلية والمقننة لمواد أداة البحث باللغة الانجليزية واللغة الفرنسية، لاسيما تعليمات وتوجيهات المقياس، فقد أتبعت الباحثة المعايير الدولية الخاصة بالترجمة، للوصول إلى ترجمة ميسرة وأقل تعقيداً وصعوبة بما يتلاءم البيئة الجزائرية لتكون أساساً تستند عليه في الخطوات اللاحقة، إذ أن ترجمة الاختبار تعد واحدة من أولى المعضلات التي تواجه أي باحث في مدى صدق الترجمة التي يقوم بها عند نقل هذا الاختبار أو غيره من ثقافة إلى ثقافة أخرى.

(Butcher et al., 1996, p.4).

- قامت الباحثة بترجمة عوامل وبنود اختبار «Karasek» من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية بنفسها مراعية في ذلك معنى ومفهوم الفقرات (انظر للملحق رقم (04)) ثم تم عرضها على بعض من الأساتذة المختصين في اللغة الفرنسية للتصحيح و القراءة (انظر الملحق رقم (05))، إذ عمل كل مترجم بصورة مستقلة عن الآخر، ومن ثم تم توحيد الترجمتين للخروج بترجمة موحدة ومركّبة، وعرضت الترجمة العربية الموحدة والمركّبة بصورتها الأولية على متخصصين في اللغة العربية لغرض تقويمها لغويًا ونحويًا. وأخيرا تم عرض

الاختبار على بعض الأساتذة المتخصصين والذين لديهم خبرة في علم النفس عامة و علم النفس العمل و التنظيم خاصة لتحكيم (انظر للملحق رقم (05)).

- وبعد إجراء التنقيحات العربية تم عرض الفقرات باللغة العربية إلى مترجمين آخرين (غير الذين تم ذكرهم آنفاً) وممن لديهم خبرة وخلفية لا بأس بها في علم النفس أيضاً، لغرض إعادة ترجمة الأداة من جديد من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية (ترجمة عكسية - Back-translation)، ومن ثم تم توحيد التراجم للخروج بنسخة موحدة ومركّبة.

- ثم تمت مقابلة النسخة الفرنسية المعاد ترجمتها عكسياً مع النسخة الأصلية للمقياس لمعرفة مدى صدق الترجمة، وتم تكرار العملية بأكملها إلى أن تم الحكم من المترجمين كلهم على أن الترجمة متماثلة من حيث المحتوى والمعنى، وبعد ذلك قوبلت كلا الترجمتين، وتبين أن الترجمة العربية الموحدة التي توصلت إليها الباحثة بصورتها الأولية كانت صادقة ماعدا بعض الكلمات القليلة، التي عدلت وترجمت أصلاً بما يتناسب ومعناها الحقيقي - مع المحافظة على بعدها النفسي - وملاءمتها مع المجتمع الجزائري وتجنبت

الباحثة الترجمة الحرفية لها، وبذلك تحققت ترجمة المقياس وبالتالي

صدق الترجمة.

### (3) الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية - Karasek -

**1.3 الصدق:** مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه.

(عبد الحفيظ مقدم، (1993)، ص: 146)

ولقد تم حساب صدق الأدوات بأكثر من طريقة :

#### 1.1.3 الصدق الظاهري :

ويعرف أيضا بصدق المحكمين ويعتبر من أبسط أنواع الصدق، إذ

يتم فيه الحكم على أداة القياس من خلال مظهرها وعنوانها وتفحص

اتساق عباراتها مع العنوان.

(عبد الحفيظ سعيد مقدم، (2011)، ص: 11)

تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة وفق إجراءات التقنين التي

قامت الباحثة بعرضها سابقًا، وعليه تم إجراء التعديلات اللفظية بالشكل

المطلوب وتم إعداد الأداة في حلتها النهائية وأُعدمت في الدراسة الأساسية.

( أنظر: الملحق رقم (07)).

## 2.1.3 الصدق البنائي:

قامت الباحثة بعد التصميم النهائي لأداة الدراسة وبعد التأكد من صدقها الظاهري بتطبيقها على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (80) ممرضة متزوجة، للتحقق من مدى الاتساق والتجانس الداخلي للأداة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الأبعاد بالبنود الممثلة له، وعلاقة البنود بالدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson.Correlation) كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (05) يوضح علاقة أبعاد مقياس الضغوط المهنية - KARASEK -

بالدرجة الكلية

معامل الارتباط		الأبعاد	
0.529**	0.364**	الاستقلالية في اتخاذ القرار	01 المواقف الخاصة باتخاذ القرارات
	0.556**	استخدام المهارات	
0.333**			02 المتطلبات النفسية
0.699**	0.598**	دعم الرؤساء	03 الدعم الاجتماعي
	0.514**	دعم الزملاء	
0.536**			04 الاعتراف في العمل

\*\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(انظر للمحلق رقم (08))



يتضح من الجدول رقم (05) أن كل معاملات الارتباط بين أبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية دالة عند مستوى 0.01 ، وهذا دليل على وجود اتساق والتجانس الداخلي في المقياس.

### الجدول رقم (06) يوضح علاقة أبعاد مقياس الضغوط المهنية

- Karasek - بالبند الممثلة له

معامل الارتباط	رقم البند	البعد	
0.646**	4	الاستقلالية في اتخاذ القرار	المواقف الخاصة باتخاذ القرارات
0.607**	6		
0.615**	8		
0.399**	1	استخدام المهارات	
0.162*	2		
0.658**	3		
0.559**	5		
0.639**	7		
0.683**	9		
0.465**	10		المتطلبات النفسية
0.671**	11		
0.636**	12		
0.374**	13		
0.464**	14		
0.570**	15		
0.267**	16		
0.456**	17		
0.383**	18		
0.868**	19	دعم المسؤول	الدعم الاجتماعي
0.860**	20		
0.895**	21		

0.888**	22	دعم الزملاء
0.774**	23	
0.778**	24	
0.807**	25	
0.861**	26	
0.485**	27	الاعتراف في العمل
0.126	28	
0.493**	29	
0.686**	30	
0.754**	31	
0.785**	32	

\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

\*\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(الملحق رقم (09))

يتضح من الجدول رقم (06) أن كل معاملات الارتباط بين أبعاد

مقياس الضغوط المهنية و البنود الممثلة له دالة عند مستوى 0.01 ما عدا

الفقرة رقم (28) والتي كانت غير مرتبطة مع بعدها (محورها) ارتباطاً دال

إحصائياً ولكن الباحثة رأت عدم حذفها خاصة وأنها تتمتع بصدق محتوى

من قبل المحكمين وصدق تمييزي دال إحصائياً عند مستوى 0.01 .

الجدول رقم (07) يوضح علاقة البنود بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم البند	البعد	
0.403**	4	الاستقلالية في اتخاذ القرار	المواقف الخاصة باتخاذ القرارات
0.171*	6		
0.474**	8		
0.340**	1	استخدام المهارات	
0.258**	2		
0.375**	3		
0.423**	5		
0.314**	7		
0.504**	9		
0.348**	10		
0.276**	11		
0.134	12		
0.368**	13		
0.068	14		
0.416**	15		
0.216**	16		
0.323**	17		
0.054	18	دعم المسؤول	الدعم الاجتماعي
0.491**	19		
0.562**	20		
0.521**	21		
0.528**	22		
0.451**	23	دعم الزملاء	
0.388**	24		
0.411**	25		
0.407**	26		
0.178*	27	الاعتراف في العمل	
0.331**	28		
0.425**	29		
0.609**	30		
0.468**	31		
0.440**	32		

\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ 

(الملحق رقم (10))

\*\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

يتضح من الجدول رقم (07) أن كل معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية دالة عند مستوى 0.01 ما عدا الفقرات رقم (18.14.12) والتي كانت غير مرتبطة مع الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ارتباطا دال إحصائيا ولكن الباحثة رأَت عدم حذفها خاصة وأنها تتمتع بصدق محتوى من قبل المحكمين وصدق تمييزي دال إحصائيا عند مستوى 0.01 .

### 3.1.3 الصدق التمييزي:

ويعتمد هذا الصدق على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعات المضادة في الخاصية، وقد تم استخدام طريقة المقارنة الطرفية، طبقت الباحثة الأداة على عينة استطلاعية قدرت بـ 80 ممرضة متزوجة، لاختبار صدق الأداة حيث تم ترتيب النتائج ترتيبًا تنازليًا من أكبر درجة إلى أصغر درجة ومن ثم تم أخذ 27% من نتائج أفراد العينة من كل طرف من طرفي التوزيع كمجموعتين مختلفين أحدهما تمثل الدرجات العليا والأخرى تمثل الدرجات الدنيا، وباستخدام برنامج spss النسخة (19) (انظر للملحق رقم 11) تم حساب اختبار (ت) بين أعلى وأدنى الدرجات ، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية -

- Karasek

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	الأبعاد
دال عند 0.01	4.93	8.72	73.33	21	الفئة العليا	المواقف الخاصة باتخاذ القرار
		6.66	61.52	21	الفئة الدنيا	
	2.06	4.20	26.19	21	الفئة العليا	المتطلبات النفسية
		4.01	23.57	21	الفئة الدنيا	
	6.02	3.80	26.23	21	الفئة العليا	الدعم الاجتماعي
		4.37	18.61	21	الفئة الدنيا	
	6.91	2.57	19.14	21	الفئة العليا	الاعتراف في العمل
		2.37	13.85	21	الفئة الدنيا	
	15.75	4.96	102.52	21	الفئة العليا	لمقياس الضغوط المهنية
		5.001	78.28	21	الفئة الدنيا	

(الملحق رقم (11))

يتضح من الجدول رقم (08) أن قيمة ت المحسوبة (15.75)

جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية 40، وانطلاقاً من

هذا يمكن القول : بأن مقياس الضغوط المهنية وأبعاده يتمتع بدرجة عالية

من الصدق التمييزي تجعله صالح للتطبيق في الدراسة الأساسية (انظر

للملحق رقم (12)).

## 4.1.3 الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي، والذي يعرف بأنه صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء الصدفة.... ولما كان ثبات الاختبار يُؤسس على ارتباط الدرجات الحقيقية للاختبار بنفسها إذا أعيد الاختبار على نفس المجموعة التي أجري عليها في أول الأمر، ولهذا كانت الصلة وثيقة بين الثبات والصدق الذاتي.

(الزهرة الأسود، (2014)، ص:137)

والعلاقة بين الصدق والثبات معبر عنها رياضياً بـ :

(سعد عبد الرحمن، (1998)، ص: 186)

الصدق الذاتي = معامل الثبات<sup>2</sup>

الجدول رقم (09) يوضح الصدق الذاتي لمقياس الضغوط المهنية  
(Karasek)

الصدق	الثبات	الأداة
0.87	0.77	الضغوط المهنية Karasek

من خلال الجدول نلاحظ أن الصدق الذاتي لمقياس الضغوط المهنية (Karasek) قدر بـ (0.87)، وهو عامل مرتفع، مما يؤكد صدق المقياس.

## 2.3 الثبات

يعتبر الثبات أحد الخصائص السيكمترية للاختبار وهو يدل على اتساق ترتيب الأفراد عندما يطبق عليهم الاختبار أكثر من مرة، وهو يدل على حصول الأفراد على نفس الدرجات عندما يطبق عليهم الاختبار في مرات متتالية. (عبد الهادي عبده وفاروق السيد عثمان، (2002)، ص: 49) وللتأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية Karasek اعتمدت الباحثة على طريقتين:

## 1.2.3 معادلة ألفا كرونباخ (Alpha.Cronbach'a)، للتأكد من الثبات الداخلي

للأداة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10) يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط

## المهنية - Karasek - وأبعاده

معامل ألفا كرونباخ	الأبعاد	
0.62	الاستقلالية في اتخاذ القرار استخدام المهارات	01 المواقف الخاصة باتخاذ القرارات
0.53	02 المتطلبات النفسية	
0.83	دعم الرؤساء دعم الزملاء	03 الدعم الاجتماعي
057	04 الاعتراف في العمل	
0.77	الثبات العام لمقياس الضغوط المهنية KARASEK	

(الملحق رقم (12))

يتضح من الجدول رقم (10) أن معامل الثبات الأبعاد تراوح ما بين (0.53-0.83)، ومعامل ثبات الكلي قدر بـ (0.77)، وهي قيمة جد مقبولة مما يشير إلى أن مقياس الضغوط المهنية لـ KARASEK يتمتع بثبات عالي ويمكن إعادة تطبيقه.

### 2.2.3 التجزئة النصفية Split Half :

تم تقسيم الأداة إلى قسمين متساويين من حيث البنود (فردية و زوجية) ثم يحسب معامل الارتباط برسون بين النصفين المتكافئين، ويصحح عن طريق معادلة سبيرمان براون . وفيما يلي عرض للنتائج:

الجدول رقم (11) يوضح معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية

Karasek بطريقة التجزئة النصفية وتعديله

بمعادلة (سبيرمان براون)

معامل ثبات		مقياس الضغوط المهنية Karasek
قبل التصحيح	بعد التصحيح	
0.64	0.47	01 المواقف الخاصة باتخاذ القرارات
0.55	0.38	02 المتطلبات النفسية
0.45	0.29	03 الدعم الاجتماعي
0.34	0.20	04 الاعتراف في العمل
0.52	0.35	الثبات العام لمقياس الضغوط المهنية Karasek

(الملحق رقم (13))



يتضح من الجدول رقم (11) أن معامل الثبات مقياس الضغوط المهنية Karasek قدر بـ (0.35)، وتم تعديله بمعادلة (سبيرمان براون) وقدر بـ (0.52)، وهي درجة مقبولة إحصائياً وعليه فأن المقياس يتمتع بثبات ويمكن إعادة تطبيقه.

#### 2.4 استبيان التوافق الزوجي

لتحقيق أهداف البحث الحالي، قامت الباحثة بعمل مسح للدراسات والبحوث السابقة التي تناولت موضوع التوافق الزوجي وبالرغم من وفرة المقاييس المتاحة في هذا المجال إلا أنها فضلت بناء استبيان يقيس التوافق الزوجي وقد تعزى الباحثة ذلك إلى:

- أن معظم المقاييس التي تقيس الرضا أو التوافق الزوجي طويلة جداً وتتفر المبحوثين من التعاون فمقياس الرضا الزوجي لـ فيولا الببلاوي مثلا يتكون من 112 عبارة.
- وكذا رغبت الباحثة الشديدة في بناء استبيان للتوافق الزوجي يكون مقنن على البيئة الجزائرية مراعية في ذلك خصوصية البيئة الصحراوية وخصوصية العينة المختارة.

ويشير ألان ويان (Allen.&Yen,1979) إلى أن إعداد أي مقياس

يجب أن يتبع الخطوات التالية:

1- التخطيط للمقياس، وذلك بتحديد المجالات التي تغطيها فقراته.

2- تحديد طريقة القياس

3- صياغة فقرات كل مجال

4- تحديد مدى صلاحية الفقرات

5- تحديد تعليمات المقياس

6- الدراسة الاستطلاعية للمقياس

7- تطبيق المقياس لغرض تحليل فقراته

8- إيجاد مؤشرات صدق المقياس

9- إيجاد مؤشرات الثبات

(Allen & Yen, (1979), 112-119)

**(1) خطوات بناء الاستبيان :** مر إعداد الاستبيان بعدة مراحل نتعرض لها على

النحو التالي:

- تم الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق الزوجي حيث

استفادت الباحثة من الأفكار الموجودة بها وذلك بهدف معرفة العوامل والأبعاد

التي تناولتها الدراسات السابقة.

- قامت الباحثة بالاطلاع ومراجعة بعض الأدبيات والمقاييس المعدة في هذا الشأن بغرض الاستفادة من الأبعاد المدرجة وأكثرها مواءمة مع موضوع الدراسة كما أفادتها في كيفية صياغة البنود، والمقاييس المطلع عليها مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح المقاييس المطلع عليها في التوافق الزوجي بشكل عام

الرقم	مؤلف المقياس	السنة	الأبعاد	البنود	سلم التصحيح
01	فرج وعبد الله (تعريب الانصاري 1997)	1999	12 بعد	44 فقرة	خماسي
02	مراد بوقطاية	2000	03 أبعاد	23 فقرة	خماسي
03	ايمان مصطفى اللدعة	2002	08 أبعاد	56 فقرة	خماسي
04	غراهلم سبانييه Graham Spanier كلثوم بلميهوب	2006	04 أبعاد	32 فقرة	سداسي
05	سمية محمد جمعة أبو موسى	2008	03 أبعاد	55 فقرة	خماسي
06	احمد عبد المجيد الصمادي هلال حمدان الجهوري	2011	05 أبعاد	36 فقرة	خماسي

إضافة إلى مقاييس أخرى منها: أسماء الحسين ( الحسين،

1423هـ)، ومقياس جوانب الحياة الزوجية بين الكائن والمأمول إعداد سعيد

بن مانع (مانع، 1413هـ)، مورس مانسون وأرثر ليرنر وترجمة عادل

الأشول (الأشول، 1989م)، (Locke&Wallaca) تعريب محمد السيد

عبد الرحمن (1988) ، فرحان سالم العنزي (2009) ،  
 Doluglas.Schinder تعريب فيولا الببلاوي (1987) ، هلال حمدان  
 الجهوري (2008) ، لسبانيه (DAS).Dyadic.adystment.scale، بعد  
 الاطلاع على المقاييس السابقة وأبعادها وبنودها تمكنت الباحثة من انتقاء  
 من بينها الأكثر أهمية وملائمة وتعبيرا عن التوافق الزوجي، وكذا الأكثر  
 تداولاً وهي عبارة عن خمسة أبعاد تم اعتمادها في تصميم الأداة وهي  
 كالتالي:

1. بعد التوافق في تربية الأبناء
2. بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت
3. بعد التوافق العاطفي الجنسي
4. بعد التوافق الفكري والقيمي
5. بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

في ضوء التعريف الاصطلاحي لهذه الأبعاد الخمسة تم إعداد البنود  
 الخاصة بها بحيث كانت متجانسة في العدد ما عدا بعد التوافق العاطفي  
 الجنسي كان عدد بنوده أكبر وهذا يعود إلى أن معظم الدراسات ركزت على  
 الجوانب العاطفية الجنسية ليكون هناك توافق زوجي مرتفع، كما راعت  
 الباحثة على أن تكون البنود مرتبطة بالتعريف الإجرائي في صورة مبسطة

وسهلة اللغة وواضحة الصياغة ليصل العدد الإجمالي للبنود (37) بنداً  
موزعة كالتالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع البنود حسب الأبعاد للاستبيان التوافق الزوجي

الرقم	اسم البعد	أرقام البنود	عدد البنود
01	التوافق في تربية الأبناء	(1)..3..(7)..(15)..(22)..26..37	07
02	التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت	(2)..4..9..11..13..28..(32)	07
03	التوافق العاطفي الجنسي	(5)..(6)..(8)..16..19..20..(23)..(30) 35..(34)..	10
04	التوافق الفكري والقيمي	10..12..(25)..(27)..29..36	06
05	التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر	(14)..17..(18)..21..(24)..31..33	07
37	مجموع بنود أداة الدراسة		

❖ البنود التي داخل القوس (-) هي البنود السالبة (العكسية)

بناء على التعليمات الخاصة بالاستبيان والتي تبين للمستجيب كيفية الاستجابة، فإنه على الممرضة أن تختار الإجابة التي تتفق معها وتضع علامة (X) حسب ما يتفق مع مشاعرها واتجاهاتها وتصرفاتها في المواقف التي تتعلق بحياتها الزوجية.

تم استخدام مقياس ليكترت (Likert) الخماسي لقياس استجابات عينة الدراسة لفقرات الاستبيان كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم (14) يوضح تقديرات بدائل الإجابة على استبيان التوافق الزوجي

معارض جداً	معارض	أحياناً	موافق	موافق جداً	تقديرات البنود
1	2	3	4	5	الإيجابية
5	4	3	2	1	السالبة

• توزيع مستويات التوافق الزوجي: قامت الباحثة باستخدام المتوسط

المرجح ، كدرجة فاصلة بين الذين لديهم مستوى توافق زوجي

منخفض والذين لديهم مستوى توافق الزوجي مرتفع وفقاً للمعادلة

التالية:

الحد الأعلى للبدائل - الحد الأدنى للبدائل / عدد المستويات المراد قياسها

$$\text{النقطة الفاصلة} = \frac{1-5}{2} = 2$$

الجدول رقم (15) يوضح مستويات التوافق الزوجي

التقدير	الدرجات
مستوى توافق زوجي منخفض	[ 3 - 1 ]
مستوى توافق الزوجي مرتفع	[ 5 - 3 ]

## (2) الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق الزوجي :

## 1.2 الصدق: ولقد تم حساب صدق الأداة باستخدام طريقتين

## 1.1.2 الصدق الظاهري :

ويعرف أيضا بصدق المحكمين ويعتبر من أبسط أنواع الصدق، إذ يتم فيه الحكم على أداة القياس من خلال مظهرها وعنوانها وتخصص اتساق عباراتها مع العنوان. (عبد الحفيظ سعيد مقدم، (2011)، ص: 11)

وللتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان قامت الباحثة بعرضها في صورتها الأولية (أنظر: الملحق رقم (06)) على المشرف العلمي للاستشارة والتوجيه، ثم قامت بعرضها على المحكمين الأكاديميين ( أنظر: الملحق رقم (05))، وذلك لاستطلاع آرائهم حول مدى وضوح بنود الأداة، ومدى ملائمة تلك البنود لقياس ما وضعت لأجله ومدى انتمائها للأبعاد التي تضمنتها الدراسة، ومدى مناسبة التدرج الخماسي الذي يحدد استجابة العينة وإدخال كل ما يروونه من تعديلات لازمة لتطوير أداة الدراسة.

وقد تبين موافقة الأساتذة الأفاضل على نصوص الاستبيان، مع تعديل لفظي لبعض الألفاظ الواردة في بعض البنود التي رأوا أنها تعطي إيضاحًا أكثر للمفحوص. وتحدد بدقة كبيرة المطلوب من السؤال، وعليه تم

إجراء التعديلات اللفظية بالشكل المطلوب وتم إعداد الأداة في حلتها النهائية وأعدمت في الدراسة الأساسية ( أنظر: الملحق رقم (07)).

### 2.1.2 الصدق البنائي:

قامت الباحثة بعد التصميم النهائي للاستبيان وبعد التأكد من صدقها الظاهري بتطبيقها على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (80) ممرضة متزوجة، للتحقق من مدى الاتساق والتجانس الداخلي للاستبيان، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وحساب درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson-Correlation) (انظر للملحق رقم (14)) والجدول التالي يوضح ذلك:

#### الجدول رقم (16) يوضح علاقة أبعاد التوافق الزوجي بالدرجة الكلية

الرقم	أبعاد التوافق الزوجي	علاقة درجة البعد بالدرجة الكلية
01	التوافق في تربية الأبناء	0.83**
02	التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت	0.78**
03	التوافق العاطفي الجنسي	0.84**
04	التوافق الفكري والقيمي	0.90**
05	التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر	0.85**

\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

(الملحق رقم (14))

\*\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$



يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 (المؤشر عليه بنجمتين (\*\*)) وبالتالي يمكن الاعتماد عليه، أما بالنسبة لارتباط البنود بأبعادها فيوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح علاقة درجة كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

معامل الارتباط	رقم البند	البعد	معامل الارتباط	رقم البند	البعد
0.387**	5	التوافق العاطفي الجنسي	0.361**	1	التوافق في تربية الأبناء
0.498**	6		0.622**	3	
0.459**	8		0.551**	7	
0.516**	16		0.605**	15	
0.570**	19		0.611**	22	
0.399**	20		0.516**	26	
0.498**	23		0.731**	37	
0.301**	30		0.499**	2	
0.519**	34	0.611**	4		
0.373**	35	0.544**	9		
0.587**	14	0.635**	11		
0.742**	17	0.566**	13		

0.711**	18	العلاقات مع أهل الطرف الآخر	0.452**	28	التوافق الفكري والقيمي
0.605**	21		0.529**	32	
0.673**	24	0.311**	10		
0.686**	31	0.429**	12		
0.724**	33	0.458**	25		
		0.356**	27		
		0.290**	29		
		0.587**	36		

\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

\*\*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.01$

(الملحق رقم (15))

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن جميع درجات بنود مرتبطة

ارتباطاً دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 (المؤشر عليه بنجمتين

(\*\*)) بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه وهذا مؤشر على أن الاستبيان

يتمتع بصدق والاتساق والتجانس الداخلي وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في

الدراسة.

## 3.1.2 الصدق الذاتي:

(سعد عبد الرحمن، (1998)، ص: 186)

الصدق الذاتي = معامل الثبات  $\sqrt{\quad}$

الجدول رقم (18) يوضح الصدق الذاتي للاستبيان التوافق الزوجي

الصدق	الثبات	استبيان
0.95	0.91	التوافق الزوجي

من خلال الجدول نلاحظ أن الصدق الذاتي للاستبيان التوافق

الزوجي قدر بـ (0.95)، وهو عامل مرتفع، مما يؤكد صدق الأداة.

## 2.2 الثبات

وللتأكد من ثبات استبيان التوافق لزوجي اعتمدت الباحثة على طريقتين:

## 1.2.2 معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach'a): للتأكد من الثبات الداخلي

للأداة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (19) يوضح معاملات ثبات استبيان التوافق الزوجي وأبعاده بمعادلة

ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	استبيان التوافق الزوجي	
0.64	التوافق في تربية الأبناء	01
0.60	التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت	02
0.61	التوافق العاطفي الجنسي	03
0.84	التوافق الفكري والقيمي	04
0.79	التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر	05
0.91	الثبات العام لاستبيان التوافق الزوجي	

(الملحق رقم (16))

يتضح من الجدول رقم (19) أن قيم معاملات ثبات أبعاد استبيان التوافق الزوجي تراوحت ما بين (0.60-0.84)، ومعامل ثبات المقياس ككل قدر بـ (0.91)، وهي قيمة جد مقبولة وتعكس إلى أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ.

## 2.2.2 التجزئة النصفية Split Half :

تم تقسيم الأداة إلى قسمين متساويين من حيث البنود (فردية و زوجية) ثم يحسب معامل الارتباط برسون بين النصفين المتكافئين، ويصحح عن طريق معادلة سبيرمان براون . وفيما يلي عرض للنتائج:

الجدول رقم (20) يوضح معاملات ثبات استبيان التوافق الزوجي وأبعاده

بطريقة التجزئة النصفية وتعديله بمعادلة (سبيرمان براون)

معامل ثبات		مقياس التوافق الزوجي
بعد التصحيح	قبل التصحيح	
0.65	0.49	01 التوافق في تربية الأبناء
0.69	0.53	02 التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت
0.85	0.73	03 التوافق العاطفي الجنسي
0.67	0.51	04 التوافق الفكري والقيمي
0.84	0.73	05 التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر
<b>0.89</b>	<b>0.81</b>	<b>الثبات العام لمقياس التوافق الزوجي</b>

(الملحق رقم (17))

يتضح من الجدول رقم (20) أن معامل الثبات مقياس التوافق الزوجي

قدر بـ (0.81)، وتم تعديله بمعادلة (سبيرمان براون) وقدر بـ (0.89)،

وهي قيمة جد مقبولة مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات ويمكن إعادة تطبيقه.

### 5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أدوات الدراسة في الجانب الميداني تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات الممرضات المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة حول التساؤلات المطروحة وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS v.19) وقد قامت الباحثة باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية التالية:

#### 1. التكرارات والنسب المئوية: وقد استخدمت الباحثة هذا الأسلوب

لأنه يمكن من خلاله وصف مكانة الإجابة على المفردة النسبية، ويعطي وصفًا كميًا دقيقًا، وتم استخدام هذا المقياس للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

#### 2. المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو

انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن الأبعاد الرئيسية

(متوسط متوسطات البنود)

3. تم استخدام الانحراف المعياري (Standard.Deviation): وذلك

للتعرف على مدى انحراف أو تشتت القيم عن متوسط الحسابي.

4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson.Correlation.Coefficient)

لقياس درجة ارتباط: قامت الباحثة باستخدامه لحساب الاتساق الداخلي

والصدق البنائي لأدوات الدراسة وكذا التجزئة النصفية .

5. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's-alpha) لتحديد ومعرفة ثبات

أدوات الدراسة.

6. معادلة سبرمان براون لتصحيح معامل الثبات

7. اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطين لعينتين غير

مرتبطتين.

# الفصل السادس

## معرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض و تحليل نتائج التساؤل الأول
2. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى
3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
5. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
6. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
7. عرض و مناقشة نتائج الفرضية السادسة



**تمهيد:**

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية و التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، قامت الباحثة بالدراسة الأساسية الميدانية لاختبار فرضيات الدراسة، فتوصلت بعد معالجة البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss، إلى النتائج التالية:

## 1. عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول:

جاء نص التساؤل الأول على النحو التالي: ما هو مستوى كل من

الضغط المهني والتوافق الزوجي لدى الممرضات المتزوجات العاملات

بالقطاع الصحي لولاية ورقلة . وكانت النتائج كالتالي:

## 1.1 مستوى الضغوط المهنية

بعد المتطلبات النفسية					
		ضغط منخفض 21 فما أقل	ضغط مرتفع 21 فما أكثر		
بعد الدعم الاجتماعي	ضغط مرتفع 24 فما أقل	عمل مسترخ غير ضاغط عمل سهل ومريح	عمل نشيط عمل متعب	ضغط مرتفع 70 فما أقل	بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار
	ضغط منخفض 24 فما أكثر	عمل سلبي عمل ممل ومؤرق	عمل ضاغط عمل مرهق ومجهد	ضغط منخفض 70 فما أكثر	
		ضغط منخفض 15 فما أكثر	ضغط مرتفع 15 فما أقل		
الاعتراف في العمل					

الشكل رقم (12) يوضح طريقة تفسير نتائج الضغوط المهنية وفق نموذج Karasek

القرار:

- مستوى مرتفع من الضغوط المهنية: يتحصل المفحوص على

الدرجات التالية:

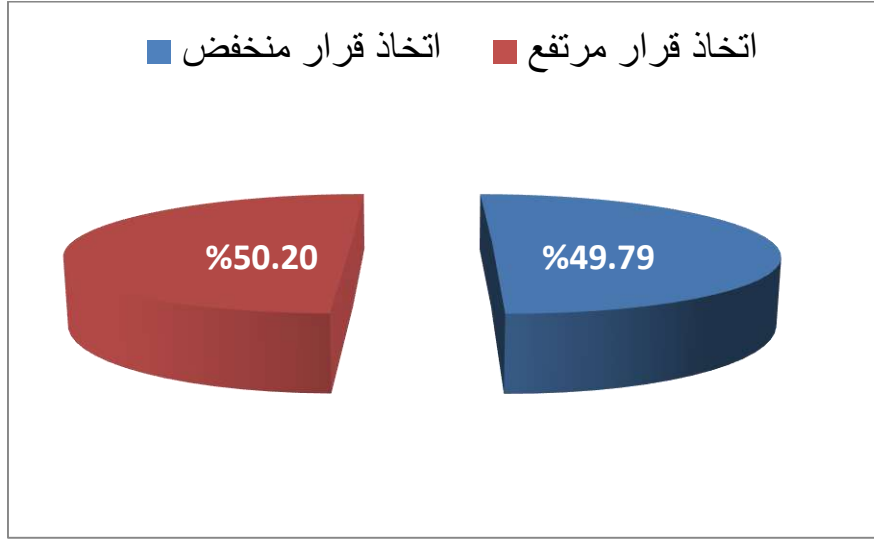
- أقل من 70 درجة في بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار
- أكثر من 21 درجة في بعد المتطلبات النفسية
- أقل من 24 درجة في بعد الدعم الاجتماعي
- أقل من 15 درجة في بعد الاعتراف في العمل

- مستوى منخفض من الضغوط المهنية: يتحصل المفحوص

على الدرجات التالية:

- أكثر من 70 درجة في بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار
- أقل من 21 درجة في بعد المتطلبات النفسية
- أكثر من 24 درجة في بعد الدعم الاجتماعي
- أكثر من 15 درجة في بعد الاعتراف في العمل

## 1.1.1 مستوى الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار:

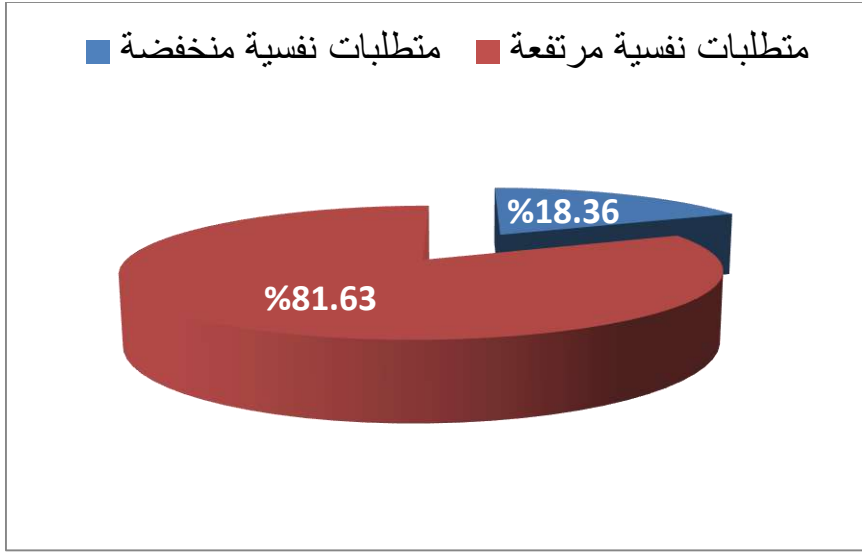


شكل بياني رقم (13) يمثل مستوى الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار

((الملحق رقم (18))

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (13) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار جاءت متقاربة جدًا فنجد أن عدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [اتخاذ قرار مرتفع] بلغ عددهم (123) ممرضة، بنسبة (50.20%) ، وعدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [اتخاذ قرار منخفض] بلغ عددهم (122) ممرضة أي بنسبة (49.79%). وعليه يمكن القول بأن الممرضات لديهم حرية واستقلالية متوسطة في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم وكيفية القيام به وكذا استخدام مهاراتهم وتطويرها .

## 2.1.1. مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية:

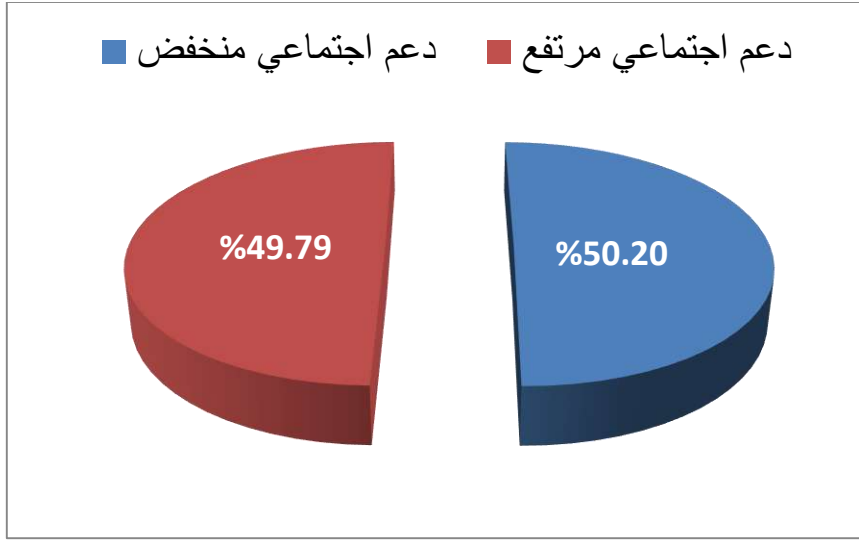


شكل بياني رقم (14) يمثل مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية

((الملحق رقم (18))

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (14) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن المتطلبات النفسية جاءت بنسب متفاوتة فنجد أن عدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [متطلبات نفسية مرتفعة] بلغ عددهم (200) ممرضة، بنسبة (81.63%) ، بينما عدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [متطلبات نفسية منخفضة] بلغ عددهم (45) ممرضة أي بنسبة (18.36%). وهذا يعني أن أغلب الممرضات يعانين من عبء النفسي المرتبط بكمية وتعدد مهامهم المطلوبة منهم وفي وقت زمني قصير ناهيك عن كثرت المطالب المتناقضة وفي نفس الوقت.

## 3.1.1 مستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي:

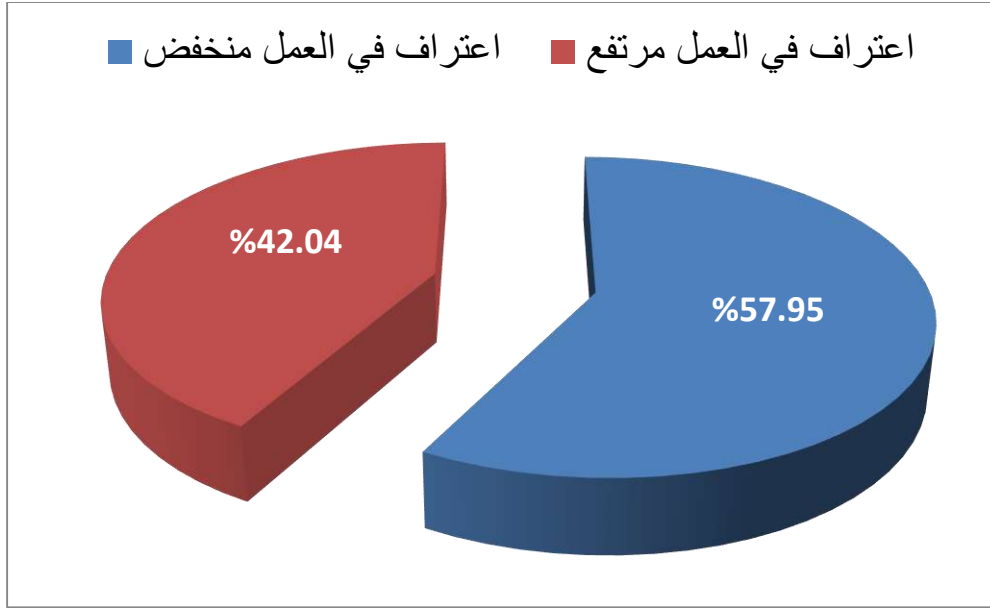


شكل بياني رقم (15) يمثل مستوى الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي

((الملحق رقم (18))

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (15) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن الدعم الاجتماعي جاءت متقاربة جدًا فنجد أن عدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [دعم اجتماعي مرتفع] بلغ عددهم (122) ممرضة، بنسبة (49.79%) ، وعدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [دعم اجتماعي منخفض] بلغ عددهم (123) ممرضة أي بنسبة (50.20%). وعليه يمكن القول بأن الممرضات يشعرون بدعم اجتماعي متوسطة من حيث علاقاتهم العاطفية والانفعالية مع زملائهم ورؤساءهم في العمل .

## 4.1.1 مستوى الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل:



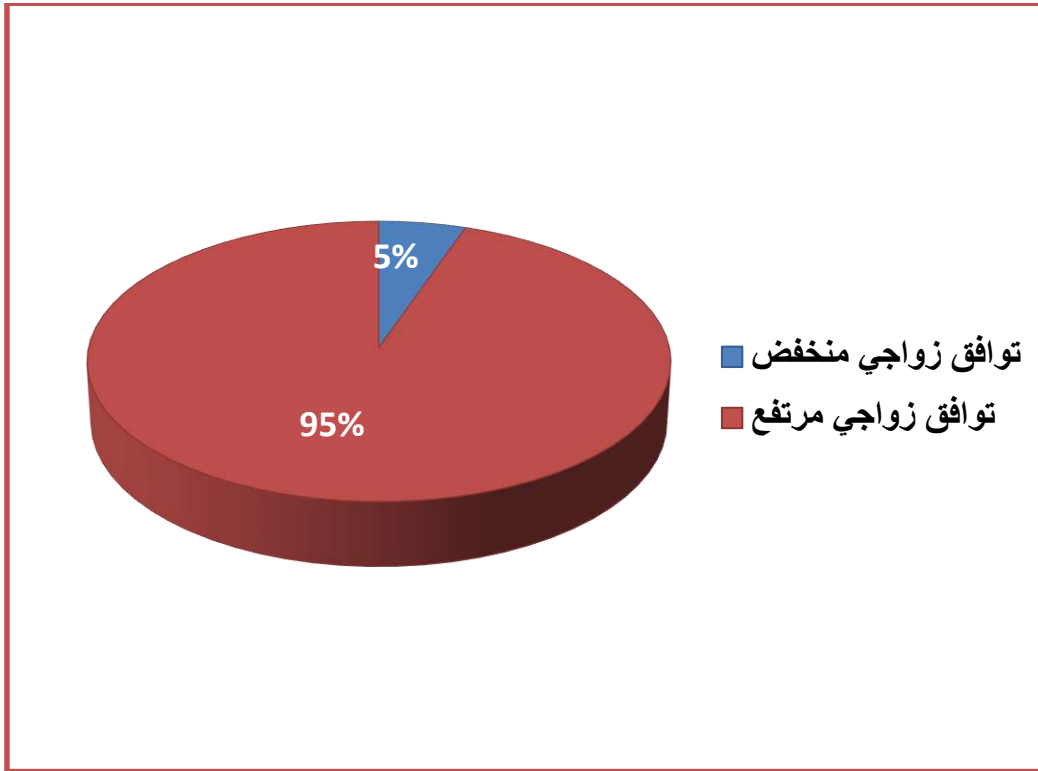
شكل بياني رقم (16) يمثل مستوى الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل

((الملحق رقم (18))

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (16) أن مستوى الضغوط المهنية الناتجة عن الاعتراف في العمل ضمن فئة [اعتراف في العمل مرتفع] بلغ عددهم (103) ممرضة، بنسبة (42.04%) ، بينما عدد الممرضات الذين يصنفون ضمن فئة [اعتراف في العمل منخفض] بلغ عددهم (142) ممرضة أي بنسبة (57.95%) من أفراد العينة الكلية وهذه النتيجة تعكس أن غالبية الممرضات لا يهتمهم اعتراف رؤسائهم في العمل.

## 2.1 مستوى التوافق الزوجي:

قامت الباحثة باستخدام النسب المئوية من اجل تحديد مستوى التوافق الزوجي وتم ترجمة ذلك إلى أشكال بيانية التي بها سوف نعرض نتائج التساؤل الأول. (انظر للملحق رقم (18))



شكل بياني رقم (17) يمثل مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات

العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة

((الملحق رقم (18))

نلاحظ من خلال الشكل البياني رقم (17) أن الممرضات البالغ عددهن (232) وبنسبة مئوية 94% لديهم مستوى مرتفع من التوافق الزوجي، وأن الممرضات البالغ عددهن (13) وبنسبة مئوية 5% لديهم مستوى منخفض



من التوافق الزوجي. وهذا يعني أن الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة يتمتعن بتوافق زوجي عال. وهي نتيجة تعكس سلامة شخصية الممرضات. إذ أن الممرضة لا تعاني من مشكلات داخل أسرتها وتتمتع بتوافق زوجي يؤدي بالتأكيد إلى نجاحها في مهنتها وأداء واجباتها.

## 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

جدول رقم (21): يبين نتائج الفرضية الأولى و التي تنص على وجود علاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها بالتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة .

مستوى الدلالة	التوافق الزوجي	المتغيرات
غير دال	0.09	1. الضغط الناتج عن المواقف الخاصة باتخاذ القرار
غير دال	0.03	2. الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية
0.05	0.12	3. الضغط الناتج عن الدعم الاجتماعي
غير دال	0.04	4. الضغط الناتج عن الاعتراف في العمل
غير دال	0.068	الضغوط المهنية (Karasek)

((الملحق رقم (19))

يتضح من الجدول نتائج علاقات الارتباط التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط المهني الكلي والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة وتكاد تكون منعدمة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية التي مصدرها كل من (المواقف الخاصة باتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الاعتراف في العمل) والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة إذ جاءت النتائج معاملات الارتباط غير دالة.
- توجد علاقة ارتباطية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الضغط المهني الناتج عن الدعم الاجتماعي والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة، حيث بلغ معامل ارتباطهما 0.12

## 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (22): يبين نتائج الفرضية الثانية و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقلة باختلاف مدة الزواج

مدة الزواج	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
10 سنوات فما اقل	175	144.50	18.26	0.10	243	غير دال
11 سنة فما أكثر	70	144.21	21.18			

((الملحق رقم (20))

نلاحظ من الجدول رقم (22) أن المتوسط الحسابي للممرضات باختلاف مدة زواجهم جاءت متقاربة جدًا حيث نجد أن الممرضات الذين مدة زواجهم تصنف ضمن فئة [10 سنوات فما اقل] بلغت (144.50) بانحراف معياري قدر بـ (18.26)، والمتوسط الحسابي للممرضات الذين مدة زواجهم تصنف ضمن فئة [11 سنة فما أكثر] بلغت (144.21) بانحراف معياري قدر بـ (21.18)، إلا أن قيمة ت بلغت (0.10) عند مستوى الدلالة 0.91. وهي غير دالة ما يؤكد أن مدة الزواج لا تؤثر في مستوى توافق الزوجي لدى الممرضات وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة

ونستبدلها بالفرضية الصفرية التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف مدة الزواج

#### 4. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (23) : يبين نتائج الفرضية الثالثة و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الجامعي	162	143.95	19.38	0.53	243	غير دال
الإعدادي	83	145.33	18.62			

((الملحق رقم (21))

يتضح من الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي للممرضات ذات المستوى الإعدادي أكبر بقليل من متوسط الحسابي للممرضات ذات المستوى الجامعي حيث بلغ متوسط الممرضات ذات المستوى الجامعي (143.95) بانحراف معياري (19.38)، بينما المتوسط الممرضات ذات المستوى الإعدادي بلغ (145.33) بانحراف معياري (18.62)، إلا أن

قيمة ت بلغت (0.53) عند مستوى الدلالة 0.59 وهي غير دالة ما يؤكد أن المستوى التعليمي للممرضات لا يؤثر في مستوى توافقهم الزواجي وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونستبدلها بالفرضية الصفرية التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف المستوى التعليمي.

#### 5. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

جدول رقم (24) : يبين نتائج الفرضية الرابعة و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف باختلاف السن.

السن	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
[21سنة - 39سنة]	182	144.29	19.78	0.17	243	غير دال
[40سنة - 60سنة]	63	144.79	17.11			

((الملحق رقم (22))

نلاحظ من الجدول رقم (24) أن المتوسط الحسابي للممرضات باختلاف السن جاءت متقاربة جدًا حيث نجد أن الممرضات الذين سنهم في الفئة [21 سنة – 39 سنة] بلغ (144.29) بانحراف معياري قدر بـ

(19.78)، والمتوسط الحسابي للممرضات الذين سنهم في الفئة [40 سنة — 60 سنة] بلغ (144.79) بانحراف معياري قدر بـ (17.11)، إلا أن قيمة ت بلغت (0.17) عند مستوى الدلالة 0.85 وهي أكبر من 0.05. وهي غير دالة ما يؤكد أن سن الممرضة لا يؤثر في مستوى توافقها الزواجي وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونستبدلها بالفرضية الصفرية التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف السن.

#### 6. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

جدول رقم (25) : يبين نتائج الفرضية الخامسة و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف عدد الأولاد.

عدد الأولاد	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
[02 - 01]	151	146.47	18.93	2.14	243	دال عند 0.05
[03 - فما أكثر]	94	141.13	19.01			

((الملحق رقم (23))

يتضح من الجدول رقم (25) أن المتوسط الحسابي للممرضات اللاتي أنجبنا من طفل إلى طفلين بلغ (146.47) بانحراف معياري (18.93)، وهو أكبر من متوسط الحسابي للممرضات اللاتي أنجبنا ثلاث أطفال فما أكثر (141.13) بانحراف معياري (19.01)، بينما بلغت قيمة  $t$  (2.14) عند مستوى الدلالة 0.05 وهي دالة وهذا يؤكد أن الفرق الملاحظة جوهرية وأن عدد الأولاد له تأثير على مستوى توافق الزوجي للممرضة.

#### 7. عرض و مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

جدول رقم (27) : يبين نتائج الفرضية السادسة و التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقة باختلاف نظام العمل.

نظام العمل	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة $t$ المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
يعمل وفق نظام تناوب	104	143.02	19.75	0.98	243	غير دال
لا يعمل وفق نظام التناوب	141	145.45	18.60			

((الملحق رقم (24))

نلاحظ من الجدول رقم (27) أن المتوسط الحسابي للممرضات باختلاف نظام العمل جاءت متقاربة حيث بلغ متوسط الممرضات الذين يعملن وفق نظام التناوب (143.02) بانحراف معياري قدر بـ (19.75)، والمتوسط الممرضات الذين لا يعملن وفق نظام التناوب (145.45) بانحراف معياري قدر بـ (18.60)، بينما بلغت قيمة  $t$  المحسوبة (0.98) عند مستوى الدلالة 0.32. وهي غير دالة ما يؤكد أن نظام العمل الذي تعمل به الممرضة لا يؤثر في مستوى توافقها الزوجي وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونستبدلها بالفرضية الصفرية التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقلة باختلاف نظام العمل .



# الفصل السابع

## مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- تمهيد

- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.

- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة

- الخلاصة النتائج

- التوصيات والمقترحات

**تمهيد:**

تعرضنا في الفصل السابق إلى عرض نتائج الدراسة بعد تحليلها ومعالجتها إحصائياً في ظل الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة الحالية. وفيما يلي مناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها من خلال مقارنتها بالأدب النظري والدراسات السابقة في الموضوع.

**1. مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول:**

تعكس نتائج الدراسة حول مستوى الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة، بارتفاع مستوى الضغوط في بعد المتطلبات النفسية و مستوى متوسط في الأبعاد الأخرى، ومستوى عالٍ للتوافق الزوجي. وحسب اعتقاد الباحثة أن نتيجة ارتفاع مستوى الضغوط المهنية تعود إلى طبيعة عمل الممرضين، بجانب أنه عمل رسمي فهو ذو بعد إنساني تكون فيه الممرضة عرضة لمواقف يصعب على النفس البشرية تحملها والتكيف معها، إذ تتعامل بشكل مباشر مع حياة البشر وأي تأخير أو تكاسل قد تكون له عواقب لا يمكن تداركها. لذلك فهنا مطالبات بالقيام بعملها هذا بكل تركيز ودقة، كذلك نظام العمل على اعتبار أنها تعمل لساعات طويلة خاصة فترات المناوبة الليلية وعبء العمل الثقيل وحساسية المهام مع المرضى في حملهم ونقلهم

والاستجابة لمطالبهم، ان المسؤولية الملقاة على عاتقها تسبب لها ضغط وتوتر كبير.

وبمقارنة النتائج المتحصل عليها بدليل المقياس نجد أن الممرضات لديهم مستوى مرتفع من الضغوط المهنية حيث أن كل من بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار و الدعم الاجتماعي والاعتراف في العمل جاءت بنسب متوسطة 50% أما بالنسبة لبعء المتطلبات النفسية فقد كانت مرتفعة بنسبة 82% و تقع في مجال عمل ضاغط ومرهق ومجهد.

ما يمكن أن نستخلصه من النتائج المتحصل عليها ووفق التحليل الذي وضعه كرزاك (Karasek) ، فإن كل الحالات ينتج عنها مستوى ضغط للممرضة ( العودة إلى ص: 71 نموذج Karasek )، وأن عبء العمل سواء كان منخفض أو مرتفع سيؤدي إلى الشعور بضغوط العمل، وأن درجة أو مستوى هذا الشعور يحدد وفق ما تملكه الممرضة من استقلالية في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملها. فإذا كانت هناك استقلالية كبيرة في اتخاذ القرارات، أدى ذلك إلى التخفيف من حدة الشعور بضغوط العمل، في حين إذا كانت هناك استقلالية ضعيفة في اتخاذ القرارات أدى ذلك إلى الزيادة من حدة الشعور بضغوط العمل.

(شاطر شفيق (2010)، ص: 106-108)

اتفقت هذه النتيجة مع أغلب نتائج الدراسات السابقة والتي أجريت في نفس القطاع نذكر منها: دراسة الهنداوي (1994)، دراسة NIOSH (1999) ، دراسة Beck (1988) ، دراسة Xie (2002)، دراسة يوسفى و غلام (2005)، بيانشي BIANCHIH (2004)، دراسة حنان عبد الرحيم الأحمدى (2002)، توماس وفالي (thoms&valli) (2006)، دراسة رجاء مريم (2008)، دراسة الهنداوي (1994)، دراسة عسكر وأحمد (1988)، دراسة عازم سهيلة ، دراسة عوامل نائل (1990)، بحيث توصلت أغلب هذه الدراسات إلى أن العاملين بقطاع الصحة ، من مشرفين وأطباء وممرضين يظهرون استعدادا كبيرا للإصابة بالضغط نتيجة للضغوط النفسية والاجتماعية، وهذا لكونهم عرضة لمواجهة العديد من المواقف الضاغطة،..

وأثبتت معظم الدراسات التي أجريت في مجال المهن الاجتماعية أن مهنة التمريض أكثر المهن تعرضا لضغط العمل، والعاملين بها يشعرون بمستويات أعلى من الضغط مقارنة بالمهن الاجتماعية الأخرى.

كما أثبتت دراسة Xie (2002) التي طبقت في كوريا حول مستوى ضغط العمل في قطاع الرعاية الصحية والعوامل المترتبة عليها أن ضغط

العمل الذي يتعرض له العاملون بالقطاع الصحي يؤدي إلى تزايد معدلات ( الكيروشي ) أو الموت من فرط العمل الذي أصبح يمثل قضية اجتماعية.

كما يدعم النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية ما وجدته حيواني كريمة وبن زروال فتيحة (2016) من خلال قياس مصادر الضغط المهني لدى أطباء المؤسسات الاستشفائية حسب استبيان محتوى العمل لروبار كرزاق JCQ- أن جل أطباء المؤسسة الاستشفائية يعانون من ضغط مهني عالي، في مصادره الثلاثة حيث أن الأبعاد الخاصة بظروف العمل (المساندة الاجتماعية، وحرية اتخاذ القرار) متوسطاتها كانت منخفضة أما المتطلبات النفسية فقد كانت متوسطاتها عالية، تقع في مجال العمل المجهد، ويرجع ذلك أن مهنة الطبيب مهنة مجهدة، وهي من المهن التي يتضمن صميم عملها مساعدة الآخرين، بالإضافة إلى الكثافة في العمل وعظم المسؤولية، ويعاني مهنيوها من الإعياء المهني، وان الطبيبات هن من يعانين من الضغط أكثر من الأطباء.

(حيواني كريمة وبن زروال فتيحة (2016)، ص: 234)

أما بالنسبة لارتفاع مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات فان الباحثة تفسر هذه النتائج بأن الممرضات يتمتعن بدرجة عالية من التوافق والانسجام والارتباط النفسي والعاطفي مع أزواجهن ويشعرون بالحب،

والمودة، والتقدير والاحترام، والاتفاق في حياتهم والقدرة على التفاعل الناجح والتلاؤم مع متطلبات الزواج، فبوجود هذا قدر من العلاقات العاطفية المتبادلة ولد لديها الإحساس بالراحة والطمأنينة الشيء الذي يساهم في تحقيق استقرار الأسري واستمرار في حياة الزوجية و مواجهة صعوبات ومشكلات التي تعترضها. كذلك يمكن أن تكون للتنشئة والبيئة الاجتماعية للمرأة الجزائرية عامة وصحراوية خاصة، دورا مهما في أن تصبح أكثر انتباها ووعيا في تصرفاتها، و أكثر إدراكا لواجباتها وأدوارها الأسرية، والمعروف عندنا في الصحراء أن لتجمعات والجلسات نسائية الإرشادية مساهمة كبيرة في توعية البنت قبل دخولها للحياة الزوجية،...

ولعل السبب أيضا يعود إلى طبيعة النفس البشرية التي تسعى دائما نحو تحقيق التكيف والتعود لاستمرار الحياة فكل الصعوبات التي تواجهها في سبيل تحقيق النجاح تعمل على مقاومتها وإزالتها والتغلب عليها وفي هذا الصدد نجد أن ومن وجهة نظر نظرية التعود والتكيف (Adaptation.Theory) فإن السبب في الرضا عن الحياة الزوجية والتوافق بين الطرفين هو مقدار التكيف والتعود والتأقلم مع الأحداث والمواقف الجديدة، (Diner&Rahtz,2000) بينما أنصار نظرية الدور فإن التوافق في الزواج ينعكس في درجة ما تتوقعه الزوجة من زوجها وبين

ما يدركه الزوج في زوجته وهنا نستطيع القول بأن الممرضة استطاعت أن تتعود وتتأقلم و أن تدرك دورها في الحياة الزوجية بغض النظر عن عملها الخارجي وهذا ما حقق لها توافق عال والذي بدوره أشعرها بالرضا و هذا ما أثبتته كل من دراسة جاميس و برينيت (James&Brent,1992) ودراسة مرسي (2008) حول علاقة التوافق الزوجي بالرضا الزوجي وكانت نتائجه أنّ الرضا الزوجي محصلة نهائية ناتجة عن توافق زوجي عال جدًا وأنّ كلا من الزوج والزوجة يجدان في العلاقة الزوجية ما يشبع حاجاتهما الجنسيّة والعاطفيّة والاجتماعيّة ، مما ينتج عنه حالة الرضا عن الزواج.

ولعل السبب أيضا يعود إلى الوازع الديني و تشبع المرأة الجزائرية المسلمة بالقيم التي تدعو إلى طاعة الزوج ورعايته، فنجد أنه بجميع مصادر التشريع طلب منها طاعة زوجها، والسعي في تلبية احتياجاته، حتى يكون راضياً عنها وشاكراً لها، بيد أن هذه الطاعة لا تكون عمياء بل أن لها حدود فلا طاعة في معصية، طاعة تقوم على أساس التشاور والتفاهم والود، الشيء الذي ساهم بدرجة كبيرة في تحقيق التوافق في الحياة الزوجية ، وقد رُوي عن الرسول صلى الله عليه وسلم العديد من الأحاديث التي حثّت الزوجة على طاعة زوجها والسعي لاكتساب رضاه ترغيباً بالآخرة وثوابها، وتجنّب عقوقه لما يلحقها من إثم كبير ومخالفة لأمر الله

ورسوله، ومن هذه الأحاديث: قال الرسول الكريم: (فإني لو أمرتُ شيئاً أن يسجدَ لشيءٍ ؛ لأمرتُ المرأةَ أن تسجدَ لزوجها ، والذي نفسي بيده ، لا تُؤدِّي المرأةُ حقَّ ربِّها حتى تُؤدِّيَ حقَّ زوجها). قال رسول الله: (لو تعلمُ المرأةُ حقَّ الزوج، لم تقعدْ ما حضرَ غذاؤه و عشاؤه؛ حتى يفرغَ منه). قال رسول الله: (إذا دعا الرجلُ امرأتهُ إلى فراشه فأبَتْ، فبات غضبانَ عليها، لعنتها الملائكةُ حتى تُصبحَ) وهذا الثواب الكبير ساهم ارتفاع مستوى التوافق الممرضة .

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من مسعودة بن السايح (2017)، عبد المجيد الصمادي وهلال حمدان الجهوري (2001) التي أظهرت وجود مستوى مرتفع من التوافق الزوجي عامة وبأبعاده لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي. وتتفق كذلك مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الصمادي ومخادمة (2004) و دراسة الشريفين (2003) التي أظهرت أن درجة التوافق الزوجي الكلي لدى أفراد العينة كانت مرتفعة وحصل المجال النفسي العاطفي على أعلى درجة توافق.



## 2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تقر الفرضية الأولى بأنه: توجد علاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها بالتوافق الزوجي لدى الممرضات المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة.

وقد أسفرت نتائج الفرضية على ورفض الفرضية التي تنص على وجود علاقة بين الضغط المهني الكلي والتوافق الزوجي وكذا الضغوط المهنية التي مصدرها كل من (المواقف الخاصة باتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الاعتراف في العمل) والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة، ما عدا العلاقة التي تربط بين الضغط المهني الذي مصدره الدعم الاجتماعي و التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة. ومنه نستنتج أن الفرضية الثانية للبحث الحالي لم تتحقق.

بالنسبة لنتيجة عدم وجود علاقة ذات دلالة بين الضغط المهني والكلي و الضغوط المهنية التي مصدرها المواقف الخاصة باتخاذ القرارات والضغط المهني الذي مصدره الاعتراف والضغط المهني الذي مصدره الاعتراف بالتوافق الزوجي، تبدو النتيجة منطقية حسب اعتقاد الباحثة باعتبار أن اهتمامات المرأة تختلف عن اهتمامات الرجل إذ عادة ما لا ترتبط المرأة

عاطفيا بميدان العمل خلاف الرجل، وهذا ما أدى إلى قدرتها على التميز بين حياتها المهنية والأسرية حيث تعتبر العمل مجرد وسيلة للكسب وللتفيس الاجتماعي واثبات الوجود، مما جعلها لا تولي اهتمام للضغوط التي تعانيها،

ولعل السبب أيضا يعود إلى (نقلا عن نوال حمداش) أن العاملة وفي إطار خصائصها الديموغرافية، ومميزاتها الشخصية وضمن ظروفها الخاصة وعلاقتها الاجتماعية ومعاييرها الثقافية ومقوماتها التربوية التي نشأت في كنفها، تدرك سطوة الصراع الذي تعيشه مع ذاتها، ولا تدخله بطريقة مباشرة في زيادة الشعور بالإجهاد المتصل بالمصادر التنظيمية، ذلك أن التربية التقليدية التي قدمت لها، تعمل على أن يكون دور المرأة الأساسي داخل البيت، وأن تمنحه الأهمية القصوى... مما قد يجعلها تشعر بالضغط والتوتر في حالة عدم قيامها به أو تقصيرها في أدائه كما ينبغي، وفق معايير ومقاييس المجتمع. وهو الأمر الذي يجعلها ربما لا تدرك علاقة هذا الصراع بتلك المصادر، وذلك لقناعتها أن المشاكل المهنية أمر مفروغ منه، ولا بد لوجوده، وما يجب تكيفه وتعديله هو محتوى الأدوار التقليدية.

(نوال حمداش (2004)، ص:344)

بالإضافة إلى أن الإرغامات الاجتماعية التي تعيشها المرأة والتي تؤثر بدرجة عالية في توافقها الزوجي حيث أن عدم حصول التوافق بين الرجل والمرأة عادة ما تحمل المسؤولية فيه للمرأة لاسيما المرأة العاملة. وفي هذا الصدد أشار (مكلفين، وغروس (2002)، ص: 180) إلى أن النساء قد يشعرن بأن القسط الأعظم من مسؤولية لإنجاح العلاقة الزوجية يقع على عاتقهن، وأنهن مسئولات عما يعترينها من مشكلات، وعندما تفشل العلاقة فإنهن يلقين اللوم على أنفسهن.

ولعل السبب أيضا يعود إلى عدم استغراقهن في الوظيفية و اهتمامهن بما يجري داخل المنظمة و الذي ينعكس بدوره على عدم الاكتراث بالضغوط التي يعانينها داخل المنظمة مهما اختلفت مصادرها.

أما بالنسبة لعلاقة التوافق الزوجي بالضغط المهني والذي مصدره (الدعم الاجتماعي) ترى الباحثة أن هذه النتيجة تؤكد أن الدعم الذي تتلقاه الممرضة كان له أثر ايجابي على توافقها الزوجي مع زوجها بشكل عام، وهذا يعود برأي الباحثة إلى ما يمكن أن توفره بيئة العمل للممرضة من فرص المشاركة وتبادل الآراء مع زملائها ومسؤولها المباشر والحصول على الخبرات من التجارب العملية مع الآخرين، كما يساعدها ذلك على وضع إستراتيجية مناسبة للتعامل مع الزوج وحل الخلافات واختلاف

وجهات النظر من خلال الحوار والمناقشة، وتحديد الواجبات والمسؤوليات والحقوق لكل طرف من طرفي العلاقة الزوجية، مما يزيد من فرص التوافق الزوجي بينهما.

لم تتفق النتائج المتحصل عليها مع دراسة ابراهيمي أسماء (2016) التي هدفت للكشف عن علاقة الضغوط المهنية بالتوافق الزوجي لدى عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة، حيث كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطيه سالبة عكسية أي انه كلما زاد الضغط المهني قل التوافق الزوجي وفسرت هذه النتيجة بأن الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة تفوق قدرتها على التكيف والتعامل معها وبالتالي يكون لها تأثير سلبي على حياتها بما في ذلك حياتها الزوجية.

ولم تتفق كذلك مع دراسة إيمان علي حسن الخطيب (2018) ، التي هدفت إلى التحقق من إمكانية أن تكون فاعلية الذات متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي، وأظهرت نتائج المتحصل عليها على وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات عينة الدراسة.

## 3. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تقر الفرضية الثانية بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقلة باختلاف مدة الزواج

وقد أسفرت نتيجة الفرضية على رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الممرضات في مستوى توافقهم الزوجي باختلاف مدة الزواج، وهنا يلاحظ أن مدة الزواج لا يعتبر عامل حاسم في تحديد مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات.

وحسب اعتقاد الباحثة أن هذه النتيجة تبدو منطقية على اعتبار أن المرأة المتزوجة تمر بمراحل تطويرية في علاقتها الزوجية على طول مدة زواجها وفي دراستنا نجد أن أغلب الممرضات التي كان عددهم 175 ضمن فئة مدة الزواج 10 سنوات فما اقل هن في مرحلة البحث عن الاستقرار بعيد المدى والتي تتحدد بعد مجيء الأطفال ومن خصائصها أن يكون الزوجين فيها قد خططا لطريقة حل مشاكلهم والتي من بينهم: (رضا الزوجين عن العلاقة الجنسية، التنظيم الداخلي للمنزل الزوجي، العلاقة مع عائلات الأزواج، العلاقة مع أصدقاء الأزواج الجدد أو القدماء المشوار

المهني لكل من الزوجين. عدد الأطفال...)، تليها مرحلة كبر الزوجين معا والتي تتحدد بعد عيش (15 إلى 20 سنة) من الزواج، وهنا تدخل العلاقة الزوجية إلى آخر مرحلة أين لا يوجد هناك أي شك في استمرارها ليبقى المستقبل مرحلة استخلاص النتائج، وفي هذه المرحلة يشترك الزوجين في كل من الأفراح و الإحزان معا.

وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات من بينها دراسة الصبان 2007، دراسة الجهوري 2008، دراسة Green 1991، دراسة بلميهوب كلثوم 2006، دراسة بن السايح مسعودة (2018)، التي أكدت أن التوافق الزواجي لا يتأثر بطول أو قصر مدة الزواج، بل يرتبط بمتغيرات أخرى مثل عوامل الاقتصادية والاجتماعية والاتزان العاطفي... بين الزوجين في علاقتهما الزوجية.

في حين نجد أن بعض الدراسات لم تؤكد دور مدة الزواج في تحديد مستوى التوافق الزواجي منها دراسة الحنطي (1999)، هاشم (2001)، العمودي (2001)، الشهري (2009)، القبسي والمجالي (2000)، الجهني (2008)، ميمونة بنت يعقوب (2013)، Kalpana-Pravin (2013)، دراسة زاوية دسوقي (1986)، كلها جاءت مخالفة لنتائج دراستنا

وتوصلت نتائجها إلى أنه كلما زادت عدد سنوات الزواج ازداد التوافق الزوجي.

وهذا جاء عكس ما توصلت إليه دراسة بن غذفة (2018)، والتي أكدت أن مدة الزواج ترتبط ارتباطاً سالباً بالتوافق الزوجي أي كلما طالت مدة الزواج كان الزوجين أقل إدراكاً لخصائص الشخصية المحببة في الطرف الآخر وان التواصل بين الزوجين والعوامل النفسية في شخصيتهما تؤدي إلى إيجاد جو من التوافق بينهما وأن الشعور بالتوافق الزوجي جاء عند الزوجات أقل من الأزواج في التقييم العام للزواج.

#### 4. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

تقر الفرضية الثالثة بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ولاية ورقلة باختلاف المستوى التعليمي

وقد أسفرت نتيجة الفرضية على رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات تعزى إلى المستوى التعليمي، وهنا يلاحظ أن هذا الأخير لم يظهر فعاليته في إبراز الفروق بين الممرضات في درجة توافقهم

الزواجي، أي أن الممرضات بمختلف مستوياتهم التعليمية يشتركون في تأدية متطلباتهم الزوجية ، وقد يعود السبب إلى أنهم يمتلكون نفس الخبرات ونفس الخلفية الثقافية الموجودة بالمجتمع وعلى نفس المعلومات المتوفرة عن ما يفعله الأزواج للحفاظ على علاقات مُرضية ايجابية تنتج عنها توافق زوجي عال وهذا ما أكدته بعض الدراسات أن عدم الاستقرار بين الزوجين مرده إلى اختلافات في درجة التعليم الخلفية الاجتماعية أو تباين العرق (الحنطي:1999م).

ولعل السبب أيضا يعود إلى وعي الممرضة بأهمية الحياة الزوجية بغض النظر عن مستواها التعليمي، فهي لا ترى بأنّ للمستوى التعليمي دور كافي في تحقيق التوافق، بل هناك مقاييس أخرى أساسية ( قاعدية ) تلعب دور فعال في بناء العلاقة الزوجية كالأخلاق، الثقة ، الصبر .... وأحسن دليل على ذلك فانه في مضي كانت المرأة لا تحظى بقسط وافر من التعليم عكس الرجل إلا أنها استطاعت أن تثبت دورها التربوي و ذكائها العاطفي في تنشئة أجيال واستمرار العلاقة بالصبر وفهم الأمور الأساسية التي تبنى عليها الزواج، وهو الشيء الذي يؤكد أن المستوى التعليمي ليس مؤشر للمعارف التي يحملها الإنسان وهذا ما أكده الدكتور شكري العياري، الخبير التونسي في التنمية الذاتية والإحاطة النفسية واستشاري العلاقات



الزوجية، أن "المرأة اضطلعت بدورها التربوي طيلة حياتها وهي تقوم به على أكمل وجه فهي مجبولة أصلا بحكم خلقها الأولى على التربية، فضلا عن نكائها العاطفي وقدرتها على مراقبة مشاعرها والتحكم في أحاسيسها، ولذلك أوكل الله لها مهمة الحمل والرضاعة وحماية صغارها مما لا يمكن أن يتعهد به الرجل بحكم تكوينه الذهني والنفسي والفيزيولوجي".

ولعل السبب أيضا يعود إلى اختلاط الممرضة بفئات عديدة ومختلفة من شرائح المجتمع، ساعد في خلق فكر توعوي جعلها تكتسب ثقافة زواجية من الآخرين ساهمت في إيجاد بدائل مناسبة لحل المشكلات الأسرية و الزواجية التي تواجهها.

ولعل السبب يعود إلى امتلاك كلا الزوجين أو إحداهما لبعض المهارات النوعية لتوكيد ذاتهم مثل ( ضبط النفس ، المصارحة ، إبداء الإعجاب،...)، المكتسبة من الثقافة والتربية والعادات التي لها دور في تحقيق التوافق الزوجي بغض النظر عن المستوى التعليمي لأنه يوجد بعض الأسر ذات مستوى تعليمي منخفض إلا أن درجة التوافق الزوجي تظهر من خلال التواصل والحوار والتجديد وحتى تربية الأبناء ، كما تتواجد في أسر ذات مستوى متوسط أو مرتفع.

وهذا ما أكدته النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من ديسوقي (1986) و شبي (2005)، هاشم (2001)، العمودي (2001)، ديان (Dean1978) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي. ووضحت كذلك دراسة Sing.&Sashma (2006) التي هدفت إلى التعرف على الفروق في درجات التوافق الزوجي بين الأزواج والزوجات باختلاف المركز الوظيفي والمستوى التعليمي وأكدت النتائج إلى أن البعد الجنسي في التوافق الزوجي لم يتأثر بمستوى التعليم.

وهو ما يتعارض مع دراسة Bahr.&Galligan (1978) التي وجدت أن المستوى التعليمي هو من بين المتغيرات التي تؤثر على الاستقرار الأسري وتحد من الخلافات والمشاجرات بين الزوجين لأن التعليم يمد الفرد بالمرونة العقلية وتقبل رأي الطرف الآخر واستخدام الحوار لإقناعه في حالة الاختلاف، فهذا لا يعني عدم وجود مشكلات عند الأزواج المتعلمين ولكنهم يملكون القدرات العقلية والمهارات الاجتماعية التي تمكنهم من حلها. أما ذوي المستوى المنخفض فيلجئون في بعض الأحيان إلى العنف لفرض آرائهم واستخدام الإهانة وتبادل الشتائم التي تعكس صفو الحياة الزوجية مما يجعلهم أقل رضى عنها. (كلثوم بلهيهوب (2004))

كما تعارضت نتائج الدراسة كذلك مع دراسة عبد الرحمن الدسوقي (1974) والتي أوضحت نتائجها أن عوامل ما قبل الزواج مثل المستوى التعليمي لها فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوافقين زوجيا وغير المتوافقين أي أنّ تكافؤ المستوى التعليمي للزوجين يؤثر بشكل واضح على استقرار العلاقة الزوجية بينهما، فكلّما كان هناك توافق في المستوى التعليمي كانت الحياة بينهما مستقرة والعكس صحيح. (عبد الرحمن، محمود حسين. (1974))

كذلك تعارضت مع ما توصلت إليه كلثوم بلميهوب (2006) في دراستها حول عوامل الاستقرار الزواجي حيث أسفرت نتائج الدراسة إلى أن عامل المستوى التعليمي يؤثر على استقرار الحياة الزوجية بشكل عام، وأنه كلّما زاد المستوى التعليمي زاد الاتصال الزواجي، كما أظهرت أيضا دور التعليم في التوافق الزواجي، حيث كانت أكبر النسب من المستويات التعليمية المرتفعة، وبالتالي أشارت إلى أهمية المستوى التعليمي للطرفين في تحقيق الاستقرار الزواجي.

## 5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تقر الفرضية الرابعة بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ولاية ورقلة باختلاف السن

وقد أسفرت نتيجة الفرضية على رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات تعزى لاختلاف السن ، وهنا يلاحظ أن عامل السن لم يؤثر في مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات، وتبدو هذه النتيجة منطقية حسب اعتقاد الباحثة باعتبار أن سن البلوغ عند الفتاة والذي يبدأ منذ فترة المراهقة يعتبر مؤشر على بداية نموها العضوي والفكري والمعرفي والاجتماعي... الشيء الذي ساهم في قدرتها على إنشاء أسرة وإنجاب أبناء.

و في ضوء هذا النمو المعرفي والاجتماعي.... نجد أن الفتاة تتحصل على القسط الأكبر من التعلم من خلال علاقتها بأمها، إذ لمعاملتها ومحاولاتها آثار تكوينية مهمة على نمو شخصيتها، وفي هذا الصدد يرى باندورا بأن التعلم يتم من خلال المحاكاة مثل مشاهدة الآخرين ووجود القدوة والنموذج، وتبدأ الشخصية في الاستجابة للنماذج المتاحة منذ

الطفولة، والسلوك يتشكل بالملاحظة الآخرين وأن العمليات المعرفية من انتباه والإدراك والتذكر والتخيل لها القدرة على التأثير في الإنسان والمتجسدة في التنشئة الاجتماعية التي تتلقاها المرأة عندما تقبل على الزواج، فبمجرد دخولها للحياة الزوجية تكسب الفتاة مستوى من النضج الانفعالي والقدرة على مواجهة التوترات بصورة بناءة فعالة وكذلك القدرة على نقل المشاعر والأفكار.

ولعل السبب أيضا يعود إلى أن اغلب عينة البحث (المرضيات) في العقد الثالث من العمر حيث تسمى هذه المرحلة بالاستقرار النفسي، فيها تكون المرأة راشدة في نظر نفسها وفي نظر المجتمع، كما حددت جميع علاقاتها الشخصية والاجتماعية، فتطلق في حياتها دون تردد أو شكوك إذ يمكنها أن تكون مسؤولة عن نفسها وعن الآخرين. وتملك الخبرة والحكمة الكافية لتعيش بالشكل الصحيح. كل هذا جعلها أكثر وعي و إدراك للحياة بشكل أفضل كذلك إدراكها لمتطلبات الحياة والمسؤوليات المترتبة عليهم.

وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات من بينها دراسة شيببي (2005) ، دراسة ابراهيم (2007)، دراسة ثابت (2009) ، دراسة سمية أبو موسى (2008)، حول التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية، حيث أسفرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق

الزواجي تعزى لمتغير السن، وفسرت الباحثة أن معظم العينة كانت متقاربة في السن.

كذلك دراسة ليلي شريف (2012) حول سوء التوافق الجنسي وعلاقته بالتوافق الزواجي حيث أظهرت النتائج انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق الجنسي تبعاً لمتغير السن وفسرت ذلك أن المرأة في أغلب الأوقات مضطرة لمجاملة زوجها في رغباته ولو كان ذلك على حساب راحتها، وذلك خوفاً من التقصير في أي سن كانت، ومن تحول زوجها عنها، لأن التوافق الجنسي من العوامل المهمة في الزواج المتوافق وذلك في جميع مراحل العمرية.

(ليلى شريف (2012)، ص: 43)

أكدت دراسة دلال سلامي (2018) التي هدفت لدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق النفسي الاجتماعي والزواجي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق الزواجي تبعاً لمتغير السن، وفسرت ذلك بأن أغلب أفراد عينة الدراسة وما نسبته (74.55%) تراوحت أعمارهم بين 31- 49 سنة حيث يكون الإنسان في هذه المرحلة قد بلغ أشد ما يمكن

واستقر فكره على العقلانية والواقعية، ويَعْتَبِر من تجاربه السابقة ويصمد أمام صراعه مع الحياة إلى أن يدرك النجاح الذي يطمح إليه .

في حين نجد أن بعض الدراسات لم تأكد دور السن في تحديد مستوى التوافق الزوجي منها دراسة الدسوقي (1986)، دراسة الحسين (2002)، دراسة الإبراهيم (2002) حول علاقة التوافق الزوجي بالمهارات الزوجية وبعض المتغيرات الديمغرافية ، ، كلها جاءت مخالفة لنتائج دراستنا وتوصلت نتائجها إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لاختلاف السن.

كما تعارضت نتائج الدراسة كذلك مع دراسة Green (1991) حول العلاقة بين العمر والدخل والمهنة ومدة الزواج، والمستوى التعليمي من جهة، والتوافق الزوجي من جهة أخرى وتوصلت دراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه بين مستوى التوافق الزوجي، والعمر.

كذلك تعارضت مع ما توصلت إليه دراسة وليد بن محمد الشهري (2009)، حول التوافق الزوجي وعلاقته ببعض السمات الشخصية حيث أسفرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق الزوجي لصالح الأكبر سن، وعليه فإن عامل العمر عند الزواج له تأثير

على استقرار الحياة الزوجية بشكل عام، وفسر ذلك إلى أن ارتفاع العمر عند الزواج يزيد من درجة التوافق.

#### 6. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

تقر الفرضية الخامسة بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ولاية ورقلة باختلاف عدد الأولاد

وقد أسفرت نتيجة الفرضية على قبول فرضية البحث ورفض الفرضية الصفرية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات تعزى لاختلاف عدد الأولاد، وهنا يلاحظ أن عدد الأولاد له تأثير في مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات.

المعروف أن وجود الأطفال في حياة الزوجين أحد العوامل التي ترسخ حدوث الاستقرار في الأسرة، وتحقق التقارب والحب بينهما، الأمر الذي يسهم في تحقيق التوافق الزوجي، فالأطفال يشبعون دوافع الأبوة والأمومة في الزوجين، إلا أن هذه التوقعات ليست أكيدة، حيث أثبتت الدراسات العلمية كما يقول ماثيو، أستاذ علم النفس والعلاقات الزوجية بجامعة بينغهامتون في كتابه «أساطير عظيمة عن العلاقات العاطفية :



التعارف، الجنس والزواج»: إن المرأة في البداية يكون لديها توقعات إيجابية عند استقبال أول مولود وهي لا تدرك بأن وصول عضو جديد في الأسرة سيستقطع من وقتها وحنانها وحبها، مما سيؤثر بالسلب على علاقاتها بالآخرين وبالتأكيد زوجها (جريدة جَزَائِرْس).

ربما يعود السبب إلى أن عدد الأبناء يحد من حرية الزوجين فنجد أن الكثير من الأمهات يعانين من العزلة الاجتماعية بعد الإنجاب، الشيء الذي يحد من حريتهن، فلم يعد هناك إمكانية أو وقت للخروج مع الصديقات بمفردهن، وبالتبعية تؤثر هذه العزلة على الحالة النفسية للزوجة وعلاقتها بزوجها، فيما تشعر الزوجة بأنه لم يعد لها أي وقت لتفريغ طاقتها السلبية بعيداً عن عبء المسؤولية. الملقاة على عاتقها، فليس هناك شك أن التوتر الزوجي يتعلق بالاكتئاب والصحة النفسية والجسمانية إذ توجد علاقة قوية بين الحالة النفسية والزوجية وفقاً لبعض الدراسات العلمية فان في الزواج السعيد علاجاً من أمراض الاكتئاب والإحباط.

وهذا ما أكدته دراسة وليد الشهري (2009)، و دراسة هادي رضا مختار (1997) والتي أشارت نتائجها أن هناك احتمال أكيد لعدم استقرار الأسري كلما ارتفع عدد الأولاد، ومن وجهة نظر الباحث أن زيادة عدد

الأبناء يعني مسؤوليات أكبر على عاتق المرأة العاملة، ومواجهتها لعدد أكبر من الأدوار، وخلق حالة من عدم الاستقرار الأسري.

وفي هذا الصدد أشار (Rodriguez) (2003)، أن إنجاب الأطفال قد يقلل من الرضا والتوافق الزوجي والسعادة الزوجية فإنجاب الأطفال يزيد من أعباء الزوجين وتزداد الوجبات التي يجب أن يقوم بها كلاهما.

وترى سناء سليمان (2005) أن وجود الأطفال في أي أسرة يشكل مجالا مهما في الخلاف بين الزوجين، لأنهم يحتاجون من الوالدين إلى قدر كبير من التكاليف، حيث يحتاج الأطفال إلى توفير من التكلفة العاطفية والمالية، إضافة إلى الوقت والجهد، وقد يكون الخلاف بين الزوجين حول عدد الأطفال الذين ينبغي إنجابهم أو الرغبة في إنجاب أطفال ذكور، مما يؤدي إلى سوء التوافق الزوجي (سليمان 2005)، ص: 65)

بينما أشار كودريش (Kupperbusch) (2002)، في دراسته إلى أن زيادة الرضا والتوافق الزوجي يمكن التنبؤ بها عند وجود الأطفال.

في حين نجد أن دراسة هلال حسين جبريل (2014)، لم تؤكد تأثير عدد الأطفال في تحديد مستوى التوافق بين الزوجين، وأنه لا توجد

فروق في مستوى التوافق الزوجي باختلاف عدد الأولاد، وفسر الباحث أنه مهما كان عدد الأبناء لدى السيدة العاملة فان ضغوط الحياة الأخرى ليس لها تأثير على حياتها الشخصية.

#### 7. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

تقر الفرضية السادسة بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ولاية ورقلة باختلاف نظام العمل

وقد أسفرت نتيجة الفرضية على رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات تعزى لاختلاف نظام العمل ، وهنا يلاحظ أن نظام العمل لم يؤثر في مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات، وتبدو هذه النتيجة غير منطقية حسب اعتقاد الباحثة باعتبار أن العمل وفق نظام المناوبات من أصعب نظم العمل خاصة بالنسبة للنساء المتزوجات، فهذا النمط من العمل يتعارض مع الطبيعة الوظيفية التقليدية للمرأة، والممرضة العاملة المتزوجة مطالبة بأداء أدوارها وواجباتها الزوجية المنزلية وتربية أطفالها وتنظيم شؤونها الاجتماعية كل هذه الأعمال في غاية الصعوبة ضمن نظام المناوبات، كما أن البيت هو المكان الأنسب للمبيت للإناث.

أكدت دراسة آية فواز عقل (2014)، أن عمل المرأة في مجال التمريض يسبب لها مشكلات مع زوجها لأن عملها يتعارض مع القيام بالمسؤوليات البيتية بما في ذلك تربية أولادها، وبخاصة في ظل عدم تفهم وتعاون الزوج (الدور التقليدي للذكر)، فالمعوقات الاجتماعية لم تتبع أصلاً من طبيعة العمل بهذه المهنة أو السلوك المترتب على العمل، إنما جاءت بسبب طبيعة نظام العمل الذي عزز رفض القيم لمثل هذه الأعمال، وبدأ نظام العمل بالورديات يعيق تنظيم الوقت. والتفاعل الاجتماعي

ربما يعود السبب لكون الممرضات لا يعملن فعلياً وفق نظام المناوبات وقد وجدت الباحثة ما يؤكد هذا خلال تطبيقها للأداة واحتكاكها بالممرضات، إذ صرحن بأنهن يبعن ساعات المناوبة الليلية، لزملائهم الذكور أو العازبات، وأنهن يفضلن العمل الصباحي بحيث يتوافق مع طبيعتهن وأدورهن الأسرية.

ويلاحظ أن الدراسة تتفق مع دراسة المكتب العربي للشرطة الجنائية التابعة لمجلس وزراء الداخلية العرب (1992)، التي أوضحت أن مشكلة المرأة العاملة في الشرطة تكمن في التعامل مع الأب والزوج والأولاد والإخوة، وهذا يندرج على عمل الممرضات حيث لا يفضل الأهل أو الزوج عمل المناوبات والعمل في قسم الرجال.

## 8. خلاصة النتائج:

يتبين لنا من خلال عرض ومناقشة نتائج الدراسة أنها توصلت إلى نتائج ثرية وهامة، فيما يتعلق بعلاقة الضغوط المهنية بالتوافق الزوجي وفيما يتعلق كذلك بتأثير المتغيرات الوسيطة والديموغرافية المعتمدة في الدراسة على التوافق الزوجي، بحيث جاءت نتائج التساؤل الأول والذي ينص على ما مستوى كل من الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة، مرتفعة حيث أن مستوى ضغط الناتج عن كل : المواقف الخاصة باتخاذ القرار والدعم الاجتماعي والاعتراف في العمل، جاءت متوسطة، أما مستوى الضغط الناتج عن المتطلبات النفسية فجاءت مرتفعة، مما دل على أن العمل مجهد ولكنه في نفس الوقت ممل ومؤرق الشيء الذي ولد شعورًا بالضغط لدى الممرضات أما مستوى التوافق الزوجي جاء مرتفع جدًا.

أما بالنسبة للعلاقة بين الضغط المهني الكلي والتوافق الزوجي وكذا الضغوط المهنية الناتجة عن كل من (المواقف الخاصة باتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الاعتراف في العمل)، جاءت منعدمة ماعدا العلاقة التي تربط بين الضغط المهني الناتج عن الدعم الاجتماعي والتوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي بورقلة جاءت موجبة .

أما فيما يخص دلالة الفرق في مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف عدد الأولاد جاءت دالة، في حين أن الفرق في مستوى التوافق الزوجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة باختلاف كل من : مدة الزواج والسن و المستوى التعليمي و نظام العمل جاءت غير دالة.

### 9. الاقتراحات والتوصيات:

- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الضغوط المهنية وفق نماذج حديثة أخرى.
- ضرورة الاهتمام بدراسة التوافق الزوجي كظاهرة من الظواهر الاجتماعية المهمة في حياة العامل والتي تنعكس على توافقه المهني.
- مواصلة الدراسة في موضوع الضغوط المهنية والتوافق الزوجي في مؤسسات أخرى خدمتية - واقتصادية
- إجراء بحوث تتناول علاقة الضغط المهني ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية الأخرى.
- تهيئة مناخ نفسي ملائم للممرضات من أجل ممارسة مهنتهم على أحسن وجه.

- الاهتمام بتحسين جميع ظروف العمل الخاصة بالمرضات لاسيما نظام توقيت العمل في المؤسسات الاستشفائية للتقليل من حدة الضغوط المهنية.

المراجع



قائمة المراجع

1. سورة البلد الآية [4].
2. ابتسام أحمد أبو العمرين (2008)، مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، مذكرة الماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
3. أبو العلا ، محمد صلاح الدين (2009)، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة.
4. أحمد فاروق محمد صالح (2009)، أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين دراسة مطبقة على قطاع الرعاية الصحية، المؤتمر العلمي العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، مصر.
5. أحمد مدثر سليم (2002)، علم النفس العام، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
6. الأحمدى، حنان (2002)، ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر و الأعراض، الإدارة العامة ، الرياض.

7. الأسود، الزهرة (2014)، الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة دكتوراه في علم النفس التدريس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
8. الإمارة، سعد (2001)، الضغوط النفسية، مجلة النبأ، العدد 54، المملكة السعودية.
9. الثقفي، حسين بن حميد (2012)، الذكاء الوجداني وعلاقته بمصادر الضغوط وأساليب مواجهتها لدى العاملين في التحقيق الجنائي، رسالة دكتوراه في العلوم الأمنية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية -الرياض.
10. الجمالية، فوزية (2008)، التوافق الزوجي لدى الأزواج العمانيين في ضوء بعض المتغيرات،مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، جامعة السلطان قابوس،المجلد الثاني، العدد الأول، عمان.
11. الجمعان، سناء عبد الزهرة حميد (2018)، التوافق الزوجي وعلاقته بادراك الزوجة للمسؤوليات الأسرية، شبكة المؤتمرات العربية، اسطنبول تركيا.
12. الحنطي، نوال عبد الله (1999)، مشكلات التوافق الزوجي لدى الأسرة السعودية، رسالة ماجستير بالرياض،جامعة الملك سعود.

13. الخالدي، عطا الله فواد العلمي، دلال سعد الدين (2009)،  
الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، دار صفاء للنشر و  
التوزيع، ط1، الأردن.
14. الخريف، مبارك بن إبراهيم (2011)، فاعلية إدارة الوقت في  
الحد من ضغوط العمل في المديرية العامة للدفاع المدني، مذكرة  
ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،  
الرياض.
15. الخشاب سامية (2008)، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، دار  
الدولية للاستثمارات الثقافية، ط1، القاهرة.
16. الخولي، سناء (1985)، الزواج والأسرة في عالم متغير، دار  
المعرفة الجامعية، الإسكندرية
17. الرازي زين الدين أبو عبد الله (1997)، مختار الصحاح، المكتبة  
العصرية، ط1، بيروت.
18. الزبيدي محمد بن محمد بن عبد الرزاق (1306هـ)، تاج العروس  
من جواهر القاموس، ط2، الكويت.
19. الشقير، زينب محمود (2005)، الشخصية السوية والمضطربة،  
مكتبة أنجلو المصرية، الطبعة (03)، القاهرة.

20. الشهري، وليد محمد (2009)، التوافق الزوجي وعلاقته ببعض

سمات الشخصية لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمحافظة

جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

21. الصمادي، أحمد عبد المجيد، الطاهات، لينا فالح (2005) ، التوافق

الزوجي من وجهة نظر النساء العاملات في ضوء بعض المتغيرات، مجلة

شئون اجتماعية العدد 85 ، القاهرة.

22. الصمادي احمد عبد المجيد ، الجهوري هلال حمدان (2011)،

التوافق الزوجي لدى عينة من العاملين في قطاعي الصحة

والتعليم في سلطنة عمان، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد 07،

مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة ورقلة.

23. الصمادي أحمد، مخادمة عبد الكريم (2004)، التوافق الزوجي

لدى عينة من الرجال المتزوجين في ضوء بعض المتغيرات، أبحاث

اليرموك، الأردن.

24. الصيرفي، محمد (2006)، السلوك الإداري العلاقات الإنسانية،

دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية.

25. العتيبي، محمد حوال (2009)، ضغوط العمل وعلاقتها بالبرامج

الإصلاحية في إصلاحية الحائر بمدينة الرياض ، مذكرة ماجستير

في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

26. العيسوي، عبد الرحمن محمد (1998)، دراسات في الصحة

النفسية علاقة النضج الانفعالي بالتوافق الزوجي، دار قباء

للطباعة و النشر، مصر.

27. القريطي، عبد المطلب أمين (1998)، الصحة النفسية، دار الفكر

العربي، الأردن

28. المالكي، موزة عبد الله (2005)، الإرشاد الزوجي و الأسري و

اتجاهات المواطنين نحوه، جامعة قطر.

29. المرسي، جمال الدين محمد ، ثابت عبد الرحمان إدريس، (2002)،

السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الاسكندرية.

30. المرواني، نايف محمد عايد (2009)، التوافق النفسي و

المسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين، دار الفكر العربي، ط1،

القاهرة:.

31. المليجي، حلمي (2001)، علم النفس الشخصية، دار النهضة

العربية، ط1، بيروت.

32. المليجي، عبد المنعم، الملجي حلمي (2006)، النمو النفسي، دار النهضة العربية، ط9، بيروت.
33. النعيمي، خالد عبد الرحيم (2007)، السلوك العدواني المتعلم وعوامل استثارته، قراءة تحليلية في نظرية الإحباط العدوان، مجلة كلية التربية، العدد 4.
34. الهنداوي (1994)، استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل، مجلة الإدارة العامة، العدد (57)، مسقط
35. باصول، أمل بنت أحمد بن عبد الله ، (2008)، التوافق الزوجي وعلاقته بالإشباع المتوقع والفعلي للحاجات العاطفية المتبادلة بين الزوجين، رسالة ماجستير في علم النفس جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الرياض.
36. بخوش، الصديق (2013)، مستويات ضغوط العمل لدى الأفراد العاملين في المؤسسة الاستشفائية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد (08) ، تبسة.
37. بلميهوب، كلثوم (2006)، الاستقرار الزوجي ، منشورات الخبر، ط 2، الجزائر

38. بن أحمد، قويدر ، حابي ، خيرة (2016)، الضغط المهني لدى

عمال قطاع الصحة لولاية تيارت، مجلة العلوم النفسية والتربوية.

39. بن السايح، مسعودة (2017)، مستوى التوافق الزوجي لدى عينة

من العاملين بالقطاع الصحي بالاعواط، مجلة العلوم النفسية

والتربوية.

40. بن السايح، مسعودة (2018)، الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق

الزوجي لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي بالاعواط، مجلة

أنسنة للبحوث والدراسات، مجلد 09 العدد 01،

41. بن زيان، مليكة (2004)، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات

الأسرية دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة - ، مذكرة

الماجستير، جامعة قسنطينة

42. بن عمارة، سمية (2007)، صراع الأدوار لدى الأم العاملة

وعلاقته بتوافقها الزوجي، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح

ورقلة

43. بن عمارة، سمية (2014)، الشعور بالاعترا ب الاجتماعي لدى

الشباب المدمن على الانترنت، رسالة دكتوراه في علم النفس

الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

44. بن غذفة شريفة، الفص صليحة (2018)، الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق الزوجي دراسة تحليلية من منظور الصحة النفسية، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد 9 العدد 2 خاص (الجزء الأول).
45. بن مانع، سعيد بن علي (1989)، الأسرة كيفية دراستها وحل مشاكلها، مطابع الصفا، مكة المكرمة.
46. ثابت، حنان عبد المجيد (2002)، التوافق الزوجي بين الوالدين كما يدركها الأبناء و علاقته ببعض سمات الشخصية لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.
47. جابر، عبد الحميد، كفاي، علاء الدين (1988)، معجم علم النفس والطب النفسي، دار النهضة العربية، الجزء الأول، القاهرة.
48. جبارة، عطية جبارة، (1986)، المشكلات الاجتماعية والتربوية (التشخيص، علاج،وقاية)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
49. جبريل، موسى حمدي، نزيه، داود نسيمية، أبو طالب، صابر (2008)، التكيف و رعاية الصحة النفسية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، مصر.



50. جودت عزت عبد الهادي، العزة سعيد حسن (1999)، التوجيه

المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة، الأردن.

51. حمداش، نوال (2004)، الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة

الجزائرية وإستراتيجيات التعامل معه، رسالة دكتوراه في علم النفس

العمل، جامعة قسنطينة

52. حيواني، كريمة، بن زروال، فتيحة (2016)، مصادر الضغط

المهني لدى أطباء المؤسسات الاستشفائية حسب استبيان محتوى

العمل لروبار كرزاق J-CQ - دراسة وصفية تحليلية بمستشفى ابن

سيناء (أم البواقي)، مجلة سلوك، العدد 3، جامعة مستغانم.

53. حيواني، كريمة، بن زروال، فتيحة، (2016)، تقنين استبيان

محتوى العمل لروبار كرزاق في مجال التعليم، مجلة العلوم

الإنسانية، العدد 06، أم البواقي - الجزائر.

54. خطارة، رشيد (2011)، الذكاء الوجداني و علاقته بالتوافق

الدراسي لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي، مذكرة ماجستير، جامعة

قاصدي مرباح - ورقلة

55. دمنهوري، رشاد صالح (1995)، التنشئة الاجتماعية و التأخر

الدراسي، دراسة في علم النفس الاجتماعي التربوي ، دار المعرفة

الجامعية، الإسكندرية.

56. رجاء، مريم (2008)، مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى

العاملات في مهنة التمريض ، دراسة ميدانية في المستشفيات

التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق، مجلة جامعة

دمشق - المجلد 24 ، العدد 2،

57. زهران، حامد عبد السلام (1978)، الصحة النفسية و العلاج

النفسي، دار المعرفة، مصر. حامل، فريزة (2013)، الاختلاف في

المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي وعلاقته بالتوافق الزوجي

للزوجين العاملين - دراسة لعشر حالات بولاية تيزي وزو ، مذكرة

ماجستير في علم النفس الاجتماعي ، جامعة مولود معمري، تيزي

وزو .

58. سراي، مهدي (2012)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق

الزوجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسطة والثانوية، مذكرة

ماجستير في الإرشاد والصحة النفسية، جامعة الجزائر 02.

59. سري، إجلال محمد (1982)، التوافق النفسي للمدرسات المتزوجات والمطلقات وعلاقته ببعض مظاهر الشخصية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.
60. سعد، عبد الرحمن (1998)، القياس النفسي النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، الطبعة 3، مصر.
61. سليمان، سناء محمد (2005)، التوافق الزوجي واستقرار الأسرة، عالم الكتب، القاهرة.
62. شاطر، شفيق (2010)، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء سونلغاز جيجل مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس.
63. شريف، ليلي (2012)، سوء التوافق الجنسي وعلاقته بالتوافق الزوجي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، دمشق سوريا
64. صبيرة، فؤاد، اسماعيل رزان (2015)، مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى عينة من الممرضين والممرضات - دراسة ميدانية في

- مستشفى الأسد الجامعي في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 37، العدد 1، سوريا.
65. صلاح الدين محمد عبد الباقي (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
66. عازم سهيلة (2009)، مصادر الضغط المهني لدى الممرضات دراسة ميدانية ببعض مستشفيات مدينة الجزائر العاصمة، شبكة ضياء للمؤتمرات والدراسات، جامعة الجزائر 2
67. عبد المعطي، حسن مصطفى (1993)، التوافق الزوجي وعلاقته بتقدير الذات والقلق والاكتئاب ، مجلة علم النفس ، العدد 28، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة.
68. عبد الهادي السيد، عبده ،فاروق السيد، عثمان، (2002)، القياس والاختبارات النفسية، دار الفكر العربي، الطبعة 1، القاهرة.
69. علام ، محمد عبد القادر (2009)، ضغوط العمل، مجلة دراسات أمنية، العدد (1).
70. غربي، صبرينة (2012)، مدى فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تنمية أساليب التعامل الايجابية مع الضغوط المهنية لدى

المرمضين، رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة  
قاصدي مرباح، ورقلة.

71. غربي، صبرينة (2014)، مصادر وآثار الضغوط النفسية المهنية

—أساليب وبرامج العلاج والوقاية، دار الكتاب العربي، الجزائر.

72. غريب، محمد سيد أحمد، (1995)، البحث الاجتماعي، دار

المعرفة الجامعية، الطبعة 3، الإسكندرية.

73. فاروق عبده فلية، السيد محمد عبد المجيد (2005)، السلوك

التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة للنشر والتوزيع

والطبع، ط1، عمان.

74. فائق، فوزي عبد الخالق (1969)، ضغوط العمل الوظيفي، مجلة

آفاق اقتصادية، المجلد 17، العدد 67، الإمارات .

75. فراج، عثمان لبيب (1970)، أضواء على الشخصية والصحة

العقلية، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الأولى، القاهرة.

76. كاوجة، محمد الصغير (2014)، تمثلات التوافق الزوجي

وعلاقته بأساليب المعاملة الزوجية والخلافات الزوجية (دراسة

ميدانية مقارنة بين النساء العاملات وغير العاملات بالمجال

العمراني لولاية الأغواط)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة ورقلة.

77. كتابي، محمد عزت (1997)، اتجاهات طلبة جامعة دمشق نحو مسائل الزواج و تنظيم الأسرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية.

78. كفاقي، علاء الدين (1997)، الصحة النفسية، دار هجر للطباعة والنشر ، القاهرة.

79. مزياني، فتيحة (2007)، اثر مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدفاعية الانفعالية العقلانية على الإحتراق النفسي عند ضباط الشرطة ، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

80. مسلط، الشريف طلال (1996)، الضغوط الإدارية وأقرها على متخذ القرار، مجلة الإدارة العامة، المجلد، 28، العدد 03، القاهرة.

81. مصطفى فهمي (1979)، علم النفس الإجتماعي، مكتبة الخانجي، القاهرة.

82. معمريّة، بشير (2002)، القياس النفسي، مكتب الخدمات المكتبية والمعلوماتية، الطبعة الأولى، باتنة.

83. مقدم، عبد الحفيظ (1993)، الإحصاء والقياس النفسي التربوي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
84. مكلفين، روبرت، غروس، رتشارد (2002)، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ترجمة ياسمين حداد وآخرون، ط: 1 دار وائل.
85. مكناسي، محمد (2017)، مصادر ضغوط العمل تحليل ومناقشة، مجلة أبحاث نفسية تربوية، المجلد 4 العدد (10)، قسنطينة.
86. ميمونة بنت يعقوب بن عدي الهنائية (2013)، بعض العوامل المسهمة في سوء التوافق الزوجي كما يدركها القائمون على لجان التوفيق والمصالحة وبعض المترددين عليها بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير في التربية تخصص إرشاد نفسي، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
87. هادي رضا مختار (1997)، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 2، الكويت.
88. هدارين، عبد الفتاح (2018)، مقال منشور في مجلة جماعة العدل والإحسان.
89. ولي، باسم محمد، محمد، محمد جاسم (2004)، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

90. Allen, M.J & Yen, W.M (1979), **Introduction to Measurement Theory**, Clifornia : Brook Co
91. Bartlett, J., Kotrlik, J. and Higgins, Ch.( 2001), **Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research**, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1): 43-50.
92. C.STEWART 1990: **JOB STRESS, Burnout and Work-family conflict**, dissertation abstracts.
93. Chapman, J (1999). **Collogical support liendreduction of job stress nursing management** vol-24 n.5.may
94. Gamassou Claire Edey, **prévenir le stress professionnel et promouvoir l'implication au travail**, les cahiers du CERGOR, N=1, février 2004.
95. Hugo D'Hertefelt, **Le stress au travail**, « **La mesure de la charge psychosociale sur le lieu de travail** », Newsletter BTS, n°19-20, septembre 2002. P 8
96. Jean-clude com bessie (1996), **la méthode en sociologie –série: approches-**, éd: casbah Alger/ la découvert, paris.
97. Karasek, R,A(1979). **job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign** *administrative science quarterly*. 24. 285-308.
98. Mary Claude Faessle & Fabien Moulin, **Santé et bien-etre des enseignants en suisse romande** ,



- disponible sur: département formation continue de la haute école vaudoise lausanne.
99. Mourice Angers (1996), **initiation pratique à la méthodologie des sciences humains**, éd: casbah Alger.
  100. NIOSH, (1999). **Stress at work**. DHHS Publication No. 99-101. Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health.
  101. Rinku Rani (2013). **Marital adjustment problems of working & non-working women in contrast of their husband**. International journal for research in Education, Vol. 2, Issue:7, July 2013 (IJRE) ISSN:2320-091X
  102. sears,h,a, & galambos, v,l, (1992), **women's work conditions and marital adjustment in two- earner couples, a structural model**, journal of marriage and the family, vol, 54, november pp 789-797
  103. Singh, R& Sushma, T (2006).**Assessment of marital adjustment among couples with respect to women's educational level and employment status**. Kamla- Raj.Vol pp259-266.
  104. Xie, J. L: 2002. **Sources and Moderators of Employee Stress**. Advances in International Comparative Management, 35: 15-42.
  105. Yousefy, Gh.R. Ghassemi. (2006). **Job burnout in psychiatric and medical nurses in Isfahan**, Islamic

Republic of Iran, Eastern Mediterranean Health Journal,  
Vol. 12, No. 5.

106. Available online at <http://proceedings.sriweb.org>.
107. Global Proceedings Repository American Research  
Foundation
108. Service public Fédéral emploi, **le stress au travail**,  
disponible sur : <http://www.deparis.net.be/psy/publication/1%stress%20au%20travail.pdf>.  
Consulté le: 10/11/2016.

109. المعجم الوسيط، <https://www.almaany.com>، تم الاطلاع عليه:

2016/12/04

110. جريدة جَزَائِرِسْ، عمل المرأة ليلا.. جدل طويل ومعاناة مستمرة،

(<https://www.djazairress.com/elitihad/35659>) تم الاطلاع

عليه 10/03/2019

الملاحق

المجموع	مجموع الفعلي للممرضات المتزوجات	المجموع الفعلي لكل النساء	المؤسسة العمومية الاستشفائية المتواجدة في ولاية ورقلة	
5	7	16	حاسي بن عبد الله	المؤسسات العمومية للصحة الجوارية
12	21	46	نقوسة	
12	14	47	المخادمة	
15	15	30	تماسين	
7	7	17	زيابنة	
10	10	21	بامنديل	
6	11	14	بني ثور	
8	18	20	القصر	
21	29	88	حاسي مسعود	
11	14	30	سيدي خويلد	
7	10	27	سعيد عتبة	
10	24	47	حي النصر الخفجي	
6	9	17	رويسات	

25	140	205	محمد بوضياف	المؤسسات العمومية الإستشفائية
12	52	115	بن عزة بشير الطيبات	
31	31	198	سليمان عميرات	
-	-	-	مستشفى العيون	
36	83	106	الأم والطفل ورقلة	المؤسسات الاستشفائية متخصصة
11	94	141	الأم والطفل تقرت	
<b>245</b>	<b>589</b>	<b>1185</b>	<b>المجموع</b>	

وصف عينة الدراسة من حيث السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
74.29%	182	من 21 إلى 39 سنة
25.71%	63	من 40 إلى 60 سنة
100%	245	المجموع

وصف عينة الدراسة من حيث مدة الزواج:

النسبة المئوية	التكرارات	مدة الزواج
71.43%	175	10 سنوات فما أقل
28.57%	70	11 سنة فما أكثر
100%	245	المجموع

وصف عينة الدراسة من حيث الأقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية
39.59%	97	أقل من 5 سنوات
30.61%	75	من 6 إلى 10 سنوات

29.80%	73	11 سنة فما أكثر
100%	245	المجموع

## وصف عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
66.12%	162	جامعي
33.88%	83	اعدادي
100%	245	المجموع

## وصف عينة الدراسة من حيث مؤسسة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	مؤسسة العمل
46.94%	115	المؤسسات العمومية الاستشفائية
53.06%	130	المؤسسات العمومية للصحة الجوارية
100%	245	المجموع

## Questionnaire de karasek, 32 items

	fortement en désaccord	en désaccord	d'accord	tout à fait d'accord	
<b>Latitude décisionnelle</b>					
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
2. Dans mon travail j'effectue des tâches répétitives	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
3. Mon travail me demande d'être créatif	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
5. Mon travail me demande un haut niveau de compétence	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
6. Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
7. Dans mon travail, j'ai des activités variées	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub>
8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>8</sub>
9. j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>9</sub>
<b>La demande psychologique</b>					
10. Mon travail me demande de travailler très vite	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>10</sub>
11. Mon travail demande de travailler intensément	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>11</sub>
12. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>12</sub>
13. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>13</sub>
14. Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>14</sub>
15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>15</sub>
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>16</sub>
17. Mon travail est « très bousculé »	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>17</sub>
18. Attendre le travail de collègues ralentit souvent mon propre travail	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>18</sub>
<b>Le Soutien social</b>					
19. Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>19</sub>
20. Mon supérieur prête attention à ce que je dis	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>20</sub>
21. Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>21</sub>



22. Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>22</sub>
23. Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>23</sub>
24. Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>24</sub>
25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>25</sub>
26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>26</sub>

### La Reconnaissance

27. On me traite injustement dans mon travail	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>27</sub>
28. Ma sécurité d'emploi est menacée	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>28</sub>
29. Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>29</sub>
30. Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>30</sub>
31. Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>31</sub>
32. Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>32</sub>

- Latitude décisionnelle : LD = "L'utilisation des compétences" (1, 2, 3, 5, 7, 9) + "L'autonomie décisionnelle" (4, 6, 8).
- La demande psychologique Exigences mentales (psychological job demands) : (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18) Inverser les questions 12 (quantité excessive), 13 (assez de temps), 14 (demandes contradictoires).
- Le Soutien social (Support social )
  - Hiérarchie : 19, 20, 21, 22  
Inverser la question 21
  - Collègues : 23, 24, 25, 26,  
Inverser la question 26
- La Reconnaissance : 27, 28, 29, 30, 31, 32.



## جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مخبر علم النفس وجودة الحياة



## استمارة تحكيم الخبراء

الطالبة :سهيلة بن خيرة

الأستاذة(ة):.....

الدرجة العلمية:.....

التخصص:.....

أستاذي الكريم .....أستاذتي الكريمة.....:

في إطار إعدادي لأطروحة الدكتوراه في علم النفس تخصص العمل و التنظيم

بعنوان:

" علاقة الضغوط المهنية وفق نموذج KARASEK بالتوافق الزوجي لدى الممرضات  
العاملات بالقطاع الصحي بورقلة"، أضع بين أيديكم استمارة تحكيم لتقييم ترجمة مقياس  
الضغوط المهنية ( KARASEK ) وذلك من اجل التصحيح و القراءة مع الحفاظ على  
معنى ومفهوم الفقرات، علما أننا لم نقم بالترجمة الحرفية بل ترجمة المعنى .

### التعريف الإجرائي لاختبار «KARASEK» لقياس الضغوط المهنية:

الضغوط الناتجة عن عدم تناسب كمية الأعمال المطلوب القيام بها، مع كل من ظروف العمل، وحرية اتخاذ القرار (Karasek, 1979).

أما إجرائياً: هو الضغط الناتج عن زيادة الأعباء الوظيفية المطلوب تنفيذها في وقت محدد، بما يؤثر على قيام الممرضات بباقي الأدوار المفروضة عليهم. وهو الدرجة المحصل عليها في مقياس Karasek لضغوط المهنية.

### La Latitude décisionnelle (1) / المواقف الخاصة باتخاذ القرار

اقتراحات	الفقرة واضحة		فقرات الاستبيان باللغة الأصلية	فقرات الاستبيان بالصياغة اللغوية (الترجمة)
	لا	نعم		
			<b>L'autonomie décisionnelle</b>	الاستقلالية في اتخاذ القرار
			4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	4. عادة ما يتيح لي عملي الفرصة لاتخاذ قرارات شخصية
			6. Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	6. ليس لدي الحرية الكافية في اختيار الطريقة التي أنجز بها عملي
			8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	8. لدي القدرة على التأثير في طريقة سير عملي
			<b>L'utilisation des compétences</b>	استخدام المهارات
			1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses	1. أتعلم أشياء جديدة في عملي

			nouvelles	
			2. Dans mon travail j'effectue des tâches répétitives	2. أقوم بمهام مكررة في عملي
			3. Mon travail me demande d'être créatif	3. يتطلب مني عملي أن أكون مبدع
			5. Mon travail me demande un haut niveau de compétence	5. يتطلب مني عملي أن أتمتع بمستوى عال من الكفاءة
			7. Dans mon travail, j'ai des activités variées	7. لدي أنشطة متنوعة في عملي
			9. j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	9. لدي الفرصة لتطوير قدراتي المهنية

## 2) La demande psychologique / المتطلبات النفسية

اقتراحات	الفقرة واضحة		فقرات الاستبيان باللغة الأصلية	فقرات الاستبيان بالصياغة اللغوية (الترجمة)
	لا	نعم		
			10. Mon travail me demande de travailler très vite	10. يتطلب مني عملي أن أقوم به بوتيرة سريعة
			11. Mon travail demande de travailler intensément	11. يتطلب مني عملي أن أقوم به بكثافة
			12. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	12. يطلب مني القيام بعمل زائد عن اللزوم
			13. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail	13. لدي ما يكفي من الوقت لأقوم بعملية بطريقة صحيحة
			14. Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	14. أتلقى أوامر متناقضة من الآخرين

			15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	15. يتطلب مني عملي تركيزا كبيرا لفترات طويلة
			16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	16. غالبا ما يحدث انقطاع في أداء مهامي مما يستوجب مني إنجازها لاحقا
			17. Mon travail est « très bousculé »	17. يتطلب مني عملي حركة كبيرة
			18. Attendre le travail de collègues ralentit souvent mon propre travail	18. انتظار أعمال زملائي عادة ما يجعلني بطيء في إنجاز أعمالي

### (3) Le Soutien social / الدعم الاجتماعي

اقتراحات	الفقرة واضحة		فقرات الاستبيان باللغة الأصلية	فقرات الاستبيان بالصياغة اللغوية (الترجمة)
	لا	نعم		
			<b>Soutien social de la part de la hiérarchie</b>	<b>الدعم الاجتماعي من القيادة العليا</b>
			19. Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés	19. يهتم مسؤولي المباشر براحة العمال الذين هم تحت إشرافه
			20. Mon supérieur prête attention à ce que je dis	20. يولي مسؤولي المباشر اهتماما لما أقوله
			21. Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	21. يساعدني مسؤولي المباشر في تنفيذ مهامي بشكل جيد
			22. Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	22. يتمتع مسؤولي المباشر بالقدرة على خلق جو تعاوني بين

			العمال الذين يشرف عليهم
		<b>Soutien social de la part des collègues</b>	الدعم الاجتماعي من الزملاء
		23. Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	23. زملائي في العمل أشخاص ذوي كفاءة مهنية
		24. Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	24. يبدي زملائي في العمل اهتماما بشخصي
		25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	25. زملائي في العمل أشخاص ودودون
		26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	26. يساعدني زملائي في العمل على تنفيذ مهامي بشكل جيد

#### 4 / Reconnaissance / الاعتراف في العمل

اقتراحات	الفقرة واضحة		فقرات الاستبيان باللغة الأصلية	فقرات الاستبيان بالصياغة اللغوية (الترجمة)
	لا	نعم		
			27. On me traite injustement dans mon travail	27. أعامل بطريقة غير عادلة في عملي
			28. Ma sécurité d'emploi est menacée	28. أشعر بالأمن في عملي
			29. Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation	29. مناصبي المهني الحالي يتناسب بشكل جيد مع تكويني
			30. Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite	30. بفضل الجهود التي أقوم بها اتلقى التقدير الذي استحقه



## قائمة الأساتذة المحكمين:

## 1 مقياس الضغوط المهنية لـ KARASEK

## 2 استبيان التوافق الزوجي

الرقم	اسم ولقب الأستاذ المحكم	الدرجة العلمية	التخصص
01	منصور بن زاهي	أستاذ تعليم عالي	علم النفس العمل والتنظيم
02	فضيل دحو	أستاذ تعليم عالي	لغة فرنسية
03	صالح خنور	أستاذ تعليم عالي	علوم اللسان (لغة فرنسية)
04	عمروني حورية	أستاذ تعليم عالي	علم النفس العمل والتنظيم
05	ميسون سميرة	أستاذ تعليم عالي	علم النفس الاجتماعي
06	قيطون أحمد	أستاذ تعليم عالي	لغة عربية
07	حسين دحو	أستاذ محاضر (أ)	لغة عربية
08	بن الشيخ أحلام	أستاذ محاضر (أ)	لغة عربية
09	غربي صبرينة	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس العمل والتنظيم
10	بن عمارة سمية	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس الاجتماعي
11	با عمر الزهرة	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس الاجتماعي
12	رويم فائزة	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس الاجتماعي
13	باوية نبيلة	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس الاجتماعي
14	بريشي مريامة	أستاذ محاضر (أ)	علم النفس الاجتماعي
15	حنكة نجاح	أستاذ مساعد (أ)	لغة فرنسية
16	نسيب شهرزاد	أستاذ مساعد (أ)	لغة فرنسية
17	حشاني لويذة	أستاذ مساعد (أ)	لغة فرنسية



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علوم الاجتماعية  
تخصص علم النفس العمل و التنظيم

أستاذي الكريم .....أستاذتي الكريمة.....:

نضع بين يديك هذه البيانات الرجاء منك أن تجيب عليها:

الاسم واللقب :

الرتبة العلمية:

التخصص:

مكان العمل:

ونضع بين يديك هذا المقياس الذي يهدف لقياس التوافق الزوجي,الرجاء منكم تقويم هذه

الأداة وتعديلها من خلال:

1\_مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية.

2\_مدى قياس الفقرات للتوافق الزوجي.

3\_مدى انتماء الفقرات للأبعاد.

4\_مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.

5\_مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (X) في الخانة المناسبة والرجاء تقديم

البديل في حالة عدم الموافقة .

إليك أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة. هذه المعلومات الخاصة بالمقياس التي تساعدك في عملية التحكيم.

\_الهدف من المقياس : نهدف من خلال تصميم الاختبار لقياس مدى التوافق الزوجي لكل

ممرضات المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة

### التعريف الإجرائي للتوافق الزوجي:

التوافق الزوجي حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية وتعد محصلة لطبيعة التفاعلات بين الزوجين في جوانب متنوعة. منها: التعبير عن المشاعر الوجدانية للطرف الآخر، واحترامه هو وأسرته، والثقة فيه وإبداء الحرص على استمرار العلاقة معه، فضلا عن مقدار التشابه بينهما في القيم والأفكار والعادات، ومدة الاتفاق حول أساليب تنشئة الأطفال، وأوجه إنفاق ميزانية الأسرة بالإضافة إلى الشعور بالإشباع الجنسي في العلاقة.

( يعرفه فرج وعبد الله (1999)، ص: 29 )

**أما إجرائيا:** هو شعور كلا الزوجين بالانسجام والاتفاق النسبي على موضوعات حياتهم الزوجية وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال إجابته على مقياس التوافق الزوجي المستخدم في الدراسة (من إعداد الطالبة) والذي يقاس من خلال الأبعاد التالية: .

5 **بعد التوافق في تربية الأبناء:** ويضم البنود التي تكشف عن حقيقة مساعدة

الزوج لزوجته من جراء قيامها بدورها في رعاية أولادها من عدة نواحي

إرشادية ، الصحية.....

6 **بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت:** ويضم البنود التي تكشف

عن مدى توفير الزوج لمختلف الآلات الكهرومنزلية الضرورية ومساعدته

في تسيير شؤون البيت و سد المطالب المالية للأسرة ...

7 **بعد التوافق العاطفي الجنسي:** ويضم البنود التي تكشف عن مدى الانسجام

الحسي والتواصل العاطفي والوجداني التي تعيشه الزوجة مع زوجها من

خلال الحب والألفة والمودة وتبادل العواطف والإشباع والرضا عن العلاقة

الجنسية.....

8 **بعد التوافق الفكري والقيمي:** ويضم البنود التي تكشف عن مدى أتفق

الزوجة والزوج في الفكر وكذا حول المبادئ والقيم الدينية الأساسية...

9 **بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر:** ويضم البنود التي تكشف

عن مدى أتفق الزوجة والزوج في احترام العلاقات الأقارب وفي كيفية

التعامل مع الآباء (آبائي وآبأؤه) ...

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما هو مستوى كل من الضغط المهني والتوافق الزوجي لدى الممرضات

المتزوجات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة ؟

2. هل توجد علاقة بين شعور الممرضات المتزوجات بالضغط المهنية والتوافق

الزوجي؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات

المتزوجات باختلاف مدة الزواج ؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات

المتزوجات باختلاف المستوى التعليمي ؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات

المتزوجات باختلاف السن ؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى الممرضات

المتزوجات باختلاف مؤسسة العمل ؟

## 1/ جداول التحكيم الخاصة بمدى قياس الفقرات للأبعاد ومدى وضوح الصياغة اللغوي:

## 1) بعد التوافق في تربية الأبناء

رقم السؤال	السؤال	الصياغة اللغوية		مدى قياس السؤال للبعد		اقتراح البديل
		مناسبة	غير مناسبة	يقيس	لا يقيس	
01	حين يتطلب الأمر العناية بأبنائنا نفتقد للتعاون					
03	اشترك مع زوجي في توجيه أبنائنا في كل ما يعترضهم في حياتهم					
07	يسيء زوجي معاملة أبنائنا ويضربهم بقسوة بدون داع					
15	تحدث تبني و بين زوجي خلاقات حول طريقة الحديث مع الأبناء					
22	نتعامل أنا و زوجي بطريقة مختلفة مع أبنائنا					
26	اتفق مع زوجي على أبعاد أبنائنا عن أي خلاف بيننا					
37	اتفق مع زوجي حول طريقة تربية الأبناء					

## 2) بعد التوافق في شؤون البيت

رقم السؤال	السؤال	الصياغة اللغوية		مدى قياس السؤال للبعد		اقتراح البديل
		مناسبة	غير مناسبة	يقيس	لا يقيس	
02	لا يمكنه سد المطالب المالية للأسرة					
04	أستطيع التكيف مع مسئوليات الحياة الزوجية					
09	يوفر لي زوجي مختلف الآلات الكهرومنزلية الضرورية					
11	نتشاور أنا و زوجي حول شؤون البيت					
13	انا و زوجي نساعد بعضنا في أعمال المنزل					
28	لا أجد حرج في ابداء رأي حول بعض القضايا المنزلية مع زوجي					
32	لا يستطيع تسير الأمور المالية للأسرة					

## 3) بعد التوافق العاطفي الجنسي

رقم السؤال	السؤال	الصياغة اللغوية		مدى قياس السؤال للبعد		اقتراح البديل
		مناسبة	غير مناسبة	يقيس	لا يقيس	
05	العلاقات العاطفية نقطة خلاف بيننا					
06	أشعر بعدم الارتياح أثنى حديثي مع زوجي					
08	أشعر بعدم الألفة و انا مع زوجي					
16	أسعد اللحظات هي التي أجتمع فيها مع زوجي					
19	اشعر بالدفء العاطفي و أنا مع زوجي					
20	أتبادل الهدايا مع زوجي في المناسبات وغير المناسبات					
23	العلاقات العاطفية بيني و بين زوجي ليست على أحسن حال					
30	أنظر للعلاقة العاطفية على أنها واجب و فقط					
34	أفتقد لتفهم زوجي لمشاعري					
35	يوجد توافق عاطفي بيني و بين زوجي					

## 4) بعد التوافق الفكري والقيمي

اقتراح البديل	مدى قياس السؤال للبعد		الصياغة اللغوية		السؤال	رقم السؤال
	لا يقيس	يقيس	غير مناسبة	مناسبة		
					لا نختلف في كيفية أداء الشعائر الدينية	10
					أتفق أنا وزوجي حول المبادئ والقيم الدينية الأساسية	12
					تختلف آراؤنا في معظم الموضوعات التي نتناقش فيها	25
					نواجه مشاكل لاختلاف عاداتنا وتقاليدينا	27
					يراعي كلانا الآداب الإسلامية عند تعامله مع الآخر	29
					معظم قراراتنا الأسرية تتخذ بالتشارك والبناء	36



## 5) بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

اقتراح البديل	مدى قياس السؤال للبعد		الصياغة اللغوية		السؤال	رقم السؤال
	لا يقيس	يقيس	غير مناسبة	مناسبة		
					يقوم زوجي بإدخال أهله في أمورنا الشخصية	14
					يقدر زوجي أهلي من منطلق تقديره لي	17
					علاقته بأفراد أسرتي سيئة	18
					اتفق أنا وزوجي في كيفية التعامل مع الآباء (آبائي وآبأوه)	21
					لا يحترمني زوجي أمام عائلتي	24
					يحترم أهلي ويحرص على ودهم	31
					عندما يزورك أقاربك تشعرين إن زوجك سعيد بهم	33

## 2/ جدول التحكيم الخاص بمدى قياس الأبعاد لتوافق الزوجي:

الأبعاد الممثلة للخاصية	مناسب	مناسب نوعا ما	غير مناسب	اقتراح البديل
بعد التوافق في تربية الأبناء				
بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت				
بعد التوافق العاطفي الجنسي				
بعد التوافق الفكري والقيمي				
بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر				

## 3/ جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة البدائل لل فقرات:

بدائل الأجوبة	مناسب	مناسب نوعا ما	غير مناسبة	اقتراح البديل
موافق جداً				
موافق				
أحياناً				
معارض				
معارض جداً				

## 4/ جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة الأوزان لل فقرات :

الاتجاه	بدائل الأجوبة	مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	اقتراح البديل
اتجاه السمة	5-4-3-2-1				
عكس اتجاه السمة	1-2-3-4-5				

## 5/ جدول التحكيم الخاص بمدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة:

التعليمات	واضحة	غير واضحة	اقتراح البديل

و ذلك من حيث :

- 1- الشكل الكلي .
- 2- الصياغة اللغوية .
- 3- وضوح التعليمات .
- 4- مدى مناسبة المثال التوضيحي .

ملاحظات أخرى:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مخبر علم النفس وجودة الحياة

استمارة رقم:.....

اسم المصلحة:.....

## استمارة بحث

أختي الممرضة..... تحية طيبة

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم اليومية التي تتفقون في بعضها و تختلفون في البعض الآخر .  
وعليه فان أجابتم لا تحمل الصواب أو الخطأ و تدخل في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم كما أن كتابة اسمكم غير ضروري و إجابتم سوف تكون في غاية السرية و لن تستعمل إلا لغرض علمي فقط.

- السن: ( )

- مدة الزواج: ( )

- الأقدمية: ( )

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

- نظام العمل بالتناوب: نعم ( ) لا ( )

- عدد الأولاد: ( )

الرجاء منكم الإجابة على الاستمارة الأولى والثانية على النحو التالي:

حاول أن تحدد الإجابة التي تتفق مع طريقتك المعتادة في التصرف و الشعور بكل حرية و استقلالية وأجب بسرعة و لا تفكر كثيرا في أي سؤال فنحن نريد الإجابة الأولى و ليس تلك التي تأتي بعد تفكير طويل و حاول أن لا تترك أي سؤال بدون إجابة وذلك بوضع علامة X أمام الإجابة المناسبة .

## 1. مقياس الضغوط المهنية لـ KARASEK

الرقم	العبارة	موافق جدًا	موافق	معارض	معارض جدًا
01	أتعلم أشياء جديدة في عملي				
02	أقوم بمهام مُكررة في عملي				
03	يتطلب مني عملي أن أكون مُبدع				
04	عادة ما يتيح لي عملي الفرصة لاتخاذ قرارات شخصية				
05	يتطلب مني عملي أن أتمتع بمستوى عال من الكفاءة				
06	ليس لدي الحرية الكافية في اختيار الطريقة التي أنجز بها عملي				
07	لدي أنشطة متنوعة في عملي				
08	لدي القدرة على التأثير في طريقة سير عملي				
09	لدي الفرصة لتطوير قدراتي المهنية				
10	يتطلب مني عملي أن أقوم به بوتيرة سريعة				
11	يتطلب مني عملي أن أقوم به بكثافة				
12	يطلب مني القيام بعمل زائد عن اللزوم				
13	لدي ما يكفي من الوقت لأقوم بعملي بطريقة صحيحة				
14	أتلقي أوامر متناقضة من الآخرين				
15	يتطلب مني عملي تركيزا كبيرا لفترات طويلة				
16	غالبا ما يحدث انقطاع في أداء مهامي مما يستوجب مني إنجازها لاحقا				
17	يتطلب مني عملي حركة كبيرة				
18	انتظار أعمال زملائي عادة ما يجعلني بطيء في إنجاز أعمالتي				
19	يهتم مسؤولي المباشر براحة العمال الذين هم تحت إشرافه				
20	يولي مسؤولي المباشر اهتماما لما أقوله				
21	يساعدني مسؤولي المباشر في تنفيذ مهامي بشكل جيد				
22	يتمتع مسؤولي المباشر بالقدرة على خلق جو تعاوني بين العمال الذين يشرف عليهم				
23	زملائي في العمل أشخاص ذوي كفاءة مهنية				
24	يُبدى زملائي في العمل اهتماما بشخصي				

معارض جدًا	معارض	موافق	موافق جدًا	العبارة	الرقم
				زملائي في العمل أشخاص ودودون	25
				يساعدني زملائي في العمل على تنفيذ مهماتي بشكل جيد	26
				أعامل بطريقة غير عادلة في عملي	27
				أشعر بالأمن في عملي	28
				منصبي المهني الحالي يتناسب بشكل جيد مع تكويني	29
				بفضل المجهودات التي أقوم بها اتلقى التقدير الذي استحقه	30
				بفضل المجهودات التي أقوم بها استفيد من الترقيات في عملي	31
				بفضل المجهودات التي أقوم بها اتحصل على راتب جيد	32

## 1. استبيان التوافق الزوجي

الرقم	العبارة	موافق جدًا	موافق	أحياناً	معارض
01	حين يتطلب الأمر العناية بأبنائنا نفتقد للتعاون				
02	لا يمكنه سد المطالب المالية للأسرة				
03	اشترك مع زوجي في توجيه ابنائنا في كل ما يعترضهم في حياتهم				
04	أستطيع التكيف مع مسؤوليات الحياة الزوجية				
05	العلاقات العاطفية نقطة خلاف بيننا				
06	أشعر بعدم الارتياح أثناء حديثي مع زوجي				
07	يسيء زوجي معاملة ابنائنا ويضربهم بقسوة بدون داع				
08	أشعر بعدم الألفة و انا مع زوجي				
09	يوفر لي زوجي مختلف الآلات الكهرومنزلية الضرورية				
10	لا نختلف في كيفية أداء الشعائر الدينية				
11	نتشاور أنا و زوجي حول شؤون البيت				
12	أتفق أنا وزوجي حول المبادئ والقيم الدينية الأساسية				
13	انا و زوجي نساعد بعضنا في أعمال المنزل				
14	يقوم زوجي بإدخال أهله في أمورنا الشخصية				
15	تحدث بيّني و بين زوجي خلافات حول طريقة الحديث مع الأبناء				
16	أسعد اللحظات هي التي أجتتمع فيها مع زوجي				
17	يقدر زوجي أهلي من منطلق تقديره لي				
18	علاقته بأفراد أسرتي سيئة				
19	اشعر بالدفء العاطفي و أنا مع زوجي				
20	أتبادل الهدايا مع زوجي في المناسبات وغير المناسبات				
21	اتفق أنا وزوجي في كيفية التعامل مع الآباء (أبائي وأباؤه)				
22	نتعامل أنا و زوجي بطريقة مختلفة مع ابنائنا				
23	العلاقات العاطفية بيني و بين زوجي ليست على أحسن حال				
24	لا يحترمني زوجي أمام عائلتي				

معارض	أحيانا	موافق	موافق جدًا	العبارة	الرقم
				تختلف آراؤنا في معظم الموضوعات التي نتناقش فيها	25
				اتفق مع زوجي على ابعاد أبنائنا عن أي خلاف بيننا	26
				نواجه مشاكل لاختلاف عاداتنا وتقاليدينا	27
				لا أجد حرج في ابداء رأي حول بعض القضايا المنزلية مع زوجي	28
				يراعي كلانا الآداب الإسلامية عند تعامله مع الآخر	29
				أنظر للعلاقة العاطفية على أنها واجب و فقط	30
				يحترم أهلي ويحرص على ودهم	31
				لا يستطيع تسير الأمور المالية للأسرة	32
				عندما يزورك أقاربك تشعرين إن زوجك سعيد بهم	33
				أفتقد لتفهم زوجي لمشاعري	34
				يوجد توافق عاطفي بيني و بين زوجي	35
				معظم قراراتنا الأسرية تتخذ بالتشارك والبناء	36
				اتفق مع زوجي حول طريقة تربية الأبناء	37



## نتائج الدراسة ببرنامج spss

حساب الصدق البنائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation):

1) علاقة أبعاد الضغوط المهنية بالدرجة الكلية:

## 1. المواقف الخاصة باتخاذ القرارات

## Correlations

		VAR00033	VAR00040
VAR00033	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00040	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

## • الاستقلالية في اتخاذ القرار

## Correlations

		VAR00034	VAR00033
VAR00034	Pearson Correlation	1	.364**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

## • استخدام المهارات

Correlations

	VAR00033	VAR00035
VAR00033 Pearson Correlation	1	.556**
Sig. (2-tailed)		.000
N	80	80
VAR00035 Pearson Correlation	.556**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	80	80

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

## 2. المتطلبات النفسية

Correlations

	VAR00033	VAR00036
VAR00033 Pearson Correlation	1	.333**
Sig. (2-tailed)		.000
N	80	80
VAR00036 Pearson Correlation	.333**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	80	80

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

## 3. الدعم الاجتماعي

Correlations

		VAR00033	VAR00041
VAR00033	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00041	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

## • دعم المسؤول

Correlations

		VAR00033	VAR00037
VAR00033	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00037	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

## • دعم الزملاء

		VAR00033	VAR00038
VAR00033	Pearson Correlation	1	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00038	Pearson Correlation	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

## 4. الاعتراف في العمل

		VAR00033	VAR00039
VAR00033	Pearson Correlation	1	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00039	Pearson Correlation	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

2) علاقة أبعاد مقياس الضغوط المهنية - KARASEK - بالبنود الممثلة له

1. المواقف الخاصة باتخاذ القرارات

• الاستقلالية في اتخاذ القرار

#### Correlations

		VAR00004	VAR00006	VAR00008	VAR00034
VAR00004	Pearson Correlation	1	-.062-	.150	.646**
	Sig. (2-tailed)		.438	.059	.000
	N	80	80	80	80
VAR00006	Pearson Correlation	-.062-	1	-.034-	-.607**
	Sig. (2-tailed)	.438		.674	.000
	N	80	80	80	80
VAR00008	Pearson Correlation	.150	-.034-	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.059	.674		.000
	N	80	80	80	80
VAR00034	Pearson Correlation	.646**	-.607**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

## • استخدام المهارات

		Correlations			
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	.305**	.198*	.213**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.007
	N	80	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	.305**	1	.069	.056
	Sig. (2-tailed)	.000		.384	.478
	N	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.198*	.069	1	.300**
	Sig. (2-tailed)	.012	.384		.000
	N	80	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	.213**	.056	.300**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.478	.000	
	N	80	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	.119	-.081-	.238**	.080
	Sig. (2-tailed)	.135	.306	.002	.313
	N	80	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	.170*	.058	.337**	.266**
	Sig. (2-tailed)	.032	.463	.000	.001
	N	80	80	80	80
VAR00035	Pearson Correlation	.399**	-.162*	.658**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.000	.000
	N	80	80	80	80

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

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

		Correlations		
		VAR00007	VAR00009	VAR00035
VAR00001	Pearson Correlation	.119	.170*	.399**
	Sig. (2-tailed)	.135	.032	.000
	N	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	-.081-	.058	-.162*
	Sig. (2-tailed)	.306	.463	.041
	N	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.238**	.337**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	.080	.266**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.313	.001	.000
	N	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	1	.333**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	.333**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
VAR00035	Pearson Correlation	.639**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

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

## 2. المتطلبات النفسية

		Correlations				
		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00010	Pearson Correlation	1	.428**	.088	-.014-	.104
	Sig. (2-tailed)		.000	.267	.861	.193
	N	80	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	.428**	1	.438**	-.256-**	.171*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.031
	N	80	80	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	.088	.438**	1	-.252-**	.214**
	Sig. (2-tailed)	.267	.000		.001	.007
	N	80	80	80	80	80
VAR00013	Pearson Correlation	-.014-	-.256-**	-.252-**	1	-.045-
	Sig. (2-tailed)	.861	.001	.001		.574
	N	80	80	80	80	80
VAR00014	Pearson Correlation	.104	.171*	.214**	-.045-	1
	Sig. (2-tailed)	.193	.031	.007	.574	
	N	80	80	80	80	80
VAR00015	Pearson Correlation	.290**	.352**	.237**	.005	.152
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.949	.054
	N	80	80	80	80	80
VAR00016	Pearson Correlation	.031	-.021-	-.030-	.084	.071
	Sig. (2-tailed)	.700	.789	.709	.291	.375



	N	80	80	80	80	80
VAR00017	Pearson Correlation	.199*	.190*	.371**	-.103-	.026
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.000	.194	.744
	N	80	80	80	80	80
VAR00018	Pearson Correlation	-.063-	.106	.129	-.050-	.100
	Sig. (2-tailed)	.430	.181	.103	.530	.208
	N	80	80	80	80	80
VAR00036	Pearson Correlation	.465**	.671**	.639**	-.374**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

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

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

		Correlations				
		VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00036
VAR00010	Pearson Correlation	.290**	.031	.199*	-.063-	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.700	.012	.430	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	.352**	-.021-	.190*	.106	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.789	.016	.181	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	.237**	-.030-	.371**	.129	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.709	.000	.103	.000
	N	80	80	80	80	80

VAR00013	Pearson Correlation	.005	.084	-.103-	-.050-	-.374**
	Sig. (2- tailed)	.949	.291	.194	.530	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00014	Pearson Correlation	.152	.071	.026	.100	.464**
	Sig. (2- tailed)	.054	.375	.744	.208	.000
	N	80	80	80	160	80
VAR00015	Pearson Correlation	1	.056	.272**	.108	.570**
	Sig. (2- tailed)		.480	.001	.173	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00016	Pearson Correlation	.056	1	-.086-	.156*	.267**
	Sig. (2- tailed)	.480		.280	.049	.001
	N	80	80	80	80	80
VAR00017	Pearson Correlation	.272**	-.086-	1	.009	.456**
	Sig. (2- tailed)	.001	.280		.915	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00018	Pearson Correlation	.108	.156*	.009	1	.383**
	Sig. (2- tailed)	.173	.049	.915		.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00036	Pearson Correlation	.570**	.267**	.456**	.383**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

## 3. الدعم الاجتماعي

## • دعم المسؤول

## Correlations

	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00037
VAR00019 Pearson Correlation	1	.649**	.697**	.694**	.868**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80
VAR00020 Pearson Correlation	.649**	1	.714**	.681**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80
VAR00021 Pearson Correlation	.697**	.714**	1	.730**	.895**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	80	80	80	80	80
VAR00022 Pearson Correlation	.694**	.681**	.730**	1	.888**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
N	80	80	80	80	80
VAR00037 Pearson Correlation	.868**	.860**	.895**	.888**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80

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

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

## • دعم الزملاء

## Correlations

		VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00038
VAR00023	Pearson Correlation	1	.442**	.490**	.575**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00024	Pearson Correlation	.442**	1	.489**	.556**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00025	Pearson Correlation	.490**	.489**	1	.631**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00026	Pearson Correlation	.575**	.556**	.631**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00038	Pearson Correlation	.774**	.778**	.807**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

## 4. الاعتراف في العمل

		Correlations			
		VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030
VAR00027	Pearson Correlation	1	.031	-.055-	-.253-**
	Sig. (2-tailed)		.694	.489	.001
	N	80	80	80	80
VAR00028	Pearson Correlation	.031	1	.100	.317**
	Sig. (2-tailed)	.694		.210	.000
	N	80	80	80	80
VAR00029	Pearson Correlation	-.055-	.100	1	.245**
	Sig. (2-tailed)	.489	.210		.002
	N	80	80	80	80
VAR00030	Pearson Correlation	-.253-**	.317**	.245**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	
	N	80	80	80	80
VAR00031	Pearson Correlation	-.157-*	.173*	.213**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.048	.028	.007	.000
	N	80	80	80	80
VAR00032	Pearson Correlation	-.214-**	.026	.285**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.007	.743	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00039	Pearson Correlation	-.485-**	-.126-	.493**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.111	.000	.000
	N	80	80	80	80

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

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

		Correlations		
		VAR00031	VAR00032	VAR00039
VAR000 27	Pearson Correlation	-.157*	-.214**	-.485**
	Sig. (2-tailed)	.048	.007	.000
	N	80	80	80
VAR000 28	Pearson Correlation	.173*	.026	-.126-
	Sig. (2-tailed)	.028	.743	.111
	N	80	80	80
VAR000 29	Pearson Correlation	.213**	.285**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000
	N	80	80	80
VAR000 30	Pearson Correlation	.618**	.472**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
VAR000 31	Pearson Correlation	1	.627**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
VAR000 32	Pearson Correlation	.627**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
VAR000 39	Pearson Correlation	.754**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

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

## 3) علاقة بنود الضغوط المهنية بالدرجة الكلية:

## 1. المواقف الخاصة باتخاذ القرارات

- الاستقلالية في اتخاذ القرار

## Correlations

		VAR00004	VAR00006	VAR00008	VAR00033
VAR00004	Pearson Correlation	1	-.062-	.150	.403**
	Sig. (2-tailed)		.438	.059	.000
	N	80	80	80	80
VAR00006	Pearson Correlation	-.062-	1	-.034-	.171*
	Sig. (2-tailed)	.438		.674	.031
	N	80	80	80	80
VAR00008	Pearson Correlation	.150	-.034-	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.059	.674		.000
	N	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.403**	.171*	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	
	N	80	80	80	80

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

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

## • استخدام المهارات

		Correlations			
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	.305**	.198*	.213**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.007
	N	80	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	.305**	1	.069	.056
	Sig. (2-tailed)	.000		.384	.478
	N	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.198*	.069	1	.300**
	Sig. (2-tailed)	.012	.384		.000
	N	80	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	.213**	.056	.300**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.478	.000	
	N	80	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	.119	-.081-	.238**	.080
	Sig. (2-tailed)	.135	.306	.002	.313
	N	80	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	.170*	.058	.337**	.266**
	Sig. (2-tailed)	.032	.463	.000	.001
	N	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.340**	.258**	.375**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000
	N	80	80	80	80

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

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



		Correlations		
		VAR00007	VAR00009	VAR00033
VAR00001	Pearson Correlation	.119	.170*	.340**
	Sig. (2-tailed)	.135	.032	.000
	N	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	-.081-	.058	.258**
	Sig. (2-tailed)	.306	.463	.001
	N	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.238**	.337**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	.080	.266**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.313	.001	.000
	N	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	1	.333**	.314**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	.333**	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.314**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

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

## 2. المتطلبات النفسية

		Correlations				
		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00010	Pearson Correlation	1	.428**	.088	-.014-	.104
	Sig. (2-tailed)		.000	.267	.861	.193
	N	80	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	.428**	1	.438**	-.256-**	.171*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.031
	N	80	80	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	.088	.438**	1	-.252-**	.214**
	Sig. (2-tailed)	.267	.000		.001	.007
	N	80	80	80	80	80
VAR00013	Pearson Correlation	-.014-	-.256-**	-.252-**	1	-.045-
	Sig. (2-tailed)	.861	.001	.001		.574
	N	80	80	160	80	80
VAR00014	Pearson Correlation	.104	.171*	.214**	-.045-	1
	Sig. (2-tailed)	.193	.031	.007	.574	
	N	80	80	80	80	80
VAR00015	Pearson Correlation	.290**	.352**	.237**	.005	.152
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.949	.054
	N	80	80	80	80	80
VAR00016	Pearson Correlation	.031	-.021-	-.030-	.084	.071
	Sig. (2-tailed)	.700	.789	.709	.291	.375
	N	80	80	80	80	80
VAR00017	Pearson Correlation	.199*	.190*	.371**	-.103-	.026
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.000	.194	.744
	N	80	80	80	80	80

VAR00018	Pearson Correlation	-.063-	.106	.129	-.050-	.100
	Sig. (2-tailed)	.430	.181	.103	.530	.208
	N	80	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.348**	.276**	.134	.368**	.068
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.092	.000	.392
	N	80	80	80	80	80

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

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

		Correlations				
		VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00033
VAR00010	Pearson Correlation	.290**	.031	.199*	-.063-	.348**
	Sig. (2-tailed)	.000	.700	.012	.430	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	.352**	-.021-	.190*	.106	.276**
	Sig. (2-tailed)	.000	.789	.016	.181	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	.237**	-.030-	.371**	.129	.134
	Sig. (2-tailed)	.003	.709	.000	.103	.092
	N	80	80	80	80	80
VAR00013	Pearson Correlation	.005	.084	-.103-	-.050-	.368**
	Sig. (2-tailed)	.949	.291	.194	.530	.000
	N	80	80	80	80	80

VAR00014	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.152 .054 80	.071 .375 80	.026 .744 80	.100 .208 80	.068 .392 80
VAR00015	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 .480 80	.056 .480 80	.272** .001 80	.108 .173 80	.416** .000 80
VAR00016	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.056 .480 80	1 .280 80	-.086- .280 80	.156* .049 80	.216** .006 80
VAR00017	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.272** .001 80	-.086- .280 80	1 .915 80	.009 .915 80	.323** .000 80
VAR00018	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.108 .173 80	.156* .049 80	.009 .915 80	1 .497 80	.054 .497 80
VAR00033	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.416** .000 80	.216** .006 80	.323** .000 80	.054 .497 80	1 .497 80

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

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

## 3. الدعم الاجتماعي

## • دعم المسؤل

## Correlations

		VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00033
VAR00019	Pearson Correlation	1	.649**	.697**	.694**	.491**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00020	Pearson Correlation	.649**	1	.714**	.681**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00021	Pearson Correlation	.697**	.714**	1	.730**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00022	Pearson Correlation	.694**	.681**	.730**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.491**	.562**	.521**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

## • دعم الزملاء

## Correlations

		VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00033
VAR00023	Pearson Correlation	1	.442**	.490**	.575**	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00024	Pearson Correlation	.442**	1	.489**	.556**	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00025	Pearson Correlation	.490**	.489**	1	.631**	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00026	Pearson Correlation	.575**	.556**	.631**	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.451**	.388**	.411**	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

## 4. الاعتراف في العمل

		Correlations			
		VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030
VAR00027	Pearson Correlation	1	.031	-.055-	-.253-**
	Sig. (2-tailed)		.694	.489	.001
	N	80	80	80	80
VAR00028	Pearson Correlation	.031	1	.100	.317**
	Sig. (2-tailed)	.694		.210	.000
	N	80	80	80	80
VAR00029	Pearson Correlation	-.055-	.100	1	.245**
	Sig. (2-tailed)	.489	.210		.002
	N	80	80	80	80
VAR00030	Pearson Correlation	-.253-**	.317**	.245**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	
	N	80	80	80	80
VAR00031	Pearson Correlation	-.157-*	.173*	.213**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.048	.028	.007	.000
	N	80	80	80	80
VAR00032	Pearson Correlation	-.214-**	.026	.285**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.007	.743	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	-.178-*	.331**	.425**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80

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

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

## حساب الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية) لمقياس الضغوط المهنية

## ○ صدق التمييزي لمقياس لكل المقياس

## T-Test

## Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الضغوط المهنية المجموعة الدنيا	21	78.2857	5.00143	1.09140
المجموعة العليا	21	102.5238	4.96608	1.08369

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
الضغوط المهنية	Equal variances assumed	.077	.782	-15.759-	40	.000
	Equal variances not assumed			-15.759-	39.998	.000

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
الضغوط المهنية	Equal variances assumed	-24.23810-	1.53803	-27.34657-	-21.12962-
	Equal variances not assumed	-24.23810-	1.53803	-27.34657-	-21.12962-



## ○ المواقف الخاصة باتخاذ القرار

## Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة الدنيا المواقف الخاصة باتخاذ القرار	21	61.5238	6.66047	1.45343
المجموعة العليا	21	73.3333	8.72544	1.90405

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
المواقف الخاصة باتخاذ القرار	Equal variances assumed	1.836	.183	-4.930-	40	.000
	Equal variances not assumed			-4.930-	37.400	.000

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
المواقف الخاصة باتخاذ القرار	Equal variances assumed	-11.80952-	2.39538	-16.65078-	-6.96827-
	Equal variances not assumed	-11.80952-	2.39538	-16.66128-	-6.95776-

• بعد الاستقلالية في اتخاذ القرار

Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة الدنيا استقلالية في اتخاذ القرار	21	30.4762	6.63038	1.44687
المجموعة العليا	21	35.6190	5.49978	1.20015

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
استقلالية في اتخاذ القرار	Equal variances assumed	.153	.698	-2.736-	40	.009
	Equal variances not assumed			-2.736-	38.679	.009

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
استقلالية في اتخاذ القرار	Equal variances assumed	-5.14286-	1.87984	-8.94215-	-1.34357-
	Equal variances not assumed	-5.14286-	1.87984	-8.94620-	-1.33952-

## • بعد استخدام المهارات

## Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة الدنيا استخدام مهارات	21	31.0476	3.00793	.65638
المجموعة العليا	21	37.7143	4.16104	.90801

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
استخدام مهارات	Equal variances assumed	1.310	.259	-5.950-	40	.000
	Equal variances not assumed			-5.950-	36.419	.000

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
استخدام مهارات	Equal variances assumed	-6.66667-	1.12041	-8.93111-	-4.40222-
	Equal variances not assumed	-6.66667-	1.12041	-8.93807-	-4.39527-

المتطلبات النفسية

Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المتطلبات النفسية المجموعة الدنيا	21	23.5714	4.01959	.87715
المجموعة العليا	21	26.1905	4.20261	.91708

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
المتطلبات النفسية	Equal variances assumed	.042	.840	-2.064-	40	.046
	Equal variances not assumed			-2.064-	39.921	.046

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
المتطلبات النفسية	Equal variances assumed	-2.61905-	1.26903	-5.18385-	-.05425-
	Equal variances not assumed	-2.61905-	1.26903	-5.18401-	-.05409-

## الدعم الاجتماعي

## Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة الدنيا الدعم الاجتماعي	21	18.6190	4.37580	.95488
المجموعة العليا	21	26.2381	3.80664	.83068

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
الدعم الاجتماعي	Equal variances assumed	.554	.461	-6.020-	40	.000
	Equal variances not assumed			-6.020-	39.248	.000

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
الدعم الاجتماعي	Equal variances assumed	-7.61905-	1.26563	-10.17698-	-5.06112-
	Equal variances not assumed	-7.61905-	1.26563	-10.17851-	-5.05959-

دعم المسؤؤل

Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دعم المسؤؤل المجموعة الدنيا	21	7.7619	3.06439	.66870
المجموعة العليا	21	12.4286	2.94230	.64206

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
دعم المسؤؤل	Equal variances assumed	.431	.515	-5.034-	40	.000
	Equal variances not assumed			-5.034-	39.934	.000

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
دعم المسؤؤل	Equal variances assumed	-4.66667-	.92704	-6.54029-	-2.79304-
	Equal variances not assumed	-4.66667-	.92704	-6.54039-	-2.79294-

دعم الزملاء

Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دعم الزملاء المجموعة الدنيا	21	10.8571	2.88593	.62976
المجموعة العليا	21	13.8095	2.11232	.46095

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
دعم الزملاء	Equal variances assumed	1.555	.220	-3.783-	40	.001
	Equal variances not assumed			-3.783-	36.651	.001

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
دعم الزملاء	Equal variances assumed	-2.95238-	.78043	-4.52969-	-1.37507-
	Equal variances not assumed	-2.95238-	.78043	-4.53419-	-1.37057-

الاعتراف في العمل

Group Statistics

group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموعة الدنيا الاعتراف في العمل	21	13.8571	2.37246	.51771
المجموعة العليا	21	19.1429	2.57460	.56182

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
الاعتراف في العمل	Equal variances assumed	.922	.343	-6.919-	40	.000
	Equal variances not assumed			-6.919-	39.736	.000

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
الاعتراف في العمل	Equal variances assumed	-5.28571-	.76399	-6.82979-	-3.74164-
	Equal variances not assumed	-5.28571-	.76399	-6.83011-	-3.74132-



## حساب الثبات

1/ ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach'a):

معامل ثبات المقياس ككل

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	32

أبعاد المقياس

1. بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	9

## 2. بعد المتطلبات النفسية

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.537	9

## 3. بعد الدعم الاجتماعي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

## 4. بعد الاعتراف في العمل

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.571	6

## /2 حساب التجزئة النصفية (Split Half) للمقياس ككل:

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.642
	N of Items	16 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.745
	N of Items	16 <sup>b</sup>
	Total N of Items	32
Correlation Between Forms		.355
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.524
	Unequal Length	.524
Guttman Split-Half Coefficient		.517

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016.

b. The items are: VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032.

## 1. بعد المواقف الخاصة باتخاذ القرار

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.291
	N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.583
	N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items	9
Correlation Between Forms		.471
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.641
	Unequal Length	.643
Guttman Split-Half Coefficient		.638

a. The items are: VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00001, VAR00002.

b. The items are: VAR00002, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009.

## 2. بعد المتطلبات النفسية

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.364
	N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.325
	N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items	9
Correlation Between Forms		.384
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.555
	Unequal Length	.557
Guttman Split-Half Coefficient		.548

a. The items are: VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014.

b. The items are: VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

## 3. بعد الدعم الاجتماعي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.888
	N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.792
	N of Items	4 <sup>b</sup>
	Total N of Items	8
Correlation Between Forms		.292
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.452
	Unequal Length	.452
Guttman Split-Half Coefficient		.432

a. The items are: VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022.

b. The items are: VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026.

## 4. بعد الاعتراف في العمل

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	-.018 <sup>a</sup>
	N of Items	3 <sup>b</sup>
	Part 2 Value	.808
	N of Items	3 <sup>c</sup>
	Total N of Items	6
Correlation Between Forms		.208
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.345
	Unequal Length	.345
Guttman Split-Half Coefficient		.316

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

b. The items are: VAR00027, VAR00028, VAR00029.

c. The items are: VAR00030, VAR00031, VAR00032.

## نتائج الدراسة ببرنامج spss

حساب الصدق البنائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation):

1/ علاقة أبعاد التوافق الزوجي بالدرجة الكلية:

1. بعد التوافق في تربية الأبناء

## Correlations

		VAR00038	VAR00039
VAR00038	Pearson Correlation	1	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00039	Pearson Correlation	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

2. بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت

## Correlations

		VAR00038	VAR00040



VAR00038	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00040	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

### 3. بعد التوافق الفكري والقيمي

#### Correlations

	VAR00038	VAR00041	
VAR00038	Pearson Correlation	1	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00041	Pearson Correlation	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

## Correlations

	VAR00038	VAR00041
VAR00038 Pearson Correlation	1	.841**
Sig. (2-tailed)		.000
N	80	80
VAR00041 Pearson Correlation	.841**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	80	80

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

## 4. بعد التوافق العاطفي الجنسي

## Correlations

	VAR00038	VAR00042
VAR00038 Pearson Correlation	1	.903**
Sig. (2-tailed)		.000
N	80	80
VAR00042 Pearson Correlation	.903**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

### 5. بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

#### Correlations

		VAR00038	VAR00043
VAR00038	Pearson Correlation	1	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
VAR00043	Pearson Correlation	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

2/ علاقة درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه:

1. بعد التوافق في تربية الأبناء

		Correlations			
		VAR00001	VAR00003	VAR00007	VAR00015
VAR00001	Pearson Correlation	1	.012	.007	.184*
	Sig. (2-tailed)		.883	.933	.024
	N	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.012	1	.357**	.182*
	Sig. (2-tailed)	.883		.000	.026
	N	80	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	.007	.357**	1	.236**
	Sig. (2-tailed)	.933	.000		.004
	N	80	80	80	80
VAR00015	Pearson Correlation	.184*	.182*	.236**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.026	.004	
	N	80	80	80	80
VAR00022	Pearson Correlation	.129	.228**	.200*	.429**
	Sig. (2-tailed)	.117	.005	.014	.000
	N	80	80	80	80
VAR00026	Pearson Correlation	-.027-	.337**	.200*	.036
	Sig. (2-tailed)	.742	.000	.014	.660
	N	80	80	80	80
VAR00037	Pearson Correlation	.024	.462**	.365**	.300**
	Sig. (2-tailed)	.771	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00039	Pearson Correlation	.361**	.622**	.551**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

N	80	80	80	80
---	----	----	----	----

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

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

		Correlations			
		VAR00022	VAR00026	VAR00037	VAR00039
VAR00001	Pearson Correlation	.129	-.027-	.024	.361**
	Sig. (2-tailed)	.117	.742	.771	.000
	N	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	.228**	.337**	.462**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	.200*	.200*	.365**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00015	Pearson Correlation	.429**	.036	.300**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.660	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00022	Pearson Correlation	1	.080	.335**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.330	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00026	Pearson Correlation	.080	1	.444**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.330		.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00037	Pearson Correlation	.335**	.444**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
VAR00039	Pearson Correlation	.611**	.516**	.731**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80

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

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

## 2. بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت

		Correlations			
		VAR00002	VAR00004	VAR00009	VAR00011
VAR00002	Pearson Correlation	1	.164*	.058	.056
	Sig. (2-tailed)		.046	.482	.493
	N	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	.164*	1	.211**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.046		.010	.000
	N	80	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	.058	.211**	1	.247**
	Sig. (2-tailed)	.482	.010		.002
	N	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	.056	.467**	.247**	1
	Sig. (2-tailed)	.493	.000	.002	
	N	80	80	80	80
VAR00013	Pearson Correlation	.130	.304**	.247**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.002	.000
	N	80	80	80	80
VAR00028	Pearson Correlation	.104	.227**	-.051-	.350**
	Sig. (2-tailed)	.206	.005	.532	.000
	N	80	80	80	80
VAR00032	Pearson Correlation	.302**	.131	.285**	.111
	Sig. (2-tailed)	.000	.110	.000	.174

N		80	80	80	80
VAR00040	Pearson Correlation	.499**	.611**	.544**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
N		80	80	80	80

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

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

		Correlations			
		VAR00013	VAR00028	VAR00032	VAR00040
VAR00002	Pearson Correlation	.130	.104	.302**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.114	.206	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	.304**	.227**	.131	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.110	.000
	N	80	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	.247**	-.051-	.285**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002	.532	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	.331**	.350**	.111	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.174	.000
	N	80	80	80	80
VAR00013	Pearson Correlation	1	.115	-.002-	.566**
	Sig. (2-tailed)		.162	.976	.000
	N	80	80	80	80
VAR00028	Pearson Correlation	.115	1	.107	.452**
	Sig. (2-tailed)	.162		.193	.000
	N	80	80	80	80
VAR00032	Pearson Correlation	-.002-	.107	1	.529**

	Sig. (2-tailed)	.976	.193		.000
	N	80	80	80	80
VAR00040	Pearson Correlation	.566**	.452**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

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

### 3. بعد التوافق الفكري والقيمي

		Correlations			
		VAR00010	VAR00012	VAR00025	VAR00027
VAR00010	Pearson Correlation	1	.520**	-.001-	.098
	Sig. (2-tailed)		.000	.995	.232
	N	80	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	.520**	1	.058	.081
	Sig. (2-tailed)	.000		.480	.324
	N	80	80	80	80
VAR00025	Pearson Correlation	-.001-	.058	1	.364**
	Sig. (2-tailed)	.995	.480		.000
	N	80	80	80	80
VAR00027	Pearson Correlation	.098	.081	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.232	.324	.000	
	N	80	80	80	80
VAR00029	Pearson Correlation	.336**	.258**	.202*	.214**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.013	.008
	N	80	80	80	80
VAR00036	Pearson Correlation	.282**	.360**	.147	.091



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.072	.266
	N	80	80	80	80
VAR00042	Pearson Correlation	.311**	.429**	.458**	.356**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80

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

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

		Correlations		
		VAR00029	VAR00036	VAR00042
VAR00010	Pearson Correlation	.336**	.282**	.311**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	.258**	.360**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	80	80	80
VAR00025	Pearson Correlation	.202*	.147	.458**
	Sig. (2-tailed)	.013	.072	.000
	N	80	80	80
VAR00027	Pearson Correlation	.214**	.091	.356**
	Sig. (2-tailed)	.008	.266	.000
	N	80	80	80
VAR00029	Pearson Correlation	1	.257**	.290**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	80	80	80
VAR00036	Pearson Correlation	.257**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	80	80	80

VAR00042	Pearson Correlation	.290**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

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

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

#### 4. بعد التوافق العاطفي الجنسي

		Correlations				
		VAR00005	VAR00006	VAR00008	VAR00016	VAR00019
VAR00005	Pearson Correlation	1	.608**	.536**	.157	.223**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.055	.006
	N	80	80	80	80	80
VAR00006	Pearson Correlation	.608**	1	.523**	.152	.292**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.064	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00008	Pearson Correlation	.536**	.523**	1	.285**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00016	Pearson Correlation	.157	.152	.285**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.055	.064	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00019	Pearson Correlation	.223**	.292**	.345**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80
VAR00020	Pearson Correlation	.256**	.183*	.377**	.493**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002	.025	.000	.000	.000
80808080	N	80	80	80	80	80

VAR00023	Pearson Correlation	.488**	.433**	.424**	.323**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00030	Pearson Correlation	.348**	.314**	.452**	.211**	.230**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.005
	N	80	80	80	80	80
VAR00034	Pearson Correlation	.284**	.371**	.479**	.378**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00035	Pearson Correlation	.187*	.225**	.303**	.360**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.022	.006	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
VAR00041	Pearson Correlation	.387**	.498**	.459**	.516**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80

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

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

		Correlations					
		VAR000 20	VAR000 23	VAR000 30	VAR000 34	VAR000 35	VAR000 41
VAR000 05	Pearson Correlation	.256**	.488**	.348**	.284**	.187*	.387**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.022	.000
	N	80	80	80	80	80	80
VAR000 06	Pearson Correlation	.183*	.433**	.314**	.371**	.225**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.006	.000
	N	80	80	80	80	80	80

VAR000 08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.377** .000 80	.424** .000 80	.452** .000 80	.479** .000 80	.303** .000 80	.459** .000 80
VAR000 16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.493** .000 80	.323** .000 80	.211** .010 80	.378** .000 80	.360** .000 80	.516** .000 80
VAR000 19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .000 80	.480** .000 80	.230** .005 80	.454** .000 80	.489** .000 80	.570** .000 80
VAR000 20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 80	.289** .000 80	.175* .032 80	.367** .000 80	.413** .000 80	.399** .000 80
80808080							
VAR000 23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.289** .000 80	1 80	.368** .000 80	.381** .000 80	.382** .000 80	.498** .000 80
VAR000 30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.175* .032 80	.368** .000 80	1 80	.284** .000 80	.258** .001 80	.301** .000 80
VAR000 34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.367** .000 80	.381** .000 80	.284** .000 80	1 80	.354** .000 80	.519** .000 80
VAR000 35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.413** .000 80	.382** .000 80	.258** .001 80	.354** .000 80	1 80	.373** .000 80
VAR000 41	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.399** .000 80	.498** .000 80	.301** .000 80	.519** .000 80	.373** .000 80	1 80

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

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

### 5. بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

		Correlations			
		VAR00014	VAR00017	VAR00018	VAR00021
VAR00014	Pearson Correlation	1	.200*	.373**	.200*
	Sig. (2-tailed)		.014	.000	.014
	N	80	80	80	80
VAR00017	Pearson Correlation	.200*	1	.402**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00018	Pearson Correlation	.373**	.402**	1	.204*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.012
	N	80	80	80	80
VAR00021	Pearson Correlation	.200*	.460**	.204*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.012	
	N	80	80	80	80
VAR00024	Pearson Correlation	.391**	.382**	.656**	.100
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.223
	N	80	80	80	80
VAR00031	Pearson Correlation	.154	.597**	.257**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.002	.000
	N	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.263**	.620**	.348**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00043	Pearson Correlation	.587**	.742**	.711**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

N	80	80	80	80
---	----	----	----	----

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

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

		Correlations			
		VAR00024	VAR00031	VAR00033	VAR00043
VAR00014	Pearson Correlation	.391**	.154	.263**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.001	.000
	N	80	80	80	80
VAR00017	Pearson Correlation	.382**	.597**	.620**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00018	Pearson Correlation	.656**	.257**	.348**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00021	Pearson Correlation	.100	.512**	.476**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.223	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00024	Pearson Correlation	1	.275**	.264**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000
	N	80	80	80	80
VAR00031	Pearson Correlation	.275**	1	.594**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	80	80	80	80
VAR00033	Pearson Correlation	.264**	.594**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	80	80	80	80
VAR00043	Pearson Correlation	.673**	.686**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

- \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
- \*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

حساب الثبات مقياس التوافق الزوجي  
1/ ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach'a):

## المقياس الكلي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	37

1. بعد التوافق في تربية الأبناء

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	7

2. بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	7



## 3. بعد التوافق الفكري والقيمي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

## 4. بعد التوافق العاطفي الجنسي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

## 5. بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

## : /2 حساب التجزئة النصفية (Split Half)

المقياس الكلي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.841
	N of Items	19 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.866
	N of Items	18 <sup>b</sup>
	Total N of Items	37
Correlation Between Forms		.810
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.895
	Unequal Length	.895
Guttman Split-Half Coefficient		.894

a. The items are: VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040, VAR00041, VAR00042, VAR00043, VAR00044, VAR00045, VAR00046, VAR00047, VAR00048, VAR00049, VAR00050, VAR00051, VAR00052.

b. The items are: VAR00052, VAR00053, VAR00054, VAR00055, VAR00056, VAR00057, VAR00058, VAR00059, VAR00060, VAR00061, VAR00062, VAR00063, VAR00064, VAR00065, VAR00066, VAR00067, VAR00068, VAR00069, VAR00070.

## 1. بعد التوافق في تربية الأبناء

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.420
	N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.547
	N of Items	3 <sup>b</sup>
	Total N of Items	7
Correlation Between Forms		.490
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.658
	Unequal Length	.661
Guttman Split-Half Coefficient		.657

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00007, VAR00015.

b. The items are: VAR00015, VAR00022, VAR00026, VAR00037.

## 2. بعد التوافق في الأمور المالية وشؤون البيت

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.468
	N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.180
	N of Items	3 <sup>b</sup>
	Total N of Items	7
Correlation Between Forms		.532
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.694
	Unequal Length	.698
Guttman Split-Half Coefficient		.681

a. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00009, VAR00011.

b. The items are: VAR00011, VAR00013, VAR00028, VAR00032.

## 3. بعد التوافق الفكري والقيمي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.383
	N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.395
	N of Items	3 <sup>b</sup>
	Total N of Items	6
Correlation Between Forms		.513
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.678
	Unequal Length	.678
Guttman Split-Half Coefficient		.672

a. The items are: VAR00010, VAR00012, VAR00025.

b. The items are: VAR00027, VAR00029, VAR00036.

## 4. بعد التوافق العاطفي الجنسي

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.759
	N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.702
	N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items	10
Correlation Between Forms		.739
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.850
	Unequal Length	.850
Guttman Split-Half Coefficient		.850

a. The items are: VAR00005, VAR00006, VAR00008, VAR00016, VAR00019.

b. The items are: VAR00020, VAR00023, VAR00034, VAR00035, VAR00030.

## 5. بعد التوافق في العلاقات مع أهل الطرف الآخر

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.625
	N of Items	4 <sup>a</sup>
	Part 2 Value	.632
	N of Items	3 <sup>b</sup>
	Total N of Items	7
Correlation Between Forms		.733
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.846
	Unequal Length	.848
Guttman Split-Half Coefficient		.828

a. The items are: VAR00014, VAR00017, VAR00018, VAR00021.

b. The items are: VAR00021, VAR00024, VAR00031, VAR00033.

## نتائج الدراسة ببرنامج spss

1. نتائج التساؤل الأول: مستوى كل من الضغط المهني والتوافق الزوجي لدى

الممرضات العاملات بالقطاع الصحي لولاية ورقلة.

• مستوى الضغوط المهنية :

1) الضغط الذي مصدره المواقف الخاصة باتخاذ القرار

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
اتخاذ قرار منخفض	123	50.20%
اتخاذ قرار مرتفع	122	49.79%
المجموع	245	100%

2) الضغط الذي مصدره المتطلبات النفسية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
متطلبات نفسية منخفضة	45	18.36%
متطلبات نفسية مرتفعة	200	81.63%
المجموع	245	100%



## 3) الضغط الذي مصدره الدعم الاجتماعي

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
دعم اجتماعي منخفض	123	50.20%
دعم اجتماعي مرتفع	122	49.79%
المجموع	245	100%

## 4) الضغط الذي مصدره الاعتراف في العمل

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
اعتراف في العمل منخفض	142	57.95%
اعتراف في العمل مرتفع	103	42.04%
المجموع	245	100%

## • مستوى التوافق الزوجي

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
التوافق الزوجي	245	54.00	179.00	144.4245	19.10067
الضغوط المهنية	245	66.00	114.00	92.0041	9.57177
Valid N (listwise)	245				

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
توافق زوجي	منخفض	13	%5.31
	مرتفع	232	%94.69
المجموع		245	%100

2. نتائج الفرضية الأولى: وجود علاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها بالتوافق

الزواجي لدى الممرضات العاملات بالقطاع الصحي في ورقلة.

1. العلاقة بين الضغوط المهنية (الدرجة الكلية) والتوافق الزواجي

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الضغوط المهنية	92.0041	9.57177	245
التوافق الزواجي	144.4245	19.10067	245

Correlations

		الضغوط المهنية	التوافق الزواجي
الضغوط المهنية	Pearson Correlation	1	.060
	Sig. (2-tailed)		.350
	N	245	245
التوافق الزواجي	Pearson Correlation	.060	1
	Sig. (2-tailed)	.350	
	N	245	245

2. العلاقة بين الضغوط المهنية التي مصدرها المواقف الخاصة باتخاذ القرار والتوافق الزواجي

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
التوافق الزواجي	144.4245	19.10067	245
المواقف الخاصة باتخاذ القرار	69.3306	9.60239	245

Correlations

		التوافق الزواجي	المواقف الخاصة باتخاذ القرار
التوافق الزواجي	Pearson Correlation	1	.097

	Sig. (2-tailed)		.131
	Sum of Squares and Cross-products	89019.853	4329.616
	Covariance	364.835	17.744
	N	245	245
المواقف الخاصة باتخاذ القرار	Pearson Correlation	.097	1
	Sig. (2-tailed)	.131	
	Sum of Squares and Cross-products	4329.616	22498.220
	Covariance	17.744	92.206
	N	245	245

### 3. العلاقة بين الضغوط المهنية التي مصدرها المتطلبات النفسية والتوافق الزوجي

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
التوافق الزوجي	144.4245	19.10067	245
المتطلبات النفسية	24.5673	3.92248	245

#### Correlations

		التوافق الزوجي	المتطلبات النفسية
التوافق الزوجي	Pearson Correlation	1	-.032-
	Sig. (2-tailed)		.621
	Sum of Squares and Cross-products	89019.853	-580.004-
	Covariance	364.835	-2.377-
	N	245	245
المتطلبات النفسية	Pearson Correlation	-.032-	1
	Sig. (2-tailed)	.621	
	Sum of Squares and Cross-products	-580.004-	3754.139
	Covariance	-2.377-	15.386
	N	245	245

## 4. العلاقة بين الضغوط المهنية التي مصدرها الدعم الاجتماعي والتوافق الزوجي

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الدعم الاجتماعي	23.3224	4.45907	245
التوافق الزوجي	144.4245	19.10067	245

## Correlations

		الدعم الاجتماعي	التوافق الزوجي
الدعم الاجتماعي	Pearson Correlation	1	.127*
	Sig. (2-tailed)		.047
	Sum of Squares and Cross-products	4851.527	2635.465
	Covariance	19.883	10.801
	N	245	245
التوافق الزوجي	Pearson Correlation	.127*	1
	Sig. (2-tailed)	.047	
	Sum of Squares and Cross-products	2635.465	89019.853
	Covariance	10.801	364.835
	N	245	245

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

## 5. العلاقة بين الضغوط المهنية التي مصدرها الاعتراف في العمل والتوافق الزوجي

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
التوافق الزوجي	144.4245	19.10067	245
الاعتراف في العمل	16.1469	3.13017	245

## Correlations

		التوافق الزوجي	الاعتراف في العمل
التوافق الزوجي	Pearson Correlation	1	.044
	Sig. (2-tailed)		.497

	Sum of Squares and Cross-products	89019.853	636.718
	Covariance	364.835	2.610
	N	245	245
الاعتراف في العمل	Pearson Correlation	.044	1
	Sig. (2-tailed)	.497	
	Sum of Squares and Cross-products	636.718	2390.710
	Covariance	2.610	9.798
	N	245	245

3. نتائج الفرضية الثانية: دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات

العاملات بالقطاع الصحي لورقلة باختلاف مدة الزواج.

#### Group Statistics

مدة الزواج	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
10 سنوات فما اقل التوافق الزوجي	175	144.5086	18.26304	1.38056
11 سنة فما اكثر	70	144.2143	21.18920	2.53259

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	1.168	.281	.109	243	.914
	Equal variances not assumed			.102	112.172	.919

#### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	.29429	2.70673	-5.03736-	5.62593
	Equal variances not assumed	.29429	2.88444	-5.42076-	6.00933

4. نتائج الفرضية الثالثة : حساب دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لورقلة باختلاف السن.

#### Group Statistics

السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
من 21 سنة إلى 39 سنة التوافق الزوجي	182	144.2967	19.78559	1.46661
من 40 سنة إلى 60 سنة	63	144.7937	17.11080	2.15576

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	.758	.385	-.178-	243	.859
	Equal variances not assumed			-.191-	123.603	.849

#### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	-.49695-	2.79762	-6.00763-	5.01374
	Equal variances not assumed	-.49695-	2.60734	-5.65777-	4.66387



5. نتائج الفرضية الرابعة: حساب دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لورقلة باختلاف المستوى التعليمي.

#### Group Statistics

المستوى التعليمي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق الزوجي جامعي	162	143.9568	19.38218	1.52281
اعدادي	83	145.3373	18.62091	2.04391

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	.120	.729	-.535-	243	.593
	Equal variances not assumed			-.542-	171.403	.589

#### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	-1.38056-	2.58209	-6.46670-	3.70558
	Equal variances not assumed	-1.38056-	2.54883	-6.41169-	3.65057

6. نتائج الفرضية الخامسة: حساب دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى

المرضات العاملات بالقطاع الصحي لورقلة باختلاف عدد الأولاد

### Group Statistics

عدد.الاولاد	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR000 الفئة من 1 الى 2	151	146.4702	18.93033	1.54053
38 3 فما اكثر	94	141.1383	19.01307	1.96105

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
التوافق. الزوجي	Equal variances assumed	.079	.779	2.140	243	.033
	Equal variances not assumed			2.138	196.745	.034

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
التوافق. الزوجي	Equal variances assumed	5.33190	2.49124	.42472	10.23908
	Equal variances not assumed	5.33190	2.49378	.41393	10.24987

7. نتائج الفرضية السادسة: حساب دلالة الفروق في التوافق الزوجي لدى الممرضات

العاملات بالقطاع الصحي لورقلة باختلاف نظام العمل

#### Group Statistics

نظام العمل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
يعمل وفق نظام تناوب التوافق الزوجي	104	143.0288	19.75896	1.93753
لا يعمل وفق نظام التناوب	141	145.4539	18.60395	1.56673

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	.042	.838	-.982-	243	.327
	Equal variances not assumed			-.973-	214.321	.332

#### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
التوافق الزوجي	Equal variances assumed	-2.42505-	2.46909	-7.28860-	2.43849
	Equal variances not assumed	-2.42505-	2.49172	-7.33647-	2.48636