



جامعة محمد خبضر بسةرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس



المعوقات الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني
عند المرأة العاملة في القطاع الصحي

- دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملات بمستشفى حكيم سعدان - بسةرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة اللسانس في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

* جوادي يوسف

إعداد الطلبة:

* ذوبي حنان

* فطوش نور الهدى

السنة الجامعية: 2010م/2011م

شكر وعرفان

نحمد الله ونشكره على جنيل فضله علينا وعلى تسهيله كل السبل لنا حتى استطعنا إتمام هذا العمل المتواضع وتحقيق ما وصلنا إليه نتقدم بجزيل الشكر وكامل التقدير والاحترام إلى من ساعدنا وكان المعلم لنا والمرشد الناصح الذي لم يبخل بتوجيهاته أستاذنا المشرف : جواد يوسف نتمنى له كل السعادة والمنزلة من النجاحات في مشواره العملي والعلمي.

حنان و نور الهدى

إهداء

إلى الشمعة التي تحترق من اجل أن تنير درب المستقبل لي إلى أحلى كلمة تنطق بها شفقي أُمي

وأبي والي جدتي الغالية "قرمية" ضياء قلبي ومهجة الفؤاد .

إلى من أبقي أحبهم طول حياتي دون ملل إخوتي رجاء ،وليد،خالد، محمد وحبيب قلبي الكتكوت

الصغير " ادم " والي عمي الغالي " عبد الحكيم " الذي كان عوننا وسندا ،ولا أنسى وقفة رجل شجاع

عمي "رشيد" الذي يعود إليه الفضل بعد الله عز وجل ، واشكر الصديقة والعزيزة الأستاذة الكريمة " بن

إسماعيل رحيمة " على توجيهاتها وتوصياتها ، كما اشكر أستاذي المحترم "ازليفي ناجي " فلم يخل علي

بأي شيء ، والى بنات عمتي " آمال ،وهيبة " .

اشكر كل من ساعدوني وأعانوني في البحث عن المراجع و قدموا لي الكتب كما اخص بالذكر الصديقة

"ليلي" بجزيل الشكر والامتنان، والى كل الزملاء والزميلات.

والى كل من يحمل مشعل العلم ويسعى إلى الخير دائما غيورا على دينه ووطنه، والى كل مسلم فوق

الأرض وأهلي غزة وفلسطين داعين الله أن تتحرر كل ارض محتلة "ياذن الله "

ذويبي حنان

إهداء

اهدي هذا العمل إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا وإلى كل من له الفضل علي ابتداء من أمي
الغالية " فاطمة الزهراء " التي سهرت على تربيتي وتعبت من أجل أن أعيش حياة سعيدة ، كما لا أنسى
صديقتي الغالية ورفيقة عمري "حنان " التي لم تكن صديقة فقط بل أكثر من أخت قدمها لي الله ، فقد
كانت لي نعم المعين والصديق ، ونعم الأخت وقت الضيق ، كما اهدي هذا العمل إلى جدتي الغالية
والعزيزة "رحمها الله " التي كانت أكثر من والدة فلم تبخل علي بأي شيء ، وإلى كل أهلي ومعارفي
وأصدقائي .

فطوش نور الهدى

فهرس المحتويات

مقدمة	1
الفصل الأول "تحديد إشكالية الدراسة"	4
1- إشكالية الدراسة	5
2- فرضيات الدراسة	6
3- أسباب اختيار الموضوع	7
4- أهمية و أهداف الدراسة.....	7
5- مصطلحات الدراسة	8
6- الدراسات المشابهة والسابقة	9
الفصل الثاني "عمل المرأة"	13
* تمهيد.....	14
1- نظرة حول تطور عمل المرأة	14
1_1) في المنظور الجاهلي	14
1_1ب) في المنظور الإسلامي	14
1_1ج) في المنظور الحديث.....	15

2- دوافع خروج المرأة للعمل 16

2- (أ) دوافع نفسية 16

2- (ب) دوافع اجتماعية 17

2- (ج) دوافع اقتصادية 17

2- (د) دوافع سياسية 17

3- وضعية عمل المرأة في قانون العمل 17

3- (أ) عمل المرأة في قانون العمل 17

3- (ب) عمل المرأة في مجال الاستحقاق والأجر 18

* خلاصة 19

الفصل الثالث "المعوقات الوظيفية" 20

* تمهيد 21

1 (مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة 21

2 (مشكلة مواظبة المرأة على العمل 22

2- (أ) المرض 22

2- (ب) التزامات أسرية 23

- 2 - ج) المسافة بين المنزل ومكان العمل 23
- 2 - د) ساعات العمل والورديات 23
- 2 - هـ) نمط العمل الذي تؤديه العاملة 23
- 3- مشكلة تحديد الأجر 23
- 4- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين 25
- 5- مشكلة الصراع داخل المؤسسة 27
- * خلاصة 28
- الفصل الرابع " التوافق العام"..... 29
- * تمهيد 30
- 1- تعريف التوافق العام 30
- 2- أبعاد التوافق العام. 31
- 2- أ) توافق شخصي 31
- 2- ب) توافق عقلي 31
- 2- ج) توافق اجتماعي 31
- 2- د) توافق صحي 31

- 2- هـ) توافق اسري 31
- 2- و) توافق مهني 31
- 3- نظريات التوافق العام 32
- 3- ا) نظرية فسيولوجية 32
- 3- ب) نظرية نفسية 32
- 3- ج) نظرية سلوكية 32
- 4- العوامل المؤثرة على التوافق النفسي العام..... 32
- 4- ا) عوائق جسمية 32
- 4- ب) عوائق نفسية 32
- 4- ج) عوائق مادية اقتصادية 33
- 4- د) عوائق اجتماعية 33
- 5- أهمية التوافق العام 33
- 5- ا) في ميدان التربية 33
- 5- ب) في ميدان الصناعة..... 33
- 5- ج) في ميدان الصحة النفسية..... 33
- * خلاصة 34

35.....	- الفصل الخامس " التوافق المهني "
36.....	*تمهيد
36.....	1- تعريف التوافق المهني .
36.....	2- مبادئ التوافق المهني
37.....	3- العوامل المؤثرة على التوافق المهني
37.....	3- (ا) عامل الأجر
37.....	3- (ب) عوامل حضارية وتكنولوجية
38.....	3- (ج) عوامل شخصية
38.....	3- (د) عوامل مهنية
38.....	3- (د - ا) علاقة العامل بظروف عمله الفيزيقي .
39.....	3- (د - ب) علاقة العامل بعمله
39.....	3- (د - ج) علاقة العامل بنظام المؤسسة
39.....	3- (د - د) علاقة العامل برؤسائه
40.....	3- (د - هـ) علاقة العامل بزملائه
40.....	4- قياس التوافق المهني
40.....	5- مؤشرات سوء التوافق المهني

41.....	6- طرق وسبل تحسين التوافق المهني
43.....	* خلاصة .
44.....	- الفصل السادس " الإطار المنهجي للدراسة "
45.....	* تمهيد
45.....	1- مجالات الدراسة
46.....	2- المنهج المستخدم في الدراسة
47.....	3- أدوات جمع البيانات
50.....	4- الأساليب الإحصائية
54.....	* خلاصة
55.....	- الفصل السابع " تحليل البيانات والنتائج العامة "
56.....	تمهيد
56.....	1- عرض البيانات
61.....	2- تحليل وتفسير البيانات
62.....	3- النتائج العامة
63.....	4- المقترحات والتوصيات
64.....	* خلاصة

65..... الخاتمة

66..... قائمة المراجع

الملاحق

الفصل الأول: تحديد إشكالية الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة .
- 2- فرضيات الدراسة .
- 3- أسباب اختيار الموضوع .
- 4- أهمية وأهداف الدراسة .
- 5- مصطلحات الدراسة .
- 6- الدراسات السابقة .

1- إشكالية الدراسة

لا يعد العمل جديداً على المرأة ، فقد وجدناها تعمل منذ أقدم العصور في زراعة الأرض ، وخدمة أولادها ورعاية بيتها ، والاهتمام بمتطلبات واحتياجات زوجها ، ولكن الشيء الجديد على المرأة هو العمل ضمن فترة ووقت محدد وثابت الذي تنقضى عليه أجرا إذ يعتبر خروج المرأة إلى العمل ظاهرة حديثة عرفت بها المجتمعات المعاصرة بأسرها، وقد كان للثورة الصناعية دورا في ذلك ، إذ بعدما كانت القيم والمعتقدات الاجتماعية ترى في عمل المرأة أمرا لا تسمح به التقاليد والأعراف المجتمعية، حيث كانت وظيفتها الأساسية لا تتعدى خدمة الأسرة وتربية الأطفال، ورعاية شؤون المنزل وتلبية حاجيات الزوج، غير انه بظهور الثورة الصناعية استطاعت أن تخرج من البيت وان تتخذ لها دورا جديدا خارج منزلها، فكان المصنع المكان الأول لبداية عملها الخارجي، وخاصة خلال الحربين العالميتين عندما كان المستعمر يجند الرجال على جبهات القتال مما اضطر أرباب المصانع إلى تجنيد النساء في المصانع ، من اجل استمرارية العملية الإنتاجية ، بالفعل أثبتت المرأة جدارتها في هذا المجال، وساهمت في زيادة الإنتاجية إلى جانب الرجل.

و قد شهد أوائل القرن الماضي بداية المطالبة بحقوق المرأة في العمل، ومن هنا بدا الاهتمام بالمرأة باعتبارها فردا لها حقوق وعليها واجبات ما يضمن لها أداء رسالتها في الحياة الاجتماعية، فكفل لها حق التعليم الذي كان في البداية يقتصر على الجنس الذكري، باعتبارها المجتمعات القديمة كانت تركز على الرجال وتعتبرهم القادة أما المرأة فهي تابعة للرجال وان أدوارها ثانوية، لا تصلح إلا للأعمال المنزلية وتربية الأبناء.

فبعد أن حققت نجاحا ملموسا في مجال التعليم ولكن مع التطور الحاصل في المجتمعات والاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية، التي منحت جميع حقوقها، ونتيجة وصولها إلى أعلى درجات العلم من خلال تعليمها ، أصبحت لديها الفرصة في البحث عن بدائل أخرى للعمل دخلت مجالات أخرى، غير المصانع فكانت مهندسة، أستاذة وغيرها.

والمرأة الجزائرية كسائر نساء العالم، ليست بعيدة عن هذا التغيير، فقد شاركت إلى جانب الرجل في الثورة التحريرية الكبرى ، فعملت ممرضة ، ومجاهدة ، وغيرها من

الأدوار التي قامت بها، من أجل تحرير وطنها من يد المستعمر الغاصب بالإضافة إلى أدوارها التقليدية، ولما خرج المستعمر من البلاد، انتقلت من الكفاح المسلح إلى الكفاح من أجل تنمية المجتمع و النهوض به، فكان حضور المرأة الفعال في جميع المجالات كمهندسة، وطبيبة ، ومعلمة ، وغيرها من المهن، أما من أهم المهن التي تستقطب اليد العاملة النسوية، هي مهنة الطب، وهذا راجع إلى ثقافة المجتمع التي تدعم عمل المرأة في مجالين هما مجال التعليم، ومجال الطب، إذ نجد الكثير من الآباء يشجعون بناتهم على العمل بالطب، وهذا بحجة أن الكثير من النساء لا يستطعن التكشف على الرجال.

فمن الضروري تولي المرأة هذه الأعمال ، ولأنها تحس بمشاكل غيرها من النساء وتفهم ، باعتبارها تحمل نفس المعانات ، وتشاركها نفس الخصائص الفيزيولوجية مما يجعلها اقدر على فهمها،لذا نجد الغالبية العظمى من بناتنا تعمل بالقطاع الصحي، وهذا من خلال ما تحظى به هذه المهنة من تأكيد مجتمعي، وما توفره من مزايا للمرأة من توافق مع طبيعتها و حفظها لكرامتها.

إلا أنها تبقى كباقي المهن لا تخلو من المشاكل والعراقيل التي قد تعيق عمل المرأة وتحول دون قيامها بوظيفتها على أحسن وجه ، وخاصة المعوقات الوظيفية التي تعترضها في مجال العمل ، والتي تؤدي إلى عدم توافقها المهني .

وقد تختلف هذه المعوقات من مؤسسة استشفائية إلى أخرى ، ومن مصلحة إلى أخرى داخل المؤسسة الاستشفائية الواحدة ، التي قد تسبب للمرأة مشاكل أخرى خارج محيط عملها، ومن هنا نحاول الإجابة على بعض التساؤلات التالية :

- هل هناك علاقة بين المعوقات الوظيفية و التوافق المهني عند المرأة العاملة في القطاع الصحي ؟

- ما هي هذه المعوقات التي تعيقها داخل عملها في القطاع الصحي ؟

- ما مستوى عدم توافقها المهني في العمل داخل القطاع الصحي ؟

2-الفرضيات

2-أ) الفرضية العامة:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الوظيفية و التوافق المهني عند المرأة العاملة في القطاع الصحي.

2-ب) الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين كثرة غياب المرأة العاملة و توافقها المهني في القطاع الصحي.
- هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين كثرة مشاكل المرأة العاملة مع المشرف و توافقها المهني في القطاع الصحي .
- هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين علاقة المرأة بزملائها في العمل و توافقها المهني في القطاع الصحي.
- هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عدم توفير ظروف فيزيقية داخل عمل المرأة و توافقها المهني في القطاع الصحي .

3- أسباب اختيار الموضوع

- هناك عدة أسباب أدت إلى اختيارنا لهذا الموضوع دون المواضيع الأخرى،فمنها ما هو شخصي وآخر موضوعي، ومن هذه الأسباب هي:
- ❖ الميل إلى دراسة قضايا المرأة ، والاطلاع على ميدان عمل المرأة .
 - ❖ فرصة لمشاهدة المرأة في ميدان العمل، وكيفية توليها لبعض المناصب الحساسة، وكيفية إدارتها لها.
 - ❖ قلة الاهتمام بموضوع المرأة ، وعدم الغوص في مشاكلها وعدم تطبيق الحلول و المقترحات لتخفيف المشاكل والصعوبات داخل العمل.

4- أهمية وأهداف الدراسة

4-1) أهمية الدراسة : تكمن أهمية البحث في :

- ❖ يعتبر إضافة جديدة إلى أدبيات شؤون الأفراد وخاصة فيما يتعلق بالمرأة العاملة الجزائرية حيث أن الدراسة توضح المعوقات التي تمنعها من أداء مهامها.
- ❖ التوصل إلى نتائج من خلالها يتم الخروج بتوصيات عملية من الممكن أن تتبناها المؤسسات الاستشفائية فيما يتعلق بتوفير محيط فيزيقي مناسب .

❖ محاولة تعديل الآراء والأفكار المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل، خاصة العاملة بالمستشفيات التي ينظر إلى عملها انه خال من أية متاعب وعراقيل .

4-ب) أهداف الدراسة : ومن أهم أهداف الدراسة هي :

- الكشف عن العراقيل التي تعيق المرأة داخل العمل في المستشفى .
- معرفة أسباب هذه المشاكل والصعوبات التي تحول دون تكييفها وتوافقها داخل بيئة العمل .
- معرفة الجو الذي تعمل فيه المرأة ومدى انسجامها مع المشرفين والزملاء.
- إظهار العلاقة بين المعوقات والصعوبات التي تحول دون توافقها أو تكييفها .
- إظهار المكانة التي تحتلها المرأة داخل العمل وخارجه .
- دراسة هذه المشاكل والمعوقات لكي نتجنبها في المستقبل بإذن الله بما أننا مقبلات على العمل في مختلف الميادين .

5- مصطلحات الدراسة

❖ المرأة العاملة :

" هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي تقوم بدورين في دور الحياة ربة البيت ودور الموظفة " (كاميليا إبراهيم ، 1983، ص 110).

" هي المرأة التي تمارس نشاطا تتقاضى عليه أجرا ماديا ، بخلاف العمل المنزلي الغير مأجور " (عبد القادر جغلون ، 1983 ، ص 26)

❖ المعوقات الوظيفية:

" هي كل ما يعترض طريق العاملة من صعوبات ومشاكل مهما كانت هذه المشاكل مثل الظروف الفيزيائية الحرارة رطوبة وكذلك العلاقات بينها وبين الزملاء والمشرف والأجر ووقت العمل.

❖ تعريف الغياب:

عدم الحضور إلى مكان العمل لمدة ما سواء كان هذا الانقطاع بعذر قانوني أو بدون عذر، تعبيراً عن عدم راحتهم في وظائفهم أو عدم رضاهم عن الأعمال التي يزاولونها.

❖ تعريف الرئيس أو المشرف:

هو الشخص الذي يشرف على مجموعة من العمال ولديه كامل الصلاحيات بالأمر والناهي، كما يؤثر على العمال من خلال اهتمامه وتفهمه لمشاعرهم، متبادلا معهم علاقات الثقة والاحترام حساسا لحاجاتهم ورغباتهم.

❖ تعريف جماعة العمل الزملاء:

هي الجماعة التي تؤثر على رضا الفرد، فكلما حقق الفرد أثناء تفاعله مع أفراد آخرين في العمل منافع تشبع حاجاته، إذا كانت جماعة العمل مصدرا لرضاه عن عمله، أما إذا كان هذا التفاعل مع جماعة العمل يخلق التوتر لدى الفرد يحول بينه وبين وصوله لأهدافه وإشباع حاجاته .

❖ الظروف الفيزيائية:

هي الظروف المحيطة بالفرد أثناء قيامه بأعمال وظيفته، والتي تؤثر بدرجة ملموسة على مقدرة الفرد الذهنية والجسمية، والتي لا يستطيع التحكم فيها كالحرارة والبرودة والضوضاء والأتربة والدخان والتهوية والاهتزازات.

❖ التوافق المهني:

" يشمل الرضا عن العمل والمهنة وإرضاء الآخرين، تشمل على الاختيار المناسب للمهنة والتعيين بانتقاء العمال والموظفين وترقيتهم، واختيار صلاحية برامج التدريب وتوجيه العمال من الناحية النفسية، بالعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء، و التغلب على المشكلات والتوافق المهني يعني توافق وتكيف الفرد مع البيئة أو مع محيط العمل "

6- الدراسات المشابهة و السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة والمشابهة من المراجع التي يستفيد منها أي باحث لما لها من أهمية كبيرة في إثراء أي موضوع، لأنها تحدد الإطار النظري للبحث ، وتوجه الباحث نحو لأهداف التي رسمها، كما تعتبر الأداة التي تسلط الضوء على أي غموض من خلال النتائج المتوصل إليها، وقد تم اختيار اقرب الدراسات المشابهة لموضوعنا للاستعانة بتحليلاتها ونتائجها، إلا أننا لم نجد دراسات تشبه دراستنا لذا استعنا بالدراسات المشابهة.

الدراسة الأولى :

تتدرج هذه الدراسة تحت عنوان " الإجهاد المهني لدى المرأة العاملة وعلاقته بسوء التوافق الزوجي "، لعجال مسعودة و برباش حنيفة ، تحت إشراف نحوي عائشة ،بسكرة 2005،2006 . تدور الدراسة حول إشكال رئيسي وهو: هل هناك علاقة بين الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة وسوء التوافق الزوجي ، وما طبيعة هذه العلاقة ؟ و للإجابة عن هذا السؤال قسمته إلى فرعين هما :

- ما طبيعة العلاقة بين التعب لدى الزوجة العاملة وسوء توافقها الزوجي ؟
- ما طبيعة العلاقة بين صراع الدور لدى الزوجة العاملة وسوء توافقها الزوجي ؟
و للإجابة عن هذه الأسئلة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي ، باعتباره من أهم المناهج التي تدرس الظاهرة ، كما هي في الواقع الحالي ، وذلك من خلال إبراز مواطن التطابق وتفسير العلاقة القائمة بين المتغيرات ، وكون هذه الدراسة نفسية تنظيمية ،والهدف منها الوقوف على العلاقة بين الإجهاد المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة ، وسوء توافقها الزوجي لعاملات مستشفى " بشير بن ناصر "بسكرة ، أما من حيث أدوات جمع المعلومات فقد استخدمتا الاستبيان كونه الوسيلة الأنسب للحصول على البيانات من اكبر عدد وفي اقل وقت ، وسهولة تكيف بنوده في ضوء الفرضيات ، وقد كانت عينة الدراسة 100 عاملة متزوجة ، وقد توصلتا إلى النتائج التالية :

- أن الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة بالمستشفى أي انه يوجد سوء توافق زوجي أي أن هناك علاقة طردية موجبة بين الإجهاد المهني وسوء التوافق الزوجي لدى الزوجة العاملة.

- هناك علاقة طردية موجبة بين التعب وسوء التوافق الزوجي مع أن العلاقة موجبة ضعيفة .

الدراسة الثانية :

تحت عنوان :الوضعية السوسيو مهنية للمرأة الإطار ، لجهيدة زرزوني تحت إشراف مركز البحث في الانثربولوجية الاجتماعية والثقافية وحدة الرغبة الجزائر 2005 ،دراسة سوسيولوجي ، يدور الإشكال حول: ما هي الوضعية المهنية للمرأة الإطار داخل المؤسسة؟ ، وللإجابة عن هذا السؤال قسمته إلى فرعين هما :

- ما هي الوضعية المهنية للمرأة الإطار ؟

- كيف هو الواقع الاجتماعي للمرأة الإطار ؟

ومن خلال الدراسة والبحث توصلت إلى أن الواقع السوسيو مهني للمرأة الإطار، من خلال استخدام المنهج الوصفي نظرا لطبيعة الظاهرة المدروسة ومن البحث في العلاقة بين المتغيرات مثل الأقدمية في العمل والصعود في المركز المهني ،وقد استخدمت أداة لجمع المعلومات المقابلة والاستمارة وهي مقسمة إلى ثلاث محاور الأول يشمل بيانات عامة والثانية الوضعية المهنية، والثالثة الوضعية الاجتماعية .

وقد توصلت إلى أن الوضعية السوسيو مهنية على العموم بالنسبة لكل الإطارات النسوية ، سواء كانت إطارات عليا أو متوسطة ،أن صعود المرأة إلى المراكز المسؤولية وتبوؤ القيادة التي احتكرها الرجل ، وارتباط الثقافة المحلية بذهنية تفوق الرجل على المرأة ، وقلل من شأنها في العمل من جهة ومن جهة أخرى ومن ناحية المعاملة ، وبالتالي فإن تغيير الوضعية المهنية للمرأة الإطار، والصعود إلى مراكز عليا تسمح لها بالقيادة متوقف على تغيير ذهنية الرجل.

الدراسة الثالثة :

تحت عنوان : " التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي "،حسين الشارف عبد الله تحت إشراف إبراهيم الشريف الزروق ،2005،2006 مدينة طبرق ، يدور الإشكال حول: علاقة المتغيرات بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي ؟ وللإجابة عن هذا السؤال قسمته إلى فروع :

- هل هناك علاقة ارتباطيه ما بين متغير العمر والتوافق المهني العام لدى الممرضات؟

- هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين التوافق المهني العام لدى الممرضات العاملات في مركز البطنان الطبي ومتغير الحالة الاجتماعية ؟

- هل هناك علاقة ارتباطيه ما بين متغير سنوات الخدمة في مهنة التمريض والتوافق المهني العام لدي الممرضات ؟

وبعد الدراسة توصلت إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين متغير العمر والتوافق المهني العام لدي الممرضات.

- عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين التوافق المهني العام لدي الممرضات العاملات في مركز البطانان الطبي ومتغير الحالة الاجتماعية.

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين متغير سنوات الخدمة في مهنة التمريض والتوافق المهني العام لدي الممرضات.

وبهذا فان النتائج السابقة، قد أثارت إشكاليات فيما يخص تلك المتغيرات وعلاقتها بالتوافق المهني العام لدي الممرضات، حيث وكما أسلفنا سابقا، هناك دراسات أشارت إلي وجود علاقة بين تلك المتغيرات والتوافق مما يدفع نحو ضرورة تعميق البحث في دراسة متغيرات التوافق المهني وإيجاد التفسير العلمي الموضوعي لبعض العوامل التي لم نتناولها الدراسة الحالية، مع تطابق نتائجها أو اختلافها مع نتائج الدراسات السابقة لها .

ومن العرض السابق نجد أن هذه الدراسات كانت تناقش مشكلات المرأة العاملة خلال حقبة زمنية، وأن بعض هذه الدراسات تناولت في أحد جوانبها الجهاد المهني باعتباره أحد المشكلات التي لا تتلاءم مع طبيعة المرأة وتكوينها وخرجت هذه الدراسات التي تناولت موضوع التوافق بمختلف أبعاده، وخرجت بتوصيات تنادي بضرورة تخفيض ساعات عمل المرأة وتعتبر هذه الدراسات التي تم استعراضها خلفية نظرية لهذه الدراسة حيث أن المحور الأساسي لهذه الدراسة هو مناقشة المعوقات الوظيفية التي تعيق المرأة العاملة داخل العمل باعتباره أحد مسببات المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة وسوف يتم التعرف في هذه الدراسة على أهم المعوقات التي تعترضها على أداء مهامها ومدى توافقها المهني .

الفصل الثاني : عمل المرأة

* تمهيد :

1- نظرة حول تطور عمل المرأة

- 1-1 (أ) في المنظور الجاهلي .
- 1-2 (ب) في المنظور الإسلامي .
- 1-3 (ج) في المنظور الحديث .

2- دوافع خروج المرأة للعمل

- 2-1 (أ) الدوافع النفسية .
- 2-2 (ب) الدوافع الاجتماعية .
- 2-3 (ج) الدوافع الاقتصادية .
- 2-4 (د) الدوافع السياسية .

3- وضعية عمل المرأة في قانون العمل

- 3-1 (أ) عمل المرأة في قانون العمل .
- 3-2 (ب) عمل المرأة في مجال الاستحقاق والأجر .

* خلاصة .

* تمهيد:

إن العمل ليس جديداً على المرأة، إذ نجدها قد عملت منذ آلاف السنين في الزراعة والتجارة، وغيرها من الأعمال الحرفية اليدوية لتساعد بها أسرته، لكن خروجها للعمل أصبح ظاهرة منتشرة في كل أوساط المجتمعات المعاصرة، وخاصة بعد ظهور الثورة الصناعية، التي فتحت مجالات عديدة أمام المرأة لتتخبط في سوق العمل، ومع هذا فقد تباينت وجهات النظر حول عمل المرأة بين مؤيد ومعارض لخروج المرأة إلى ميدان العمل.

(1) نظرة حول تطور عمل المرأة

1- (أ) في المنظور الجاهلي :

لاشك أن المرأة كانت تتبوأ بمكانة هامة ، لم تتناول إليها في أي مجتمع معاصر ، وإن اختلفت هذه المكانة من عصر إلى آخر (احمد بدوي وآخرون ، 197 ، ص 129). ولذلك كان للمرأة مراكز عديدة بل ألقاب عديدة لا سيما في الدول القديمة و الوسطى ، من أهم الألقاب: مديرة، رئيسة المخازن، مراقبة المخازن الملكية، مفتشة الخزانة. بالإضافة إلى ذلك مهن أخرى مثل سكرتيرة، ومدرسات، ثم كان التنقيف والتعليم والتهديب للمرأة. (كريستان ديورش ، ت: فاطمة عبد الله ، 1995 ص 201). و على أي حال كانت للمرأة مكانة في العصور، حيث لم تكن نكرة ومن كل المظاهر التاريخية يتضح لنا أن المرأة كانت سعيدة، وراضية بطبيعتها. (نور عصام، 2002، ص 18).

1- (ب) في المنظور الإسلامي :

استمتعي أيتها المرأة المسلمة إلى ما انزل الله سبحانه وتعالى بحقك ، وكيف جعل لك مكانة عظيمة تفتخرين بها لكونك الأم، والمربية، والزوجة الصالحة، والمؤمنة بالله. (عبد الحليم محمد قنيس ، ب س ، ص 137).

قال الله تعالى:

" يا أيها النبي إذا جاءك المؤمنات يبایعنك على أن لا يشركن بالله شيئاً ، ولا يسرقن ولا يزنين ولا يقتلن أولادهن ، ولا يؤتين ببهتان فترينه بين أيديهن وأرجلهن ، ولا يعصينك في معروف فبایعنهن واستغفر لهن الله، إن الله غفور رحيم" سورة الممتحنة-الآية 12 ' .
فالعَمَل هو وسيلة الاكتساب ومعنى هذا كله هذا كما ورد في القرآن الكريم في سورة النساء .

قال تعالى :

" للرجال نصيب مما اكتسبوا ، وللنساء نصيب مما اكتسبن " 'سورة النساء - الآية 32 ' وقد جاء ليقرر حق المرأة في العمل، كما كانت النساء في عهد الرسول "ص" يخرجن قضاء حوائجهن، يعملن في التجارة مثل زوجة الرسول "ص" ، أم المؤمنين خديجة بنت خويلد' رضي الله عنها' وغيرها من المؤمنات الصالحات، فالقرآن جعل للمرأة مكانة عظيمة (عدلي أبو طاحون ، 2000 ، ص 66) .

أما في الأحاديث السابقة وغيرها، توجد دلائل كثيرة وكافية على أن الإسلام لم يخل بين المرأة وبين العمل خارج النطاق المنزلي، فهؤلاء نساء النبي "ص" كن يمارسن هذه الأعمال في أخطر الميادين وأكثرها حرجاً وهو ميدان الجهاد في ساحات القتال فكن في الصفوف الخلفية من وراء الجيش، إن الدور الذي تقوم به المرأة المسلمة في هذا الميدان دور عظيم (حسن علي مصطفى حمدان ، ب س ، ص 120) .

1-ج) في المنظور الحديث :

إن التطورات التي حدثت عند ظهور الثورة الصناعية والتي قامت بإحداث تغييرات اجتماعية واقتصادية في كل أنحاء العالم وخاصة في الجزائر مثل:
- فقد ارتفع المستوى التعليمي للفتيات واقتحمت المرأة سوق العمل ، وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصادياً، مما أدى بها إلى التحرر من القيود ، وخاصة بعد الاستقلال ، كما ارتبط خروجها لميدان العمل بالعديد من العوامل التي كان لها الأثر في تحديد مجال عملها، ومن أبرز العوامل هي: (فضيلة عاشور وآخرون ، 2008 ، ص 382) .

- البيئة الجغرافية وتأثيرها في توزيع اليد العاملة النسوية ، نجد إحصائية سنة 1977 إن نسبة الإناث اللاتي تعملن بالمناطق الحضرية 5.9 مقابل 36.7 رجال أما في الريف فنسبة العاملات 1.1 مقابل 34.5 من خلال النسب المتفاوتة بين الذكور والإناث، فنجد أنها استفادت من المشاريع الاقتصادية التي أنجزتها الحكومة الجزائرية، جميع المجالات التعليمية والصناعية (منصوري سميرة، 2001، ص 99).

أما فيما يخص المستوى التعليمي وعلاقته بعمل المرأة، فإن كل البحوث والإحصائيات التي جريت في هذا الصدد أكدت أن عمل المرأة مرتبط بمستواها التعليمي إذ نجد أن المرأة وعت هذه الحقيقة مما جعلها تصل إلى أعلى درجات العلم باعتباره السبيل الوحيد الذي يصلها إلى مجال العمل فقد ارتفع وعي العائلات خاصة الآباء باعتباره أول من يشجع أبناءهم على الدراسة، أما فيما يخص نسبة النساء العاملات حسب المهنة والفئة الاجتماعية التي ينتمون إليها فإننا نجد الديوان الوطني للإحصاءات يقر أن اليد العاملة النسوية بين سنوات 1980/1982 ارتفعت وكانت اكبر نسبة مشاركة هي المعلمات والموظفات فكانت النسبة ب: 26.24 موظفة (عائشة بورغدة ، 1986، ص 80).

2- دوافع خروج المرأة للعمل

2-1) دوافع نفسية:

- تسعى لتحقيق طموحاتها واحترام ذاتها.
- أبراز قدراتها العقلية والإبداعية في ميدان العمل .
- إثبات إنها امرأة قادرة على تولي المسؤولية.
- تأكيد أنها تستطيع أن تكون مثل الرجل أو أحسن منه.
- الشعور بالرضا عن نفسها.
- تنظيم وقتها بين المنزل والعمل، يقضي على وقت الفراغ.
- يساعدها على مواجهة الصعوبات اليومية (مصطفى عوفي ، 2003، ص 143).

2-ب (الدوافع الاجتماعية :

- ضرورة الحصول على مكانة اجتماعية من خلال العمل المبذول .
- الإحساس بالقيمة الاجتماعية التي تتحقق من خلال كون المرأة عاملة عنصر فعال في المجتمع .
- وعي المرأة وقدرتها على أن تأتي بأفعال وقدرات تساهم في تطور الاجتماعي وخاصة التعليمي كونها معلمة (كارولين بيرد ، ت: حكمت بادير أبو الخير ، 1976 ، ص 48)
- كذلك من أهم عوامل خروج المرأة ميدان العمل هو لتطور الذي طرا على النظم التعليمية بحيث تكفل المساواة في فرص التعليم بين الجنسين وتوفير المرافق والخدمات الأساسية في مجال الصحة والتعليم والثقافة (مريم سليم وآخرون ، 1983 ، ص 18) .

2-ج (الدوافع اقتصادية :

- الدافع من وراء خروج المرأة للعمل أيضا هو أنها بحاجة للنقود .
- تحقق مستوى معيشي أفضل (سهير كامل احمد،بس،ص106).

2-د (الدوافع السياسية:

- إن خروج المرأة للعمل كانت نتيجة للظروف التي مر بها الوطن العربي وظروف سياسية واستندنا إلى مرجعيات معينة فرضت نوعا من الأفكار التحررية لدى المرأة لكسب اكبر عدد من الأتباع والمؤيدين ، فالشيوعية كانت تطالب بخروج المرأة إلى ميدان العمل، والتحرر من أعمال المنزل وتوليها لعدة مناصب ، أما الرأس مالية اتخذت النساء كوسيلة لتحقيق أفكارها ومطالبها (عجال مسعودة وآخرون ، 2005-2006 ، ص 18) .

3- وضعية عمل المرأة في قانون العمل

3-أ (عمل المرأة في قوانين العمل :

- أكد قانون رقم "48" لسنة 1978 للتشريع الجزائري الخاص بالعاملين في الدولة على دور المرأة في أسرتها، وفي رعاية طفلها، في بعض مواردده وهي:
- حق العاملة في إجازة أثناء وضعها للطفل .
 - حق العاملة في إجازة بدون اجر لرعاية طفلها .
 - حق العاملة في فترات انقطاع أثناء العمل لإرضاع طفلها كما تحسب هذه الفترات من ساعات العمل ، ولا يترتب عليها أي تخفيض في أجر (منى حسين، 2006 ، ص 72) .

3-ب) عمل المرأة في مجال الاستحقاق والاستخدام :

إذ نجد قانون العمل رقم "11" لسنة 1990 للتشريع الجزائري المتعلق بعلاقات العمل في الفترة الأولى من المادة على حق المرأة في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم تبعا لذلك تنص المادة 17 في نفس القانون على أن :

تعد باطلة وعديمة الأثر كل أحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، أو عقد لعمل التي من شأن أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان النوع ، في مجال الشغل أجرة ، وظروف العمل على أساس السن والجنس الوضعية الاجتماعية النسبية ، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء .
(الجمهورية الجزائرية، 1978، ص5).

* خلاصة:

إن خروج المرأة للعمل في جميع أقطار العالم على العموم، وفي العالم العربي والجزائر بوجه الخصوص صاحبه آراء مختلفة، وتوجهات حول خروج المرأة للعمل فمن بينهم من يرى إن المرأة حق في العمل، لكن مراعاة خصوصيتها البيولوجية والنفسية ، وان لا تدخل في منافسة سلبية مع الرجل ، فالمرأة ملهمة الحضارة عرفت كيف تقوم بعملها على أحسن وجه دون الخروج عن المعايير الأخلاقية والاجتماعية، فالفكر الجزائري جعل المرأة تدخل جميع ميادين العمل بكل اختصاصاته مما جعل الدولة تهتم بهذه القضية وحاولت من خلال قوانينها الحفاظ على حقوق المرأة بما يكفل لها العيش الجيد.

الفصل الثالث : المعوقات الوظيفية

* تمهيد:

- 1 - مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة .
 - 2 - مشكلة مواظبة المرأة للعمل .
 - 2 - أ) المرض
 - 2 - ب) التزامات أسرية.
 - 2 - ج) المسافة بين المنزل ومكان العمل .
 - 2 - د) ساعات العمل والورديات.
 - 2 - هـ) نمط العمل الذي تؤديه العاملة .
 - 3 - مشكلة تحديد الأجر أو الراتب.
 - 4 - مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين .
 - 5 - مشكلة الصراع داخل المؤسسة.
- * خلاصة:

* تمهيد:

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل ابرز ظاهرة اجتماعية في العصر الحديث لذا نجد هناك اختلاف في وجهات النظر حول خروج المرأة للعمل ، من طبقة إلى أخرى داخل المجتمع الواحد ، ومن مجتمع إلى آخر وهذا حسب اديولوجية كل مجتمع وبهذا لم تكن المرأة العربية مستعدة للتصدي إلى هذه التطورات، فانخرطت في سوق العمل، رغم مشاركتها القوية إلا أنها واجهت بعض العراقيل التي إعاقته ومازالت تعيق عملها داخل ميدان العمل الذي تنتمي إليه، إن الكشف عن هذه المعوقات ضروري جدا لأنه يسهم في حل جانب من المشكلات الاجتماعية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة.

1/ مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة :

إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين ، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها وكذلك في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل، لكننا نلاحظ إن المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء فهي لا تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق إنفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتها للاستخدام.

تعاني المرأة من عدم معرفتها بطبيعة العمل ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الإنتاجية والخدمية بتنقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في دورات التدريبية ودورات النقوية حسب مهنتها وتخصصها.

(إحسان محمد الحسن ، 2008 ، ص 87)

2/ مشكلة عدم مواظبة المرأة على العمل :

إن وجود المرأة في العمل في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية حيث إن الغياب عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة ، يؤثر في الإنتاج كما ونوعا والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنهم ملزمون بالحضور، الغياب هو عدم تواجد العاملين في المواقع عملهم سواء أكان هذا الغياب بإذن أو بدون إذن ، سواء أكان للمرض أو واجب وطني أو حتى في الجازة السنوية أو بدون مرتب (سعيد محمد عثمان ، 2006 ، ص43) إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات في أي مكان وتعاني الإدارات والمسؤولين عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث إن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام وبالمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء المتزوجات أكثر من النساء الغير متزوجات كما يعتبر ساعات العمل من المعوقات وذلك يرجع إلى عدم تنظيم ساعات العمل وبالتالي إلى عدم التوافق ومنه إلى التعب والملل والإرهاق، وكذلك يرتبط زيادة ساعات العمل بزيادة معدلات الحوادث والأخطاء بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الغياب بسبب التعب وكذلك طول ساعات العمل يؤثر على علاقة الفرد بأسرته لأنه يضطر إلى قضاء قدر كبير في العمل (حمدي ياسين ، 1999، ص 173)

إن معظم الباحثين قاموا بدراسات حول مجال الغياب فوجد أن معدل التغيب المرتفع يكون بين النساء المتزوجات لأن لديهن المسؤوليات مثل رعاية الأطفال (عبد المنعم عبد الحي ، 1984 ، ص 123) ومن بين الأسباب والعوامل التي دعت المرأة إلى التغيب هو:

2-1/ المرض: رغم اعتبار المرض من أسباب التغيب المبرر والمقبول قانونيا فإن المرض وإن كان يشمل أسباب التغيب ليس إلا تعبيراً عن اضطرابات ومشكلات نفسية وذلك كسوء التكيف والاضطرابات العاطفية والاتجاهات السلبية نحو المشرفين وزملاء العمل وعدم الرضا عن الجو العمل بصفة عامة مهما يكن فلا يعني التركيز على العوامل

النفسية للمرض أو التمارض نفي حدوث أمراض وحوادث تعيق فعلا حضور العامل إلى مركز العمل (مصطفى عشوي ، 1992 ، ص 186)

2-ب / التزامات أسرية:

توصلت الدراسات في مجال الغياب، أن معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال ويلى ذلك النساء المطلقات ثم الأرامل وأخيرا الغير متزوجات، إن وجود أطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات.

(عبد المنعم عبد الحي، نفس المرجع، ص 124)

2-ج / المسافة بين المنزل ومكان العمل :

بالإضافة إلى ارتفاع معدل الغياب بسبب رعاية الأطفال والمرض ، هناك سبب آخر ركز عليه الباحثين ، المسافة بين المنزل ومكان العمل، والوقت الذي تستغرقه العاملة بين المنزل والعمل (عبد المنعم عبد الحي، نفس المرجع، ص 124)

2-د/ ساعات العمل والورديات :

إن ساعات العمل والورديات لها تأثير على معدل التغيب عند النساء فهن يفضلن العمل بعد الظهر، حيث تتاح لهن انجاز شؤون المنزل لذا فان تكرار الغياب في الفترة الصباحية وبصفة خاصة بين السيدات اللاتي تسلمن العمل حديثا يمكن أن يوصف بأنه بسبب هذه الالتزامات الأسرية.

2-هـ / نمط العمل الذي تؤديه العاملة :

لا يمكن أن نصف أو نحلل السبب الحقيقي لغياب المرأة عن عملها بعامل واحد مثلا ، ولكن هناك طبيعة العمل الذي تؤديه المرأة العاملة فلقد درس الدكتور "بيجون " التعب بين العاملات التلفون اللاتي تكرر غيابهم عن العمل بصورة واضحة مقارنة بالنساء اللاتي يتطلب أعمالهم جهدا اقل وعدم التعرض إلى الاضطرابات العصبية .

3/ مشكلة تحديد الأجر:

إن ما تحصل عليه المرأة العاملة، هو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل المختلفة التي تتمثل في طبيعة العمل، وصعوبته وأهميته وجانبي العرض والطلب من القوى العاملة ومستوى أداء الفرد الناتج عن قدرة العنصر البشري على العمل، والرغبة في البذل

والعطاء فضلا عن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم عملية دفع الأجر، إذا تمثل الوعاء الرئيسي لدخول الأفراد (انس شكشك، 2009، ص 121)

فإنها أيضا بمثابة القوة المحركة والمؤثرة في تحريك العنصر البشري، كما يتوقف مستوى العنصر البشري اقتصاديا واجتماعيا تبعا لمستوى الأجر النقدي المدفوع. (انس شكشك، مرجع سابق ، ص 121)

يشكل الأجر الجانب الأساسي من دخل العامل نتيجة عمله فهو يحدد قوته الشرائية ومستوى معيشته، كما يتوقف عليه مركزه ومكانته بين العاملين داخل البيئة المحيطة بها، أما إذا انخفض الأجر فهو يشكل خطر كبير على حياة العاملين وعائداتهم بسبب النقص في الدخل وهذا الأمر ينعكس أثره على إصابة العاملين بالأمراض النفسية والجسمية ، و لكن الإدارة تقوم بإدارة نظام الحوافز ليتم معالجة بعض القضايا والمشاكل المترتبة من عملية تقييم الوظائف (احمد ماهر، 2003، ص 314).

إذا نظرنا إلى الغالبية العظمى من النساء لوجدن أنهم يؤدين أعمالا بسيطة، في مقابل الأجور غير مجزية وأحيانا لا ينلن العائد المناسب لهذه الأعمال (سامية محمد فهمي، 2002، ص 77).

فالأجر يوفر للفرد قدر من الرضا لكنه لا يولد الحماس، أو الدافع القوي للأداء الجيد لذلك يتطلب وجود هيكل للحوافز (عبد الغفار حنفي، 1996، ص 543).

فالحوافز هي العوامل التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبدلون جهد اكبر مما يبذله غيرهم (طاهر محمود الكلالدة ، 2008 ، ص 115).

التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة الاحتياجات الإنسانية، هي مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير في سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته (نوري منير ، 2010 ، ص 284 ، 285).

كما أنها تمثل قوة محركة خارجية تستخدم لحث الإنسان على بذل جهد والقيام بالعمل بالشكل المطلوب والتميز وتشمل الحوافز على عدة نقاط تسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافها للعاملين والموظفين، وتتمثل فيما يلي: (مدحت أبو النصر، 2007، ص 337).

- تلبية الاحتياجات المعيشية والنفسية والذهنية والذاتية للعاملين.
- الاحترام والتقدير للجهود التي يقدمها العاملون في المؤسسة.
- التشجيع والاستجابة للميول والاتجاهات الإنسانية.
- إتاحة الفرص لمساهمة العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بأعمالهم.
- السماح للعاملين بالتعبير التلقائي عن مشاعرهم وآرائهم.
- تطبيق نظام فاعل للمكافآت لمزيد من التشجيع للعاملين.
- تحقيق الضمان الوظيفي أو ما يسمى بالإثراء الوظيفي بلوغا إلى درجة الرضا.
- تطبيق نظام مناسب للأجور (محمد أكرم العدلوني، 2000، ص 57).

4/ مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:

إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين، من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا للاستمرار، وذلك للمرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسة الإنتاجية. إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمشرفين، فالإدارة في أغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل

ومزاويلته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية، والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه، وبذل الجهود لقهر معوقاتهما ومشكلاتهما التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة.

إن الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين ، فكثيرة ومعقدة أهمها عدم مواظبة المرأة على العمل وتغيبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الإنتاجية وتكرار تغيبها مرات عديدة وبدون مبرر، كما أن العلاقة الغير جيدة هذه ترجع إلى المعاملة السيئة، التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها ،وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة ،إن

عدم تقييم المسؤولين لجهودها وأتاعابها والتزاماتها داخل العمل، وخارجه خصوصا التزاماتها المنزلية (إحسان محمد الحسن ،مرجع سابق ،ص91).

إن دور القائد أو المشرف لا تنحصر فقط على كونه مسؤولا على مجموعة من الناس ، لكنه أيضا نجده مسؤولا عن خلق وتنمية الجو معنوي مناسب ، يهيئ للأفراد أن يعملون معا بفاعلية من اجل تحقيق أهداف المنظمة ككل، لذا فان نمط الإشراف أو سلوك المشرف له تأثير جوهري على معنويات العاملين، فيجب عليه أن يتمتع بسمات تجعله مميزا وقادرا على تهيئة انصب مقومات الأداء المثمرة لكل من العاملين والعاملات وهذه السمات هي الذكاء، النضج، الاتزان الانفعالي، والقدرة على فهم الناس والتأثير فيهم من خلال الاتصال الفعال إن سيطرت أنماط القيادة المتسلطة والمستغلة ، تؤدي إلى فرص علاقات إنسانية غير متكاملة حيث يمثل المشرف دور القائد المتسلط الذي ينتظر من العمال والمستخدمين أن يطيعوا الأوامر (احمد سيد مصطفى، 2000، ص183).

إن النسق من القيادة يؤدي إلى تكوين موقف محبط يتميز بانعدام التغذية الراجعة والخوف من طرح المشاكل مما يؤدي إلى الهروب من الواقع بأي طريقة وقد وجد ارتباطا ايجابيا بين مستوى قلق العمال وأيام الغياب بدون إذن كما استنتج بان التغيب في هذه المرحلة هو عبارة عن ميكانيزم دفاعي لحماية الذات من المواقف التي تثير قلق الفرد مما يؤدي إلى رفض الواقع والهروب منه، لذا يجب عليها تغيير السلوكيات التي تتعارض مع أهداف المؤسسة، وتستطيع تغيير ذلك عن طريق أن يكن قدوة في سلوكهم وأداءهم وأفعالهم مما يعكس جدارتهم وصلاحيتهن لمناصب القيادة، كما يجب على المرأة أن تتعلم كيف تتجاهل بعض الشكاوي إذ نجد هناك العديد من الشكاوي تقدم ضد المشرف سواء كان رجلا أو امرأة ، إذ يجب على المشرف أن يتجاهل كل الشكاوي التي حدثت في لحظة إحباط ، خاصة إذا لم تكن مقترفة بسلوك غير لائق ، وهذا راجع لطبيعة البشرية ، إذ يصعب إرضاء جميع الناس .

فبالرغم من أن النساء القائدات أكثر تعرضا للشكاوي من الرجال ،فانه يجب عليها أن لا تأخذ الشكاوي بحساسية شخصية ، وان لا ترد على هذه الشكاوي إلا إذا تعدت حدود السلوك الجيد واللائق إلا أن هذه النظرة قد تختلف من منظمة إلى أخرى، وحسب ثقافة المنظمة التي تعمل بها، التي أحيانا تهمش دور المرأة ومكانتها داخل المؤسسة ، الذي

ينجز عنه ضغط ، مما يؤدي إلى إحباط وانخفاض في الأداء الفعال والجيد، وانخفاض الروح المعنوية (سلامة عبد العظيم حسين ، 2005 ، ص 191).

5/ مشكلة الصراع داخل المؤسسة:

يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دورا فعالا في خلق الصراع بين العاملين في حد ذاتهم، وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى، إذ يعتبر احد التحديات التنظيمية التي تواجه المنظمات و المؤسسات المختلفة وغالبا ما تكون هذا الصراع نقص قنوات الاتصال بين العاملين مع بعض، أو مع الإدارة ، فان كان الاتصال فعالا ، فانه يكون نتيجة التفاعل الايجابي الذي يحدث بين العاملين، لكن في بعض الحالات يكون هناك اتصال سلبي وهو ناتج عن سوء وعدم نجاح واستمرارية التفاعل بين العامل، وهذا نتيجة عدم التفاهم والاتفاق حول بعض الأمور الجوهرية داخل التنظيم ، وقد يكون الصراع عدة أسباب تؤدي إلى ظهوره على السطح ومنها التنافس ، والذي يخلق هذا الصراع نتيجة التنافس بين العاملين سواء أكانوا من نفس الجنس أو مختلفين عمال وعاملات، فيكون إما تنافسا على للوصول إلى المراكز القيادية التي يعمل كل واحد منهم على إبراز قدراته، وطاقاته من اجل الحصول على هذه المناصب أو المكافآت بين العاملات ، نتيجة اعتقاد كل طرف انه أحق بتلك المهام، أو المكافآت(جبر الدجر ينبرج وروبرت بارون :ت، رفاعي محمد رفاعي وآخرون ، 2004 ، ص 480).

كذلك ينتج الصراع نتيجة غموض الدور، والذي يحدث نتيجة عدم ملائمة إمكانيات الفرد وقدراته لظروف ومتطلبات الوظيفة ،التي تؤديها وذلك إما بالزيادة أو النقصان ، كذلك يحدث الغموض الحاصل على الدور نتيجة عدم توافق هذه الإمكانيات والقرارات مع متطلبات العمل في الوظيفة يعني أن الأفراد العاملين لا تتوافق قدراتهم مع متطلبات المنصب الذي يحتلونه، وهذا الغموض يحدث نتيجة عدم كفاية، أو عدم دقة المعلومات والبيانات التي يتحصل عليها الفرد عن المنصب الذي يشغله أو يعمل به أو المهام التي يؤديها وذلك سواء من حيث الواجبات والعلاقات والأعمال التي يقوم بها ، مما يحدث للعامل ضعف استيعاب والإلمام بجوانب وظيفته ودورها وأهميتها داخل التنظيم ككل، إلا انه في بعض الحالات ينتج الصراع نتيجة التوتر الذي ينتج بين العامل سواء أكان رجلا أو امرأة في محيط العمل، وهذا التوتر قد يكون مع الزملاء أو الرؤوسين إذا كان هذا

الفرد في المنصب القيادية ، أو مع الرؤساء سواء كانوا مباشرين، أو أعلى درجة من الرؤساء المباشرين (مصطفى محمود أبو بكر، 2006، ص 137).

*خلاصة:

ومن خلال ما سبق ذكره، نجد أنه بالرغم من المشكلات والصعوبات التي تعيق المرأة العاملة عن أداء عملها، إلا أن القانون الجزائري قد منحها امتيازات وحقوق تحفظ لها كرامتها أثناء العمل، وذلك من خلال إعطائها وقت لإرضاع ابنها أو السماح لها ببعض الحرية في بعض الأعمال، رغم بعض القيود التي فرضها على عدد ساعات العمل ومنع المرأة بالعمل في بعض الأعمال إلا أنه منحها حرية الاختيار وتحمل المسؤولية التي تخول لها العمل بأي مهنة وأي وقت تريد، المهم أن يكون هذا العمل قد اختارته بملء إرادتها، وليس مفروضا عليها.

الفصل الرابع : التوافق العام

* تمهيد .

1- تعريف التوافق العام

2- أبعاد التوافق العام.

3- نظريات التوافق العام .

3- (أ) نظرية فسيولوجية .

3- (ب) نظرية نفسية .

3- (ج) نظرية سلوكية .

4- العوامل المؤثرة على التوافق العام .

4- (أ) عوائق جسمية .

4- (ب) عوائق نفسية .

4- (ج) عوائق مادية اقتصادية .

4- (د) عوائق اجتماعية .

5- أهمية التوافق العام

5- (أ) في ميدان التربية .

5- (ب) في ميدان الصناعة .

5- (ج) في ميدان الصحة النفسية .

* خلاصة .

* تمهيد :

يعتبر مفهوم التوافق من المفاهيم الأساسية في الصحة النفسية حيث أن جميع السلوكيات الناجحة أو الفاشلة، إنما هي محاولات للتوافق من أجل خفض ما يعانيه الفرد من توتر وقلق وخوف وصراعات وقهر، ولذلك سعى علماء النفس وعلماء الطب إلى تحقيق الصحة النفسية للفرد التي تجعله يعيش على فطرته في قرب من الله وسلام من الناس، وتوافق وتواءم نفسي واجتماعي ومهني .

أولا تعريف التوافق العام :

1/ تعريف التوافق:

تتفق اغلب كتب علم النفس إن أصل مفهوم التوافق مشتق من علم الأحياء والبيولوجيا فيذكر "ريتشارد لازاروس" إن مفهوم التكيف ترجع أصوله في علم الأحياء حجر الزاوية في نظرية التطور التي وضعها " تشارلز داروين " عام 1859 ويضيف "لازاروس" إن مفهوم التكيف قد استعير قليلا بواسطة علماء النفس وأعيدت تسميته بالتوافق وذلك للتأكيد على نضال الفرد وكفاحه حتى يبقى في البيئة الاجتماعية والفيزيائية .

(عبد الفتاح محمد دويدار ، 1995 ، ص 522-523) ويشيع خلط مابين التوافق والتكيف فالأول خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلاته من إشباع وإحباط وصولا إلى ما يسمى بالانسجام والتناغم مع الذات ومع الآخرين في الأسرة والعمل وفي التنظيمات التي ينخرط فيها . (محمد قاسم محمد، 2004، ص 14) أما المفهوم الثاني" فهو التكيف وهو يشمل تكيف الإنسان و الحيوان والنبات إزاء البيئة الفيزيائية التي يعيشون فيها " (فوزي محمد جبل، 2000، ص 64)

يعرفه انجلش: "بأنه الاتزان بين الكائن عضوي والبيئة المحيطة به كما انه حالة لتكون علاقة متناغمة مع البيئة يستطيع من خلالها الفرد معظم حاجاته الفيزيائية والاجتماعية المفروضة عليه (عبد الحميد الشاذلي ، 2001، ص 55).

وعليه فعملية التوافق الإنساني تتطلب مطلبين متطلب اجتماعي يتعلق بالتعامل مع الآخرين ومتطلب داخلي ناشئة عن التكوين الطبيعي للفرد وما تتطلب من مطالب عضوية من أكل وشرب وراحة وغيرها من الحاجات (زينب محمد شقير، 2003، ص 4) .

" وهي عملية مستمرة يحاول الفرد تعديل ما يمكن تعديله في السلوك وفي البيئة الطبيعية والاجتماعية وتقبل ما لا يمكن تعديله فيها" (إجلال محمد سري ، 1996، ص 29).

2/ أبعاد التوافق العام :

اختلفت الآراء حول تحديد أبعاد التوافق تبعا لنظرة العلماء إلى المعنى الحقيقي له والأبعاد التالية هي :

2-1 (التوافق الشخصي النفسي والذاتي :

يشمل علي سعادة مع الذات والثقة بها والرضا عنها والشعور بقيمتها أو إشباع الحاجات ، والتمتع بالأمن الشخصي والتمتع بالحرية في تخطيط الأهداف ، وتوجيه السلوك ومواجهة المشكلات الشخصية، والعمل على حلها وتغيير الظروف البيئة في الأمن النفسي ، ويشمل توافق وجداني حسي وعقلي وتوافق ترفيهي وفيزيقي .
(اشرف محمد عبد الغني وآخرون، 2003، ص 13)

2-ب (التوافق الاجتماعي:

يعني السعادة مع الآخرين والالتزام بالأخلاقيات ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي ويشمل هذا البعد عناصر عديدة من توافق منزليه وزواجي وديني وثقافي .

2-ج) التوافق الصحي :

وهو تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسدية والعقلية والانفعالية وتقبله لمظهر الخارجي والرضا عنه .

2-د) توافق الأسري (العائلي):

وتشمل الاستقرار الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات .

2-هـ) التوافق المهني :

يشمل الرضا عن العمل والمهنة وإرضاء الآخرين وتشمل على الاختيار المناسب للمهنة والتعيين، وانتقاء العمال والموظفين وترقيتهم واختبار صلاحية البرنامج وتوجيه العمال من الناحية النفسية والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات.
(اشرف محمد عبد الغني وآخرون، نفس المرجع ، ص 13).

3/ نظريات التوافق العام:

3-1) النظرية الفيزيولوجية :

ترى أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ التي يمكن توارثها أو اكتسابها من خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح والعدوى أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد.

3-ب) النظرية النفسية :

فالتحليل النفسي "فرويد" يرى أن التوافق الشخصي غالبا ما يكون لا شعوري للأسباب الحقيقية لكثير من السلوكيات ، ويرى أن العصاب والذهان ما هي إلا أشكالاً لسوء التوافق ، ويرى أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة ، والمتمتعة بالصحة النفسية تتمثل في قوة " الأنا " والقدرة على العمل والقدرة على الحب .

3-ج) النظرية السلوكية :

ترى أن أنماط التوافق وسوءه يعد مكتسب من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد وكيفية الاستجابة التي تتقابل بالتعزيز أو التدعيم .

(محمد جاسم العبيدي ، 2009، ص 23)

4/ العوامل المؤثرة على التوافق العام :

أن العوامل التي تؤثر على توافق الفرد مع نفسه أو مع غيره هي :

4-1) عوائق جسمية :

كبعض العاهات والتشوهات الجسمية ، ونقص الحواس كضعف البنية يعوق من المشاركة في النشاطات الرياضية وقبح المنظر يعوق الشخص من إقامة علاقات مع الأصدقاء.

4-ب) عوائق نفسية :

كضعف الذكاء والقدرات العقلية والمهارات النفسو حركية ، فقد يرغب الفرد في التفوق الدراسي ويعوقه ذكاؤه المحدود ويشكل له تعارض نفسي .

(اشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص136).

4-ج) عوائق مادية اقتصادية :

كنقص المال يمنع الأفراد لتحقيق أهدافهم ، وبذلك يشكل لديهم الإحباط النفسي.

4-د) عوائق اجتماعية:

تتمثل في القيود التي يفرضها المجتمع من عادات وتقاليد وقوانين تضبط سلوكا ته، وتعيقه من تحقيق أهدافه (اشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق ، ص 136).

5- أهمية التوافق العام :

لدراسة التوافق النفسي فوائد كثيرة تطبيقية عديدة في الميادين التالية :

5-أ) في ميدان التربية :

حيث يمثل التوافق الجيد المؤشر الايجابي والدافع القوي الذي يدفع التلاميذ إلى التحصيل من ناحية ويرغبهم في المدرسة ويساعدهم على إقامة علاقة متناغمة مع زملائهم ومعلمهم من ناحية أخرى .

5-ب) في ميدان الصناعة :

فالتوافق الجيد للعمال أمر ضروري لزيادة الإنتاج والعلاقات الايجابية ومشاعر الحب والود مع الزملاء والرؤساء وتأثير ذلك كله في الإنتاج كما ونوعا .

5-ج) في ميدان الصحة النفسية :

فسوء التوافق يمثل واحد من الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى الاضطراب النفسي ودراسة الشخصية قبل المرض ومدى توافق الفرد مع أسرته وزملائه ومجتمعه تمثل نقطة عامة في الفحص النفسي والطبي الى تشخيص الحالة المرضية وذلك نتوقع أن الشخص سيء التوافق يكون أكثر عرضة للتوتر والقلق (عبد الحميد محمد الشاذلي، 2001، ص58، 60).

* خلاصة :

وعلى الرغم من أن التوافق النفسي يعني تكوين علاقات نافعة ومثمرة في البيئة الاجتماعية للفرد، إلا أنه لا يعني الحصول على المكانة الاجتماعية الثابتة، والرضا عن العمل، بل يتضمن قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته ، عندما يواجه موقفا جديدا أو مشكلة مادية ،أو اجتماعية ، أو خلقية أو صراعات نفسية ، تغييرا يناسب هذه الظروف الجديدة .

الفصل الخامس : التوافق المهني

*تمهيد .

- 1- تعريف التوافق المهني .
 - 2- مبادئ التوافق المهني .
 - 3- العوامل المؤثرة على التوافق المهني .
 - 3-أ) عامل الأجر .
 - 3-ب) عوامل حضارية وتكنولوجية .
 - 3-ج) عوامل شخصية .
 - 3-د) عوامل مهنية .
 - 3-د-أ) علاقة العامل بظروف عمله الفيزيقي .
 - 3-د-ب) علاقة العامل بعمله .
 - 3-د-ج) علاقة العامل بنظام المؤسسة .
 - 3-د-د) علاقة العامل برؤسائه .
 - 3-د-هـ) علاقة العامل بزملائه .
 - 4- قياس التوافق المهني .
 - 5- مؤشرات سوء التوافق المهني .
 - 6- طرق وسبل تحسين التوافق المهني .
- *خلاصة .

* تمهيد :

تتضمن الحياة المهنية القدرة على التكيف مع متطلبات العمل، وحالة العامل داخل عمله وعلاقاته مع الرؤوسين والقدرة على إعطاء العمل حقه والتفاني فيه، وهذا لا يتحقق إلا بوجود عمل يتناسب مع قدرات الفرد العقلية والجسدية، لذا نجد الكثير من العاملات من ليس لديها توافق مهني داخل العمل ، لأنها تجد نفسها تحت ضغط يؤثر على حياتها المهنية و النفسية.

1/ التوافق المهني:

" هو توافق العامل مع عمله كلما كانت قدراته متفقة مع متطلبات العمل ، وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه وظروف العمل المناسب، هو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم والتكيف بينه وبين البيئة المهنية، مهما كانت هذه البيئة مادية اجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم " (محمود عباس عوض ، 1988، ص 92).

2/ مبادئ التوافق المهني

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا .
 - أن يحتوى العمل على عملية التعليم المستمر .
 - أن يشترك العمال في وضع القرار .
 - أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة .
 - أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال .
- إن توافق المرأة العاملة أو عدم توافقها قد ترك بعض المهتمين إلى تصميم مقياس

لقياس التوافق المهني وضبطه وذلك من خلال :

- الحالة الانفعالية بالنسبة للمرأة العاملة.
 - الكفاءة المهنية للمرأة العاملة .
 - المرأة العاملة المتغيبية .
 - علاقة المرأة العاملة بالزملاء و الرؤساء والمسؤولين .
 - امتثال المرأة العاملة للأوامر وانصياعها .
 - مخاوف المرأة العاملة و مشكلات الشخصية .
- (كامل محمد محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص 165).

3/ العوامل المؤثرة على التوافق المهني:

3-1/ عامل الأجر (الدخل) :

لا يمكن للعمل الذي لا يدر أجرا أو ربحا كافيا أن يؤدي إلى توافقه المهني ،أي إذا كان الأجر قليلا فإنها لن تحقق رضا ، أن الرضا عن الراتب من أهم عوامل التوافق المهني، يساعدها على تحقيق إشباع حاجاتها الأولية .

3-ب/ عوامل حضارية وتكنولوجية :

يؤثر على توافق المرأة العاملة المتغيرات الحضارية والتكنولوجية ، ويزعزع أمنها واستقرارها النفسي ويجعلها تتردى بين الأمل واليأس ، والرضا والقنوط ، كما تحبط حاجاتها الأساسية ، وتشيع في نفسياتها الاضطرابات باختلاف أنواعها، وذلك لان التطور التكنولوجي للآلات المستخدمة في العمل يزيد من العبء الذهني، كما أن العمالة الزائدة تحول دون إشباع الحاجة لتقدير الذات ، والتي هي من أهم الحاجات النفسية للمرأة العاملة.

(كامل محمد محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص 165)

كما ينتج عن التطور والنقدم السريع في مجال الآلات للجوء إلى التدريب العاملين على كيفية استخدامها، وهذا ما يسبب القلق للموظفين والعمال نتيجة خوفهم وعجزهم من استعمالها، كما أن اختلاف البيئات من حيث العوامل الحضارية ، تؤثر في توافق المرأة العاملة إذ مثلا نزوحها من الريف إلى المدينة ومن الهدوء إلى الضوضاء إضافة إلى اختلاف طبيعة العلاقات بين الأفراد في البيئتين، تشعر المرأة العاملة بالاغتراب والقلق، فالتغيير السريع في العادات والقيم والاتجاهات، وتفكك الروابط الاجتماعية وغيرها يؤثر على توافق المرأة العاملة في ميدان عملها.

(كامل محمد محمد عويضة ، نفس المرجع ، ص 165)

3-ج/ عوامل شخصية:

يقتضي التوافق المهني دراسة كل فرد دراسة وافية شاملة وهذا حتى يتم تقدير كل ما لديه من قدرات وسمات مختلفة جسمية وحركية وحسية وعقلية، وخلقية واجتماعية مع مراعاة ما لديها من ميول وغيرها من العوامل التي تؤثر على توافق المرأة العاملة ومن بين هذه العوامل الشخصية مايلي:

❖ الميول :

تعتبر الميول من أهم جوانب الشخصية التي اهتمت الدراسات التي تدور حول التوجيه التربوي والمهني ويرجع هذا الاهتمام إلى ما لوحظ من أن أكثر العمال رضا عن عملهم وسعادة في حياتهم في مجال العمل وخارجه هم الذين يعملون في مجال العمل وخارجه ،هم الذين يعملون في مهن تتفق مع ميولهم .
(كامل محمد محمد عويضة ،مرجع سابق ،ص166)

❖ الاستعدادات والقدرات العقلية:

يكون النجاح في الدراسة أو العمل أولا على أساس استعداد الفرد وقدراته لمتابعة دراسة ما أو القيام بعمل من الأعمال أن تعرف القدرة بأنها القوة الفعلية على أداء عمل فكري أو حركي يصل إليها الناس عن طريق التدريب أو دونه، أما الاستعداد فهو السرعة المتوقعة للتعلم في ناحية من النواحي.

3-د/ عوامل مهنية:

3-د-1/ علاقة العامل بظروف عمله الفيزيقي :

لا شك أن الظروف الفيزيكية التي تعمل فيها المرأة، هامة جدا في تحقيق توافقها المهني للعمل، لذا لابد من توفر الجو الملائم للعمل مع توفر الإضاءة المناسبة والتهوية ودرجة حرارة مناسبة، فالظروف الفيزيكية هامة من وجهة نظر العمال بصفة عامة.
(مصطفى فهمي، ب س، ص 14).

3-د-ب / علاقة العامل بعمله:

من حيث تعامل العامل مع عمله متأثراً بالتوسع الصناعي، الذي أضفى تفرع المهام، وتضم التخصصات الجزئية المتزايدة نتيجة التقدم التكنولوجي في الصناعة مما استدعى عمليات الاختيار المهني والتوجيه الدقيق لمسايرة متطلبات التحكم بالآلية التلقائية ، اخذين بالاعتبار تناسب قدرات العامل واستعداداته وتوظيف خصائصه الفارقة مقابل متطلبات العمل ، وفق التأهيل والنجاح (مصطفى فهمي، مرجع سابق، ص 15).

3-د-ج / علاقة العامل بنظام المؤسسة:

تتحقق الفاعلية للعامل كلما شعر بالارتياح النفسي والأمن، وذلك بمدى شعوره بالانتماء للمؤسسة وذلك أن التوافق النفسي للعامل مع عمله وظروفه الخارجية، تحدد بعلاقاته بالمؤسسة ونظامها .

3-د-د / علاقة العامل برؤسائه :

تدل البحوث الحديثة دلالة قوية على أن المدير أو الرئيس، ربما كان اخطر عامل في البيئة السيكلوجية للعامل ، فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرؤوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثر في سلوك من يديرهم أو يشرف عليهم وفي روحهم المعنوية، كما أن لسياسته صلة مباشرة بإنتاج الجماعة التي يديرها.

كما توصل العالم " مايو" إلى أن المجموعة التي كان إنتاجها يزداد هي التي كان الإشراف عليها يقوم على التفاهم والمشورة ، وإشعار العامل بالأهمية والمسؤولية .

فضبط المميزات السلوكية التي تخلق علاقات نفسية بين المشرف والمرؤوسين وهي :

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .
- تمثيلهم تمثيلاً أميناً لدى الهيئات العليا .
- تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً .
- دراستهم دراسة فردية للتعرف على المميزات الخاصة لكل منهم بقصد معاملة كل واحد منهم المعاملة المناسبة له .
- وضع العامل المناسب في العمل الذي يناسب قدراته وميوله .

(عباس محمود عوض، مرجع سابق، ص 15)

3-د-ه / علاقة العامل بزملائه:

إن موقف العمل هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الإخوة بالنسبة للفرد في الأسرة ، والتوافق الاجتماعي يتوقف على العلاقة بين الذات والآخرين ، يرتبط بتقبل الذات والآخرين مما تقدم يمكن القول إن علاقة العامل بزملائه هي عامل هام وفعال في تحقيق التوافق (عباس محمود عوض، نفس المرجع ، ص 16)

4/ قياس التوافق المهني:

ويمكننا قياس التوافق المهني للعمال بشكل عام بعدة مقاييس وهذا باستخدام :

- ❖ مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- ❖ مقياس اتجاه يشمل مقاييس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- ❖ مقياس الرغبات.
- ❖ مقياس الطموح.
- ❖ بطارية القدرات .
- ❖ مقياس للإنتاجية.
- ❖ محك للملائمة المهنية، يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله .
- ❖ مقياس الاتجاهات .
- ❖ مقياس الميول (فرج عبد القادر طه ، ، 1980، ص 55) .

5/ مؤشرات سوء التوافق المهني

سوء التوافق المهني " فهو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الظروف الاجتماعية أو لهما مما يجعله غير راض عنها وغير مرضي منها " (كامل محمد محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص 163)

5-أ/ تعطيل الآلات :

حيث تكون هناك إساءة في استخدام الآلات والأدوات وكثرة فقد المواد الخام .

5-ب/ الخطاء والحوادث :

حيث تكثر أخطاء العامل سيء التوافق وينتج عن ذلك منتج غير مرغوب فيه من حيث الكم والكيف إضافة إلى كثرة وقوعه في الحوادث التي قد تخلف أضرار جسمية وعقلية ومادية وربما قد تؤدي إلى عاهات جسمية .

(فراج عز الدين وآخرون ، بدون سنة، ص 15)

5-ج/ الرضا :

العامل سيء التوافق يكون غير راض عن عمله بمعنى انه غير مرتاح في منصب عمله وفي المؤسسة ككل .

5-د/ المردود الكمي :

سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم(يوسف مراد، 1954، ص58) إضافة إلى أن العامل سيء التوافق يكون شغبا فيتعامل مع رؤسائه وزملائه إضافة الى إسرافه في الشكوى وتبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات الرؤساء بالمصنع كما يكون سلوكه عدواني.(فرج عبد القادر طه ، مرجع سابق ، ص 42)

6- طرق وسبل تحسين التوافق المهني :

يستهدف التنظيم العمالي الفعال تحقيق أهداف ، زيادة الكفاية الإنتاجية ، وزيادة توافق العامل مع عمله إنشاء نوع من الاستقرار الصناعي بين العمال ولتحقيق هذه الغايات يستلزم توفير التوجيه المهني والاختيار المهني، والتدريب المهني، وتحليل العمل بالإضافة إلى التحكم في الظروف الفيزيائية، كما يتطلب توفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية ، توفير بيئة مناسبة للعمل.

6-أ) التوجيه والاختيار المهني :

يستهدف التوجيه المهني الكشف عن أحسن عمل يلاءم شخصا معينا ،لمساعدة الفرد على تنمية صورة الذات المتكاملة والتي تستدعي إمكانيات الفرد المختلفة من استعدادات ، ودوافع وميول وقيم وظروف اجتماعية، وتقبل الدور المهني المتفق مع إمكانياته .

(فرج عبد القادر طه ، نفس المرجع ، ص 42).

أما الاختيار المهني يبدأ من مهنة يتم تحليلها، ويعمل على تصنيفها ومعرفة المهنة المناسبة، لإحداث موائمة بين العامل والمهنة.

6-ب) التدريب المهني:

هو تعديل ايجابي يتناول سلوك الفرد من ناحية المهنة ، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد وتحصيل المعلومات التي تنقصه ، والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة .(حسن إبراهيم بلوط ، 2002 ، ص 236)

6-ج) تحليل العمل :

يتطلب التوافق المهني بين العامل والعمل مراعاته من الناحية الجسمية والنفسية والصحية، والميول ونوع المهارات والصفات ،يعني دراسة العمل بقصد الكشف عن واجباته وظروفه ومؤهلاته لتحقيق الأداء الفعال ،وهذا الوصف بمثابة عقد بين الإدارة والعاملين لكل منها واجباتها وكذلك حقوقه منها ، والظروف المحيطة بأداء العمل، والطريقة التي يتم بها أداء هذه الأعمال ، والمسؤوليات والاختصاصات الملقاة على عاتق الوظيفة (علي غربي ، 2007 ، ص 71).

6-د) تحسين الظروف الفيزيائية للعمل :

فعلى إدارة المؤسسة توفير ظروف بيئية للعمل مناسب للعامل من جانب الإمكانيات والتجهيزات المستعملة مع التحكم في الظروف الفيزيائية بالإضافة لتوفير الأنشطة لخدمات المستعملة، مع التحكم في الظروف الفيزيائية بالإضافة لتوفير الأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية ، إن العوامل الخارجية محددات للكفاية الإنتاجية من الظروف الفيزيائية والاجتماعية التي تحيط بالفرد في عمله مثل الإضاءة ، والتهوية والضوضاء. (كامل محمد عويضة ، مرجع سابق ، 170).

* خلاصة :

إن التوافق مفهوم مركزي في علم النفس بصفة عامة ،وفي الصحة النفسية بصفة خاصة فمعظم سلوك الفرد هي محاولات من جانبه لتحقيق توافقه، إما على المستوى المهني أو النفسي أو الاجتماعي أو الأسري فعملية التوافق ليست عملية جامدة ثابتة تحدث في فترة معينة، بل هي عملية مستمرة ودائمة فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والحاجات والموافق التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة فعملية التوافق المهني هي سلسلة من الخطوات التي تؤدي إلى توافق وتكيفه مع من حوله.

الفصل السادس : الإطار المنهجي للدراسة

*** تمهيد**

- 1- مجالات الدراسة.
- 2- المنهج المستخدم في الدراسة .
- 3- أدوات جمع البيانات .
- 4- الأساليب الإحصائية .

*** خلاصة**

* تمهيد :

إن هدف كل باحث هو التوصل إلى الطريقة المناسبة لمعرفة هذه المشاكل التي تعيق عمل المرأة ويتم ذلك من خلال اختيار فئة ممثلة للمجتمع الأصلي لأنه لا يستطيع أن يدرس المجتمع كله ولهذا على الباحث أن يقوم باختيار عينة لتمثل كل المجتمع فهي تعد جزء من الكل وهذا وفق قواعد وطرق علمية حيث يحتاج الباحث إلى نوع من أنواع العينات لتتلاءم مع كيفية دراسة المشكل.

(1) مجال الدراسة :

1-1)المجال الزمني :

لقد استغرقت دراستنا حوالي ستة أشهر وهي من شهر ديسمبر إلى منتصف شهر ماي ، حيث قمنا بتقديم الموضوع إلى أستاذنا المشرف بعد الموافقة عليه بدأنا بجمع المادة العلمية عن موضوع مذكرتنا ، وذلك من خلال ما تحتويه المكتبة الجامعية ، وأيضاً بعض المراجع من خارج المكتبة بمساعدة بعض الزملاء والزميلات والعاملين بالمكتبة . وفي الأسابيع الأولى من شهر مارس ، طلبنا تصريح لزيارة المؤسسة الاستشفائية التي سنجري بها دراستنا الميدانية ، وبعد اخذ الإذن من إدارة الجامعة ذهبنا إلى المستشفى العمومية "حكيم سعدان" .

فكان أول يوم من الزيارة تقديم التصريح إلى إدارة المستشفى والموافقة عليه ، وبعد أن أطلعناهم بموضوع الدراسة ، وما نريد البحث عنه بالمؤسسة قدم لنا تصريح بالدخول للمؤسسة 18 مارس 2011 وبعد هذا التاريخ بدأنا نقوم بجولتنا بالمؤسسة والاحتكاك بالعاملات بها ، إذ قضينا فترة أسبوعين للدراسة الاستطلاعية ، وبعد التعرف على العاملات والجو الذي تعملن فيه أصبحن يتقن بنا ، ثم قدمنا لهن أسئلة مفتوحة للتعرف عن المشاكل التي تعيق العاملة والتي كانت من أسئلة الاستمارة التي قدمناها لهن فيما بعد وذلك بعد التعديل والتصحيح الأخطاء ، وبعد ذلك وزعنا عليهن الاستمارة التي بقيت عندهن فترة طويلة للإجابة بكل حرية عن الأسئلة الموجودة بها .

1-ب)المجال المكاني

يعتبر مستشفى حكيم سعدان احد أهم الهياكل الاستشفائية بولاية بسكرة ،فهو مستشفى يقدم خدمات صحية لكل الفئات العمرية مهما كانت الأعمار والأمراض، فهو يضم حوالي 480 عاملة في مختلف المصالح ، وقد تم اختياره بهدف دراسة المعوقات الوظيفية في ذلك القطاع بالتحديد ، ولقربه من مكان السكن وقدرتنا على الدخول في أي وقت ، الواقعة أمام مركز المكفوفين بجانب التكوين المهني "شبه طبي " بسكرة "لمصلى " .

2) المنهج المستخدم:

تعد دراسة المعوقات التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الصحي من الدراسات الأولى في مجالها التي تحتاج إلى دراسة معمقة من اجل تحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالاتها ومن ثم تعميمها لذا نستخدم المنهج الوصفي لان لكل منهج وظيفة وخصائص التي تستخدمها فالمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة (عمار بحوش ،1999، ص 99) .

انطلاقا من كون المنهج الوصفي أكثر استخداما في الدراسات الإنسانية باعتبارها تدرس الظاهرة كما هي في الواقع الحالي ويصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا من اجل إعطائها تفسيراً للعلاقة القائمة بين المتغيرات وكون الدراسة النفسية تنظيمية الهدف منها الوقوف على العلاقة بين المعوقات الوظيفية و التوافق المهني عند المرأة العاملة في القطاع الصحي فهنا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على انه احد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (سامي ملحم، 2000، ص 324) .

❖ عينة الدراسة والمجتمع الأصلي :

لقد اخترنا المستشفى بما أنها تضم الكثير من العاملات وكان الاختيار فئة الممرضات والطبيبات بالمستشفى حكيم سعدان وقد تراوح عددهم بـ 480 عاملة، حيث أننا تعاملنا مع الممرضات والطبيبات بمختلف أعمارهم واختلاف مستوياتهم سواء كانت العملية أو العلمية حيث أظهرت العاملات نوعاً من التعاطف والمساعدة وقد عبروا عن آرائهن بكل صراحة وعفوية وقد كان عدد العينة 50 عاملة وقد استخدمنا الطريقة العشوائية البسيطة. فالعينة هي الحصر الشامل لجزء من الكل للتحقق فيه الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث حيث تؤخذ البيانات من جميع أفراد المجتمع المبحوث دون ترك أي مفردة أو حالة ومن أبرز الصور هذه الطريقة المسوح الاجتماعية (خالد حامد، 2003، ص، 122) وهذا لأن المسح الشامل يقدم لنا نتائج دقيقة ويجنبنا أخطاء التعميم التي تنتج من استخدام البيانات المأخوذة من عينة محددة كما تجنبنا خطأ التحيز والصدفة .

(3) أدوات جمع المعلومات :

إن الأدوات والبيانات التي يرغب الباحث بالحصول عليها لتفسير الظاهرة والإجابة على التساؤلات التي طرحها وللتأكد من صحة الفروض تلزمه أدوات تتماشى مع طبيعة الموضوع والمنهج المستخدم إذاً فإن الأداة هي الوسيلة المستعملة في جمع البيانات وتصنيفها وجدولتها في البحوث الاجتماعية الكثير منها في البحث الواحد إذا اقتضت الضرورة لذلك حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة اعتمدت الدراسة على الاستبيان المدعمة بالمقابلة أداة لجمع المعلومات، وقد طورت بما يتناسب وهدف الدراسة، اعتمداً على الأدبيات السابقة والملحوظات الذاتية وإجراء تحليل لبعض القصص والحالات التي ترونها الممرضات والطبيبات، حيث وجدنا لديهن الكثير من المشاكل والمعوقات المهنية التي تعيهم على أداء مهامهم داخل بيئة العمل (خالد حامد، نفس المرجع ، ص 71).

❖ الاستثمار :

هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استثمار ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة (عمار بحوش، مرجع سابق، ص 64) وبعد وضعنا لأسئلة الاستثمار المبدئية ، قدمناها للمشرف ليقوم بتصحيحها وبعد أن وضع ملاحظاته عليها ،قمنا بتصحيح الأخطاء وإتباع توجيهاته ،وقد حددنا الاستثماران استثمار المعوقات والتوافق المهني.

وقد تم اللجوء في بناء الاستثمار إلى نوع واحد وهي الاستثمار المغلقة التي يتم فيها تحديد احتمالات الإجابة والتي عادة ما تكون ب: نعم - لا أو موافق - غير موافق. كما اعتمدنا على استثمارتين، الأولى تدرس المعوقات الوظيفية والثانية التوافق المهني. بالنسبة للأولى التي تدرس المعوقات الوظيفية، والتي شملت على أربع مؤشرات كل منها تدرس بعد، كما توجد بيانات أولية عن العاملة من حيث العمر، نوع المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مكان العمل ومكان الإقامة. أما المؤشرات الأربع فقد كانت كمايلي:

- كثرة الغياب.
- علاقة المرأة بالزملاء والزميلات .
- مشاكل المرأة مع المشرف (الرئيس)
- عدم توفير ظروف فيزيقية .
- حيث كانت عبارات البعد الأول كثرة الغياب:1، 2، 14،6،10، 22.
- أما البعد الثاني علاقة المرأة الزملاء والزميلات: 23، 15، 19، 9، 8، 21.
- أما البعد الثالث مشاكل المرأة بالمشرف (الرئيس) : 5، 12، 3، 13، 4، 25، 17.
- أما البعد الرابع عدم توفير ظروف فيزيقية: 24، 20، 7، 18، 11، 16 .
- أما الاستثمار الثانية والتي تدرس التوافق المهني فقد شملت 15سؤالا.

❖ المقابلة:

وهي تعد "من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية، كما أنها تعد من أكثر الوسائل جمع المعلومات شيوعا وفعالية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث" (عمار بحوش ، مرجع سابق ،ص 66) . وهذا ما دفعنا إلى استعمال المقابلة لكننا لم نستعملها كأداة لجمع البيانات ،ولكن للاستفادة منها في صياغة الأسئلة ،أما فيما يخص نوعية المقابلة فقد قمنا بمقابلة المشرف ثم الممرضات في المستشفى وبعد ذلك الطبيبات وبعد هذه المقابلة التي ساعدت في اختيار الأسئلة المناسبة للموضوع .

❖ الملاحظة :

هي الطريقة المنهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محددة للكشف عن تفاصيل الظواهر ولمعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها وتعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر وتسجيل ملاحظته وتجميعها لاستخلاص المؤشرات منها،وتتم بواسطة الإدراك الحسي (بالحواس المجردة) أو الاستعانة بالآلات (عمار بحوش، نفس المرجع، ص 81) .

ولقد استعملنا الملاحظة أثناء قيامنا بتوزيع الاستمارات على المبحوثين لمشاهدة كيفية الإجابة عن الأسئلة وما هي ردود أفعالهم من عند الإجابة عنها كما لاحظنا الظروف الفيزيكية التي كانت تعمل فيها الموظفات وكذلك كيفية التعامل مع الزملاء والمشرف كما لاحظنا بعض ملامح التعب والقلق و التوتر في وجوه العاملات ولاحظنا أنهن لا يحترمن الوقت المحدد للعمل أي عدم المواظبة في العمل والتأخر لمدة ساعة أو أكثر من ذلك .

❖ صدق الأداة :

من الصعب جدا قياس الصدق بأرقام حسابية، لصعوبة الوصول إلى الحقيقة، إلا أننا حاولنا التوصل إلى درجات الصدق و ذلك بعرض الاستبيان على أساتذة في قسم العلوم الاجتماعية، وبعد أن اطلعوا عليها وإعطاء ملاحظاتهم حول الأسئلة وكيفية صياغتها، ثم تصحيحها مرة أخرى، ثم تطبيقها على عينة الدراسة، حيث عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة كمحكمين و هم : الأستاذ طاهري إبراهيمي ، و الأستاذة بوزيد سليمة و الأستاذة بن إسماعين رحيمة ، و الأستاذة لعجال مسعودة .

❖ ثبات الأداة :

تم التأكد من ثبات الأداة، باستخدام التجزئة النصفية على مجموعة مكونة من (30) عاملة في القطاع الصحي وقد تم استخراج معامل الثبات للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وقد كان ثبات الأداة بالنسبة للمتغير الأول المعوقات الوظيفية وكانت النتيجة تقدر ب (0.52) وبعد تصحيح الخطأ وجدناها (0.68) من خلال معادلة سوبرمان براون وهذا يجعلها صالحة لأغراض هذه الدراسة ،أما فيما يخص استمارة التوافق المهني فقد اعتمدنا على استمارة معدي من ذي قبل للأستاذ سعيد محمد عثمان وقد حسبنا معامل ثباتها وكانت النتيجة تقدر ب (0.80) وبعد تصحيحها وجدناها (0.88) .

4- الأساليب الإحصائية :

بما أننا نبحث في طبيعة العلاقة بين المعوقات الوظيفية وعدم التوافق المهني عند المرأة العاملة القطاع الصحي، فقد اعتمدنا في حساب العلاقة على معمل بيرسون للدرجات الخام بالطريقة العامة لأنها تستغني على حساب الدرجات المعيارية و الانحرافات المعيارية ويعتمد مباشرة في حسابها لمعامل الارتباط على درجات الخام ومربعات هذه الدرجات ومن أهم مميزاتها دقتها وسرعتها لأنها لا تتطلب أي تقريب حسابي في خطواتها الجزئية والمعادلة هي :

$$r = \frac{\text{ن مج س ص} - \text{مج س مج ص}}{\sqrt{(\text{ن مج س} - 2)(\text{مج س} - 2) - (\text{ن مج ص} - 2)(\text{مج ص} - 2)}}$$

ن : عدد أفراد العينة .

مج س ص : مجموع حاصل ضرب الدرجات المقابلة في الاختبارين .

مج س مج ص: حاصل ضرب مجموع درجات الاختبار الأول في الثاني.

مج س 2 : مجموع مربعات درجات الاختبار الأول .

مج ص 2: مجموع مربعات درجات الاختبار الثاني .

(مج س 2) : مربع مجموع درجات الاختبار الأول .

(مج ص 2): مربع مجموع درجات الاختبار الثاني (فؤاد البهي السيد ص 244).

وقمنا بإعطاء الإجابات درجات هي: موافق (1) غير موافق (0)
 ثم حساب درجات كل بديل وجمعها لتعبر عن درجة كل فرد ثم حساب معامل بيرسون .
 أما عند حسابنا للثبات فقد اعتمدنا على التجزئة النصفية ثم معامل سوبرمان براون
 والتي كانت على الشكل التالي :

4- / المعوقات الوظيفية :

ن : 30

مج س ص : 701

مج س مج ص : 11752

مج س 2 : 876

مج ص 2 : 1105

(مج س) 2 : 10816

(مج ص) 2 : 12769

$$11752 - 701 \times 30$$

$$\frac{11752 - 701 \times 30}{(12769 - 1105 \times 30) (10816 - 876 \times 30)} = \frac{2}{1} \text{ ر}$$

$$9278$$

$$\frac{9278}{(20381 \times 15464)} = \frac{2}{1} \text{ ر}$$

$$9278$$

$$\frac{9278}{17753} = \frac{2}{1} \text{ ر}$$

$$0,52 = 2/1 \text{ ر}$$

فهذه القيمة للنصف الأول من المعادلة ثم نقوم بوضع هذه القيمة على المعادلة التالية :

$$\frac{(2 \text{ ر } \frac{1}{2})}{+1} = 2/2 \text{ ر}$$

$$\frac{(0.52)^2}{(0.52) + 1} = 2/2 \text{ ر}$$

$$0.68 = 2/2 \text{ ر}$$

4-ب/ التوافق المهني :

ن : 30

مج س ص : 444

مج س مج ص : 6786

مج س 2 : 454

مج ص 2 : 543

(مج س) 2 : 6084

(مج ص) 2 : 7569

$$6786 - 444 \times 30$$

$$\frac{(6084 - 454 \times 30) (7569 - 543 \times 30)}{2/1 \text{ ر}}$$

$$\frac{6534}{(8721 \times 7536)} = 2/1 \text{ ر}$$

$$\frac{6534}{8106,87} = (2/1) \text{ ر}$$

$$0,80 = 2/1 \text{ ر}$$

فهذه القيمة للنصف الأول من المعادلة ثم نقوم بوضع هذه القيمة على المعادلة التالية:

$$\frac{(2 \text{ ر } \frac{1}{2})}{(2 \text{ ر } \frac{1}{2}) + 1} = 2/2 \text{ ر}$$

$$\frac{(0.80) 2}{(0.80) + 1} = 2/2 \text{ ر}$$

$$0.88 = 2/2 \text{ ر}$$

* خلاصة :

تناولنا الفصل السادس الإطار المنهجي للدراسة ،وفيه تم عرض الإجراءات المنهجية بداية بالمجال الزماني ثم المكاني وبعدها تحديد المنهج المستخدم في هذه الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي ،ثم التطرق لعينة الدراسة ثم أدوات جمع البيانات والتي فرضتها طبيعة موضوع البحث وأهدافه، وكذا المنهج المستخدم كما تم على أساس الدراسة والتي يعتمد نجاحها على مدى قوة الاستمارة والتي تضمنت مجموعة من العبارات التقريرية يعبر فيها المبحوثات عن درجة موافقتهن لها ،كما تم تحديد الأسلوب الإحصائي والذي يدرس العلاقة بين المتغيرين.

الفصل السابع : تحليل البيانات و النتائج العامة

*** تمهيد**

- 1- عرض البيانات .
- 2- تحليل وتفسير البيانات.
- 3- النتائج العامة .
- 4- المقترحات والتوصيات.

*** خلاصة**

تمهيد :

تعتبر عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يشتمل عليها البحث الاجتماعي فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من أفراد العينة على جمعها وتحويلها من معطيات جزئية إلى نتائج كلية مستعينا في ذلك بالأدوات والأساليب المناسبة للبحث خاصة الإحصائية منها.

1- عرض البيانات :

باعتبارنا حاولنا قياس المعوقات الوظيفية من خلال 25 عبارة مقسمة على أربع أبعاد

هي :

- كثرة الغياب .
- المشاكل مع المشرف .
- سوء العلاقة مع الزملاء .
- عدم توفير الظروف الفيزيكية .

حيث منحت لها الأوزان التالية:موافق (1) غير موافق (0)

أما فيما يخص قياس التوافق المهني من خلال 15 عبارة تعبر عن التوافق المهني. وللتعرف على طبيعة العلاقة التي ترتبط المعوقات الوظيفية بالتوافق المهني للمرأة العاملة ،قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون " لقياس العلاقة بين هذين المتغيرين ،وكانت النتائج التالية :

1-1) بالنسبة للعلاقة بين كثرة الغياب والتوافق المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي .

ن = 30 فرد .

مج س : 49 .

مج ص : 165 .

مج (س.ص) : 321 .

مج س2 : 157 .

مج ص2 : 543 .

مج (س.ص)2 : 2(49)

(مج ص) 2: 2(165)

مج س.مج ص : 8085 .

حيث أن س تعبر على الدرجة الخام لكل فرد من الفئة الأولى من خلال إجاباتهن على العبارات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية.

و ص تعبر على الدرجة الخام لكل فرد من الفئة الثانية من خلال إجاباتهن على العبارات المتعلقة بالتوافق المهني.

$$8085 - 9630$$

$$\begin{array}{r} \hline 2309 \quad \sqrt{} \\ (10935 -) \end{array} = r$$

$$1545$$

$$r = \frac{1545}{(0.30 -)}$$

$$15024 -$$

تبين القيمة (-0.30) لمعامل ارتباط على أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية ضعيفة بين كثرة الغياب والتوافق المهني ، وعند النظر إلى القيمة المحسوبة والقيم المجدولة نجد :

أولا نقوم بحساب درجة الحرية التي تساوي $n - 2$ وهي $28 = 30 - 2$

حيث n هي مجمع العينة .

القيمة r المحسوبة تساوي (-0.30) ، أما القيمة r المجدولة عند $0.05 = 0.35$ ، وعند

$0.01 = 0.45$ مما يعني أن القيمة r المحسوبة اقل من المجدولة في كلتا القيمتين مما

يعني لا نقبل العلاقة والتي نقول أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية بين كثرة الغياب والتوافق المهني.

1 - ب) بالنسبة للعلاقة بين كثرة مشاكل المرأة العاملة مع المشرف و توافقها المهني

في القطاع الصحي .

$n = 30$ فرد .

مج س: 50 .

مج ص: 165 .

مج (س.ص) : 376 .

مج س2 : 241 .

مج ص2 : 543 .

(مج س)2: 2(50)

(مج ص)2: 2(165)

مج س.مج ص : 8250 .

8250 – 11280

$$\frac{8250 - 11280}{4730 - (10935 -)} = \text{ر}$$

3030

$$\text{ر} = \frac{3030}{(0.42 -)} =$$

7191 -

تبين القيمة (-0.42) لمعامل ارتباط على أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية ضعيفة بين كثرة مشاكل المرأة العاملة مع المشرف والتوافق المهني، وعند النظر إلى القيمة المحسوبة والقيم المجدولة نجد:

القيمة ر المحسوبة تساوي (-0.42) ، أما القيمة ر المجدولة عند 0.05 = 0.35 ، وعند 0.01 = 0.45 مما يعني أن القيمة المحسوبة اكبر من المجدولة عند 0.05 .

واقل عند 0.01 مما يعني أنها دالة عند 0.01 و غير دالة عند 0.05 ، أي أن المحسوبة اقل من المجدولة نقبل الفرض الصفري ونرفض البديل ، وعند اكبر من المجدولة نرفض الفرض الصفري، ونقبل الفرض البديل وهو أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية سالبة بين علاقة المرأة بزملائها في العمل و توافقها المهني في القطاع الصحي.

1 -ج) بالنسبة للعلاقة بين علاقة المرأة بزملائها في العمل و توافقها المهني في القطاع الصحي .

ن= 30 فرد .

مج س: 40 .

مج ص: 165 .

مج (س.ص) : 302 .

مج س 2 : 100 .

مج ص 2 : 543 .

(مج س) 2: 2(40)

(مج ص) 2: 2(165)

مج س.مج ص : 6600 .

$$6600 - 9060$$

$$\begin{array}{r} \hline 1400 \\ (10935-) \end{array} = r$$

$$2460$$

$$r = \frac{2460}{(3912-)} = (-0.62)$$

تبين القيمة (-0.62) لمعامل الارتباط على أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية متوسطة بين علاقة المرأة بزملائها في العمل و توافقها المهني وعند النظر إلى القيمة المحسوبة والقيم المجدولة نجد القيمة المحسوبة تساوي (-0.62) ، أما القيمة المجدولة عند 0.05 = 0.35 ، وعند 0.01 = 0.45 مما يعني أن القيمة المحسوبة اكبر من المجدولة في كلتا القيمتين مما يعني نرفض الفرض الصفري نقبل الفرض البديل وهو أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية سالبة متوسطة بين علاقة المرأة بزملائها في العمل و توافقها المهني في القطاع الصحي.

1-د) بالنسبة للعلاقة بين عدم توفير ظروف فيزيقية داخل عمل المرأة العاملة وتوافقها المهني في القطاع الصحي.

ن = 30 فرد .

مج س : 47 .

مج ص : 165 .

مج (س.ص) : 277.

مج س 2 : 141 .

مج ص 2 : 543 .

(مج س) 2 : 2(47)

(مج ص) 2 : 2(165)

مج س.مج ص : 7755 .

7755 - 8310

$$= \frac{7755 - 8310}{2021 - (10935 -)}$$

555

$$= \frac{555}{(4701 -)} = (0.11 -)$$

(4701-)

تبين القيمة (0.11 -) لمعامل ارتباط على أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية ضعيفة بين عدم توفير ظروف فيزيقية داخل عمل المرأة العاملة والتوافق المهني، وعند النظر إلى القيمة المحسوبة والقيم المجدولة نجد أن القيمة المحسوبة تساوي (0.11 -) ، أما القيمة المجدولة عند 0.05 = 0.35 ، وعند 0.01 = 0.45 مما يعني أننا لا نقبل العلاقة.

2 - تحليل وتفسير البيانات:

ومن خلال هذا العرض واستنادا إلى البيانات الموضحة والنتائج المتحصل عليها نجد :
- أولا بناءا على الفرضية الأولى والتي تقول "هناك علاقة ارتباطيه بين كثرة الغياب والتوافق المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي، فوجدنا معامل ارتباطها عكسي ضعيف (- 0.30) وأنها غير دالة عند القيمتين 0.05 ، 0.01 لذا وجب رفض الفرضية أي أن انخفاض التوافق المهني سببه ليس كثرة غياب المرأة عن العمل، فهو ليس كافي لان تكون المرأة غير متوافقة مهنيا داخل مكان عملها، وبذلك فقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة السابقة التي تقول " وعدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية ما بين التوافق المهني العام لدي الممرضات العاملات في مركز البطنان الطبي ومتغير الحالة الاجتماعية.

ومن خلال هذا نجد أن كثرة الغياب ليس سببا كافيا لعدم توافق المرأة العاملة، بل هو راجع إلى طبيعة عملها الذي تقوم ، فمهنة الطب تقتضي وجود العاملين أثناء المناوبة الليلية من كلا الجنسين ، وهذه المصلحة تضم اكبر قدر من النساء لذا تجدها تغيب فهنا السبب ليس الغياب بكثرة لأنها لا تجد نفسها متوافقة مهنيا .

- ثانيا بناءا على الفرضية الثانية والتي تقول " هناك علاقة ارتباطيه بين كثرة مشاكل المرأة العاملة المشرف و توافقها المهني في القطاع الصحي" وجدنا معامل ارتباطها عكسي سالب ضعيف (-0.42) فهو دال عند 0.05 وغير دال عند 0.01 مما يعني نقبل بالفرضية أي كلما ازدادت مشاكل المرأة مع المشرف كلما كان مستوى توافقها المهني منخفض، وهذا حسب رأي العاملات عن هذه الفرضية ، فهن يؤكدن أن المشرف لا يحترمها خاصة عند المشاركة في اتخاذ القرار، فهو لا يتقبل اقتراحاتها فهذا راجع إلى أنها امرأة تحكمها العواطف حسب رأيهم عند مقابلتهم وسؤالهم عن هذا السؤال، لكن عدم إشراكها في عملية اتخاذ القرار تعود عليها بالسلب، سواء أكانت هذه العملية تحدث على مستوى المصلحة التي تنتمي إليها، أو على مستوى الإدارة، وهذا يعود لكون اتخاذ القرار بالمؤسسة تكون فقط من خلال الاجتماعات الدورية التي تحدث بها ، وهذه الاجتماعات حسب التخصصات المهنية ، وفي حدود مسؤولية منصبها .

- ثالثا بناءا على الفرضية الثالثة والتي تقول " هناك علاقة ارتباطيه بين علاقة المرأة بزملائها في العمل و توافقها المهني في القطاع الصحي" وجدنا معامل ارتباطها عكسي سالب متوسط (-0.62) فهو دال عند القيمتين 0.05، 0.01 مما يعني وجود علاقة ارتباطيه عكسية سالبة متوسطة بين علاقة المارة بزملائها في العمل وتوافقها المهني في القطاع الصحي مما يعني انه كلما كانت العلاقة سيئة كلما انخفض توافقها المهني داخل مكانها في العمل، أما فيما يخص معاملة الزملاء (سواء اكانو نساء أو رجالا) للمرأة العاملة فهن يؤكدن على أن العلاقة مع الرجل علاقة سيئة وهذا يعود لطبيعة الرجل، خاصة إذا كانت في منصب مسؤول، وكذلك بالسبة للنساء فهن لا يقبلن الأوامر من المرأة المسؤولة خاصة إذا كانت لها نفس مستوى المرأة المسؤولة .

- رابعا بناءا على الفرضية الرابعة والتي تقول " هناك علاقة ارتباطيه بين عدم توفير ظروف فيزيقية داخل عمل المرأة العاملة وتوافقها المهني في القطاع الصحي " وجدنا معامل ارتباطها (-0.11) فهي غير دالة عند القيمتين 0.05، 0.01 مما يعني عدم وجود علاقة ارتباطيه بين عدم توفير ظروف فيزيقية داخل عمل المرأة وتوافقها المهني، أي انه ليس بالضرورة وجود مناخ فيزيقي ملائم لتكون المرأة متوافقة مهنيًا أما فيما يخص الظروف التي تعمل بها المرأة العاملة أثناء مناوبتها الليلية فان أغليبتهن يؤكدن على توفيرها مهامهن على أحسن وجه وكذلك نقص الإمكانيات الأخرى مثل الأدوية، وبعض الأدوات التي يحتاجها الممرضين للقيام بالفحوصات للمرضى، مما يساهم في زيادة العراقيل التي تواجه المرأة العاملة أثناء مناوبتها الليلية بصفة خاصة والعاملين بصفة عامة .

3- النتائج العامة :

ومن خلال عرض البيانات والاستنتاجات نتوصل إلى نتيجة عامة هي:
بناءا على تحقق الفرضية رقم 2، و3 مما يعني تحقق الفرضية العامة والتي تقول أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المعوقات الوظيفية والتوافق المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي " حكيم سعدان " إن الوضعية المهنية للمرأة العاملة تتحدد من خلال معاملة الآخرين لها، ولكن هذه المعاملة لا تكون فقط من الناحية الرجال، بل من معاملة المرأة للمرأة أيضا، لأننا نجد المرأة الجزائرية لوحدها تفضل الابتعاد عن المناصب

المسؤولة ، ولا تريد أن تشغلها امرأة مثلها ، لأنها تعتبر المرأة مازالت بعيدة عن تحمل المسؤولية بمفهومها الواسع ، وهذا ليس راجع لعدم القدرة المرأة على تحمل المسؤولية ، ولكن راجع بارتباطها بادوار أكثر أهمية من هذه المناصب ، فرغم تحرر المجتمع الجزائري من الأفكار الرجعية لعمل المرأة ، إلا انه مازال يرفض وجود المرأة في المناصب القيادية .

أما بالنسبة للمشرف وعلاقته بالمرأة فهو يريد أن يتخذ القرار و المرأة تطبق الأوامر فعلية دون أن يكون لها رأي ، وخاصة إذا كان مستواها التعليمي والعلمي منخفض فهنا المشرف يفرض رأيه فقط، ولا يقدر عمل المرأة حتى لو كان عملها جيدا، فالمعوقات الوظيفية لا تتحدد من خلال كثرة غيابها أو ظروفها الفيزيائية فقط بل الكثير من المعوقات التي تعيقها داخل ميدان العمل وهذا من خلال في الميدان إذ أنها تعمل ظروف فيزيائية دون تأثير الغياب و الظروف الفيزيائية، بل اقتحمت كل الميادين وتحدثت كل الصعوبات مهما كانت أما عدم الحضور إلى العمل أو غيابها أو الظروف الفيزيائية.

4- المقترحات والتوصيات المتعلقة بمواجهة المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة:

❖ يتطلب من المؤسسة الثقافية والتربوية ، ومن إدارات العمل والمسؤولين رفع المستويات الثقافية والمهارات التقنية، وتطوير الخبرات العملية للنساء العاملات، حيث أن مثل هذا الأمر يساعد على رفع الإنتاجية ، ويعزز موافقة المرأة على الإنتاجية المهنية .

❖ على المرأة أن لا تنقطع عن العمل، ولا تغيب عنه، مهما تكن الأسباب، لان انقطاعها وتغييبها عن العمل يضر بالعملية الإنتاجية والخدمية التي يريدها المجتمع منها، فالمعاملة الجيدة هي الإنسانية التي تحرص على أداء عملها كما هو .

❖ على المرأة أن تتحمل مسؤوليتها المهنية كاملة ، وتقدر العمل الذي تزاوله ، وتعني حاجة المجتمع الماسة لجهودها الإنتاجية والخدمية واحترام الإدارة والمسؤولين والتعاون معهم كما استطاعت إليه سبيلا .

❖ على الإدارة والمسؤولين احترام المرأة العاملة في أي مجال مهما كان ، وان تقوم بتثمين جهود العاملة الإنتاجية والخدمية ، وعدم استغلالها ، وتقدير ظروفها

ومسؤولياتها الوظيفية والأسرية والمنزلية، ومنحها الحوافز المادية والمعنوية، وزيادة أجورها إذا كانت مستحقة لذلك، ورفع كفاءتها، ومهارتها في أداء العمل .

❖ على المرأة العاملة أن تنظم جدول زمني، تحدد فيه أوقات عملها المنزلي، وأوقات عملها الوظيفي ويقسم العمل بين أوقات العمل وأوقات الفراغ والترويح عن النفس وكذلك أوقات للزوج والأولاد.

* خلاصة:

فمن خلال ما توصلنا إليه وجدنا أن المعوقات الوظيفية لها علاقة بالتوافق المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي بصفة عامة وفي مستشفى حكيم سعدان بصفة خاصة لذا وجدنا انه كلما كانت هناك زيادة في المعوقات فان التوافق المهني للمرأة العاملة ينخفض بصورة عكسية، وهذه العلاقة لم تكن سوى بداية لمعرفة المعوقات الوظيفية التي لها علاقة بالتوافق المهني للمرأة العاملة .

خاتمة

لقد انطلقت دراستنا من هدف يتمحور حول معرفة" هل هناك علاقة بين المعوقات الوظيفية والتوافق المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي ؟لذا قمنا بهذه الدراسة باعتبار المرأة المساهمة في الانتعاش الاقتصادي، مع الاختلاف الواضح في الأسلوب، وعمل المرأة يختلف باختلاف الظروف الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها.

وهذا من خلال تناول هذا الموضوع من جانبين ،جانب نظري ،وجانب تطبيقي الذي شمل على أهم النقاط وهي الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، فمن خلال الدراسة وجدنا أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين المعوقات الوظيفية المتمثلة في علاقة المرأة بالزملاء ، و كثرة مشاكلها مع المشرف، كذلك المحيط الفيزيقي الذي تعمل فيه ،وكذلك الغياب المكرر سواء كان بوجود مبرر، أو بعدم وجوده فهذه المعوقات تؤثر عليها بصورة كبيرة وسلبية، منما يتركها عرضة لعدم التوافق والتكيف داخل الميدان العملي ، أي انه كلما زادت المعوقات كلما انخفض التوافق المهني للمرأة العاملة، وفي الأخير نرجو أن نكون قد وفقنا في عملنا هذا ولو من جانب الاجتهاد.

قائمة المراجع

قائمة المراجع والكتب :

1-القران الكريم :

ا- سورة الممتحنة-الآية12

ب- سورة النساء- الآية 32

2- قائمة الكتب :

- 1-إجلال محمد سري: (1996) ، علم النفس العلاجي ، ط2، عالم الكتب ،القاهرة ،مصر .
- 2-إحسان محمد الحسن : (2008)، علم الاجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، الأردن ، عمان .
- 3-احمد بدوي ، محمد جمال الدين مختار : (1984) تاريخ التربية والتعليم في مصر ، ج1 ، القاهرة .
- 4-احمد سيد مصطفى : (2000) إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة ، جامعة بنها ، مصر .
- 5-احمد ماهر: (2003)،السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- 6-اشرف محمد عبد الغني ،وصبره محمد علي : (2003) الصحة النفسية والتوافق النفسي ، دار المعرفة الجامعية الازاريطه .
- 7-اشرف محمد عبد الغني وآخرون: (2003)، الصحة النفسية و التوافق المهني ، دار المعرفة الجامعية الازاريطه ، مصر.
- 8-انس شكشك:(2009)، علم النفس الإداري، ط1، دار النهج للطباعة والنشر، سوريا.

9-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية جبهة التحرير الوطني : (1978) الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين القانون الأساسي العام للعامل الجزائري .

10-جير الدجرينيرج وروبرت بارون ، ت: رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل سيوني:(2004) ، إدارة السلوك في المنظمات ، دار المريخ للنشر . السعودية الرياض .

11-حسن إبراهيم بلوط : (2002) ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ، ط1، دار النهضة العربية ،بيروت ، لبنان .

12-حسن علي مصطفى حمدان ، بدون سنة ، مكانة المرأة في الإسلام في علم الاجتماع العائلي ، شركة الشهاب للنشر والتوزيع ن الجزائر .

13-حمدي ياسين وآخرون : (1999) علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ،القاهرة ، مصر .

14-خالد حامد:(2003)، منهج البحث العلمي، دار ريحانة للنشر والتوزيع القبة الجزائر .

15-زينب محمد شقير : (2003) كراسة التعليمات ، ط1 ، مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة .

16-سامي ملحم : (2000)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة عمان الأردن .

17-سامية محمد فهميك(2002)، مشاركة المرأة العربية في التنمية دراسات نظرية وميدانية، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر.

18-سعيد محمد عثمان : (2006) ، دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية ،مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، مصر.

19-سلامة عبد العظيم حسين : (2005) تحديات القيادة للإدارة الفعالة ، ط1 ، دار الفكر ناشرون وموزعون.

20-سهير كامل ، بدون سنة ، الصحة النفسية والتوافق ،مركز الإسكندرية للكتاب ،القاهرة ،مصر .

21- طاهر محمود الكلالدة : (2008)، تنمية وإدارة الموارد البشرية ، ط1، عالم الثقافة ،الأردن .

22- عبد الحليم محمد قنيس ، بدون سنة ، معضلات ومشكلات تواجه المرأة المسلمة المعاصرة ، الطباعة الشعبية للجيش العاشور ،عين مليلة ، الجزائر .

23- عبد الحميد محمد الشاذلي : (2001)، التوافق النفسي للمسنين ، المكتبة الجامعية الإسكندرية، مصر .

24- عبد الحميد محمد الشاذلي : (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، ط2 ، المكتبة الجامعية الإسكندرية، مصر .

25- عبد الغفار حنفي ، حسن القزاز : (1996)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع الإسكندرية .

26- عبد الفتاح محمد دويدار: (1995) ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، لبنان .

27- عبد المنعم عبد الحي ، : (1984) ، علم الاجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ،مصر.

28- عدلي طاحون : (2000) ،حقوق المرأة دراسات دينية وسوسيولوجية ، المكتب الجامعي الحديث ، الازاريطه ، الإسكندرية ، مصر.

29- عصام نور : (2002) ،دور المرأة في تنمية المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة .

30- علي غربي وآخرون : (2007) ، تنمية الموارد البشرية ، داره الجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ،مصر.

- 31-عمار بحوش وآخرون: (1999) ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
- 32-فؤاد البهي السيد: (1999) ، علم النفس الإحصائي و قياس العقل البشري ، دار الفكر العربي القاهرة مصر .
- 33-فراج عزا لدين وآخرون ، بدون سنة ، الصحة النفسية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية ، دار الفكر العربي .
- 34-فرج عبد القادر طه ،ك (1980) ، سيكولوجية الشخصية المعوقة لإنتاج ، مكتبة الخانجي بالقاهرة ، مصر.
- 35-فضيلة عاشور وآخرون : (2008) ، دور المرأة العربية في التنمية المستدامة ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ،مصر .
- 36-فوزي محمد جبل : (2000) ، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية، مصر.
- 37-كارولين بيرد ،ت : حكمت بادير أبو الخير : (1976) ، نساء شهيرات كفاح ونجاح المرأة في ميدان العمل والإنتاج، مكتبة غريب .
- 38-كامل محمد محمد عويضة : (1996) ، علم النفس الصناعي ، ط1، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .
- 39-كاميليا إبراهيم : (1984) ،سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع بيروت، لبنان .
- 40-كريستيان ديوريش، ت: فاطمة عبد الله محمود : (1995) المرأة الفرعونية .
- 41-محمد أكرم العدلوني: (2000) ، القيادة في القرن الحادي عشر، قرطبة للإنتاج الفني ، المملكة السعودية .

42-محمد جاسم العبيدي: (2009)، مشكلات الصحة النفسية وأمراضها وعلاجها ، ط1، دار الثقافة الأردن.

43-محمد قاسم محمد:(2004)، مشكلات الصحة النفسية، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

44-محمود عباس عوض: (1988)، علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية.

45-مدحت أبو النصر:(2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع.

46-مريم سليم وآخرون : (1983) المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر ، ط1 ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان .

47-مصطفى عشوي : (1992) ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

48-مصطفى عوفي : (2003) ، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية ، منشورات قسنطينة .الجزائر .

49-مصطفى فهمي ، بدون سنة ، التكيف النفسي ، دار مصر للطباعة ، القاهرة ،مصر .

50-مصطفى محمود أبو بكر : (2006) (الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر .

51-منى حسين: (2006)، التلفزيون والمرأة ودوره في تلبية احتياجاتها التربوية، ط1، عالم الكتب ، القاهرة .

52- نوري منبر : (2010) ، تسيير الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .

53- هيلين قان قبلد وآخرون، ت: عبد القادر جغلول : (1983) ط1 ، دار الطباعة للنشر والتوزيع، بيروت لبنان .

54- يوسف مراد: (1954)، مبادئ علم النفس العام، دار المعارف، القاهرة، مصر.

3- الرسائل الجامعية :

1- حسين الشارف عبد الله: (2005، 2006)، التوافق المهني لدى المرأة العاملة في المجال الطبي" ، تحت إشراف إبراهيم الشريف الزروق ، مدينة طبرق.

2- جهيدة زرزوني : (2005) ، الوضعية السوسيو مهنية للمرأة الإطار ، تحت إشراف مركز البحث في الانثربولوجية الاجتماعية والثقافية وحدة الرغبة ، الجزائر.

3- عجال مسعودة وآخرون : (2005-2006) الإجهاد المهني لدى المرأة العاملة وعلاقته بسوء التوافق الزوجي" ، تحت إشراف نحوي عائشة، مذكرة لنيل شهادة اللسانس في علم النفس عمل وتنظيم ، بسكرة .

4- عائشة بورغدة : (1986) ، العاملة الجزائرية وتنظيم النسل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر .

5- منصوري سميرة (2001-2002) ، اتجاه الطلبة الجامعيين نحو مكانة المرأة العاملة في المجتمع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية ، جامعة منشوري قسنطينة ، الجزائر.

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

المعوقات الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني عند المرأة العاملة في القطاع الصحي

- دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملات بمستشفى حكيم سعدان - بسكرة -

المعوقات الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة في مستشفى حكيم سعدان.

استبيان حول العلاقة بين المعوقات الوظيفية والتوافق المهني عند المرأة العاملة

تعليمات :

الرجاء قراءة كل سؤال بعناية و دقة والإجابة تكون على الشكل التالي:

- تضع علامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة .

- حاول أن لا تترك سؤالا دون إجابة.

استمارة حول المعوقات الوظيفية

الإجابة		العبارات
غير موافق	موافق	
		1- ساعات عملي المتغيرة تؤثر على حياتي النفسية والأسرية 2- اضطر أحيانا إلى تأجيل العمل بسبب كثرة غيابي 3- أعاني من قلة احترام مشرفي في العمل نوعا ما . 4- يراقبني مشرفي وينتظر مني أي خطأ ليوبخني. 5- أتعرض للتوبيخ من طرف مشرفي بسبب غيابي الدائم . 6- أعاني من صعوبة في عملي بسبب تراكم العمل . 7- لا توجد إضاءة مناسبة داخل مكان العمل. 8- لا أتمتع بعلاقات جيدة داخل مكان العمل . 9- أجد صعوبة في تحمل تعليقات زملائي لي في العمل . 10- بعض الأحيان لا استلم راتبي كاملا بسبب غيابي. 11- لا أستطيع أن أتحمل روائح الأدوية داخل غرف المرضى 12- أتعرض للضغط من طرف المشرف بسبب نسياني لأحد المهام. 13- يرغمني رئيسي على العمل في وقت فراغي . 14- اضطر أحيانا إلى التغيب بسبب بعدي عن مكان العمل . 15- اشعر أن زميلاتي لا يحبذن وجودي معهن .

		16- تعيطني الحرارة المرتفعة عن أداء عملي .
		17- لا أستطيع تحمل توبيخات مشرفي لي الدائمة .
		18- أجد صعوبة في العمل بسبب الضجيج داخل العمل .
		19- أجد صعوبة في التعامل مع زميلاتي بالقسم المجاور .
		20- المكان الذي اعمل فيه ليس واسعا كفاية.
		21- لا اشعر بالراحة في عملي بسبب مضايقات زملائي لي .
		22- تعترضني مشاكل إدارية يسبب كثرة غيابي .
		23- أعاني صعوبة في التأقلم مع زملائي في العمل
		24- التهوية الداخلية غير مناسبة بسبب كثرة الروائح الكريهة.
		25- لا يقدر مشرفي عملي مهما كان العمل .

استمارة حول المعوقات الوظيفية

الإجابة		العبارات
غير موافق	موافق	
		1- ساعات عملي المتغيرة تؤثر على حياتي النفسية. 2- اضطر أحيانا إلى تأجيل العمل بسبب كثرة غيابي 3- أعاني من قلة احترام مشرفي في العمل نوعا ما . 4- يراقبني مشرفي وينتظر مني أي خطأ ليوبخني. 5- أتعرض للتوبيخ من طرف مشرفي بسبب غيابي الدائم . 6- أعاني من صعوبة في عملي بسبب تراكم العمل . 7- لا توجد إضاءة مناسبة داخل مكان العمل. 8- لا أتمتع بعلاقات جيدة داخل مكان العمل . 9- أجد صعوبة في تحمل تعليقات زملائي لي في العمل . 10- بعض الأحيان لا استلم راتبي كاملا بسبب غيابي. 11- لا أستطيع أن أتحمل روائح الأدوية داخل غرف المرضى 12- أتعرض للضغط من طرف المشرف بسبب نسياني لأحد المهام. 13- يرغبني رئيسي على العمل في وقت فراغي . 14- اضطر أحيانا إلى التغيب بسبب بعدي عن مكان العمل . 15- أشعر أن زميلاتي لا يحبذن وجودي معهن .

		16- تعيقني الحرارة المرتفعة عن أداء عملي .
		17- لا أستطيع تحمل توبيخات مشرفي لي الدائمة .
		18- أجد صعوبة في العمل بسبب الضجيج داخل العمل .
		19- أجد صعوبة في التعامل مع زميلاتي بالقسم المجاور .
		20- المكان الذي اعمل فيه ليس واسعا كفاية.
		21- لا اشعر بالراحة في عملي بسبب مضايقات زملائي لي .
		22- تعترضني مشاكل إدارية يسبب كثرة غيابي .
		23- أعاني صعوبة في التأقلم مع زملائي في العمل
		24- التهوية الداخلية غير مناسبة بسبب كثرة الروائح الكريهة.
		25- لا يقدر مشرفي عملي مهما كان العمل .

استبيان التوافق المهني

الإجابة		العبارات
موافق	غير موافق	
		1- هل تعتريك غضب شديدة في عملك الحالي 2- هل تعتقد أنك اخطأت في اختيارك للمهنة الحالية 3- هل يسمح لك عملك الحالي بالترقية 4- هل تجد دائما معاملة عادلة من رئيسك في العمل 5- هل تشعر أن رئيسك الحالي يكرهك أو يحقد عليك 6- هل تشعر أن الشركة تدفع لك أجرا عادلا 7- هل تميل لكل من يعمل معك في العمل 8- هل أجرك من عملك يكفي مصاريف من أسرته 9- هل يجبرك عملك الحالي على أن تعمل بسرعة كبيرة 10- هل تشعرين بالملل في عملك الحالي 11- هل تذهب إلى عملك الحالي لأنك ترغب فعلا في الذهاب 12- هل تشعر أنك لا تهتم بعملك الحالي 13- هل تجد حقا أن لديك اهتماما ضئيلا بعملك الحالي 14- هل تشعر بالخوف من فقد عملك الحالي 15- هل رئيسك يمدحك على العمل الذي تؤديه بدقة