IJHER International Journal of Humanities and Educational Research
ISSN: 2757-5403
Volume 5, Issue 3, June 2023

Received: 20/04/2023 **Accepted:** 12/05/2023 **Published:** 01/06/2023

OCCUPATIONAL PRESSURES AND THEIR RELATIONSHIP TO MARITAL ADJUSTMENT AMONG WORKING WOMEN
A STUDY TO SURVEY THE OPINIONS OF A SAMPLE OF NURSES AND DOCTORS IN MSALLATA CITY

Zahra Faraj Saad KHARARZA [1]
Dr, College of Arts and Sciences, Libya

Abstract:

The problem of this work is to answer the following question: What are the professional pressures and their relationship to the marital compatibility of working women in a sample of female doctors and nurses in the central hospital in Msallata?

This study aims to identify professional pressures and their relationship to marital compatibility among a sample of female doctors and nurses in the central hospital in the city of Msallata. In this study, the descriptive analytical approach aims to describe the phenomenon and then analyze it based on the information collected about the phenomenon. This study has reached the following results: Where the value of the correlation coefficient was (-0.654), and it resulted in an effect of pressures related to the nature of work and its percentage was (42.8%). And it resulted in an effect of stress related to multiple roles and its percentage is (62.1%). The study also showed that there is a statistically significant inverse relationship between professional pressure and marital compatibility, where the value of the correlation coefficient was (-0.803), and it resulted in an effect of occupational pressure and its percentage is (64.4%). The study also showed that occupational pressures sometimes exist among female doctors and nurses, and the study also showed that harmonic is always present among female doctors and nurses, while the study showed the presence of statistically significant differences in the opinions of sample members about occupational pressures in favor of female doctors, and the presence of statistically significant differences In the opinions of the respondents, the occupational pressures according to age, and the presence of statistically significant differences in the opinions of the respondents, the occupational pressures according to the number of children. In the opinions of the respondents about marital compatibility according to age, and there are statistically significant differences in the opinions of the respondents about marital compatibility according to the number of children.

Key Words: Professional Stress, Marital Adjustment, Working Woman.

http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.20.21

[1] Z_F22.1984@yahoo.com

" الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة "

دراسة ميدانية لاستقصاء آراء عينة من الممرضات والطبيبات بمدينة مسلاته

زهرة فرج سعد خرارزة

د.، كلية الآداب والعلوم، ليبيا

الملخص:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما الضغوطات المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي للمرأة العاملة لدى عينة من الطبيبات و الممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته؟

1. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى عينة من الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته، وتمثلت عينة الدراسة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته، وقد استخدمت الباحثة استبانه من إعدادها وتم توزيعها على عينة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته، وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة ثم تحليلها بناء على ما تم جمعه من معلومات حول الظاهرة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: بينت الدراسة وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (- 0.654)، ونتج عنها أثر للضغوط المتعلقة بطبيعة العمل ونسبته (42.8%)، وأوضحت الدراسة وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (- 0.788)، ونتج عنها أثر للضغوط المتعلقة بتعدد الأدوار ونسبته (62.1%)، كما بينت الدراسة وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (- 0.803)، ونتج عنها أثر للضغوط المهنية ونسبته (64.4%)، وكذلك أوضحت الدراسة إن الضغوط المهنية موجودة أحياناً لدى الطبيبات والممرضات، كما أظهرت الدراسة أن التوافقي موجود دائماً عند الطبيبات والممرضات، في حين بينت الدراسة وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية لصالح الطبيبات، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة الضغوط المهنية حسب العمر، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة الضغوط المهنية حسب عدد الأبناء، كما أوضحت الدراسة وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي لصالح الممرضات وكذلك وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب العمر ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب عدد الأبناء.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية – التوافق الزواجي – المرأة العاملة.

المقدمة:

إن المرأة العاملة تعتبر شبكة من الضغوط، وذلك لأنها تقوم بأدوار عديدة وتتحمل أعباء جسيمة، فهي تعمل في هيئة أو مؤسسة عامة، وتتحمل مشاكل وضغوطات هذه الوظيفة بما تحتويه من سوء الوضعية الفيزيقية في العمل، إضافتا إلى المشاكل التي تحدث عن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، فنجدها في كثير من الأحيان تعاني من إجهاد وتعب بالإضافة للمعاناة النفسية كالقلق والتوتر والإحباط، كل هذه الآثار السلبية التي تخلفها ضغوطات العمل تحملها معها المرأة إلى البيت تاركه بدورها الأثر الواضح على الزوج والأبناء، وهذا ما دفع الباحثة لهذه الدراسة لمحاولة إيجاد حلول تقلل من حدة هذه الضغوطات المهنية للمرأة العاملة وعلاقتها بالتوافق الزواجي.

مشكلة الدراسة:

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما الضغوطات المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي للمرأة العاملة لدى عينة من الطبيبات و الممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته؟

- ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مدى وجود علاقة بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي لدى عينة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته؟

- ما مدى وجود علاقة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي لدى عينة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته؟

- ما مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية تعزي إلى متغير (المهنة– العمر –عدد أفراد الأسرة)؟

- ما مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي تعزي إلى متغير (المهنة– العمر –عدد أفراد الأسرة) ؟

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى عينة من الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته.

أهمية الدراسة:

1- ندرة البحوث المحلية التي تناولت قضية الضغوط المهنية ودورها في التوافق الزواجي للمرأة العاملة.

2- ترجع أهمية دراسة موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، إلى كون هذا الموضوع يجمع بين متغيرين يمس كل منهما الحياة الاجتماعية الأكثر اتصالاً وتأثيراً على حياة الإنسان.

3- كثرة وقوع المنازعات والخلافات الزوجية التي تؤدي إلى التفرقة والشقاق ومن ثم الطلاق وهذا ما دفعنا لهذه الدراسة محاولين إيجاد حلول تدعم بناء الأسرة والعوامل التي تدعم التوافق الزواجي والبعد عن المشاكل التي تنغص حياة الأسرة.

4- تعد المرأة عنصراً فعالاً في المجتمع وشريك للرجل في عملية التنمية وفي تربية الأبناء.

5- الاستفادة من هذه الدراسة والاستعانة بها من قبل المسئولين والقائمين على تنظيمها، من خلال ما توفره من معلومات وبيانات تمكنهم من رسم سياسات لصورة أفضل لمستقبل المرأة العاملة، وبشكل مقنن.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته.

الفرضية الفرعية الثانية:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته.

الفرضية الثانية: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول متغيرات البحث تعزي إلى متغير (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة).

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

- وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية تعزي إلى متغير (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة).

الفرضية الفرعية الثانية:

- وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي تعزي إلى متغير (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة).

مفاهيم الدراسة:

- الضغوط المهنية:

هي مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهاداً انفعالياً وشعور بالتهديد وهي ناتجة عن ثلاث عوامل أساسية: (الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، الضغوط الناتجة عن بيئة العمل، الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار).

- التوافق الزواجي:

هو حالة نفسية واجتماعية من الرضا والانسجام والتماسك التي يعيشها الزوجان في كنف الأسرة، ضمن علاقات يسودها الحب والتفاهم والاستقرار والتعاون والثقة، والتواد والقدرة على مواجهة الأزمات والمشاكل.

- المرأة العاملة:

هي المرأة التي تمارس نشاطاً مكفأ وتتقاضي مقابله مبلغا ماليا، بخلاف العمل المنزلي الغير مأجور.(قليدر وآخرون، 1983: ص26)

عينة الدراسة: عينة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته.

الأدوات المستخدمة: استبانه من إعداد الباحثة وتم توزيعها على عينة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته.

حدود الدراسة:

1. **الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بمدينة مسلاته.**
2. **الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال عام (2023/2022).**
3. **الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على عينة من الطبيبات والممرضات بمدينة مسلاته.**

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة ثم تحليلها بناء على ما تم جمعه من معلومات حول الظاهرة.

الدراسـات السـابقة:

- دراسة بريسPrice(:1985)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط التوافق الزواجي مع بعض المتغيرات وقد اشتملت العينة على (1006) من الأزواج و (1170) من الزوجات تراوحت أعمارهم ما بين (17-56) سنة، وقد توصلت نتائج الدراسة على أن أكثر العوامل تأثيرا في التوافق الزواجي هو ضغط الدور والرضا الذاتي، ثم البعد الديني ووجود الأطفال ودخل الأسرة.

- دراسة شاهيناز محجوب (1998):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق الزواجي وبعض المتغيرات النفسية لدى المرأة العاملة في المجتمعات الجديدة والتقليدية، وذلك للوقوف على طبيعة العلاقة بين التوافق الزواجي وكل من دافعية التواد

بأبعادها الثلاث الميل، التوادي والحساسية اتجاه الرفض والميل للتعاطف الوجداني مع الأخرين، ومجموعة القيم بنوعيها القيم الشخصية والقيم الاجتماعية، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) زوجة عاملة نصفهم يعمل في مجتمعات تقليدية، والنصف الآخر في مجتمعات جديدة، وقد تراوحت أعمارهم بين (25-35) سنة، ومدة زواجهم تراوحت الخمس سنوات، وقد استخدمت الباحثة دليل التقدير، والوضع الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، واستبيان التوافق الزواجي، واختبار القيم الشخصية والاجتماعية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها صحة الفروض الموضوعة، وقدمت الباحثة عدداً من التطبيقات التربوية وأثبتت الدراسة أنه توجد علاقة بين التوافق الزواجي ودافعية التواد لدى المرأة العاملة.

- دراسة حسين حريم (2003):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوبات الضغوط الوظيفية لدى العاملين في مجال التمريض في المستشفيات الخاصة بالأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من (500) مبحوث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجموع العاملين في الجهاز التمريضي، وقد استخدم الباحث استبانه تضم (58) فقرة حول شعور العامل نحو ضغوط العمل التي تسببها (طبيعة العمل، نوع الإشراف، السياسات، الهيكل التنظيمي، الترقية وتقييم الأداء، النمو والتطور الوظيفي، الرواتب،....الخ)، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- يشعر العاملون في جهاز التمريض بالمستشفيات الخاصة بضغوط مهنية ناتجة عن عناصر العمل الذي يؤدي وبدرجات متفاوتة من حيث استمراريتها، كما أن جوانب العمل المتعلقة بالراتب والترقية وتقييم الأداء، والعلاقات مع المرضي تسبب ضغوط وظيفية مستمرة نوعاً ما، أما الجوانب المتعلقة بالهيكل التنظيمي والنمو والتطور المهني وسياسة المؤسسة، وظروف العمل وطبيعة العمل فإنها تسبب ضغوط وظيفية أحياناً.

- دراسة رجاء مريم (2008):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الضغوط النفسية المهنية التي تواجه الممرضات العاملات في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في ضوء أربع متغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، سنوات الخدمة، القسم أو الشعبة في العمل)، وقد استخدمت الباحثة استبانة متكونة من (55) فقرة لقياس مصادر الضغوط المهنية لدى الممرضات، وقد تكونت عينة الدراسة من (204) ممرضة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية عرضية، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: بينت الدراسة أن (87.9%) من الممرضات يشعرن بدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية المهنية، كما بينت الدراسة وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية على بعض مصادر الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، وبعد العلاقة مع زملاء العمل وذلك لصالح الممرضات العازبات، وكذلك وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقاً لمتغير العمر على بعد مصادر الضغوط المتعلقة بالعوامل التنظيمية في العمل، وبعد المصادر المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة وذلك لصالح الممرضات الأصغر سناً، كما بينت الدراسة وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في المستشفى، وذلك على بعد مصادر الضغوط المتعقلة مع الإدارة لصالح الممرضات اللواتي لدبهن سنوات خدمة أقل، وكذلك أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة بين متوسط درجات الممرضات وفقاً لمتغير القسم أو شعبة العمل في المستشفى.

الإطـار النظري:

أولاً: الضغوط المهنية:

تمهيد: لم تترك الضغوط مجالا من مجالات الحياة إلا واقتحمته، ومن أهم هذه المجالات التي ظهرت فيها الضغوط بكثرة مجال العمل، فالدراسات التي أجريت حوله كانت تهدف إلى الكشف عن نتائجه المرتبطة بمحيط العمل وتحديد تأثيرات الأنشطة المهنية المختلفة على العامل من جهة، والكشف عن نتائجه على مستوى الفرد والتنظيم من جهة أخرى، وذكره قوله تعالى (ولقد خلقنا الإنسان في كبد) الآية 4 سورة البلد، أي في شقاء وتعب، وهناك من يفسرها أنه في نصب وشدة يكابد مصائب الدنيا وشدائد الآخرة.

أنواع الضغوط: يميل بعض العلماء مثل جينز لتقسيم الضغوط إلى ثلاث أنواع هي:

-**الضغوط البسيطة:** وهي التي تستمر من ثواني قليلة إلى ساعات طويلة نتيجة للمضايقات الصادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية.

-**الضغوط المتوسطة:** وهي 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.

-**الضغوط الشديدة:** وتستمر عادة من أسابيع إلى أشهر بل وسنوات مثل غياب شخص عزيز عن عائلة أو سفر أو موت، ومثل النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل حتى زوال السبب.(فليه، عبد المجيد، 2005: ص307)

أسباب الضغوط المهنية: تقسم أسباب الشعور بالضغوط المهنية إلي:

1-مسببات تتعلق بطبيعة العمل وظروف المنظمة وتتمثل في: (غموض الدور – العمل الزائد عن طاقة الفرد – صراع الأدوار طبيعة العمل – مواجهات متكررة مع المسئولين – المسئولية على الأفراد – البناء التنظيمي والعمليات التنظيمية – ظروف العمل – توقعات غير واقعية عن الذات "الكمالية"). (عسكر، 2003: ص106)

2-مسببات تتعلق بجوانب شخصية الفرد وتتمثل في: (مفهوم الذات – نمط سلوك الشخصية – الشخصية القلقة – مركز التحكم).(نجاد، 2004: ص44، عبد الباقي، 2002: ص217)

3-مسببات تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية للفرد وتتمثل في: (اضطراب الحياة الزوجية والعلاقات الاجتماعية – صراع تدخل الأدوار) (عمر 2008: ص376)

-الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

1-**طبيعة العمل:** بالرغم من أن مهنة الطب والتمريض مهنة إنسانية، إلا أنها مليئة بالمشاكل والصعوبات، فهذه المهن وما تقوم به من عمل لا يمكن الاستغناء عنهما ودورهما مؤثر في الحياة الاجتماعية، فهم يضحوا بصحتهم ووقتهم من أجل صحة المرضي وتلبية متطلباتهم، وهذه المهن تحتاج إلى صبر والتفاني في العمل إضافة إلى أنهم يحتاجون للاهتمام من قبل الدولة و المسئولين وبث الثقة وروح الشجاعة بهم حتى يصبحوا أكثر فعالية في مهنهم ومواجهة الصعوبات والعراقيل التي يواجهونها.(داود، 2002: ص 4)

2-**أعباء العمل وظروفه:** تحدث الضغوط في هذه المجالات عندما ندرك التناقض بين حدث معين أو موقف في العمل وبين قدرتهم على حل هذه المواقف، وتعرقل الإمكانيات والأدوات المطلوبة لتسهيل القيام بمهام العمل، وهناك العديد من الضغوط التي تنتج عن عوامل بيئية مثل مناطق العمل المزدحمة والمزعجة، وغير جيدة التهوية، ونقص الإضاءة،

وعدم وجود أمان وظيفي، وكل هذه العوامل تؤدي إلى ارتفاع نسبة الغياب بين أفراد طاقم العمل، مما ينتج عنه انخفاض مستوى العناية بالمرضي.(أبو الحصين 2010: ص 67)

3-**الرواتب والحوافز:** تعاني مهن الطب والتمريض من مشكلات كثيرة منها أن الرواتب لا تتناسب مع عبء العمل، وقلة الحوافز المادية، وغموض التشريعات والقوانين التي تنظم المهنة وبيئة وظروف العمل. (باهر مز، 1991: ص65)

ثانياً: التوافق الزواجي

تمهيد: التوافق الزواجي هو التفاعل الثنائي الايجابي بين الزوجين المبني على المحبة والمودة وإشباع الحاجات الأساسية والثانوية، بلا خلافات أو اضطرابات حادة تؤرق حياتهما، والتوافق الزواجي يتضمن السعادة الزوجية، والرضا الزواجي يتمثل في الاختيار المناسب للزواج والاستعداد لتحقيق الحياة الزوجية والدخول فيها، والحب المتبادل بين الزوجين والإشباع الجنسي وتحمل مسؤوليات الزوجية والقدرة على حل مشكلاتها والاستقرار الزواجي.(الشاذلي، 2001: ص63، عمر، 2008: ص 372)

-**مجالات التوافق الزواجي:**

1-التوافق الدني.

2-التوافق الاجتماعي والثقافي.

3-الحب والعاطفة.

4-التوافق الجنسي.

5-التوافق الاقتصادي والمادي.

6-الثقة المتبادلة بين الزوجين. (إسماعيل، 2007: ص297)

-**معوقات التوافق الزواجي:** لتوافق الزواجي مجموعة من العوامل منها ما يلي:

أ.البعد الأخلاقي: مثل الشك في تصرفات أحد الزوجين، سفر الزوج لفترات طويلة، انحراف الزوج، إهمال الزوج مسؤولياته الشرعية.(خليل، 1990: ص 185)

ب.البعد المادي: مثل كثرة طلبات الزوجة، وطمع الزوج في مرتب زوجته العاملة، إهمال الزوج الزائد على حساب الأسرة، اختلاف المستوى المادي بين الأسرتين اختلافا كبيرا.

ج.البعد الثقافي: مثل انخفاض الوعي الثقافي للزوجة، انخفاض الوعي الثقافي للزوج، التفاوت الشديد في مستوى ثقافة الزوجين.

د. البعد النفسي: مثل كثرة الضغوط النفسية، والغيرة الزائدة بين الزوجين.

هـ. البعد الشخصي: مثل عدم عناية الزوجة بمظهرها داخل المنزل، ضعف شخصية الزوج، عقم أحد الزوجين.

و. البعد الاجتماعي: مثل تدخل الأهل والجيران والأصدقاء في شؤون الأسرة، المغالاة في السيطرة من قبل الزوج، زواج الرجل بامرأة أخرى وإهمال زوجته الأولى. (سيد، لأثراني، 2008: ص ص 93-94)

ثالثاً: المرأة العاملة:

تمهيد: إن المرأة العاملة لا نعني بها المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة، التي تعمل بالمزارع بل نعني بها المرأة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدوياً أو مهنياً أو إدارياً أو علمياً، إن المرأة العاملة تشتغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت، ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت.(الحسن، 2008: ص75)

-أسباب خروج المرأة للعمل: تخرج المرأة للعمل إما لتأكيد ذاتها وإثبات شخصيتها، ورغبتها في الحفاظ على المستوى المعيشي المرتفع، أو لاضطرارها للكفاح مع زوجها في مواجهة مشقة الأحوال الاقتصادية، وتحمل عبء الأسرة بمفردها إذا كانت هناك أسباب قاهرة تدعوها إلى ذلك كالانفصال عن زوجها بالوفاة أو الطلاق أو المرض المعقد.(السيد، الأوثراني، 2008: ص 50)

ومن هذه الأسباب ما يلي:

1-الأسباب الاقتصادية: المرأة في المجتمعات المختلفة تقوم بأدوار اقتصادية واجتماعية قيمة لا تنال التقدير الكافي عليها، ولا يتوفر لها المعارف الإرشادية المطلوبة، كما أنه من المعروف أن المرأة تمثل نصف الطاقة البشرية في المجتمع القروي العربي.(نور، 2002: ص39)

2-الأسباب الاجتماعية: للثورة الصناعية دوراً بارزاً في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن، فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع، لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل. (عوفي، 2003: ص134)

3-الأسباب النفسية: أصبحت المرأة تشارك بالعمل في جميع مجالات الحياة العلمية والنظرية، حيث أن العمل يحقق لها إشباعاً نفسياً واجتماعياً وشعوراً بالقيمة والمكانة والأمن، كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري وارتفاع مستوى النضج الاجتماعي، كما أنه من دواعي خروج المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ، والرغبة في إحساس المجتمع بها وبذاتها ككيان له وجود ومستقل. (ولي، محمد، 2009: ص 478)

4-الأسباب السياسية: هناك أيضاً دوافع سياسية وراء عمل المرأة حيث جاءت الدساتير والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة حق سياسي تسعى من خلاله الوصول إلى السلطة.(ملقي، 1987: ص 27)

-تأثير عمل المرأة خارج المنزل على أطفالها: يمكن تلخيص هذه الآثار إلى الآتي:

1-يجد الطفل نفسه في أسرة منعزلة.

2-يعيش أغلب وقته في مسكن صغير بين جدران الحجرات الضيقة.

3-مجال اللعب في أغلب الأحيان محدود بل أنه غالباً ما يكون معتذراً في كثير من المساكن الحديثة في المدن وشقق صغيرة تضيق بالأثاث.

4-رغبة الطفل في البحث والتجريب فيما حوله من أشياء، تقيدها رغبة الكبار في المحافظة على نظافة المسكن ونظامه.(فهيم، 2005: ص 23)

-مشاكل المرأة العاملة: تعاني المرأة العاملة من مشاكل عديدة على الصعيد المهني والشخصي والاجتماعي جراء العمل نذكر أهمها:

***مشكلات خاصة بالعمل:** وهي المتعلقة بالمشاكل الشخصية التي تعاني منها المرأة العاملة بسبب عملها خارج البيت، حيث أن المرأة العاملة تعاني مشكلة التأخر في الوصول إلى البيت، وكذلك توترات نفسية نتيجة للعمل والإجهاد البدني بسبب العمل والضغوطات العائلية، ومشكلة التقصير في أداء الواجبات المنزلية، وكذلك طبيعة العمل ذاتها تؤثر على المرأة وقد تسبب لها التوتر والضيق.

***مشكلات داخل العمل:** وهي المتعلقة بنوعية المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محيط عملها، وتبين أن المرأة تعاني من مشكلات التعامل مع المواطنين، ومشكلة قلة الأجور مقارنة بالرجل، وكذلك مشكلة من يعملن خارج مجال تخصصهن، وكذلك مشكلة طول الوقت والعمل.

(Shamtosham,2013)

***مشكلةالتحرش الجنسي:** ونعني به تصرف شخص معين بطريقة مؤذية وغير ملائمة مع شخص أخر، أو مجموعة من الأفراد بسبب جنسه، وتعتبر المضايقات الجنسية المظهر الأكثر بروزاً وهو سلوك غير مرغوب فيه، وتترتب على المضايقات الجنسية داخل العمل نتائج ضارة تلحق بالمرأة وتؤثر على إنتاجيتها وأدائها المهني، وتجعلها عرضة للإصابة بالضغوط والاضطرابات النفسية والمشاكل الصحية، مما يجعل المرأة تشعر بالإحباط والإحساس بالدونية، وهو ما يؤثر في حياتها العملية والأسرية.(الحسن، ب س: ص 14)

مشكلة غياب الأم عن الأبناء: إن تحمل الأم للمسؤوليات الاجتماعية والتربوية والصحية والغذائية لأطفالها، هي مسئولية فريدة من نوعها لا يجيدها سواها، إذ حتى المؤسسات التربوية المعاصرة لا تستطيع تقديم ما تقدمة الأم لأطفالها بنفس الأداء والكفاءة، لذلك على الأم العاملة أن ترعي أطفالها وتربيتهم التربية الصحيحة.(سيد وآخرون، 2001: ص103)

***مشكلات على الصعيد الشخصي:** على الرغم من أن العمل له تأثير إيجابي على شخصية المرأة وتصرفاتها وأفكارها، فإن هذه الأفكار الإيجابية نفسها قد تخلق من المرأة شخصية جديدة ضمن ظروف لا تتوافق تماماً مع هذا التغير مما يولد مشاكل على الصعيد الشخصي للمرأة وفي علاقتها بزوجها، إذ أن نضوج شخصية المرأة ووعيها بذاتها، وعدم تقبل الرجل وتفهمه الذي يؤدي إلى نشوب الخلاقات بين الزوجين يؤدي بالمرأة في كثير من الأحيان إلى كثير من الأمراض النفسية بسبب تراكم هذه المشكلات استمراريتها برأي بعض المفكرين الاجتماعيين والنفسيين.(الخولى، ب س: ص90-91)

الإجراءات الميدانية

أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة فقامت بتصميم استمارة استبيان واشتملت على البيانات الشخصية للمستهدفين والمتمثلة بالمهنة والعمر وسنوات الخبرة وعدد أفراد الأسرة، كما أشتمل الاستبيان على متغيرين أساسيين:

أولاً: المتغير المستقل (الضغوط المهنية)، وتكون من المحاور الآتية:

المحور الأول: الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، وتكون المحور من (8) عبارات.

المحور الثاني: ضغوط ناتجة عن تعدد الأدوار، وتكون المحور من (7) عبارات.

ثانياً: المتغير التابع (التوافق الزواجي) وتكون من، وتكون المحور من (15) عبارة.

وتكون الاستبيان من (30) عبارة، ما عدا البيانات الشخصية.

التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات

استخدمت الباحثة الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الرباعي حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة (إطلاقاً) ودرجتان للإجابة (نادراً) وثلاث درجات للإجابة (أحياناً) وأربع درجات للإجابة (دائماً)، وقد تم تحديد درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل محور من مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجح مع طول فئة المقياس الرباعي، وحسب طول فئة المقياس من خارج قسمة (3) على (4).

جدول (1) ترميز بدائل الإجابة وطول فئة تحديد اتجاه الإجابة

الإجابة	إطلاقاً	نادراً	أحياناً	دائماً
الترميز	1	2	3	4
طول الفئة	1 إلى أقل من 1.75	1.75 إلى أقل من 2.5	2.5 إلى أقل من 3.25	3.25 إلى 4
اتجاه الإجابة	إطلاقاً	نادراً	أحياناً	دائماً

أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

من أجل وصف أي ظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو التعرف على تجانس هذه القيم والبحث عن القيم الشاذة فالأمر يتطلب عرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، ومن أهم هذه المقاييس مقاييس النزعة المركزية والتشتت، وقد تم استخدام الآتي:

- **التوزيعات التكرارية**: لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوباً إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.
- **المتوسط الحسابي المرجح:** لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس التدرج الرباعي.
- **الانحراف المعياري**: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.
- **معامل الارتباط**: لتحديد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبيان وإجمالي الاستبيان.
- **معامل الفا كرونباخ**: لتحديد الثبات في أداة الدراسة (الاستبيان).

صدق فقرات الاستبيان: وتم ذلك من خلال

أولاً: صدق المحكمين

حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وان أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

أ. ضغوط طبيعة العمل

جدول (2) معاملات الارتباط بين عبارات محور الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار وإجمالي المحور

ت	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	تستنزف عدد ساعات العمل جهدي كله.	**0.487	0.000
2	راتبي لا يتناسب مع ما أبذله من مجهودات وأعباء كثيرة.	**0.582	0.000
3	أشعر بأن الوقت يمضي بسرعة.	**0.4	0.000
4	طبيعة عملي لا تسمح لي بالاهتمام الكافي بنفسي.	**0.893	0.000
5	أجد صعوبة في إتمام المهام التي أكلف بها.	**0.679	0.000
6	أشعر أن العمل أصبح روتينياً.	0.101	0.341
7	تتغير القوانين واللوائح الإدارية المتعلقة بالعمل بصورة مستمرة.	**0.276	0.008
8	ليس لدى الوقت الكافي لممارسة هواياتي واهتماماتي الشخصية.	**0.651	0.000

**** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01)**

لقد بينت النتائج في الجدول (2) أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عبارات محور ضغوط طبيعة العمل وإجمالي المحور وتثبت صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور، باستثناء العبارة " أشعر أن العمل أصبح روتينياً" فكانت قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.341 وهي أكبر من 0.05 لذا يتم حذف هذه العبارة والاكتفاء ب(7) عبارات لقياس ضغوط طبيعة العمل.

ب. ضغوط تعدد الأدوار:

جدول (3) معاملات الارتباط بين عبارات محور الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار وإجمالي المحور

ت	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	صعوبة التوفيق بين مهام الأسرة والعمل ترهقني.	**0.804	0.000
2	أعاني من قلة ساعات النوم بسبب زيادة الأعباء والمهام الملقاة على عاتقي.	**0.666	0.000
3	التفكير في تربية الأبناء ومسارهم الدراسي يرهقني.	**0.596	0.000
4	أوقات عملي غير ملائمة لي ولعائلتي.	**0.801	0.000
5	أشعر بالضيق عندما أقصر في إحدى واجباتي المنزلية أو المهنية.	**0.547	0.000
6	أعاني من عدم تقدير زوجي للمهام التي أقوم بها و للمجهودات التي أبذلها.	**0.597	0.000
7	أبدل قصارى جهدي لإتمام واجباتي في المنزل والمهنة.	**0.271	0.01

**** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01)**

لقد بينت النتائج في الجدول (3) أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عبارات محور ضغوطات تعدد الأدوار وإجمالي المحور وتثبت صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور.

ت. التوافق الزواجي

جدول (4) معاملات الارتباط بين عبارات محور التوافق الزواجي وإجمالي المحور

ت	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	أفضل الأوقات تلك التي نقضيها سويا.	**0.53	0.000
2	نشعر بالحب المتبادل.	**0.528	0.000
3	نتبادل عبارات المدح.	*0.225	0.033
4	نتقبل انتقادات بعضنا البعض.	**0.633	0.000
5	يساند كل منا الآخر أثناء تعرضه لمشكلات وأزمات.	**0.532	0.000
6	يحرص كل منا على أداء العبادات في وقتها.	**0.338	0.001
7	نربي أبناءنا على طاعة الله.	0.126	0.235
8	نشترك في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة.	**0.487	0.000
9	يشغل زوجي وظيفة توفر دخلا محترما.	**0.434	0.000
10	نتفق في أمور إدارة المنزل وتربية الأولاد.	**0.669	0.000
11	يغلب التفاهم والتعقل أثناء حواراتنا.	**0.563	0.000
12	يبذل كل منا ما بوسعه لإسعاد وإرضاء الطرف الآخر.	**0.602	0.000
13	نعتمد على مبدأ العدالة في توزيع المهام في المنزل.	**0.394	0.000
14	يشعر كل منا بالثقة في شريكه.	**0.735	0.000
15	راضية عن تصرفات زوجي من الناحية الأخلاقية.	**0.674	0.000

**** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01)**

*** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05)**

لقد بينت النتائج في الجدول (4) أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 وهي دالة إحصائياً وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين عبارات محور التوافق الزواجي وإجمالي المحور وتثبت صدق الاتساق الداخلي لهذا المحور، باستثناء العبارة "**نربي أبناءنا على طاعة الله**" فكانت قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.235 وهي أكبر من 0.05 لذا يتم حذف هذه العبارة والاكتفاء ب(14) عبارات لقياس التوافق الزواجي.

الثبـــات (معامل الفا كرونباخ):

وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد نفسهم، وتم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ حيث إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون منخفضة، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البالغ عددها(90) استمارة، وقد بينت النتائج في الجدول (11) إن قيم معامل ألفا لثبات محاور الدراسة تراوحت ما بين (0.603) إلى (0.776)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

جدول (5) يوضح معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	المحـــور	عدد الفقرات	معامل الفا
1	**ضغوط طبيعة العمل**	**7**	0.687
2	**ضغوط تعدد الأدوار**	**7**	0.603
3	**التوافق الزواجي**	**14**	0.776

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل المجتمع بالعاملات بالقطاع الصحي من طبيبات وممرضات بمدينة مسلاته، وقد تم اعتماد عينة عشوائية بسيطة قوامها (100) مفردة، وأستُرِدَ منها (90) استمارة صالحة للتحليل وبنسبة (90%) وكما مبين في الجدول رقم (6).

جدول (6) يبين عدد الاستمارات الموزعة والفاقد منها والاستمارات الصالحة للتحليل

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المفقودة والغير صالحة	نسبة الاستمارات المفقودة والغير صالحة	الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
100	**10**	**%10**	**90**	**%90**

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

أولاً: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

جدول(7) توزيع المستهدفين حسب البيانات الشخصية

المهنة		طبيبة		ممرضة	المجموع
	العدد	28		62	90
	النسبة%	31.1		68.9	%100
العمر		25 إلى 35 سنة	36 إلى 45 سنة	اكثر من 45 سنة	المجموع
	العدد	58	24	8	90
	النسبة%	64.4	26.7	8.9	%100
سنوات الخبرة		اقل من 3 سنوات	3 إلى 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات	المجموع
	العدد	26	37	27	90
	النسبة%	28.9	41.1	30	%100
عدد الأبناء في الأسرة		اقل من 2	2 إلى 4 ابناء	اكثر من 4 ابناء	المجموع
	العدد	12	46	29	90
	النسبة%	13.3	54.4	32.2	%100

بينت النتائج في الجدول (7) أن (28) مستهدفة من الطبيبات و(62) مستهدفة وما نسبته (68.9%) من الممرضات، أما فيما يخص العمر فقد تبين إن (58) مستهدفة وما نسبته (64.4%) تراوحت أعمارهن من 25 إلى 35 سنة، و(24) مستهدفة وما نسبته (26.7%) تراوحت أعمارهن من 36 إلى 45 سنة، و(8) مستهدفات وما نسبته (8.9%) كانت أعمارهن أكثر من 45 سنة، وفيما يخص الخبرة فقد تبين إن (26) مستهدفة وما نسبته (28.9%) كانت خبرتهن أقل من 3 سنوات، و(37) مستهدفة وما نسبته (41.1%) تراوحت خبرتهن من 3 إلى 5 سنوات، و(27) مستهدفة وما نسبته (30%) كانت خبرتهن أكثر من 5 سنوات، وفيما يتعلق بعدد الأبناء في الأسرة، فقد تبين إن (12) مستهدفة لدبهن أقل من 2 من الأبناء، و(46) مستهدفة وما نسبته (54.4%) لدبهن 2 إلى 4 من الأبناء، و(29) مستهدفة وما نسبته (32.2%) لدبهن أكثر من 4 أبناء.

ثانياً: الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات المبحوثين

لتحديد اتجاه الإجابة لكل عبارة من عبارات المحور وإجمالي المحور، سيتم الاعتماد على طول خلايا المقياس الثلاثي، حيث تتم مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجح مع طول خلايا المقياس المبينة في الجدول رقم (1)، وفقاً للآتي:

إذا كانت قيمة متوسط الاستجابة ضمن الفترة (1 إلى إقا من 1.75) يكون اتجاه الإجابة "إطلاقاً"، وإذا كانت قيمة متوسط الاستجابة ضمن الفترة (1.75 إلى أقل من 2.5) سكون اتجاه الإجابة نادراً، ويكون اتجاه الإجابة " أحياناً" إذا كانت قيمة متوسط الاستجابة ضمن الفترة (2.5 إلى أقل من 3.25)، ويكون اتجاه الإجابة "دائماً" إذا كانت قيمة المتوسط ضمن الفترة (3.25 إلى 4).

المتغير المستقل (الضغوط المهنية)

المحور الأول: الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل

جدول (8)التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل

ت	العبارة		إطلاقاً	نادراً	أحياناً	دائماً	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
1	تستنزف عدد ساعات العمل جهدي كله	ك	2	10	40	38	3.27	0.747	دائماً
		%	2.2	11.1	44.4	42.2			
2	راتبي لا يتناسب مع ما أبذله من مجهودات وأعباء كثيرة	ك	10	6	22	52	3.29	1.008	دائماً
		%	11.1	6.7	24.4	57.8			
3	أشعر بأن الوقت يمضي بسرعة	ك	10	6	40	34	3.09	0.944	أحياناً
		%	11.1	6.7	44.4	37.8			
4	طبيعة عملي لا تسمح لي بالاهتمام الكافي بنفسي.	ك	20	18	28	24	2.62	1.107	أحياناً
		%	22.2	20.0	31.1	26.7			
5	أجد صعوبة في إتمام المهام التي أكلف بها	ك	38	14	18	20	2.22	1.216	نادراً
		%	42.2	15.6	20	22.2			
6	تتغير القوانين واللوائح الإدارية المتعلقة بالعمل بصورة مستمرة.	ك	2	8	26	54	3.47	0.753	دائماً
		%	2.2	8.9	28.9	60.0			
7	ليس لدى الوقت الكافي لممارسة هواياتي واهتماماتي الشخصية.	ك	12	8	38	32	3	0.994	أحياناً
		%	13.3	8.9	42.2	35.6			
	إجمالي الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل						2.99	0.578	أحياناً موجودة

من الجدول (8) تبين إن قيم متوسطات المحور تراوحت من (2.22) إلى (3.47)، وتبين إن (3) ضغوطات متعلقة بطبيعة العمل دائماً موجودة ونرتبها تنازلياً كما يلي:

1. تتغير القوانين واللوائح الإدارية المتعلقة بالعمل بصورة مستمرة.
2. راتبي لا يتناسب مع ما أبذله من مجهودات وأعباء كثيرة.
3. تستنزف عدد ساعات العمل جهدي كله.

كما تبين إن ثلاث ضغوط متعلقة بطبيعة العمل كانت أحياناً موجودة ونرتبها تنازلياً كما يلي:

1. أشعر بأن الوقت يمضي بسرعة.
2. ليس لدى الوقت الكافي لممارسة هواياتي واهتماماتي الشخصية.
3. طبيعة عملي لا تسمح لي بالاهتمام الكافي بنفسي.

وحالة واحدة نادراً ما تكون موجود وهي "الصعوبة في إتمام المهام التي يكلف بها المستهدفين بالدراسة"

ومن الجدول تبين إن قيمة المتوسط لإجمالي الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل كانت (2.99) وتشير إلى إن الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل أحياناً ما تكون موجودة في بيئة الدراسة، وذا يتطابق مع دراسة (رجاء مريم، 2008) وكذلك تتطابق مع نتائج دراسة (حسين حريم، 2003).

المحور الثاني: الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار

جدول (9) يوضح التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار

ت	العبارة		إطلاقاً	نادراً	أحياناً	دائماً	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
1	صعوبة التوفيق بين مهام الأسرة والعمل ترهقني.	ك	8	22	18	42	3.04	1.038	أحياناً
		%	8.9	24.4	20.0	46.7			
2	أعاني من قلة ساعات النوم بسبب زيادة الأعباء والمهام الملقاة على عاتقي.	ك	16	18	14	42	2.91	1.177	أحياناً
		%	17.8	20.0	15.6	46.7			
3	التفكير في تربية الأبناء ومسارهم الدراسي يرهقني.	ك	14	20	10	46	2.98	1.171	أحياناً
		%	15.6	22.2	11.1	51.1			
4	أوقات عملي غير ملائمة لي ولعائلتي.	ك	16	10	40	24	2.8	1.03	أحياناً
		%	17.8	11.1	44.4	26.7			
5	أشعر بالضيق عندما أقصر في إحدى واجباتي المنزلية أو المهنية.	ك	12	6	14	58	3.31	077.	دائماً
		%	13.3	6.7	15.6	64.4			
6	أعاني من عدم تقدير زوجي للمهام التي أقوم بها و للمجهودات التي أبذلها.	ك	32	6	24	28	2.53	1.265	أحياناً
		%	35.6	6.7	26.7	31.1			
7	أبدل قصارى جهدي لإتمام واجباتي في المنزل والمهنة.	ك	0	0	34	56	3.62	0.488	دائماً
		%	0	0	37.8	62.2			
	إجمالي الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار						3.03	0.622	أحياناً موجودة

من الجدول (9) تبين إن قيم متوسطات المحور تراوحت من (2.53) إلى (3.62)، وتبين وجود ضغط مهني متعلق بتعدد الأدوار وهو "أشعر بالضيق عندما أقصر في إحدى واجباتي المنزلية أو المهني" دائماً موجود.

وتبين إن (6) ضغوط مهنية متعلقة بتعدد الأدوار أحياناً تكون موجودة ونرتبها تنازلياً كما يلي:

1. أشعر بالضيق عندما أقصر في إحدى واجباتي المنزلية أو المهنية.
2. صعوبة التوفيق بين مهام الأسرة والعمل ترهقني.
3. التفكير في تربية الأبناء ومسارهم الدراسي يرهقني.
4. أعاني من قلة ساعات النوم بسبب زيادة الأعباء والمهام الملقاة على عاتقي.
5. أوقات عملي غير ملائمة لي ولعائلتي.
6. أعاني من عدم تقدير زوجي للمهام التي أقوم بها و للمجهودات التي أبذلها.

ومن الجدول تبين إن قيمة المتوسط لإجمالي الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار كانت (3.03) وتشير إلى إن الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار أحياناً ما تكون موجودة في بيئة الدراسة.

إجمالي الضغوط المهنية

جدول (10) نتائج التحليل الوصفي لإجمالي الضغوط المهنية

المتغير المستقل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الضغوط المهنية
الضغوط المهنية	3.01	0.551	أحياناً

ولتحديد **مدى وجود ضغوط مهنية**، فإن النتائج في الجدول رقم (10) بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي الضغوط المهنية يساوي (3.01) لذا فإن الضغوط المهنية أحياناً موجودة.

المتغير التابع (التوافق الزواجي)

جدول (11)يوضح التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لمحور التوافق الزواجي

ت	العبارة		إطلاقاً	نادراً	أحياناً	دائماً	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
1	أفضل الأوقات تلك التي نقضيها سويا.	ك	0	14	28	48	3.38	0.743	دائماً
		%	0	15.6	31.1	53.3			
2	نشعر بالحب المتبادل.	ك	2	10	38	40	3.29	0.753	دائماً
		%	2.2	11.1	42.2	44.4			
3	نتبادل عبارات المدح.	ك	6	10	38	36	3.16	0.873	أحياناً
		%	6.7	11.1	42.2	40.0			
4	نتقبل انتقادات بعضنا البعض.	ك	6	22	20	42	3.09	0.99	أحياناً
		%	6.7	24.4	22.2	46.7			
5	يساند كل منا الآخر أثناء تعرضه لمشكلات وأزمات.	ك	0	6	30	54	3.53	0.622	دائماً
		%	0	6.7	33.3	60			
6	يحرص كل منا على أداء العبادات في وقتها.	ك	0	6	12	72	3.73	0.577	دائماً
		%	0	6.7	13.3	80			
7	نشترك في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة.	ك	10	6	22	52	3.29	1.008	دائماً
		%	11.1	6.7	24.4	57.8			
8	يشغل زوجي وظيفة توفر دخلا محترما.	ك	10	14	34	32	2.98	0.983	أحياناً
		%	11.1	15.6	37.8	35.6			
9	نتفق في أمور إدارة المنزل وتربية الأولاد.	ك	2	10	32	46	3.36	0.769	دائماً
		%	2.2	11.1	35.6	51.1			
10	يغلب التفاهم والتعقل أثناء حواراتنا.	ك	8	10	44	28	3.02	0.887	أحياناً
		%	8.9	11.1	48.9	31.1			
11	يبذل كل منا ما بوسعه لإسعاد وإرضاء الطرف الآخر.	ك	8	0	40	42	3.29	0.864	دائماً
		%	8.9	0	44.4	46.7			
12	نعتمد على مبدأ العدالة في توزيع المهام في المنزل.	ك	22	12	42	14	2.53	1.03	أحياناً
		%	24.4	13.3	46.7	15.6			
13	يشعر كل منا بالثقة في شريكه.	ك	4	4	20	62	3.56	0.781	دائماً

ت	العبارة		إطلاقاً	نادراً	أحياناً	دائماً	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
		%	4.4	4.4	22.2	68.9			
14	راضية عن تصرفات زوجي من الناحية الأخلاقية.	ك	6	10	16	58	3.4	0.934	دائماً
		%	6.7	11.1	17.8	64.4			
إجمالي التوافق الزواجي							3.26	0.443	دائماً موجود

من الجدول (11) تبين إن قيم متوسطات المحور تراوحت من (2.53) إلى (3.73)، كما تبين (8) عبارات من عبارات التوافق الزواجي كانت موجودة دائماً ونرتبها تنازلياً كما يلي:

1. يحرص كل منا على أداء العبادات في وقتها.
2. يشعر كل منا بالثقة في شريكه.
3. يساند كل منا الآخر أثناء تعرضه لمشكلات وأزمات.
4. أفضل الأوقات تلك التي نقضيها سويا.
5. نتفق في أمور إدارة المنزل وتربية الأولاد.
6. نشعر بالحب المتبادل.
7. يبذل كل منا ما بوسعه لإسعاد وإرضاء الطرف الآخر.
8. نشترك في اتخاذ القرارات الخاصة بالأسرة.

وتبين أن (6) عبارات من عبارات التوافق الزواجي كانت موجودة أحياناً ونرتبها تنازلياً كما يلي:

1. نتبادل عبارات المدح.
2. نتقبل انتقادات بعضنا البعض.
3. يغلب التفاهم والتعقل أثناء حواراتنا.
4. يشغل زوجي وظيفة توفر دخلاً محترماً.
5. نعتمد على مبدأ العدالة في توزيع المهام في المنزل.
6. راضية عن تصرفات زوجي من الناحية الأخلاقية.

ومن الجدول تبين إن قيمة المتوسط لإجمالي التوافق الزواجي كانت (3.26) وتشير إلى إن التوافق الزواجي دائماً موجود في بيئة الدراسة.

ثالثاً: اختبار الفروض

لقد تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05.

ولتحديد أثر الضغوط المهنية على التوافق الزواجي، سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد

الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته.

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته

جدول (12) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة وأثر الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل على التوافق الزواجي

معامل الارتباط	معامل التحديد (R^2)	نسبة الأثر	قيمة الدلالة	معاملات الانحدار	
				الثابت	الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل
0.654 -	0.428	%42.8	0.000	4.76	0.502 -

قيمة Fالمحسوبة = 65.809 درجات الحرية (1، 88) ، قيمةF الجدولية = 2.7478

أظهرت النتائج في الجدول رقم (12) وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.597)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن انخفاض مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل يُسهِمْ في تحقيق التوافق الزواجي.

ولتحديد أثر الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل على التوافق الزواجي، فإن قيمةF تساوي (65.809) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.7478)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي صفراً وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.428) وتدل على أن ما نسبته (42.8%) من التغيرات في التوافق الزواجي تفسره الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل ما لم يؤثر مؤثر أخر. لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته"

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته

جدول (13) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة وأثر الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار على التوافق الزواجي

معامل الارتباط	معامل التحديد (R^2)	نسبة الأثر	قيمة الدلالة	معاملات الانحدار	
				الثابت	الضغوط المتعلقة بتعدد الأدوار
0.788 -	0.621	%62.1	0.000	4.959	0.562 -

قيمة Fالمحسوبة = 144.042 درجات الحرية (1، 88) ، قيمةF الجدولية = 2.7478

أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.788)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن انخفاض مستوى الضغوط المهنية المتعلقة يتعدد الأدوار يُسهِمْ في تحقيق التوافق الزواجي.

ولتحديد أثر الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار على التوافق الزواجي، فإن قيمةF تساوي (144.042) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.7478)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي صفراً وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.621) وتدل على أن ما نسبته (62.1%) من التغيرات في التوافق الزواجي تفسره الضغوط المتعلقة بتعدد الأدوار ما لم يؤثر مؤثر أخر. لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته "

الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته

جدول (14): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر الضغوط المهنية على التوافق الزواجي

معامل الارتباط		0.803 -
معامل التحديد (R^2)		0.644
قيمة الدلالة الإحصائية		0.000
نسبة الأثر		%64.4
معاملات الانحدار	الثابت	5.131
	الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل	0.163-
	الضغوط المتعلقة بتعدد الأدوار	0.458 -

قيمة Fالمحسوبة = 78.849، درجات الحرية (2، 87)، قيمةF الجدولية = 2.3473

أظهرت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.803)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن انخفاض مستوى الضغوط المهنية يُسهِمْ في تحقيق التوافق الزواجي.

ولتحديد أثر الضغوط المهنية على التوافق الزواجي، فإن قيمةF تساوي (78.849) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.3473)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (P-Value) تساوي صفراً وهي أقل من 0.05، وهذا يدل يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.644) وتدل على أن ما نسبته (64.4%) من التغيرات في التوافق الزواجي تفسره الضغوط المهنية ما لم يؤثر مؤثر أخر. لذا يتم قبول الفرضية الأولى "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي لدى الطبيبات والممرضات في المستشفى المركزي بمدينة مسلاته "

الفرضية الثانية: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول متغيرات البحث تعزي إلى متغير (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة).

الفرضية الفرعية الأولى: وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية تعزي إلى متغير (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة).

جدول (15) نتائج اختبار (Independent Sample T-Test) واختبار التباين الحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية تعزى إلى خصائصهم الشخصية المتمثلة بـ (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة)

المهنة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	T المحسوبة	T الجدولية	الدلالة الاحصائية
طبيبة	28	3.23	0.526	88	2.674	1.662	0.009
ممرضة	62	2.91	0.536				
العمر	**العدد**	**المتوسط**	**الانحراف المعياري**	**درجات الحرية**	**F المحسوبة**	**F الجدولية**	**الدلالة الإحصائية**
25 إلى 35 سنة	58	2.82	0.53	2	13.173	2.3473	0.000
36 إلى 45 سنة	24	3.43	0.381	87			
أكثر من 45 سنة	8	3.13	0.437				
عدد الأبناء	**العدد**	**المتوسط**	**الانحراف المعياري**	**درجات الحرية**	**F المحسوبة**	**F الجدولية**	**الدلالة الإحصائية**
أقل من 2	12	3.21	0.48	2	6.581	2.3473	0.002
2 إلى 4	49	2.83	0.588	87			
أكثر من 4	29	3.23	0.396				

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (15) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية عند الطبيبات (3.23) وعند الممرضات (2.91)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة T المحسوبة (2.674) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.662)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.009) والتي

هي أقل من (0.05)، لذا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية لصالح الطبيبات أي أن الضغوط المهنية على الطبيبات أعلى منه عند الممرضات.

و تبين أن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية حسب العمر تراوح ما بين (2.82) إلى (3.43) وكانت قيمة F المحسوبة (13.173) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.3473)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويعزز ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.000) والتي هي أقل من (0.05)وتشير إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة الضغوط المهنية حسب العمر، ومن الجدول إن أفراد العينة من الفئة العمرية 36 إلى 45 سنة كانت ضغوطهم المهنية هي الأعلى.

كما تبين أن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية حسب عدد الأبناء تراوح ما بين (2.83) إلى (3.23) وكانت قيمة F المحسوبة (6.581) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.3473)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويعزز ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.002) والتي هي أقل من (0.05)وتشير إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة الضغوط المهنية حسب عدد الأبناء، ومن الجدول إن أفراد العينة الذين لديهم أبناء أكثر من4 كانت ضغوطهم المهنية أعلى.

الفرضية الفرعية الثانية: وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي تعزي إلى متغير (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة).

جدول (16) نتائج اختبار (Independent Sample T-Test) واختبار التباين الحادي (ANOVA) لتحديد الفروق في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي تعزى إلى خصائصهم الشخصية المتمثلة بـ (المهنة – العمر – عدد أفراد الأسرة)

المهنة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	T المحسوبة	T الجدولية	الدلالة الاحصائية
طبيبة	28	2.97	0.536	88	4.578	1.662	0.000
ممرضة	62	3.39	0.323				
العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	F المحسوبة	F الجدولية	الدلالة الإحصائية
25 إلى 35 سنة	58	3.4	0.354	2	21.247	2.3473	0.000
36 إلى 45 سنة	24	2.84	0.4	87			
أكثر من 45 سنة	8	3.46	0.36				
عدد الأبناء	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	F المحسوبة	F الجدولية	الدلالة الإحصائية
أقل من 2	12	2.96	0.443	2	7.152	2.3473	0.001
2 إلى 4	49	3.4	0.384	87			
أكثر من 4	29	3.14	0.454				

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (16) إن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي عند الطبيبات (2.97) وعند الممرضات (3.39)، ولتحديد معنوية هذا الفرق، فإن قيمة T المحسوبة (4.578) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.662)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويؤكد ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.000) والتي

هي أقل من (0.05)، لذا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي لصالح الممرضات أي إن التوافق الزواجي عند الممرضات أعلى منه عند الطبيبات.

و تبين أن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب العمر تراوح ما بين (2.84) إلى (3.46) وكانت قيمة F المحسوبة (21.247) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.3473)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويعزز ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.000) والتي هي أقل من (0.05)وتشير إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب العمر، ومن الجدول إن أفراد العينة من الفئة العمرية أكثر من 45 سنة كانت هي الأكثر في التوافق الزواجي.

كما تبين أن قيمة متوسط آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب عدد الأبناء تراوح ما بين (2.96) إلى (3.4) وكانت قيمة F المحسوبة (7.152) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.3473)، وهذا يشير إلى معنوية هذا الفرق، ويعزز ذلك قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار وتساوي (0.001) والتي هي أقل من (0.05) وتشير إلى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب عدد الأبناء، ومن الجدول إن أفراد العينة الذين لديهم أبناء 2 إلى 4 كان التوافق الزواجي لديهم هو الأعلى.

النتائج

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها فإن الدراسة توصلت إلى ما يلي:

1. بينت الدراسة وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (- 0.654)، ونتج عنها أثر للضغوط المتعلقة بطبيعة العمل ونسبته (42.8%).
2. أوضحت الدراسة وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية المتعلقة بتعدد الأدوار والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (- 0.788)، ونتج عنها أثر للضغوط المتعلقة بتعدد الأدوار ونسبته (62.1%).
3. بينت الدراسة وجود علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (- 0.803)، ونتج عنها أثر للضغوط المهنية ونسبته (64.4%).
4. أوضحت الدراسة إن الضغوط المهنية موجودة أحياناً لدى الطبيبات والممرضات، كما أظهرت الدراسة أن التوافقي موجود دائما عند الطبيبات والممرضات.
5. بينت الدراسة وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول الضغوط المهنية لصالح الطبيبات، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة الضغوط المهنية حسب العمر، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة الضغوط المهنية حسب عدد الأبناء.
6. أوضحت الدراسة وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي لصالح الممرضات وكذلك وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب العمر ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول التوافق الزواجي حسب عدد الأبناء.

التوصيات: بعد تحليل البيانات التي تم جمعها والوصول إلى النتائج فإن الدراسة توصي بالآتي:

1- التركيز على العناية بالمرأة العاملة كونها تبذل جهداً مزدوجاً داخل وخارج العمل.

2- تفعيل نظام المكافئات والحوافز للنساء المتميزات في إتقان الأعمال التي كلفن بها.

3- ضرورة التركيز على تخفيف أسباب الضغوط المهنية وتفادي تراكمها خاصة مع التغيرات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

المراجـع:

إسماعيل، ناصر إسماعيل (2007): الانحرافات الجنسية عند الشباب وعلاجها في الكتاب والسنة، دار الفجر والنشر، الجزائر.

-الحسن، محمد (2008): علم الاجتماع المرأة. ط1، دار وائل للنشر والتوزيـع، عمان، الأردن.

-الخولي، سناء(بدون سنة): الزواج والعلاقات الأسرية.دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

الشاذلي، عبد الحميد (2001): الصحة النفسية والسيكولوجيا الشخصية.المكتبة الجامعية، الإسكندرية.

باهرمز، رجاء (1991): كفاءة أداء الممرضة السعودية. دراسة تحليلية مقارنة بينها وبين الأجنبيات، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.

داوود، هدي ظاهر أحمد (2002): فاعلية برنامج إرشادي لتطوير القدرة على مواجهة الضغوط لدى المرأة اليمنية. رسالة دكتوراه، المركز الوطني للمعلومات، اليمن.

حريم، حسين (2003): ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن. مجلة جامعة دمشق، المجلد24، العدد الثاني.

محجوب، شاهيناز أحمد محمد(1998): العلاقة بين التوافق الزواجي وبعض المتغيرات النفسية لدى المرأة العاملة في المجتمعات الجديدة والتقليدية.

سيد وآخرون، غريب (2001): علم إجتماع الأسرة. ج8، دار المعرفة الجامعية.

سيد، الأثراني، على وسماح (2008): دور المدرسة والأسرة في التنشئة الاجتماعية عند الطفل.ط1، دار الرفيق للنشر، بيروت، لبنان.

عسكر، على (2003): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. دار الكتاب الحديث، الكويت.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2002): السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية للنشر الجديد، الازاريطه، الإسكندرية.

عمر، ماهر(2008): سيكولوجيا العلاقات الاجتماعية.دار المعرفة الجامعية، الازاريطة، الإسكندرية.

عوني، مصطفي (2003): خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري. مجلة العلوم الإنسانية، منشورات جامعة قستطينية، العدد التاسع عشر، جوان.

فلية، عبد المجيد، فاروق عبده والسيد محمد (2005): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيـع والطبع، عمان، الأردن.

فهيم، كلير (2005): الأمومة والطفولة. مكتبة الثقافة الدينية، القاهرة، مصر.

مريم، رجاء (2008): مصادر الضغوط النفسية لدى العاملات في مهنة التمريض التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق. مجلة جامعة دمشق، المجلد24، العدد الثاني.

-ملقي، هيام (1987): المرأة العربية بين التعليم والعمل ومشكلة اغتراب نشاطها ووظيفتها داخل الأسرة والمجتمع. ط1، دار الفكر العربي.

نجاد، شكوة نوابي (2004): التوافق واللاتوافق لدى الأطفال الناشئة وطرق مواجهة السلوكات الشاذة.ط1، دار الهادي للطباعة والنشر.

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

ولي، محمد، باسم محمد و محمد جاسم (2009): المدخل إلى علم النفس الاجتماعي. ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان.

-shamtosham.mygoo-net/t 1044.topic 15/4/2013.