وزارة التعليـــــم العـــالي والبـــــحـــث العلـــمي

جـــــامعـة الجـــــــــــــزائـــــر (2)

كـــليـــة العـــــــــلـــــــــوم الإنســـــانيـــــة

والاجتـــمـــــــــــاعيـــــة

قســـــــــــم علم النـــفـــــس وعـــــلـــــوم التربية والأرطوفونيا

التوافق الأسري وعلاقته بالكفاءة المهنية للمرأة العاملة

مذكرة مـــاجيستر – تخصص الإرشاد والصحة النفسية –

إعداد الطالبة:

يعقوب خديجة أسماء

الأستاذة المشرفة:

أ/د. كلثوم بلميهوب

السنة الجامعية

2014/2013

الإهداء

- إلى من علمني ما لم أتعلمه من الكتب والمدارس والجامعات...الإيمان بالله والثقة بالنفس والصبر في مواجهة الصعاب...وطلب العلم ثم العلم ثم العلم...حبا وتقديرا واعترافا بأن ما وصلت إليه من مكانة علمية واجتماعية هو بفضل كفاحه المتواصل حتى بات فضله علي عظيما...لا تفارقني ذكراه...***أبي***الغالي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.
- إلى من أستأنس بحبها وعطفها وحنانها...جاهدت بكلمتها واستطاعت بفضل حدسها وصفاء فكرها أن تنير لي درب النجاح... ربتنا على التقوى وأنشأتنا على السنة وحببت إلينا الفضيلة فهي شمس العطاء ونهر الحنان... ***أمي*** العزيزة والغالية حفظها الله لنا وأطال عمرها.

- إلى من عمل على أن تكون الحياة الزوجية نعيما وروحا وريحانا...عرفانا له بكل تضحياته من أجل إسعادي...زوجي ***مراد*** الكريم رعاه الله.

- إلى من يمدني بالقوة والشجاعة دون أن يعلم...في نظراته وتحركاته وسكناته...شعاع الأمل ابني حبوبي ***محمد مهدي*** حفظه الله وجعله من الصالحين

- إلى الإخوة الأعزاء: ***عليمة***، ***ياسين***، ***صارة***، وأخص من بينهم من تحملتني وشجعتني وكانت سندي حتى يتم هذا العمل الغالية... ***أمينة*** حفظك الله يا أختي.

- إلى صديقتي ***عائشة ميطر*** وصديقتي ***نوال حمودي***... بكل ما يحمله معنى الصداقة من ود ووفاء...
- إلى كل من رضي بالله ربا وبالإسلام دينا وبمحمد صلى الله عليه وسلم رسولا.
- إليكم جميعا...أهدي هذا العمل
- الفقيرة إلى الله أسماء

كلمة شكر

الحمد لله واهب النعم وميسر طريق العلم لطالبه، وجاعله نورا وسراجا، نحمده تعالى عز وجل أرحم الراحمين ونشكره على نعمه التي لا تعد ولا تحصى وفضله العظيم علينا بأن وفقنا لانجاز هذا العمل ووضعنا في درب العلم والتعلم من غير حول منا ولا قوة.

نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا وساهم في انجاز هذا العمل، ونخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة "كلثوم بلميهوب" على مرافقتها لنا وإمدادنا بالتوجيهات والنصائح القيمة طول فترة انجاز هذا العمل.

كما لا يفوتني أن أتقدم بوافر الامتنان لأساتذة اللجنة المناقشة على قبولهم مناقشة المذكرة وتصحيح هفواتنا.

نشكر كذلك الأستاذة "بلاش" التي لم تبخل بمساعدتها لنا في الجانب الإحصائي.

دون أن ننسى الأستاذ " لرينونة" الذي لم يبخل علينا هو الآخر بوقته وأرائه.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى زملائنا النفسانيين بقطاع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

وإلى من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل...

ولو بكلمة طيبة...ابتسامة...

....إلى هؤلاء جميعا ألف شكر تقدير وعرفان.

أسماء

الفهـــــــرس

إهداء.

كلمة شكر.

مقدمة.....01

الجانب النظري

الفصل الأول: إشكالية البحث.

1. إشكالية البحث.....05
2. فرضيات البحث.....10
3. أهمية البحث.....11
4. أهداف البحث.....11
5. تحديد المفاهيم الأساسية للبحث.....12

الفصل الثاني: الأسرة.

تمهيد.....14

1. العلاقة الأسرية.....15
2. الزواج والأسرة.....15
3. تعريف الأسرة.....17
4. خصائص الأسرة.....18
5. وظائف الأسرة.....19
6. أنواع البنيات الأسرية.....23
7. الأسرة في الإسلام.....25
8. المقومات البنائية للأسرة وعوامل استقرارها.....28

خلاصة.....32

الفصل الثالث: التوافق الأسري.

تمهيد.....34

1. تعريف التوافق.....35
2. أنواع التوافق.....36
3. جوانب التوافق داخل الأسرة.....39
4. عوامل التوافق داخل الأسرة..... 45
5. التوافق ودورة حياة الأسرة.....45
6. الصراعات والتوترات الأسرية..... 48

خلاصة.....51

الفصل الرابع: الإرشاد الأسري والزواجي.

تمهيد.....53

1. الإرشاد الأسري.....54

1-1. تعريف الإرشاد الأسري.....54

1-2. تطور الإرشاد الأسري.....55

1-3. خدمات الإرشاد الأسري.....56

2. الإرشاد الزواجي.....56

2-1. تعريف الإرشاد الزواجي.....56

3. نظريات الإرشاد الأسري والزواجي.....58

4. العلاج الأسري في الجزائر.....63

خلاصة.....65

الفصل الخامس: عمل المرأة.

تمهيد.....67

1. مفهوم العمل البشري.....68

1-1. تعريف العمل.....68

1-2. وظائف العمل.....69

1-3. موقف الإسلام من العمل.....70

2. عمل المرأة.....70

2-1. دوافع خروج المرأة للعمل.....70

2-2. المرأة في ميدان العمل وفي وسطها العائلي.....72

2-3. المرأة في جماعة العمل وتطورها.....73

2-4. الوضع النفسي للمرأة العاملة.....73

2-5. البناء النفسي للمرأة العاملة..... 74

2-6. المشكلات الاجتماعية التي تتعرض إليها المرأة العاملة..... 74

2-7. موقف الإسلام من عمل المرأة.....75

خلاصة.....76

الفصل السادس: الكفاءة المهنية.

تمهيد.....78

1. ظهور مصطلح الكفاءة.....79

2. تعريف الكفاءة.....80
2-1. تعريف الكفاءة لغة.....80
2-2. تعريف الكفاءة اصطلاحا.....81
2-3. تعريف العلماء للكفاءة.....82
3. الكفاءة والمفاهيم المرتبطة بها.....84
4. أنواع الكفاءات.....84
5. خصائص الكفاءة.....85
6. أبعاد الكفاءة.....87
7. طرق قياس كفاءة العاملين.....87
8. تقييم كفاءة العاملين.....88

خلاصة.....91

الجانب التطبيقي

الفصل السابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد.....94

1. منهج الدراسة.....94

2.مجتمع الدراسة.....95

3. عينة الدراسة.....95

3-1. خصائص عينة الدراسة.....96

4. أدوات الدراسة.....99

4-1. استبيان التوافق الأسري.....100

4-2. استبيان الكفاءة المهنية.....101

5. حساب ثبات وصدق استبياني الدراسة.....102

5-1. حساب الثبات.....102
5-2. حساب الصدق.....103
6- الهدف من الاستقصاء.....103

الفصل الثامن: عرض مناقشة وتفسير النتائج.

1. نتائج التوافق الأسري والكفاءة المهنية لعينة الدراسة.....106
2. عرض، مناقشة وتفسير فرضيات الدراسة.....107
2-1. عرض ومناقشة الفرضية العامة للدراسة.....107
2-2. عرض ومناقشة الفرضيات الجزئية للدراسة.....108
3- التحقق من الفرضيات.....116
الاستنتاج العام للدراسة.....120
الخاتمة.....124
قائمة المراجع.....127
الملاحق.....132

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	خصائص العينة حسب المستوى التعليمي.	96
02	خصائص العينة حسب السن.	97
03	خصائص العينة حسب الحالة المدنية.	98
04	خصائص العينة حسب مدة الزواج.	98
05	خصائص العينة حسب عدد الأطفال.	99
06	ثبات استبياني التوافق والكفاءة المهنية.	102
07	نتائج تطبيق اختبار T.test لعينتين مستقلتين لدراسة دلالة الفروق في متوسط درجة التوافق الأسري.	106
08	نتائج تطبيق إختبارT.testلعينتين مستقلتين لدراسة دلالة الفروق في متوسط درجة الكفاءة المهنية.	107
09	نتائج تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الاسري والكفاءة المهنية لدى النساء العاملات.	108
10	نتائج تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الاسري والكفاءة المهنية حسب مدة الزواج.	108
11	نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي لدراسة دلالة الفروق في متوسط التوافق الاسري والكفاءة المهنية حسب عدد الاطفال.	110
12	ANOVA	111
13	نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي لدراسة دلالة الفروق في متوسط التوافق الاسري والكفاءة المهنية حسب الحالة المدنية.	112
14	ANOVA	113
15	نتائج تطبيق تحليل التباين الاحادي لدراسة دلالة الفروق في متوسط التوافق الاسري والكفاءة المهنية حسب المستوى التعليمي.	114
16	ANOVA	115
17	نتائج تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الاسري والكفاءة المهنية حسب السن	116

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	استبان رقم 01 خاص بالجانب المهني	134
02	استبيان رقم 02 خاص بالجانب الأسري	136
03	رسم بياني يوضح تصنيف أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	139
04	التمثيل البياني لخصائص العينة حسب السن	140
05	التمثيل البياني لخصائص العينة حسب الحالة المدنية	141
06	التمثيل البياني لخصائص العينة حسب مدة الزواج	142
07	التمثيل البياني لخصائص العينة حسب عدد الأطفال	143

مقـــدمـــة

مقدمـــــــــة:

تعد الإنسانية كلها أسرة كبيرة، هذه الأخيرة هي أهم عوامل التنشئة الاجتماعية، وأقوى الجماعات تأثيرا في تكوين شخصية الفرد وتوجيه سلوكه، وفضلا على تأثير الحياة الأسرية في التوافق النفسي إيجابا أو سلبا حسب نوع التجارب والخبرات الأسرية، يحتاج الإنسان إلى الأسرة للتربية والرعاية طفلا وشابا، وراشدا، ومسنا.

والمرأة التي تمثل نصف المجتمع، ظلت بعيدة عن ميدان العمل والإنتاج أجيالا طويلا، تقنع بالإشراف على مجتمعها الصغير، ثم ما لبث الأمر أن تغير بحيث استطاعت في النهاية أن تتصل بالمجتمع الكبير الذي كانت لا تدري من أمره شيئا إلا ما يأتيها به الرجل من معرفة لا تقدم ولا تأخر شيئا من وضعها التبعي.

إلا أن خروج المرأة للعمل والإنتاج لا يعنيها وحدها ولا تنعكس نتائجه عليها بمفردها، إنما تنعكس على المجتمع الذي يتكون من أفراد، ووحدته الصغيرة الأسرة.

وتهتم الدراسة الحالية ببحث العلاقة بين التوافق الأسري وكفاءة المرأة في العمل، وقد أجري على عينة من النساء العاملات بالعاصمة، مستهدفا الكشف عن نوعية الرابطة بين عمل المرأة ومدى استثمارها في وظيفتها لتحقق كفاءتها وتبرز دورها المهني الناجح، وهل له من تأثير على استقرار أسرتها وتحقيق توافقها، وكذا دراسة هذه العلاقة (كفاءة المرأة المهنية والتوافق الأسري) بربطها مع كل من متغيرات السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية للمرأة، ومدة الزواج...الخ

ومن أجل هذه الدراسة تم تقسيم البحث إلى جانبين: جانب نظري وجانب تطبيقي، يعطي مجموعهما ثمانية فصول.

يشمل الجانب النظري على ستة فصول؛ بحيث يتمحور الفصل الأول لهذه الدراسة حول تحديد للإشكالية، أين تم فيه تقديم الإشكالية، تحديد أسئلتها واقتراح الفرضيات، ثم عرض أهمية الدراسة وأهدافها، وصولا إلى الضبط الإجرائي لمفاهيم البحث الأساسية والمتمثلة في مفهوم التوافق الأسري، عمل المرأة، والكفاءة المهنية.

أما الفصل الثاني فقد حاولنا فيه إعطاء تعاريف للأسرة، والإلمام بأهم الجوانب التي في علاقة بهذه الأخيرة من خصائص ووظائف الأسرة، وأنواع البنيات الأسرية، كما سلطنا في هذا الفصل على نظرة الإسلام للأسرة.

لنتطرق بعد ذلك في الفصل الثالث إلى التوافق الأسري، وفيه حاولنا أن نبرز مفهوم التوافق بأنواعه وجوانبه، وكذا التوافق في كل مراحل تطور الحياة الأسرية من مرحلة الخطوبة إلى الزواج فالإنجاب ولأن غياب هذا الأخير يؤدي إلى اختلال التوازن الأسري كان لزاما علينا أن نتطرق إلى الصراع والتوتر الذي ممكن أن ينخر جسد الأسرة.

لنعرج بعد ذلك إلى الفصل الرابع أين اشرنا فيه للإرشاد الأسري الزواجي وكل ما تعلق بهما من تعاريف ونظريات وهذا لما يستلزم أن يكون لكل داء(الصراع والتوتر) من علاج.

ولأن دعامة الأسرة في بحثنا هذا المرأة، ركزنا في الفصل الخامس على عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل وما يترتب عن خروجها للعمل من انعكاسات نفسية واجتماعية، بالإضافة إلى موقف الشرع من عمل المرأة.

ولما كان كل عمل بحاجة للتقييم، عمدنا في الفصل السادس إلى تحديد مفهوم الكفاءة المهنية باعتبارها مقياس لجودة العمل بنظرة العلماء، وقد حددنا أهم أنواعها و بعض خصائصها وبذلك نكون قد أتممنا الجانب النظري.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فيشمل فصلين، الفصل السابع للإجراءات المنهجية والفصل الثامن لعرض ومناقشة النتائج، الاستنتاج العام للدراسة، والخاتمة.

الجـــــانب النـــــظري

الفصل الأول: إشكالية البحث.

1. إشكالية البحث.
2. فرضيات البحث.
3. أهمية البحث.
4. أهداف البحث.
5. تحديد المفاهيم الأساسية للبحث.

1- الإشكالية:

احتلت الأسرة منذ أن خلق الله تبارك وتعالى الإنسان على الأرض مكانة وأهمية بالغة في المجتمع الإنساني، فهي أصل ثابت يستحيل للحياة البشرية أن تستغني عنه؛ باعتبارها تقوم بوظائف أساسية في حياة كل من الفرد والجماعة معا، وإن اختلفت هذه الوظائف، أو اختلف شكل الأسرة باختلاف المجتمعات والعصور تبقى الحضن التربوي الأول الذي يتربى فيه أبناؤنا، وهي حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع، والواسطة بين الثقافة والشخصية. (ع.كفافي، 1999، ص97).

ومهما اختلفت وجهات نظر الباحثين حول تعريف الأسرة، وطرق دراستها، والأساليب العلاجية المستخدمة فيها، إلا أنه هناك اتفاقا حول أهمية الأسرة كنظام له وظائف ضرورية وحيوية للمجتمعات الإنسانية بوجه عام، وكنواة أساسية لتلك المجتمعات بوجه خاص؛ حيث تضم الأسرة الأم والتي لها تأثير مباشر على الطفل في أطوار نموه في بداية الحياة تأثيرا بالغ الأهمية، ثم الجماعة الأولية المكونة من الأب والإخوة والأخوات، حيث أن تفاعلاتهم أيضا تؤثر في مراحل الطفولة المبكرة وباقي المراحل. (د. مؤمن، 2004، ص01).

وإذا كانت الأسرة كما عرفها *Bulle & Flegel* (بل وفلوجل) هي وحدة بنائية، تتكون من رجل وامرأة يرتبطان بطريقة منظمة اجتماعيا مع أطفالهم. (ويكبيديا الموسوعة الحرة، 02/ 04/ 2011) فإن الهدف السوي من تكوين هذه الوحدة لكل من الرجل والمرأة (الزوج والزوجة)، هو تحقيق السعادة والاستقرار واستمرار الأسرة، وبالتالي سعادة المجتمع واستقراره، وذلك بالتزامهما وتحقيقهما لأصول الحياة الأسرية والتنشئة الاجتماعية السليمة للأولاد، والحرص على تحصين الأسرة ضد احتمالات الاضطراب أو الانهيار، وهو ما يحقق التوافق الأسري والصحة النفسية داخل الأسرة. (ص.الداهري، 2008، ص63).

وبما أن عماد السعادة الأسرية هو التوافق، لتكوين جيل سوي قادر على تحمل المسؤولية، فشخصية الفرد الناضجة إنما هي ثمرة تنشئة مستقرة أيام الطفولة في أسرة مستقرة متوافقة، قوامها زواج متكافئ ناجح؛ وفيه تتعدد العوامل المساهمة في تحقيق الاستقرار أو انعدامه، ونجد من بينها عمل المرأة.

مما لاشك فيه أن المرأة لا تستطيع التخلي عن دورها الطبيعي أماً وراعية للأسرة، ومما لاشك فيه أيضا أن لمركز المرأة بالأسرة تأثيراً كبيراً في استقرار الحياة الزوجية والأسرية، إلا أن ارتفاع المستوى الاجتماعي للمرأة، وبروزها في عالم الشغل يشكلان واحدا من أبرز وأهم القوى العاملة من

أجل إحداث التغيير ليس فقط ضمن نطاق الأسرة، وإنما داخل المجتمع بشكل عام (ص.الداهري، 2008، ص76)، سواء كان عملها ذلك خارج البيت استثناء من الأصل أم أنه واقع حتمي.

وعلى غرار المجتمعات المتقدمة، فإن النهضة الحضارية التي يشهدها المجتمع الجزائري في مجالاته المختلفة، وخاصة على المستوى الاقتصادي والتربوي التعليمي، أدت إلى تغييرات عديدة مست كافة مؤسساته وفئاته الاجتماعية، فكان انعكاسها واضحا على التركيبة الثقافية الاجتماعية، خصوصا في المجتمع الحضري، أين فسحت العادات والتقاليد المحافظة المجال أمام معتقدات جديدة تتماشى والتطور التكنولوجي الحديث؛ فكان من نتائج هذا الوضع الجديد أن برزت على الساحة المهنية وعالم الشغل المرأة، التي لطالما عاشت منحصرة الدور في خدمة ورعاية أفراد أسرتها، الأمر الذي أصبح يقتضي توقع حدوث تغييرات على مستوى العلاقة الأسرية التي تعمل فيها المرأة، بحيث وجود الاختلاف بين هذه الأسر وبين الأسر التي لا تعمل فيها خارج البيت أمر مفروغ منه.

ففي الوقت الذي يرى فيه البعض أن المرأة العاملة تكون قلقة باستمرار، وأكثر تصلبا في رأيها من المرأة غير العاملة، وأنها تعاني من صراعات بين ذاتها المثالية والواقعية، وتعاني من الإرهاق لقيامها بالعمل ومهام البيت، الأمر الذي يكون لديها صراع الدور كأم وزوجة وعاملة، يرى البعض الأخر للأمر بوجهة نظر أكثر تفاعلية، فالمرأة العاملة تمتاز باستقلال شخصيتها ودخلها، وهي أكثر قدرة على تلبية احتياجاتها وتربية أطفالها وتحسين دخل أسرتها، وتكون أكثر خبرة واتصالا، إضافة إلى أن عملها يرفع من مفهومها عن نفسها، وتقديرها لذاتها، وثقتها بنفسها، وقدرتها على مواجهة مصاعب الحياة، واحتلال مكانة مرموقة في المجتمع. (ص.الداهري، 2008، ص 77).

وقد وضحت نتائج دراسة *D.Woolf Blood* وآخرون، أن عمل المرأة المهني يقلل من سلطة الزوج، ويصبح الزوجان يشاركان على حد السواء في اتخاذ القرارات الأسرية؛ وأكدت دراسة *D.Heer R.Freedman,* وآخرون، أن النساء العاملات لهن عدد أقل من الأطفال بالمقارنة مع النساء اللواتي لا يعملن. (A. Michel, 1970, p p283-290).

تشير نتائج دراسة *Lee* "1977"، إلى أن هناك علاقة ايجابية بين العمل والرضا الزواجي، بينما وجدت دراسة *Sears & Galambos* "1992"، أن المرأة العاملة تمر بضغوط عمل أكبر، ولديها ضغوط نفسية أكبر، وتكيف زواجي بصورة أقل، وأن ظروف العمل الجيدة، مثل عدم وجود أعمال إضافية، يمكن أن تنعكس بصورة ايجابية على العلاقات الأسرية؛ ودراسة *Vannoy & Philiber* 1992" عن عمل الزوجة ونوعية أو جودة الزواج، تبين أن عمل المرأة ليس له تأثير على نوعية

الزواج، بقدر ما لاتجاهات الجنسين تجاه الدور على نوعية الزواج، وأن العامل الأكبر على نوعية الزواج بالنسبة للزوجين، هو القدرة على إعطاء المساندة والدعم. (ك. بلميهوب، 2010، ص92).

أما دراسة مختار " 1997" التي أجريت على عينة مقدارها 468 عاملة، وتم تطبيق مقياس الاستقرار الأسري، أين حاول الباحث معرفة العوامل المؤثرة على الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة، واستعمل اختبار معامل الانحدار فتوصل إلى أن هناك ثلاث عوامل مؤثرة في الاستقرار الأسري وهي: المستوى التعليمي للمرأة العاملة، والمستوى التعليمي للزوج، أي كلما زاد تعليم الزوج والزوجة، كلما قل احتمال عدم الاستقرار الأسري، في حين كلما زاد عدد الأبناء زاد احتمال عدم الاستقرار الأسري. (المرجع السابق نفسه).

وأشارت دراسة حلمي 1998، إلى ما تعانيه الأم العاملة من صراع للأدوار في المجتمع الإماراتي، حيث تعاني الأم العاملة من أعباء كثيرة تقع على عاتقها، من تربية الأبناء ومتابعة تحصيلهم الدراسي، وتلبية احتياجات الزوج، والقيام بالعلاقات الاجتماعية مع الأهل والأصدقاء، إضافة إلى أعمالها كربة بيت، وقد بينت الدراسة أن الزوج الإماراتي رغم تقبله عمل زوجته ومشاركتها في الإنفاق الأسري، إلا أنه لا يتقبل أي تهاون منها في دورها كأم وزوجة، ورغم هذه الآثار السلبية لعمل المرأة، فقد ذكر أفراد العينة الايجابيات التي حققتها من خلال العمل والمتمثل في زيادة احترام الرجل للمرأة، وإيجاد مفهوم جيد للزمالة والمشاركة، والاستقلال الاقتصادي للمرأة، واكتسابها خبرات جديدة، وزيادة ثقافتها ووعيها، مما يدعم التفاهم والتفاعل بينها وبين زوجها.

كما أشارت الباحثة إلى الأسباب الكامنة وراء ما يثار عن مشاكل المرأة العاملة ومن أهمها:

- عدم اقتناع الزوج بعمل زوجته إضافة إلى عدم اقتناع الأهل والمجتمع،
- عدم وجود المؤسسات التربوية التي توفر للأطفال رعاية بديلة أثناء غياب الأم بدلا من الاعتماد على المربية الأجنبية،
- من الصعب بعد خروج المرأة للعمل، أن يقيم كل زوج أو زوجة الطرف الآخر بناء على الأدوار التقليدية التي كانت تعاني متوقعة من كل منهما في الماضي،
- ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة يشعر الزوج بالغيرة والإحباط، خاصة إذا كانت الزوجة في مركز وظيفي أعلى منه،

- إن نجاح الرجل في عمله يجعل الناس يتوقعون منه النجاح في أداء دوره كزوج، بينما نجد أن نجاح المرأة في عملها يجعل الناس يخشون أن لا تنجح كزوجة وأم.
- فشل الزوجة في وضع خطة مناسبة للتوفيق بين أدوارها المتعددة.

وترى الباحثة أن نجاح المرأة في تحقيق التوازن بين البيت والعمل، أساسه المشاركة الايجابية من جانب الزوج والأبناء والمجتمع، فعلى الزوج أن يشارك في كل ما يتعلق بالطفل، حتى يشعر بأبوته من ناحية، ولراحة الأم من ناحية أخرى، كما يجب على الأبناء والزوج، المشاركة في بعض الأعمال المنزلية، وبذلك يتوفر للزوجة وقت فائض تكرسه للزوج والأبناء، والعلاقات الاجتماعية، وأن يشارك الزوج على التحصيل الدراسي للأبناء ومشاركتهم في الأنشطة الترفيهية.

كما نجد في السياق نفسه دراسات سابقة أخرى تناولت موضوع عمل المرأة على سبيل المثال لا الحصر دراسة كامل سعيد (1977) على الأدوار المختلفة للمرأة ومدى تأثير التنشئة الاجتماعية على أداء المرأة لدورها في كل من المجتمعات الريفية والمجتمع المدني والحضري.

وكذلك دراسة سنية أحمد(1973) اشتغال المرأة وأثره في بناء الأسرة ووظائفها. وكذلك إسماعيل حسن عبد الباري (1975) أن المرأة لها دور كمديرة لشؤون المنزل ودور كصديق لأبنائها، وقد أصبحت تمارس قوة أكثر من تلك التي تمتلكها، فقد تبوأت مكانا متميزا في المجتمع وأصبحت ندا للرجل في جميع ضروب الحياة، ففي مجال الدراسة تفوقت المرأة في كثير من الأحيان على الرجل وأصبحت المرأة لها شخصيتها القيادية القوية، وأصبحت منافسا قويا للرجل في العمل والشركات وفازت في كثير من الأحيان بمناصب القيادة.

ولقد تعددت الدراسات نحو اتجاهات عمل المرأة مثل دراسة "جلوجوسكي"، ودراسة "ليقتان" (1985) التي توصلت إلى أن عمل المرأة أقل تمركزا من عمل الرجل.

ودراسة *Yarrow* أن 48 بالمئة من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع ويرفضن حاجتهن في صحبة الآخرين؛ كما أن العمل يعطيهن فرصة لتحيق ذواتهن وكذلك دراسة "فردينا ندرزميج" أن المرأة تخرج للعمل تحت الضغط الانفعالي لشعورها الوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية.

وفي هذا الصدد نجد تباين في الدراسات النفسية والاجتماعية التي تناولت عمل المرأة من حيث الإيجابيات والسلبيات ومن هذه الدراسات نذكر منها ما يلي:

- دراسة الدكتور "عبد الرحمان" (1979) وتناولت دراسة أوضاع واتجاهات المرأة نحو العمل، وكانت على عينة بلغ أفرادها من 38 إلى 63 من النساء المهنيات والنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. الموافقة بنسبة 81 ٪ على مبدأ العمل.
2. من الأسباب التي تدعو إلى العمل:

أ. الرغبة في تحسين الدخل الأسري (الجانب المادي للأسرة).

ب. الاعتماد على النفس.

ج. إثبات كفاءة المرأة وجدارتها.

- ودراسة الدكتور "ق. كاظم" وكان هدف الدراسة معرفة أثر عمل المرأة في شخصيتها وأسرتها والمجتمع، شملت هذه الدراسة المرأة العاملة وكان يبلغ عدد أفراد العينة 130 امرأة وتوصلت إلى النتائج الآتية:

- إن الاتجاهات الإيجابية نحو العمل.
- المؤيدات لعمل المرأة أكثر من المعارضات.
- أن 41.4٪ منهن يرين أن المرأة هي أقدر على رعاية الأبناء.

هكذا تبين نتائج هذه الدراسات ودراسات أخرى مدى تأثير عمل المرأة المهني في تغيير وضعية المرأة خاصة، وبناء الأسرة عامة، ولو أن الأمر يختلف باختلاف الطبقة الاجتماعية، ونوع العمل من جهة، وكذا من مدى الأهمية التي توليها المرأة لعملها، مما يجعلها تستثمر وقت أطول وجهدا أكبر في سبيل نجاحها وتحقيق كفاءتها في المهنة، باعتبار الكفاءة مفهوم يتضمن تنظيم العمل وتخطيطه وكذا الابتكار والقدرة على التكيف مع النشاطات، فالكفاءة تمثل سيرورة معقدة التركيب، تساعد على اكتساب معارف تصورية وأدائية، تستخدم من خلالها القدرات في سياق خاص تمكن الفرد من تنفيذ عمل ما، أو مجموعة أعمال بأسلوب منسجم ومتوازن. (خ.هني، 2005، ص56، بتصرف).

انطلاقا مما سبق تكون إشكالية دراستنا حول مدى تأثر التوافق الأسري بالكفاءة المهنية للمرأة العاملة، ويكون تساؤلنا كالآتي:

السؤال العـــــام:

- هل هناك علاقة بين تحقيق التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة ؟

الأسئلة الجزئية:

- ما هي نوع العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات في كل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري باختلاف السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات في كل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري باختلاف المستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات في كل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري باختلاف الحالة المدنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات في كل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري باختلاف مدة الزواج؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات في كل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري باختلاف عدد الأطفال ؟

فرضيات البحث:

انطلاقا من الإشكالية، وللإجابة على الأسئلة السابقة، نقترح الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة حسب مدة الزواج.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية للنساء العاملات باختلاف عدد الأطفال.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية للنساء العاملات باختلاف الحالة المدنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية للنساء العاملات باختلاف المستوى التعليمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة حسب متغير السن.

3- أهمية البحث:

إن موضوع المرأة / العمل، يطرح تساؤلات عديدة حول المرأة / الأسرة، وذلك للدور الكبير الذي تؤديه المرأة داخل هذه المنظومة، سيما في تماسك وترابط أبنائها الذي يعد البناء الاجتماعي العام، بكون الأسرة هي الخلية الأساسية والقاعدية لقيام المجتمع، إذ إن صلحت وتماسكت واستقامت انعكس ذلك ايجابيا على المجتمع والعكس صحيح، لذا تكمن أهمية الموضوع قيد الدراسة على المستوى النظري والتطبيقي في عدة نقاط نذكر من بينها:

- **الجانب النظري:** إضافة إلى إثراء حقل الدراسات في علم النفس، يستمد هذا البحث أهميته من تعلقه بالأسرة والحياة الزوجية، وهو مجال يحتاج إلى العديد من البحوث والدراسات حتى نصل إلى الحلول التي تساعد على تحقيق التوافق الزواجي والأسري، لتنعم الأسرة بحياة سعيدة وأبناء سعداء، فتتحقق نتيجة لذلك جودة الحياة.
- **الجانب التطبيقي:** تساعد هذه الدراسة كل من الأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين من خلال خدمات الإرشاد الزواجي والأسري، قصد تضييق فجوة النزاعات الزوجية والعمل على إزالة معوقات التوافق الأسري، كما تسهم بحول الله تعالى في تقديم التوعية المجتمعية والإعلامية فيما يخدم قطاع الأسرة وشؤونها وعملية تكوينها وبنائها.

4- أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي لدراسة العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرأة العاملة ومدى تحقيق التوافق الأسري.

- تحديد العلاقة الارتباطية بين متغيري الكفاءة المهنية للمرأة والتوافق الأسري وكل من عامل السن، المستوى التعليمي...
- الكشف عن المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة على المستوى الأسري، ومحاولة استخلاص معلومات وبيانات تفيد الجهات المعنية في مساعدتها على تحقيق التوافق الأسري في ظل الكفاءة المهنية.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث:

1.5. اصطلاحا: (Dictionnaire Hachette, édition 2004)

- **التوافق:** هو قابلية الارتباط حتى عند اختلاف الآراء.

- **الكفاءة:** هي مجموعة المعارف وتجارب الفرد المكتسبة في أحد المجالات وتعطيه تقييم جيد.

2.5. التحديد الإجرائي:

- **التوافق الأسري:** يتضمن السعادة الأسرية، التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة، وسلامة العلاقات بين الوالدين كليهما، وبين الأبناء، وسلامة العلاقة بين الأبناء بعضهم ببعض، حيث تسود المحبة والثقة والاحترام بين الجميع.

- **الكفاءة المهنية:** نقصد بها جملة قدرات الفرد ومكتسباته لأداء وظيفة، وما تتضمنه من اتجاهاته ومعارفه و علاقاته بمركز العمل.

- **المرأة العاملة:** نقصد بالمرأة العاملة المرأة التي تعمل خارج بيتها.

الفصل الثاني: الأسرة.

تمهيد.

1. العلاقة الأسرية.

2. الزواج والأسرة.

3. تعريف الأسرة.

4. خصائص الأسرة.

5. وظائف الأسرة.

6. أنواع البنيات الأسرية.

7. الأسرة في الإسلام.

8. المقومات البنائية للأسرة وعوامل استقرارها.

خلاصة.

تمهيد

تمثل الأسرة بنية شبكة العلاقات الإنسانية والاجتماعية التي تربط بين أفرادها، إذ تعتبر البنيان الأساسي للمجتمع، وعلى امتداد تاريخ البشر باختلاف عقائدهم الدينية، ألسنتهم، وثقافتهم، كانت الأسرة هي الرابط المشترك بين كل المجتمعات.

وتعد الأسرة أحد مقومات الوجود الاجتماعي في المجتمع الإنساني، وهي بذلك تعتبر نظاما عالميا، أما ما هو غير عالمي فيها شكلها المختلف من مجتمع لآخر.

كما تعتبر أهم عوامل التنشئة الاجتماعية، وأقوى الجماعات تأثيرا في تكوين شخصية الفرد وتوجيه سلوكه، فضلا في تأثيرها على توافقه النفسي إيجابا أو سلبا، حسب نوع التجارب والخبرات الأسرية.

1- العلاقة الأسرية :

تعرف العلاقة بأنها تفاعل بين وحدتين، أو بين شيئين، بحيث تؤثر كل وحدة منهما في الوحدة الأخرى وتتأثر بها، وتتدرج العلاقات الأسرية ضمن العلاقات الاجتماعية، والعلاقة الاجتماعية تفاعل بين شخصين من شاغلي المكانات الاجتماعية، حيث يؤثر كل شخص في الآخر ويتأثر به في الوقت نفسه، لأن التفاعل يتضمن وجود اتفاقات مشتركة كالمعايير والقيم التي تقوم بدور في توجيه التفاعل وفي التأثير على طبيعته.

بهذا المعنى تضع المكانة الاجتماعية الفرد داخل الجماعة ويترتب عنها أدوار معينة هي المسؤوليات والواجبات التي يقوم بها، أو يجب أن يقوم بها شاغلوا المكانة، وهي توجه سلوكهم بما يتناسب معها.

وعادة تنتظم العلاقات في شكل مجموعات تسمى النظم أو الأنساق، ويمكن النظر إلى أي من العلاقات الاجتماعية على أنها تشكل نسقا، فالعلاقات التي تقوم بين الزوج والزوجة تشكل نسقا، وكذلك العلاقات التي تقوم بين الوالدين والأبناء، والعلاقات التي تقوم بين الإخوة والأخوات، والعلاقات بين أعضاء الأسرة والأقارب جميعها أنساق اجتماعية، وبما أن هذه الأنساق توجد داخل الأسرة الواحدة، لذا فهي تسمى انساقا داخلية، وتشكل جميعها نسقا واحدا هو نسق الأسرة، والأسرة بهذا المعنى هي مجموعة من العلاقات بين مكانات اجتماعية مكتسبة من خلال الزواج والإنجاب. **(نخبة من المتخصصين، 2009، ص9).**

2- الـــــــــــزواج والأســـــــــرة:

الأسرة هي أحد مقومات الوجود الاجتماعي في المجتمع الإنساني، ولذلك فهي نظام اجتماعي عالي، فقد أوجد الله سبحانه وتعالى في الإنسان ضرورة وجود الأسرة بصفة فطرية، ويتحقق ذلك عن طريق الزواج لكائنين لا غنى لأحدهما عن الآخر، وهما الرجل والمرأة. **(ح. رشوان، 2003، ص3)**

وهكذا فان هناك ارتباط كبير بين مصطلحي الزواج والأسرة، حتى أن هناك ميلا إلى استخدامهما في الوقت نفسه ليشيرا إلى الشيء نفسه، لكنهما في الحقيقة ليسا شيئا واحدا، فالزواج عبارة عن تزاوج منظم بين الرجال والنساء، على حين يجمع معنى الأسرة بين الزواج والإنجاب، وتشير الأسرة كذلك

إلى مجموعة من المكانات والأدوار المكتسبة عن طريق الزواج والإنجاب، لذا نجد من المألوف اعتبار الزواج شرطا أوليا لقيام الأسرة واعتباره نتاجا للتفاعل الزواجي. **(س .الخولي، 1984، ص43)**

وليس مفهوم الزواج والتزاوج شيئا واحدا، وإن اشتركا في إشباع الغريزة الجنسية، ألا أنهما يختلفان في أن التزاوج وهو العلاقة الجنسية بين الحيوانات تكاد تكون مؤقتة، وعابرة، لا تفرض أية التزامات أو مسؤوليات على الأطراف الداخلة فيه، وعلى ذلك فمفهوم التزاوج هو مفهوم بيولوجي، أما الزواج فهو مقصور على البشر، وهو نظام اجتماعي يتصف بالاستمرار والامتثال للمعايير الاجتماعية، وإن اشترك كل من الإنسان والحيوان في الغريزة الجنسية، إلا أن الإنسان يميز بين العلاقات الجنسية المسموح بها، والعلاقات المحرمة الممنوعة **(ح. رشوان، 2003، ص ص3-4)**، فالزواج هو السبيل الذي يلتمس فيه كل من الزوجين طريقه إالى شريكه من الجنس الآخر، يجد عنده الحب والدفء والوفاء والصدق، ويحقق له السعادة الشخصية ويجنبه الغواية، ويشبع له العديد من حاجاته النفسية والاجتماعية والفيزيولوجية التي يصعب تحقيقها دونه. **(ك. بلميهوب، 2010، ص20)** فيعيش الزوجان في حياة واحدة يقرها ويقبلها أفراد المجتمع، تستند على الود المتبادل الذي يستمر على مدى الحياة.

فالزواج هو تلك العلاقة الاجتماعية الوحيدة الدائمة بين الرجل والمرأة، التي يباركها الله سبحانه وتعالى، لأنها الأساس الشرعي السليم لتكوين الأسرة خلية المجتمع الأولى، يقول الله تعالى: "**ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون**" (سورة الروم، الآية 21).

والزواج من أهم الأحداث الكبرى في حياة الإنسان وأمل الغالبية العظمى من الشباب، ذكورا وإناثا، خاصة في مرحلة العقد الثالث من الحياة، لما يسهم به في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لديهم، ولأن الزواج يمثل قنطرة عبور بين احتياجات المجتمع لكي يحافظ على كيانه واحتياجات الأفراد لتحقيق ذاتهم، وهو بناء تأسيسي لإشباع توقعات كل من الفرد والمجتمع، وهو أحد الشعائر المهمة للعبور من تبعية الطفولة إلى الحرية والمسؤولية المميزة للشخص الراشد، كما يعتبر مطلب أساسي من مطالب النمو، الذي إذا تحقق إشباعه بنجاح أدى إلى الشعور بالسعادة وأدى إلى النجاح في تحقيق مطالب النمو مستقبلا، بينما يؤدي الفشل في إشباعه إلى نوع من الشقاء وعدم التوافق مع مطالب الفترات التالية من الحياة، فلزواج إذن أهميته الكبيرة كعملية اجتماعية وكخطوة أساسية في تكوين

الأسرة، والدور الذي يسهم به في تحقيق التوافق النفسي لكل من الرجل والمرأة. (ك. بلميهوب، ص 19-20)

ويتوقع المجتمع من الزوجين أن يتعاونا معا، لتسيير دفة الأمور في الأسرة، كما يتوقع منهما أن ينجبا أطفالا، وبمجرد أن يولد الأطفال يجب أن يعترف الآباء ببنوتهم، ويتكفلا بتربيتهم. **(ح. رشوان، 2003، ص4).**

3- تعريف الأســـرة:

يشير مصطلح الأسرة في اللغة العربية للدلالة عن " جماعة مكونة من الزوج والزوجة وأولادهما غير المتزوجين الذين يقيمون معهما في مسكن واحد" **(م. محمد 2009، ص21).**

وعلى الرغم من أن الأسرة مؤسسة معروفة لكل واحد منا، وأن كل يعتقد أنه يعرف عنها كل شيء، إلا أن تعريفها تعريفا دقيقا واضحا وشاملا ليس بالمسألة السهلة، فقد تعددت واختلفت تعريفات الباحثين حسب بنائها، ووظائفها، ونمط معيشتها، غير أن معظمهم اتفق على أربعة معايير أساسية لأسرة المتمثل في:

1- معيار الرابطة الشرعية القانونية الاجتماعية بين الرجل والمرأة اللذين هما الزوجين.
2- الروابط البيولوجية التي هي الآباء والأبناء.
3- الرابطة المجالية وهو الاشتراك في مجال معيشي واحد هو البيت أو المسكن.
4- الرابطة الوظيفية والعضوية، وهو وجود نوع معين من التعاون بينهم والإحساس والشعور المشترك.

يعرف "أوجبرن" الأسرة على أنها " نظام اجتماعي متكامل ليست الغريزة وحدها هي الدافع الأصلي لوجوده، وإنما قام هذا النظام وفقا لمتطلبات الفعل الجمعي وقواعده". **(م. محمد 2009،ص21).**

نجد في السياق نفسه تعريف *BERTRAND*: " الأسرة جماعة اجتماعية مكونة من أفراد ارتبطوا بعضهم ببعض برباط الزواج أو الدم، أو التبني، وهم غالبا يشتركون في عادات عامة ويتفاعلون بعضهم مع بعض وفقا للأدوار الاجتماعية المحددة من قبل المجتمع" **(المرجع السابق نفسه، ص21).**

الأسرة حسب *G.MURDOCK* (1949) هي " جماعة اجتماعية يقيم أفرادها جميعا في مسكن مشترك ويتعاونون اقتصاديا ويتناسلون" كما يؤكد على أن الأسرة جماعة اجتماعية تتكون من ذكر وأنثى تجمع بينهما علاقة جسدية يقرها المجتمع، وتسفر هذه العلاقة في أغلب الأحيان عن إنجاب أطفال ينتمون إلى هذه الجماعة، يترتب بذلك حقوق وواجبات ورعاية وتربية للأطفال الذين يأتون نتيجة لهذه العلاقات. **(ح. رشوان، 2003، ص23).**

يتفق هذا التعريف مع تعريف الأسرة على " أنها جماعة اجتماعية بيولوجية نظامية تتكون من رجل وامرأة يقوم بينهما رابطة زواجية مقررة بالإضافة إلى الأبناء". **(ع. العيسوي، 2004، ص59).**

يعرف "كونت" الأسرة على أنها " الخلية الأولى في جسد المجتمع، وأنها النقطة الأولى التي يبدأ منها التطور، وأنها الوسط الطبيعي الاجتماعي الذي ترعرع فيه الفرد".

أما "بل وفلوجل" فيعرفا الأسرة بأنها " الوحدة البنائية المكونة من رجل وامرأة يرتبطان مع أطفالهما بطريقة منظمة اجتماعيا سواء كان هؤلاء الأطفال من صلبهما أو بطريق التبني" **(م. بيومي، ع. ناصر، 2005، ص ص20-21)**

ويرى "سمنر" أن هناك جاذبية في الرجال والنساء زودتهم بها الطبيعة وهي السبب في دوام وبقاء الجنس البشري، وأدت هذه الجاذبية الطبيعية إلى الزواج الذي يعتبر إلى جانب ذلك مظهرا للتعاون والبقاء على وجود الذات وحفظ الكيان الاجتماعي. **(المرجع السابق، ص21)**

تعرف الأسرة حسب القانون المدني الجزائري على أنها "مجموعة من الأشخاص المرتبطين بينهم برابطة الدم، حيث ينحدرون من أصل مشترك، أو المرتبطين برابطة الزواج (المصاهرة)." **(إ. قرام، 1998، ص131).**

4- خصائص الأســــــــرة:

من الملاحظ على التعريفات السابقة، أنها توضح بعض خصائص الأسرة التي تميزها عن غيرها من النظم الاجتماعية، هي:

- الأسرة أو الخلية في المجتمع، ومن مجموع الأسر يتكون المجتمع.
- وجود علاقة جسدية (جنسية) زواجية بين رجل وامرأة بشكل رسمي.

- ترتبط الأسرة بقواعد تنظيمية داخلية يتحدد من خلالها دور كل فرد في الأسرة.
- توفر الأسرة لأعضائها الأساس العاطفي الذي يوفر الاستقرار والأمن، كما تضفي على أفرادها خصائصها وطبيعتها، وكل متطلبات التنشئة الاجتماعية.
- تمثل الأسرة حلقة من التأثير المتبادل بين التأثير والتأثر ببقية الأنظمة الاجتماعية في المجتمع.
- للأسرة طبيعة مزدوجة تتمثل في أن كلا من الزوج والزوجة يرتبط بأسرتين يكون واحد منهما الابن أو الابنة، ويكون في الأخرى الأب أو الأم.
- الأسرة هي الوسط الذي يحقق للفرد اشباعاته الطبيعية والاجتماعية بصورة شرعية يقرها المجتمع وذلك تحقيقا لبقاء النوع وتحقيقا لغاية الوجود الاجتماعي وإشباعا لعواطف الأبوة والأمومة والأخوة.
- مسكن مشترك قد تختص به الأسرة وحدها، أو يشاركها فيه عدد من الأسر الأخرى.

5- وظـــــــــــائف الأســــــــــرة:

للأسرة وظائف عديدة يفاد منها الفرد والمجتمع، يمكن أن ندرج أهمها على النحو التالي:

5-1- وظيفة الإشباع العاطفي وتنظيم السلوك الجنسي: الأسرة هي النظام الرئيسي، والمجال المشروع اجتماعيا ليشبع الفرد رغباته الجنسية بصورة يقرها المجتمع ويقبلها، أي وفق قواعد تمثل في جملتها تنظيمات اجتماعية تتحكم في العادات والتقاليد المجتمعية، وبناءا على تعاليم دستورية إلاهية **(ح. رشوان، 2003،ص46)**، حيث يعتبر الزواج اتفاقا تعاقديا يعطي للعلاقات الجنسية والاجتماعية التي تكون الأسرة طابعا رسميا وثابتا(**م. بيومي، 2005،ص26)**، فالدافع الجنسي هو الدافع البيولوجي الوحيد الذي يتأجل إشباعه عند كثير من الشباب في مجتمعنا إلى ما بعد الزواج، والجنس كدافع قوي يعد أحد الحاجات ذات الاهتمام، وذات المكانة الأساسية في العلاقات الزوجية، الذي يؤدي إشباعه إلى تحقيق الرضا النفسي والراحة الجسدية، ولا يقف إشباع الدافع الجنسي على جانبه الفيزيولوجي فحسب، بل هو إشباع نفسي في الوقت ذاته؛ ولا شك أن إشباع الدافع الجنسي عن طريق الزواج، يحدث رضا نفسيا وجسديا معا، في علاقة يرضى عنها المجتمع، وهو مالا يمكن أن يتحقق في علاقة جنسية أخرى غير شرعية. **(ك. بلميهوب، 2010، ص20).**

ويشمل الإشباع العاطفي، الانسجام العميق في المشاعر بين الزوجين المتأتي عن التواصل العقلي، والفكري الذي ينتج شعورا بالتوحد والتدعيم المتبادل بين الزوجين، وإشباع الحاجة إلى الرفقة والمشاركة. **(نخبة من المتخصصين، 2009، ص23)**

5-2- وظيفة الإنجاب: تتيح الأسرة الفرصة لإنجاب الأطفال والتكاثر، وإمداد المجتمع بالأعضاء الجدد ليحلوا محل الآباء وغيرهم ممن اختارهم الله إلى جواره، وليغطوا حاجة المجتمع إلى أفراد يدافعون عن الوطن، وليعملوا في مختلف النواحي الإنتاجية وذلك كله من أجل بقاء النوع البشري، ودوام وبقاء المجتمع، ليستمر في الوجود.

وقد أشارت الشريعة الإسلامية إلى ذلك في قوله عز وجل: " **وجعل لكم من أزواجكم بنين وحفدة** " (النحل آية 72) ، مما يعني ذلك أنه عن طريق ذلك تستمر الحياة الاجتماعية، ويدلل على ذلك بأن الأطفال الذين يولدون في خارج نطاق الأسرة يعدون أطفالا غير شرعيون، أما الأطفال الذين تنجبهم الأسرة فهم أطفال شرعيون ورسميون، ومعترف بهم من قبل المجتمع، كما تفرض المجتمعات جزاءات على الوالدين أو أحدهما في حال قتل طفلهما. **(ح. رشوان، 2003،ص ص 46-47).**

5-3- وظيفة الرعاية والحماية: إذ من أهم وظائف الأسرة إنجاب الأطفال والإشراف على رعايتهم وتربيتهم، وتشمل الرعاية جميع أنواع التعهد والاهتمام بالأبناء، بما يتضمنه ذلك من تأمين الغذاء والكساء، والمسكن، وأنواع الإشباع العاطفي اللازم لنمو الابن والابنة (من حب وحنان) نموا انفعاليا سليما، ونجد في الأسر بشتى أنواعها أن رعاية الأبناء بعد الإنجاب واجبة على الوالدين **(نخبة من المتخصصين، 2009، ص 25)**، فتكون الأسرة بذلك مسؤولة مسؤولية تامة عن عملية التنشئة الاجتماعية التي يتعلم الطفل من خلالها خبرات الثقافة وقواعدها بصورة تؤهله وتمكنه من المشاركة مع غيره من أعضاء المجتمع **(م. بيومي،ع. ناصر، 2005، ص26)**؛ فالأسرة هي أهم جماعة أولية تتولى تنشئة الطفل وخاصة في أولى مراحل نموه، فهي التي تعلمه كيف يتكلم ويفكر ويتصرف ويكتسب الصفات الإنسانية، والأسرة هي التي تقدم الدعم والحماية اللازمة للطفل؛ وتعتمد حيوية المجتمع إلى حد بعيد على مدى فعالية الأسرة في القيام بهذه الواجبات الضرورية للمحافظة على استمراريته. **(أ. الأحمر، 2004، ص55).**

5-4- الوظيفة الاقتصادية: تعتبر الأسرة جماعة اجتماعية مسؤولة عن توفير الحاجات المادية لأفرادها، إذ يقوم الزوج بالعمل خارج المنزل والحصول على الدخل الذي ينفق من خلاله على شؤون الأسرة وحاجاتها المختلفة، ويتوقع من الزوج في المجتمعات العربية المعاصرة أن ينفق على زوجه وأن يرعى شؤونها ويوفر حاجات المنزل لتأمين مستوى لائق من المعيشة للأسرة ككل، أما في المجتمعات الصناعية الغربية فقد أصبح تأمين دخل الأسرة مسؤولية مشتركة بين الزوج وزوجه، إلا أن عوامل التحديث في مجتمعنا العربي المعاصر أدى إلى حصول النساء العربيات على التعليم، وعلى أعمال يحصلن منها على دخل خاص بهن، وبالتالي أصبح بمقدورهن المساهمة في الإنفاق على أسرهن إلى جانب الزوج. **(نخبة من المختصين، 2009، ص 24).**

5-5- وظيفة التعاون وتقسيم العمل: تقوم الزوجة عادة بالاهتمام بشؤون المنزل، وبخاصة تحضير الطعام والقيام بالأعمال المنزلية المختلفة التي تشمل صيانة المنزل، وتربية للأطفال، وفي أغلب المجتمعات الإنسانية ينظر إلى هذه الأعمال بأنها من اختصاص الزوج – الأم- وفي العديد من هذه المجتمعات لا يسمح للرجل أن يقوم بالأعمال المنزلية، أما في المجتمعات الصناعية فقد ضعف مثل هذا التقسيم التقليدي للعمل داخل المنزل، ولم يعد من المحظور على الأزواج القيام بالأعمال المنزلية إذا رغبوا في ذلك، كما يلاحظ أن نتيجة لعوامل التحديث في المجتمع العربي المعاصر ضعف التقسيم التقليدي للعمل داخل الأسرة، وبخاصة لدى الفئات المتعلمة، والطبقات العليا، فالكثير من الأزواج في هذه الفئات يشاركون أحيانا في القيام بصيانة المنزل كما يشاركون في إعداد بعض الوجبات الغذائية لأنفسهم، أو لأعضاء أسرهم. **(نخبة من المختصين، 2009،ص 24).**

5-6- الوظيفة النفسية للأسرة: تهدف الأسرة إلى تحقيق الإشباع للعديد من الحاجات نفسية، فهي توفر إشباع:

- **الحاجة إلى الحب والتقدير،** إذ وجد في دراسة *STRAUSS* سنة 1945على عينة من الشباب والفتيات، عددهم 373، المقترنين في خطوبة، والمتزوجين بالفعل، منذ أقل من سنة، كانت هناك قائمة بأهم الحاجات التي كانوا يأملون في إشباعها عن طريق الزواج، فجاءت الحاجة إلى " شخص يحبني" هي أول الحاجات لكل الرجال والنساء، بينما جاءت الحاجة إلى " شخص أبوح له بأسراري " في الرتبة الثانية، فالحب دافع قوي، نحو التعاون في مواجهة مشكلات،

واحباطات الحياة، لأنه علاقة مختارة، ويتبعه الشعور بالأمن والاطمئنان، وإن التأييد العاطفي، إنما يأتي نتيجة أن الشخص محبوب من الآخرين، ويحبهم لذاتهم، وأنه ذو قيمة لديهم.

- **الحاجة إلى تأكيد الذات واثبات الهوية**، حيث أن الانفصال عن الأسرة الأصلية، وتكوين أسرة جديدة، يدعم الشعور بالذات واثبات الهوية، فقد أوضحت دراسة *HARDER* سنة 1970 عن تحقيق الذات، والحالة المزاجية، والتوافق الشخصي، لدى النساء المتزوجات، أن عامل التوافق يرتبط ارتباطا موجبا ومرتفعا بالتوجه الداخلي للذات (تحقيق الذات)، ويرتبط ارتباطا سالبا وعاليا بالعصابية والقلق الصريح، وتوجد علاقة موجبة بين الوقت الذي مضى على الزواج وتحقيق الذات؛ كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة ومرتفعة بين الانفتاح في العلاقات، والمرغوبية الاجتماعية.

وفي دراسة *AVARI* سنة 1976 عن العلاقة بين نجاح الزواج وتحقيق الذات لدى الأزواج المتزوجين من عاملات، وجدت علاقة بين تحقيق الذات والعلاقات الزوجية الناجحة، حيث أن هؤلاء الأزواج يحققون ذواتهم بدرجة عالية من خلال الزواج.

- **الحاجة إلى الأمومة والأبوة**، يشبع الزواج عند المرأة الحاجة إلى الأمومة، وعند الرجل الحاجة إلى الأبوة.

لاشك أن إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى تحقيق السعادة والتوافق النفسي والصحي والاجتماعي للآباء والأبناء على حد السواء، باعتبار أن أهم وظيفة تضمنتها الأسرة، هي توفير الدعم النفسي لأفرادها، وتزويدهم الإحساس بالأمن والاستقرار، فيحتاج الأبناء إلى أن توفر لهم الأسرة كل مظاهر الحب والعطف والاهتمام والرعاية والحماية، الأمر الذي يبعث إلى تحقيق نضجهم وتوافقهم النفسي، إذ أن طمأنة الطفل في الأسرة وخلق جو من الإشباع النفسي يخلق منه فردا متزنا ومستقرا وشاعرا بالانتماء الأسري. **(خ. الجميلي، 1993،ص 27)**، تعمد الأسرة كذلك إلى توفير الراحة النفسية لأبنائها قدر الإمكان، من خلال تزويدهما الإحساس والشعور بالأمن والاطمئنان والثقة بالنفس، عن طريق قبولهم في الأسرة كأفراد لهم مكانتهم وأهميتهم. **(م. رزيقة، مذكرة ماجستير، ص79)**.

وقد تبين بصورة واضحة أن الكثير من الأمراض النفسية التي تصيب الأبناء ترجع إلى الافتقار إلى الحب والدفء والعلاقات العاطفية، وأن قدرا كبيرا من التكامل الانفعالي العاطفي يتوقف على ما يوفر للأبناء من إشباع لرغباتهم المتعددة، وفي هذا الصدد تؤكد العلامة "مارجريتميد" أن الأطفال الذين

يوضعون في مؤسسات خاصة عند الولادة، تصيبهم مشاكل وأمراض كثيرة رغم رعايتهم رعاية جسمية جيدة، إذ أن هنالك آثارا سيئة جدا على الأطفال الذين يفصلون عن أمهاتهم بعد الولادة. **(ح. رشوان، 2003، ص50).**

6- أنـــــــواع البنيـــــــات الأسريـــــــــة:

برغم التغيرات والتطورات التي تطرأ على المجتمعات الإنسانية على مر التاريخ وعبر الثقافات المختلفة فإن هناك شكلا من أشكال الأسرة يكون البناء الأساسي لكل مجتمع من المجتمعات الإنسانية، فنجد في مجتمعنا العربي سيادة النمط النووي من الأسرة وبروزه، وتراجع النمط الممتد، وترجع بعض الأسر ذلك إلى البعد المكاني والانشغال في الحياة المعيشية، كما أصبح اختيار العلاقات الاجتماعية قائما على الاستلطاف والميل الشخصي وليس على علاقات المصاهرة أو العلاقات القرابية الدموية. **(د. مؤمن، 2004، ص ص2-3).**

ويمكن إدراج أنواع الأسر وفقا للتصنيف العلمي من ناحية الشكل كما يلي: **(د. مؤمن، 2004، ص3).**

الأسرة النووية:

قد نجد ظاهرة تعدد الزوجات والتي تأخذ شكل التعدد المتتالي زمنيا في الغرب، والتعدد المتوازي أي في الفترة الزمنية نفسها في الشرق، وهذه الأسر قليلة الانتشار في العالم العربي (حتى في العالم الإسلامي رغم أنها مباحة دينيا واجتماعيا)، فالشكل الغالب للأسرة العربية هو الزوج الواحد مع الزوجة الواحدة والأبناء منهما وهي ما تسمى الأسرة النووية أو الأسرة النواة. في مثل هذه الأسر يكون الأب مسؤولا عن كسب العيش، وتكون المرأة مسؤولة عن عمل البيت لكن التعاون متبادل والمصالح مشتركة. **(نخبة من المتخصصين، 2009،ص53).**

ويعرفها عالم الاجتماع الأمريكي "وليام أوجبرن" الأسرة النواة بأنها " رابطة اجتماعية قوامها زوج وزوجة وأطفالهما أو بدون أطفال، أو زوج بمفرده مع أطفاله، أو زوجة بمفردها مع أطفالها"، والسبب في تسميتها بالأسرة النواة يرجع إلى كونها أصغر وحدة أسرية بالمعنى الصحيح للأسرة من ناحية، ولكونها تمثل حجر الأساس لجميع أنواع أنظمة الأسرة من ناحية أخرى، ويذهب العالمان الأمريكيان

"نورمان بل" و"إزارا فوجل" إلى أن معظم الأفراد يمرون في مسيرة حياتهم بوحدتين من هذا النوع من الأسر:

(أ) الأسرة النواة التي يولد ويتربى فيها الشخص، وتسمى أحيانا بـــــ " الأسرة الأولية أو الأساسية" أو " أسرة التنشئة" أو " أسرة التوجيه".

(ب) الأسرة النواة التي يتخذ فيها الشخص وضعية الزوج أو الأب (والزوجة أو الأم)، وتسمى أحيانا بـــــ " الأسرة الزواجية" أو " أسرة الانجاب".

وبناءا على ذلك تعتبر الأسرة النواة مؤسسة اجتماعية كونية مستمرة باستمرار حياة الإنسان في وحدات أسرية. **(أ. الأحمر، 2004، ص ص 17-18).**

الأسرة الجمع:

هي الأسرة الناجمة عن زواج رجل من أكثر من امرأة واحدة، وكل امرأة لها أولادها الذين أنجبتهم من الزوج نفسه، في هذه الحالة يقوم الرجل بدور الزوج والأب في أكثر من جميع الأسر التي يملك على الزوجات فيها، وقد تسكن هذه الأسر معا، وقد تسكن كل زوجة مع أولادها على حدة، لكن في كل الحالات تبقى أسرة الجمع، لأنها تجتمع حول شخص واحد، وتعتمد عليه في معاشها، وحياتها، وتبادلها، ومصالحها، وحتى حياتها العاطفية. **(نخبة من المتخصصين، 2009، ص53).**

الأسرة الممتدة (العائلة):

يعرفها *ROSSER & HARRIS* بأنها علاقة معينة بين مجموعة من الأفراد تربطهم المودة والتراحم من خلال الزواج والإنجاب، وهي أوسع من الأسرة النواة بحيث تمتد لثلاثة أجيال بدءا من الأجداد وحتى الأحفاد. **(ح. رشوان، 2003،ص34)**؛ هذه الأسرة تأتي في نمطين من حيث السلطة ومكان السكن:

الأول هو نمط العائلة الأبوية حيث تجتمع أسرة الابن مع أسرة الأب، أو أسر الأبناء مع أسر الآباء، وتكون السلطة في يد الأب الأكبر، ويسكن الجميع في بيت هذا الأب الأكبر.

والثاني هم نمط العائلة الأمومية حيث تجتمع أسرة البنت المتزوجة مع أسرة أمها، وفي هذه الحالة تكون السلطة أمومية، ويكون مكان السكن أموميا أيضا، ولكن في بعض الأحيان تكون السلطة في يد أخ الأم. **(نخبة من المتخصصين، 2009، ص ص53- 54).**

قد لا نجد للأسرة العربية كيان مستقل، وإنما هي جزء من أسرة ممتدة عرضا أو طولا أي تجمع الأشقاء وأولاد الأعمام في الامتداد عرضا، وتجمع الجد وأبنائه وأحفاده في الامتداد طولا، فهي بذلك تتكون من ثلاثة أجيال أو أكثر وهو ما يعرف بالأسرة الممتدة.

- **الأسرة ذات الأب الواحد:** يعني هذا الشكل من الأسر، تلك التي يغيب فيها أحد الوالدين نتيجة الموت أو الطلاق أو السفر، ويكون الوالد الآخر هو المسؤول عن رعاية الأسرة.

- **الأسرة الأمومية:** وفيها تعتبر الأم القوة المسيطرة، وهي أسرة أمومية النسب والإقامة.

- **الأسرة الأبوية:** وفيها يعتبر الأب رئيسا ومركز القوة وسلطته ذات طبيعة مطلقة ونهائية، وتكون الزوجة ملكا للزوج وليس لها شخصية اجتماعية أو قانونية. **(م. رزيقة، ص79)**، يدعى هذا الشكل من الأسرة كذلك بـــ الأسرة الاستبدادية .

- **الأسرة المتسعة:** هي أسرة يعيش فيها قريب غير متزوج لأحد الزوجين، مثل الأخ أو الأخت أو ابن العم أو ابن الخال.

- **الأسرة المركبة:** وهي التي تتكون من أسرتين أو أكثر، من الأسر الفردية.

7- الأسرة في الإسلام:

القاعدة الأساسية لتكوين الأسرة في الشرع الإسلامي هي الزواج، فقد اهتمت الشريعة بنظام الأسرة ووضعت نظاما عائليا متماسكا من حيث مكوناته، والوظائف التي تقوم بها الأسرة من الناحية التربوية والاجتماعية والاقتصادية والتشريعية، وهي أسس متبادلة الاعتماد، وذلك حتى تكون بمنأى عن أي انحراف، فإذا أخذ منها المجتمع جعلت منه مجتمعا مترابط الأجزاء منسجم الكيان.

ولم يعترف الإسلام برابطة إنسانية بين الرجل والمرأة غير الزواج، وألغى وراثة الرجل للنساء، قال تعالى: " **يا أيها الذين آمنوا لا يحل لكم أن ترثوا النساء كرها ولا تعضلوهن لتذهبوا ببعض ما آتيتموهن إلا أن يأتين بفاحشة مبينة وعاشروهن بالمعروف فإذا كرهتموهن فعسى أن تكرهوا شيئا ويجعل الله فيه خيرا كثيرا** ". (سورة النساء، الآية 19)

واعتبر الإسلام اتخاذ الأخدان مقتا وزنا تقتضي عقابا شديدا، بينما حث على الزواج حرصا على سلامة الأوضاع الاجتماعية، وبقاء النوع، وتدعيم قوى التضامن والتكافل والتواصل الاجتماعي،

والسمو بالعلاقات بين الرجال والنساء، وبما يتفق مع القيم الإنسانية **(ح. رشوان، ص 177)**، يقول سبحانه وتعالى: " **يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها...** " (سورة النساء، من الآية 1).

تشير كتب اللغة بعامة بأن معنى الزواج هو: الازدواج والاقتران والارتباط، يقال: زوج الرجل إبله: أي قرن بعضها إلى بعض؛ واقتران الرجل بالمرأة هو ارتباطه بها مكن اجل الائتناس والتناسل والتكاثر؛ وقد ذاع استعمال الزواج وانتشر ضمن هذا المعنى، حتى إنه غدا سابقا إلى التصور والفهم، ومنه قوله تعالى: " ...**فلما قضى زيد منها وطرا زوجناكها...** " (الأحزاب، من الآية 37)، وكذا قوله تعالى: "**كذلك وزوجناهم بحور عين** " (الدخان، آية 54).

لقد عني القرآن العظيم بالعلاقات الزوجية أيما عناية، حتى إنه لم يعن بأية علاقة أخرى من العلاقات الاجتماعية كما عني بالعلاقة الزوجية، إذ هي روح الحياة، ومادة العيش.

والذي يتابع آيات الله تعالى من خلال سور القرآن الكريم، يجد أن الله تعالى قد ذكر مراحل هذه العلاقة المباركة بين الزوجين، ووضحها بشكل يقيد المجتمع المسلم في علاقاته ومعاملاته وحياته. **(ع. الخطيب، 2006، ص27)**.

وبين لنا أيضا رب العزة –تبارك وتعالى– أن عقد الزواج من أغلظ المواثيق، قال تعالى: " **وإن أردتم استبدال زوج مكان زوج وآتيتم إحداهن قنطارا فلا تأخذوا منه شيئا أتأخذونه بهتانا وإثما مبينا وكيف تأخذونه وقد أفضى بعضكم إلى بعض وأخذن منكم ميثاقا غليظا** " (سورة النساء، آية 20–21).

فعقد النكاح يتميز عن سائر العقود بأنه عقد يتعلق بذات الإنسان ونسبه، ولهذا اعتنى به الشارع الحكيم وبين أحكامه وفصلها من حين التفكير فيه إلى انتهائه بالموت أو الانفصال، وذلك على خلاف سائر العقود، ليشعر الزوجان أنهما يرتبطان برباط مقدس وضعت أصوله وقواعده من لدن الله تبارك وتعالى الحكيم الخبير فيطمئنان ويقيمان حدوده وأحكامه عن رضا واختيار، كما أن تقنين أحكام هذا العقد من قبل الشرع يغلق الباب أمام العابثين بشؤون الأسرة التي هي نواة المجتمع المسلم بدعوى تحرير المرأة ومساواتها بالرجل في كل شيء، دون مراعاة لنصوص الشرع الحنيف التي فرقت بين الرجل والمرأة في بعض الأحكام التي تتعلق بكل منهما. **(م. بيومي، 2007، ص 6)**.

وقد بني الدين الإسلامي الزواج على أساس التواد والرحمة، يقول سبحانه وتعالى: " **ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون**" (الروم، آية21).

والأسرة في اللغة مشتقة من الأسر، قال الله تعالى: " **نحن خلقناهم وشددنا أسرهم...**" (الإنسان، من الآية 28)، أو القيد الذي يقيد أو يربط به، تقول هذا أسر الأسر أي قيده، أو كل الشيء أو جميعه، تقول هذا الشيء لك بأسره أي كله، وجاؤوا بأسرهم يعني جميعهم.

وانطلاقا من ذلك فإن الأسرة تطلق ويراد بها:

- الدرع الحصينة وسميت بذلك لإحكام صنعتها حتى كأنها حصن يقي لمن لاذ به واحتمى فيه من ضربات الأعادي.
- أو أهل الرجل وعشيرته ورهطه الأدنون، وسموا بذلك لقوة الرباط الذي يربطهم ويوفر لهم الحماية والمنعة.
- أو الجماعة يربطها أمر مشترك وسمو بذلك للأمر الذي يربطهم ويجمع بينهم.

شاع استعمالها عرفا في المعنى الثاني وهو: أهل الرجل وعشيرته بحيث إذا أطلقت كلمة " أسرة " انصرف الذهن مباشرة إلى مجموعة أفراد ذوي صلات معينة من قرابة أو نسب يعيشون معا، أو ينحدر بعضهم من بعض.

أما في اصطلاح الدعاة فإن الأسرة تطلق ويراد بها: نفر من المسلمين يتعارفون فيما بينهم، ويتلقون على طائفة من المناشط الفكرية والسلوكية تستوعب الحياة كلها، وتؤهل العمل الجماعي من أجل استئناف حياة إسلامية كريمة تصان فيها الدماء والأموال والأعراض، ويقام فيها حكم الله –عز وجل– في الأرض.

قال ابن منظور: " أسرة الرجل: عشيرته ورهطه الأدنون لأنه يتقوى بهم، والأسرة عشيرة الرجل وأهل بيته "، وقد جاء في كتاب الله –عز وجل في علاه– ذكر الأزواج والبنين والحفدة، قال تعالى: "**والله جعل لكم من أنفسكم أزواجا وجعل لكم من أزواجكم بنين وحفدة ورزقكم من الطيبات أفبالباطل يؤمنون وبنعمت الله هم يكفرون** " (النحل، الآية 72) ، يقول الشيخ عبد الرحمن بن سعدي – رحمه الله تعالى– يخبر تعالى عن منته العظيمة على عباده، حيث جعل لهم أزواجا ليسكنوا إليها، وجعل لهم

من أزواجهم أولادا تقر بهم أعينهم ويخدمونهم، ويقضون حوائجهم، وينتفعون بهم من وجوه كثيرة، ورزقهم من الطيبات من المأكل والمشارب والنعم الظاهرة التي لا يقدر العباد أن يحصوها. **(سيد نوح، 2012)**

ويهدف الإسلام من تكوين الأسرة إلى أن يحقق بالغريزة المقاصد الصالحة والعليا للإنسان في هذه الحياة، نذكر من بينها:

- بقاء النوع الإنساني، وذلك بحفظ النسل واستمراريته لتتابع إعمار الأرض عبر الأجيال، قال تعالى: " **إني جاعل في الأرض خليفة** " (البقرة، آية 30).
- التحصين للزوجين من الوقوع في الرذيلة، وكسر حدة التوقان إلى الاتصال الجنسي، ودفع شرور الشهوة، وغض البصر عن النظر إلى المحرمات، قال **النبي صلى الله عليه وسلم:** " **يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج، فإنه أغض للبصر، وأحصن للفرج، ومن لم يستطع فعليه بالصوم فإنه له وجاء** "
- ترويح النفس، وتحصيل المؤانسة لها بمجالسة الزوجة والنظر إليها، وملاعبتها، وهذا يؤدي إلى راحة القلب وتقويته على العبادة، فالملل من طبيعة النفس البشرية، وإذا ما روحت بالمتع في بعض الأوقات قويت، وينبغي أن يكون لنفوس المتقين مباحات يستريحون بها، قال الله تعالى: "**هو الذي خلقكم من نفس واحدة وجعل منها زوجها ليسكن إليها** " (الأعراف، من الآية189).
- مجاهدة النفس، وترويضها على أن تراعي وتتولى مصالح غيرها، وتقوم بالحقوق الزوجية والأولاد، وأن تحسن تربيتهم وأن تصبر على أخلاق الزوج / الزوجة، مع السعي في إصلاحها، وإرشادها إلى طريق الدين، وكل هذا من الأعمال العظيمة الفضل، فليس من المعقول أن يتساوى الذي يشتغل بإصلاح نفسه فقط مع الذي يشتغل بإصلاح نفسه وإصلاح غيره. **(م. بيومي، 2007، ص 10-11).**

8- المقومات البنائية للأسرة وعوامل استقرارها:

تعد المقومات البنائية للأسرة بمثابة الأعمدة والأركان لتكوين هذا البناء، وتتحدد هذه المقومات في:

أ/ **المقومات الدينية:** يؤلف الدين بين حقوق الأفراد وواجباتهم، ويربط هذه الالتزامات بالقوة العليا المهيمنة على البشر، والتي تستطيع أن توقع العقاب على من يتجاوز حقوقه، أو يتعدى على حقوق الآخرين كما يمكنها أن تثيب المحسن الذي يكبح جماح شهواته ونزواته، ويحترم حقوق غيره من الناس؛ وعندما نتعرض لمقومات الحياة الأسرية التي تساعد في المحافظة على استقرارها، فإننا نجد الدعامة الأولى هي ضرورة توفير القيم الروحية داخل الأسرة، باعتبار هذه الأخيرة أولى المؤسسات التربوية وأهمها في نمو الخلق، والمثال الذي يتمسك به الأبوان من الإيمان بالله وطاعة أوامره، هي الخطوة الأولى نحو تكامل الأسرة. **(م. محمد، 2009، ص ص25-26).**

لقد بينت دراسة عياشي سنة 1994 في علم الاجتماع، تمسك أفراد عينة بحثها المتكونة من 303 مبحوثا من الجنسين بولاية الجلفة، بعامل الدين كمحك أساسي في الاختيار الزواجي، وذلك لما يوفره الدين من ضمان تمسك القرين(ة) بالأخلاق الفاضلة والقيم التي تحمي الأسرة من عوامل الهدم، كشرب الخمر، والزنا، والمخدرات، والمعاملة السيئة.

والإسلام قد حدد أسس، ومبادئ الحياة الزوجية والأسرية السعيدة، فبين أن العلاقة الزوجية تقوم على المودة، والرحمة، والمعاشرة الطيبة، كما حدد حقوق وواجبات كل طرف، ودعا إلى الصلح بين الزوجين في حالة النزاع. **(ك. بلميهوب، 2010، ص95).**

يقول **حبيبنا المصطفى صلى الله عليه وسلم:** " **إذا جاءكم من ترضون دينه وخلقه فانكحوه، وإلا تفعلوا تكن فتنة في الأرض وفساد كبير**". رواه أبو داوود.

ويقول أيضا **صلى الله عليه وسلم:** " **تنكح المرأة لأربع: لمالها ولحسبها، ولجمالها، ولدينها فاظفر بذات الدين تربت يداك** " رواه البخاري، ومسلم.

وسئل **النبي صلى الله عليه وسلم** عن خير النساء؟ فقال: " **التي تطيع إذا أمر، وتسر إذا نظر، وتحفظه في نفسها ومالها** ". رواه أحمد، وهو حديث صحيح.

وقال **رسول الله صلى الله عليه وسلم:** " **الدنيا متاع، وخير متاعها المرأة الصالحة** ". رواه مسلم.

ب/ المقومات الاجتماعية: لا يمكن أن تؤدي الأسرة وظائفها المتعددة إلا إذا شعر الزوجان بأهمية العلاقات الاجتماعية، فالرغبة في استمرار هذه العلاقات والروابط، تعني الاستقرار والاطمئنان في

الجو الأسري القائم على التكيف المتبادل بين الأدوار الزوجية من ناحية الاشباعات الجنسية، والعواطف، والمشاركة في السلطة، وتقسيم العمل.

وتخضع الأسرة من الناحية الاجتماعية للتغير الاجتماعي والتطور، مما يستدعي مراعاة مجموعة من الاعتبارات للاحتفاظ بتكيف الحياة داخل الأسرة: كالقيام بارتباطات واسعة وعملية مع القوى الدينية والاجتماعية، والاقتصادية، والخضوع للروابط البيولوجية الأساسية لكل من الرجل، والمرأة، والأم والطفل؛ كما يتضح في المقوم الاجتماعي للأسرة أهمية عنصر المرونة بين الزوجين في مواجهة المشكلات والتوفيق بين وجهات النظر المختلفة، وحق الأبناء في اتخاذ قراراتهم، وتقبل التعامل مع الآخرين بحالتهم الراهنة، ولباقة في تقديم المقترحات، والمشاركة في المسؤوليات والواجبات. **(خ. الجميلي، 1993، ص14، بتصرف).**

ج/ المقومات الاقتصادية: يعتبر توفير الأساس المادي من الأمور الحيوية في الحياة الأسرية في مراحلها المختلفة، إذ تحقق الناحية الاقتصادية للأسرة الإشباع اللازم للحاجات المادية التي يحتاج إليها الفرد في حياته الزواجية والأسرية، بما يتضمنه من توفير الحاجات الأساسية من مسكن، ومأكل، وملبس، علما أن الحاجات المادية مختلفة ومتباينة، وهي نسبية لكل إنسان تبعا لوضعه في المجتمع، ومستواه المعيشي الذي يرتبط به، وهذا بطبيعة الحال مرتبط بدخله وموارده التي يحصل عليها. **(م.محمد، 2009،ص 28، بتصرف).**

واهتمت عدة دراسات بتأثير الضغوط الاقتصادية على الحياة الزوجية، منها دراسة *ELDER & CASPI* سنة 1988 التي بينت أن الضغوط الاقتصادية والضائقات المالية، تحدث اضطربا في أساليب المعيشة وطرق السلوك المألوفة، وخاصة حين يحدث اختلال التوازن بين متطلبات وحاجات الأسرة، وبين الموارد اللازمة لتحقيق هذه المطالب والحاجات.

ويشير *CONJER & all* سنة 1990 إلى أنه بالرغم من أن المعاناة الاقتصادية لها التأثير القوي، والمباشر على سلوك الأزواج أكثر من الزوجات، وبالرغم من أن المعاناة الاقتصادية تؤثر سلبا على الأزواج، فيصبحون أكثر عدوانية وأقل مساندة لأبنائهم، إلا أنه يرى أن زيادة مشاعر العدوانية ونقص مشاعر الدفء لدى الزوجات، ليس نتيجة مباشرة للمعاناة الاقتصادية، ولكنها بالدرجة الأولى نتيجة

غير مباشرة، وذلك من خلال التغيرات السلبية التي تحدث في سلوك الأزواج نتيجة لمعاناتهم الاقتصادية.(**ك. بلميهوب، 2010، ص91**).

د/ المقومات النفسية: يرى علماء النفس أن الشرط الأساسي للتوافق الزواجي، هو النضج الانفعالي لكلا من الزوجين، الذي يعد مؤشرا لمستوى التطور في قدرة الفرد على إدراك ذاته، وإدراك الآخرين بموضوعية، ويتعامل بناء على ما يدركه من حقائق؛ ويعتبره فهمي 1998 (النضج الانفعالي) مؤشرا للصحة النفسية، ويعرفه أحمد عزت راجح النضج الانفعالي بأنه: قدرة الفرد على ضبط انفعالاته، والتعبير عنها بصورة ناضجة متزنة بعيدة عن تعبيرات الطفولة، وعن التهور والاندفاع.

لقد حدد *LANDIS* سنة 1946 الخصائص الآتية بصفتها تميز الشخصية الناضجة انفعاليا، وتسهم في تحقيق التوافق الزواجي:

- مواجهة المشكلات بطريقة بناءة.
- القدرة على فهم الدوافع الإنسانية.
- الاستعداد للتضحية من أجل الآخرين.
- إدراك أهمية الجنس في نجاح الزواج.
- القدرة على تقييم مستوى نضجهم.

توصلت دراسة *DEAN* سنة 1978 الرائدة في هذا المجال، بأخذ عينة عشوائية قوامها 117 زوجا، طبق عليهم اختبار ديان الانفعالي المركب واختبار التوافق الزواجي، إلى وجود علاقة بين النضج الانفعالي و التوافق الزواجي، بينما لم يجد علاقة بين التوافق الزواجي والمتغيرات الآتية: المستوى التعليمي، السن، الدخل.

وتوصلت دارسة عبد الرحمن سنة 1987 إل النتائج نفسها، حيث وجدت علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين إدراك الزوج لذاته كناضج انفعاليا، والتوافق الزواجي له ولزوجته، وأن إدراك الزوجة لذاتها كناضجة انفعاليا يرتبط بتوافقها الزواجي، وبالتوافق الزواجي لزوجها. (**ك. بلميهوب، 2010، ص98/96**).

خلاصة:

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول تعريف الأسرة، وطرق دراستها والأساليب العلاجية المستخدمة فيها، بيد أن هناك اتفاقا حول أهمية الأسرة كنظام له وظائف ضرورية وحيوية للمجتمعات الإنسانية بوجه عام، وكنواة أساسية لتلك المجتمعات بوجه خاص؛ حيث تضم الأسرة الأم والتي لها تأثير مباشر على الطفل في أطوار نموه في بداية الحياة تأثيرا بالغ الأهمية، ثم الجماعة الأولية المكونة من الأب والإخوة والأخوات، حيث أن تفاعلاتهم أيضا تؤثر في مراحل الطفولة المبكرة وباقي المراحل.

الفصل الثالث: التوافق الأسري.

تمهيد.

1. **تعريف التوافق.**
2. **أنواع التوافق.**
3. **جوانب التوافق داخل الأسرة.**
4. **التوافق ودورة حياة الأسرة.**
5. **الصراعات والتوترات الأسرية.**

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الأسرة وحدة اجتماعية مميزة بمجموعة من العلاقات الدائمة والمتشابكة بين أفرادها، يشغلون مكانات وأدوار محددة اكتسبوها من خلال الزواج والإنجاب، والجدير بالذكر أن هذه المكانات الموجودة في نظام الأسرة تتضمن العلاقات المتبادلة بين الأفراد، المرتبط بعدة عوامل ومتغيرات ذات الأهمية في تحديد مآل الأسرة سواء بالإيجاب أو بالسلب، فالأسرة المتوافقة هي الأسرة القادرة على حل الصراعات والحفاظ على استقرار العلاقات، كما يمكننا القول أن التوافق الأسري يقتضي الانسجام والاتفاق العالي بين الزوجين على كافة أمور الحياة الأسرية.

بهذا نتطرق من خلال هذا الفصل إلى مفهوم التوافق الأسري، باعتباره متغير قيد دراستنا، أين يعتمد هذا الأخير في ضبط مفهومه على أنواع أخرى من التوافق، تحديدا التوافق النفسي والتوافق الزواجي، بالإضافة إلى الجوانب التي يظهر فيها التوافق داخل الأسرة، مع الإشارة إلى ما يقابله من الصراعات والتوترات الأسرية.

1- تعريف التـــوافق:

تعد مواقف الحياة في جميع مجالاتها مواقف تتطلب التوافق، وبناء على حقيقة الفروق الفردية فإنه لا أحد يشبه الآخر في توافقه النفسي تجاه أي موقف من مواقف الحياة، فالتوافق عملية شخصية، ونفسية مستمرة.

والتوافق بمثابة حالة من الانسجام بين الفرد وبيئته، تتبدى في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته إلى جانب تصرفه تصرفا مرضيا تجاه مطالب البيئة، سواء كانت هذه المطالب مادية، أو اجتماعية.

ويقصد بالتوافق أيضا: " القدرة على التواؤم مع النفس (توافق نفسي)، ومع البيئة الاجتماعية (توافق اجتماعي)، واعتبره الباحثون عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، ويتم فيها انجاز أعمال معينة لتحقيق أهداف، وإشباع حاجات، ومواجهة العوائق والصعوبات وتخفيف التهديدات واحتواء الأزمات والسيطرة عليها، بأساليب ترضى الفرد ويقبلها المجتمع الذي يعيش فيه".

واستخدمه علماء الاجتماع للتعبير عن عملية التراضي أو الصلح بين الأطراف المتنافسة أو المتصارعة سواء كانوا أفرادا أو جماعات، كما يستخدم للتعبير عن التغير الذي يحدث في العادات والاتجاهات التي تنتقل من جيل إلى جيل، ومن هنا يمكن أن ندرك عملية التوافق الاجتماعي في التنشئة الاجتماعية. **(س. سليمان، 2005، ص ص20-21).**

ويرى حامد زهران أن التوافق: " عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته ويتحدد ما إذا كان التوافق سليما أو غير سليم تبعا لمدى نجاح الأساليب التي يتبعها الفرد للوصول إلى حالة التوازن النسبي مع بيئته ".

يعتمد التوافق على خطوات رئيسية متمثلة في:

- وجود دفع يدفع الإنسان إلى هدف خاص.
- وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.
- قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.
- الوصول أخيرا إلى حل يمكن من التغلب على العائق ويؤدي للوصول إلى الهدف وإشباع الدافع.

غير أن عملية التوافق لا تتم دائما بهذا النظام المذكور – وهو الذي يؤدي إلى التغلب على العائق وإلى حل المشكلة– فمن المشاهد أن بعض الناس يعجزون عن حل مشكلاتهم ولا يستطيعون أن يتغلبوا على العوائق التي تعترضهم، وقد يهتم الأشخاص بتجنب هذه العوائق، ويؤدي إلى إبعادهم عن أهدافهم الأصلية. **(س. سليمان، 2005، ص24).**

2- أنواع التوافق: تعددت أنواع التوافق واتسعت فشملت مجالات عدة، وندرج ضمن إطار دراستنا التوافق النفسي، التوافق الزواجي، والتوافق الأسري.

2-1- التوافق النفسي:

يعرف على أنه: تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الفرد إلى أن يغير من سلوكه، ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة، وبينه وبين البيئة من جهة أخرى. **(س. سليمان، 2005، ص23).**

ويعرف أيضا أنه: تكييف الفرد نفسه وفقا للبيئة بصورة تضمن له تحقيق احتياجاته ومطالبه بشكل مقبول، ويشكل التوافق توازنا ثابتا بين الكائن وما يحيط به، وإشباعا لحاجاته بما يحقق له الرضا عن النفس والارتياح لتخفيف التوتر الناتج عن شعوره بالحاجة. **(المرجع السابق، ص23).**

والتوافق عملية ديناميكية تبدأ بالحاجات والدوافع التي تصنف إلى حاجات أولية ولادية بيولوجية الطابع، وحاجات ثانوية مكتسبة اجتماعية نفسية الطابع، وإشباع الدوافع الأولية أو توفير الحد الأدنى من إشباعها يفتح الطريق لإشباع الدوافع الثانوية، أي أن الفرد ينشغل في تأمين إشباع الدوافع الأولية، فإذا ما ضمن الحد الأدنى من هذا الإشباع تطلع بعد ذلك إلى إشباع ما يستطيع إشباعه من الدوافع الثانوية، وبقدر ما تسمح له قدراته الخاصة وظروفه، علما أن الدوافع الأولية لها حد أدنى من الإشباع دونه يفقد الإنسان حياته، أما الدوافع الثانوية فليس لها حد أدنى أو حد أقصى.

ويتحقق التوافق عندما تشبع الدوافع في الإطار الاجتماعي المقبول، أما في الحالات التي لا يتيسر الإشباع بالقدر المنشود أو إلى الحد المرغوب فيه، يترتب على ذلك شعور الفرد بالإحباط الذي يتمثل في التوتر والكدر والضيق، كما يتوقف قدر هذه المشاعر الإحباطية وحدتها على عوامل كثيرة، منها

درجة تحمل الفرد للإحباط، والتي تتحدد بدورها بعوامل طبيعية جسمية، وعوامل تربوية اجتماعية نفسية مرتبطة بتنشئته. **(ع. كفافي، 2009، ص 178- 179).**

فالفرد الأكثر توافقا هو الفرد الأنجع في إشباع حاجاته من خلال فعالياته الاجتماعية، وهو الفرد الذي يتمتع بمستوى أعلى من الصحة النفسية.

ولا يعني التوافق الخلو التام من الأمراض والاضطرابات النفسية والسلوكية، فهو عملية مستمرة باستمرار الحياة لدى الفرد، ومنها أن الأفراد يندرجون على متصل من حسن التوافق **goodadjustment** إلى سوء التوافق **maladjustment**. **(س. سليمان، 2005، ص22).**

2-2- التوافق الزواجي والأسري:

يأخذ علماء النفس التوافق الأسري بمعنيين نلخصهما فيما يلي:

- **المعنى الأول:** يجعل التوافق **حالة** " State" تظهر في تآلف أفراد الأسرة وتقاربهم، واجتماع كلمتهم، وارتباطهم معا بروابط المودة والمحبة والرحمة، ويقابلها عدم التوافق الذي يظهر في عدم التآلف والاختلاف والتنافر، وعدم اجتماع الكلمة حول أمور الأسرة، وعدم الرضا عنها، ويقال التوافق الأسري في مقابل عدم التوافق الأسري.
- **المعنى الثاني:** يجعل التوافق **عملية** " Process" يتم فيها لنجاز أعمال، وتحقيق أهداف، وإشباع حاجات، ومواجهة مشكلات، وتحمل ضغوط، واحتواء أزمات أسرية، وهنا ينقسم إلى:
  - توافق أسري حسن "Family Well-Adjustment " ويتحقق عندما تكون سلوكات أفراد الأسرة وأهدافهم مرضية لهم نفسيا ومقبولة اجتماعيا في مواجهة ما يحدث في الأسرة من أحداث يومية، أو أحداث طارئة.
  - توافق أسري سيء "Family Mal-Adjustment " عندما تكون الأهداف والسلوكات غير مرضية نفسيا، وغير مقبولة اجتماعيا.

وقد عرف *ROGERS* سنة 1972 التوافق الزواجي بأنه: " قدرة كل من الزوجين على دوام حل الصراعات العديدة التي إذا تركت حطمت الزواج ".

ويعرفه البعض الآخر على أنه: " حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية، وتعد محصلة لطبيعة التفاعلات المتبادلة بين الزوجين في جوانب متنوعة، منها التعبير عن المشاعر الوجدانية للطرف الآخر، واحترامه هو وأسرته، والثقة فيه، ومقدار التشابه أو التقارب في القيم والأفكار والعادات، ومدى الاتفاق حول أساليب تنشئة الأطفال، وأوجه الاتفاق على ميزانية الأسرة، بالإضافة على الشعور بالإشباع الجنسي للعلاقة ". **(س. سليمان، 2005، ص26).**

ونجد أن التوافق الزواجي يتضمن تطوير مجموعة من التفاعلات بين الطرفين، والتي تؤدي إلى الراحة الفردية لكل طرف ولنسلهما، مما يساعد كل طرف على التكيف مع ضغوط الحياة، كما تؤدي إلى إحساس كل طرف بالحميمية العاطفية والجسمية، مما يؤدي إلى الحفاظ لمدة أطول على العلاقة، فالأزواج المتوافقون هم أزواج متكيفون في علاقتهم الزوجية، ومنسجمون مع بعضهم البعض، مما يجعل علاقاتهم مستقرة. **(ك. بلميهوب، 2010، ص9-10).**

ويقصد بالتوافق أن يكون لهما درجة عالية من التقارب في الميول والعادات والاتجاهات السلوكية في الملبس والمأكل والترويح والإنفاق والادخار، كما يعتمد حدوث التوافق مع الأزمات الأسرية على مدى فاعلية أداء أعضاء الأسرة لأدوارهم وعلى استجابة المجتمع وتقديمه لصور المساعدة والمساندة للأسرة لمواجهة أزماتها، فالأسرة السعيدة هي عبارة عن وحدة حية مكونة من مجموعة أفراد (الزوج، الزوجة، والأبناء) تتفاعل مشاعرهم وتتحد أمزجتهم وتنصهر اتجاهاتهم وتتفق مواقفهم وتتكامل وظائفهم وتتوحد غاياتهم.

وطالما كان إرساء العلاقات المتبادلة بين عناصر الأسرة على قواعد من الاحترام والإخلاص والمحبة والإخاء، قوى تضامنها وتدعم بنيانها وتشعر أفرادها بالسعادة وبلذة الحياة الاجتماعية، وأصبحت بمنأى عن عوامل الاضطراب والتفكك. **(م. العبيدي، 2009، ص72-73).**

كما يتحدد التوافق الأسري على مدى فاعلية أداء أعضاء الأسرة لأدوارهم وعلى استجابة المجتمع، مع اختلاف التوافق من أسرة إلى أسرة، وقد حدد *HILL* العوامل المؤدية إلى التوافق مع الأزمة فيما يلي: مدى استعداد الأسرة لمواجهة الأزمة، تكامل الأسرة، مدى العلاقات العاطفية بين أعضاء الأسرة، التوافق الزواجي القوي بين الزوجين، علاقات الصداقة الحميمة بين الآباء والأبناء، مشاركة مجلس

الأسرة في اتخاذ القرارات، المشاركة الاجتماعية للزوجة، والتجارب السابقة الناجحة في مواجهة الأزمات.

ويرى كل من *GLASSER & GLASSER* أنه توجد ثلاثة أشكال تميز الأسرة القادرة على الاستجابة بكفاية للأحداث الضاغطة والمتمثلة في الاحتواء، التكامل، والتكيف، حيث يشير الشكل الأول إلى الاندماج أو المشاركة في الحياة الأسرية عن طريق أعضاء الجماعة، ويتعلق الثاني بالدور التساندي أو الدور العاطفي الاجتماعي للأفراد في الجماعة، أما الثالث فإنه يشير إلى قابلية الجماعة الأسرية وكذلك قابلية كل عضو على تغيير استجاباتهم كل لآخر والعالم من حولهم حسبما يقتضيه الموقف. **(ص. الداهري، 2008، ص232-233).**

ويجب أن نضع في اعتبارنا أن الأزمات ليست بالضرورة سيئة للأسرة أو لأعضائها، ذلك أنه عندما تتعرض الأسرة لأشكال عديدة من الاختلال فإن هذا يؤدي إلى نشوء الحاجة إلى مناهج جديدة في معالجة أو تناول هذه المشاكل وفي هذا الصدد يقول *GLASSER* أنه من خلال موقف الأزمة يمكن أن تنبثق حلول خلاقة من أجل تنظيم أوجه النشاط بصورة أكثر تميزا أو أفضل من تلك التي كانت قائمة قبل حدوث الأزمة، ولهذا فإن التجربة يمكن أن تجعل الأسرة أكثر قدرة على معالجة الأزمات المستقبلية بصورة أكثر كفاءة، يضاف إلى ذلك أن مثل هذه المعالجة يمكن أن تؤدي إلى اقتناع فردي أو جماعي أو ربما إشباع أكثر يستمد من الحياة الأسرية. **(س. الخولي، 1984، ص256).**

3- جوانب التوافق داخل الأسرة:

يتجلى التوافق على مدى ضمان وتحقيق الوظائف الأسرية، وما تقتضيه المتطلبات المتبادلة لكلا الزوجين، والمتعددة جوانبها فيما يلي:

- **الجانب العاطفي:** لبلوغ العلاقات الزوجية والأسرية دورها، لابد من أن يتشكل بين الزوجين توافق عاطفي، بمعنى أن يحس كل منهما نحو الآخر بشعور الحب والمودة والتقدير والاعتبار والارتباط النفسي والعاطفي، فوجود قدر كافي من هذا الأخير يسمح بتوافر الراحة والطمأنينة بين قطبي الزواج، ومن ثمة تدفع بهما على البذل والعطاء بغية تحقيق الاستقرار الأسري **(س. سليمان، 2005، ص 34).**

من المؤكد أن الوقوع في الحب هو أوضح الأمثلة على علاقة مسعدة، إذ هو أقوى العلاقات وأكثرها عمقا، وهو الذي يستثير أشد المشاعر الايجابية (هذا إضافة إلى بعض المشاعر السلبية)، فالدخول في علاقة حب هو واحد من أهم أحداث الحياة التي تقدر إيجابيا، والحق أننا بصدد ظاهرة مألوفة، وإن لم تكن مفهومة فهما كاملا، ومن أهم سماتها الاقتراب الجسدي والبوح بمكنون الصدور، والاهتمام واللهفة المتبادلة. **(ك. بلميهوب، ص112).**

وقد وجد *BALDWIN & all* سنة 1992 أن الحب يمد الفرد الإحساس بالتقبل والتقدير، بينما يؤدي الرفض إلى مشاعر الدونية وبالتالي عدم الرضى الزواجي. **(ك. بلميهوب، 2010، ص307).**

وجد الباحثون في دراستي *BAUMEISTER & all* 1993 أن الحب غير المتكافئ يميل إلى أن يكون تهديدا مهينا لتقدير الذات عند المحبين المخذولين الذين يحاولون رفع تقديرهم لذواتهم بالتأكيد على أن الانجذاب كان متبادلا، وأنهم استمروا في حبهم، وأن الرفض لم يعبر عنه أبدا بصفة قطعية، أما الرافضون فيشعرون بالذنب والغضب، كما يشعرون بالسرور نوعا ما.

ويعتقدون أن المحبين يتصفون بالتدخل والإزعاج والإحباط واللاعقلانية، مما يتضح أن الحب غير المتبادل هو تجربة ضاغطة، إن أحد أكبر مصادر السعادة في الحياة هو العلاقات الحميمية المرضية مع الأصدقاء والعائلة والقرين الرومانسي، كما أوضحته دراسات 1985 *RSHEID & MEYERS* 1999 ؛ لذلك يمثل الزوج (ة) أهم مصادر الرضى، يليه الأقارب المقربون، ثم الأصدقاء، وفي النهاية نجد زملاء العمل والجيران. **(ك. بلميهوب، ص111/110).**

- **الجانب الجنسي:** يقتضي التوافق الجنسي فهما ومعرفة وإدراكا لمعنى الجنس ودوافعه وأهدافه وغايته، دون زيادة أو نقصان في تقدير أهميته، وعادة يتطلب تحقيق التوافق تعديلا للسلوك إذا لزم الأمر، ولابد أن يسعى كل من الزوجين للتعرف على الطريق الذي يرضي شريكه، ويعمل دوما على أن يكون هناك مفهوم مشترك وأسلوب متناسب وتقدير لوضع كل منهما بالنسبة للآخر، وعدم إهمال الطرف الآخر، إن كل ذلك يؤدي لصحة نفسية جيدة للزوجين وإشباع لرغباتهما الجنسية. **(س. سليمان، 2005، ص34).**

ويرى *KURDECK* 1991 أن الجنس مثل الكريمة التي توضع فوق الكعكة في العلاقة الجيدة، فإذا كانت العلاقة جيدة فإن الجنس يزيد من استقرارها ويرفعها إلى أعلى مستوى، ولكن إذا كانت العلاقة ضعيفة فإنه لا يجدي زيادة الكريمة لإنقاذها، فالرضى الجنسي غالبا ما يرتبط بالرضى الكلي عن العلاقة.

إذ كلما تطورت العلاقة إلى الأفضل كلما زاد الاستمتاع بالجنس، حيث ترتبط العلاقات المرضية بعوامل أخرى على القدر نفسه من الأهمية، كالاتصال بإخلاص، والتفتح على الآخر والتفاعلات الممتعة، فالجنس هو جزء من الكيفية وليس المكون الوحيد. **(ك. بلميهوب، 2010، ص120).**

- **الجانب المادي الاقتصادي:** يعتبر العامل الاقتصادي أهم عامل في حياة الأسرة لأنها إذا لم تجد الموارد الاقتصادية الكافية فإنها تصبح عاجزة عن أداء وظائفها، وتعمل فيها عوامل الفساد والتفكك وتعاني الأسرة من وطأة هذا العامل الشيء الكثير؛ بما يترتب عن ذلك من عجزها على توفير المسكن المناسب والتغذية الصالحة لأفرادها.

وقد تعرض المجتمع العربي خلال نصف القرن الماضي لتغيرات هامة كان بعضها مسايرا لتيار التغير العالمي الذي كان نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي، ومن أبرز هذه التغيرات ما ظهر نتائجه في المجتمعات القروية والبدوية التي لم تعد مكتفية بذاتها اقتصاديا، في الوقت الذي بدأت تغزوها كثير من الخصائص الحضرية مما أثر على نسق الأسرة.

إذ أن فقدان أسس الاكتفاء الذاتي للأسرة يجعلها تعيش تحت ضغوط اقتصادية من نوع آخر، إلا أننا نهتم بدرجة الضغط التي تؤثر بشكل خطير على العلاقات بين الطفل والأسرة، وأكد تايلور 1977 من خلال ما أوضحته نتائج دراسته أن مركز الأسرة الاجتماعي ومستواها الاقتصادي له علاقة بالتحصيل الدراسي، وأن البيت الرفيع المستوى في السلم الاجتماعي أكدت تأثيره على التحصيل الدراسي نتائج بحوث عديدة ووصفته بأنه أقوى العوامل أثرا على التحصيل الدراسي للتلاميذ. **(م. العبيدي، ب. ولي، 2009، ص 78-80).**

وأوضح لين 1972 بأن المستوي الاقتصاد للأسرة له علاقة ايجابية بتحصيل أبنائهم، وذلك بتوفير مقومات التعليم من ناحية ونمو مستوى طموحهم من ناحية أخرى. (المرجع السابق، ص81).

إلا أنه تجدر الإشارة هنا إلى أن الإنفاق الذي يقوم على سوء التدبير وعدم الاستبصار بصفة عامة يؤدي إلى النتائج السلبية نفسها التي تؤدي إليها انخفاض مستوى الدخل، بالإضافة إلى أن سوء الإنفاق والعجز عن تنظيم ميزانية الأسرة ليس مجرد عامل بمفرده، بل هو دليل وإشارة إلى خصائص شخصية سلبية في تكوين الأبوين. **(م. العبيدي، ب. ولي، 2009، ص 80).**

في كتابه " الأسرة ومشكلاتها 1981" أورد "محمود حسن" أن عدم توفر الدخل الملائم بين أسر صغار الموظفين، تواجه الأسرة ما تتعرض له من ضغوط اقتصادية بإتباع أسلوبين أساسين هما:

- يتمثل الأول في بذل مجهود إضافي لزيادة دخل الأسرة ويتضمن ذلك قبول أعمال إضافية، أو تحمل مسؤوليات أخرى في العمل، أو العمل لساعات إضافية، أو عمل أحد أعضاء الأسرة الآخرين، وقد تكون الزوجة بصفة خاصة.
- والأسلوب الثاني يبدو في ضغط نفقات الأسرة واستبعاد العناصر غير الأساسية من المتطلبات وانكماش مجال حياة الأسرة، ومن الخبرات الإنسانية العامة أن كل انكماش من هذا النوع من المحتمل أن تنعكس آثاره في حياة الأطفال ويقاسون من نتائجه. **(م.العبيدي، ب. ولي، 2009،ص 80).**

وجدت دراسة *KURDECK* سنة 1993، أن الأزواج الأقل تعليما، وأقل دخلا هم أكثر تعرضا لضعف نوعية العلاقة الزوجية ومن ثم الطلاق. **(ك. بلميهوب، 2010، ص88)**، و*KOMAROVYSKY* التي قامت بدراسة وجدت فيها أن قدرة الرجل وحقه في مباشرة دوره كزوج قد تتوقف على نجاحه في القيام بدوره كعائل للأسرة، ويؤدي الفشل الذي يتعرض له أن يفقد احترامه لنفسه واحترام أعضاء الأسرة له، وبالرغم من ذلك كما تقول الدراسة يمثل بعض أنواع النظم الأسرية إلى حماية الزوج من ضغوط الأزمات الخارجية، على حين يؤدي البعض الآخر إلى كشف الزوج وتعريضه للهجوم. **(م. العبيدي، ب. ولي، 2009،ص 82).**

وهو ما يدعمه *BREHAM* 1983 حيث يرى أن المساندة الاجتماعية تقوم بمهمة حماية تقدير الشخص لذاته وتشجيعه على مقاومة الضغوط التي تفترضها عليه أحداث الحياة المؤلمة، كما يؤيد ذلك حسب *ALBEE* إلى أن احتمالات الاضطراب النفسي تقل عندما تقوى قدرة الشخص على مقاومة أحداث الحياة السلبية، وعندما يتلقى المساندة الاجتماعية من أهله وأصدقائه وزملائه ما يساعده على تجاوز الأزمات والمحن. **(ك. بلميهوب، 2010، ص90).**

يبقى بذلك الإدراك والتفاهم والتوافق والقبول والرضى والقناعة والتواضع، أمور لابد أن تتوافر بين أفراد الأسرة الواحدة، كي يصل الزوجان إلى توافق اقتصادي أسري، إذ تعيش الأسرة فيه راضية تسعد بما يتوافر لها من مال، وتسعى إلى تحقيق مزيد من التوافق الاقتصادي بطريق مشروع وسليم، حتى تحقق لنفسها قدرة وطاقة اقتصادية من ناحية، وحتى تتمكن في حدود ما يتوافر لها من دخل وموارد مالية، أن تحقق إشباعا معقولا ومقبولا لحاجاتها، وذلك كله على أساس من الشعور بالمسؤولية وعلى قدر كبير من الواقعية، وقدرة على تحقيق الموازنة السليمة بين متطلبات والالتزامات المادية والمالية المتزايدة لأعباء الحياة وبين موارد الأسرة المتاحة. **(س. سليمان، 2005، ص34).**

- **الجانب الثقافي والاجتماعي:** يجسد الزواجان نظاما مصغرا للمجتمع الذي يعيشان فيه، بحيث يجب عليهما استدخال النظام الخاص لحاجات فردين لهما نوعين من التوقعات الثقافية، مشتقة من نماذج الدور لعائلتيهما الأصلية. **(ك. بلميهوب، 2010، ص120).**

ولاتنجح الحياة الأسرية إلا إذا كان هناك علاقات اجتماعية بين الزوجين، وعمليات التفاعل الاجتماعي التي تحدث داخل الأسرة بين الزوجين كطرفين اجتماعيين تؤدي إلى إقامة علاقة اجتماعية معينة، تشكل هذه العلاقات بين أطراف الأسرة (الزوجين) والأولاد وحدة تكامل الأسرة واستقرارها، هذا التفاعل الأسري، وهذه العلاقات الاجتماعية التي تربط أفراد الأسرة ما هي إلا جزء من مجالات التفاعل الاجتماعي الأخرى للفرد إلا أن الأسرة تختلف بتفاعلها الاجتماعي عن التفاعل الاجتماعي بمعناه العام، وذلك لما تمتاز به من الحب والمودة والحرية والصراحة والاستقرار ...هذه الخصائص تنعدم في علاقة اجتماعية خارج أسرية.

ويشير التفاعل الاجتماعي كما عرفه "مرعي ورفيقه" 1984 إلى تلك العمليات المتبادلة بين طرفين اجتماعيين (فردين، أو جماعتين صغيرتين، أو فرد وجماعة صغيرة) في وسط اجتماعي معين بحيث يكون سلوك كل فرد منهم مثيرا لسلوك الطرف الآخر، ويجري الاتصال عبر وسيط (وسائط لفظية وغير لفظية)، ويتم خلال ذلك تبادل رسائل معينة تهدف إلى غاية محددة، يتعلم الفرد من خلال ذلك أنماط السلوك والاتجاهات التي تنظم العلاقات بين أفراد الأسرة.

يرى السلوكيون وعلى رأسهم *SKINER* أن عملية التفاعل الاجتماعي يمكن أن تحدث من خلال المثير والاستجابة والتعزيز أو الثواب، فالفرد في الأسرة كالزوج مثلا يمكن أن يتحدث بشيء أو يعطي تعليمات معينة لزوجه وهي تعتبر النواة للتفاعل الاجتماعي بين الزوجين، فتعد هذه التعليمات

بمثابة مثيرات تحتاج إلى استجابة من الزوج (المرأة)؛ ويشير *SKINER* أن الفرد ليس سلبيا في الأسرة بل يتفاعل معها، ويستجيب للمثيرات وخاصة إذا ما تبع هذه الاستجابة سلوك التعزيز، مما يجعل الفرد يكرر السلوك ويزيد من تفاعله مع الأسرة.

وأشار *NEWCOMB* أن نمطا من العلاقة المتوازنة يسود بين شخصين متفاعلين عندما تتشابه اتجاهات الزوجين بالنسبة لموقف معين أو فكرة معينة، وأن نمطا من التوتر في العلاقة يمكن أن يحدث إذا اختلافا في الرأي أو حول قضية، ومن هنا نلاحظ أن التفاعل ينشأ عن التشابه بين أفراد الأسرة ويؤدي إلى إقامة علاقات اجتماعية ودية بينهم، وأن التعزيز الذي يقدمه أفراد الأسرة استجابة لمثير قدمه أحدهم يزيد من التجاذب بينهم. **(نخبة من التخصصين، 2009، ص 201- 202).**

إن إدراك طبيعة العلاقات الداخلية في الأسرة يتوقف على مجموعة من المتغيرات كالحجم ونوع الأهداف وتقسيم الأدوار والتوقعات، وعلاقات الأزواج بالزوجات والآباء بالأبناء، ولا يمكن فهم هذه العلاقات الداخلية بصورة متكاملة إلا من خلال الإطار الأوسع الذي تنتمي إليه الأسرة، والذي تكون معه مجموعة من العلاقات تتأثر بها أو تأثر فيها، ويدخل في ذلك نوع البيئة الاجتماعية والثقافية والثقافة العامة بما تحتويه من قيم ومعايير، والتعليم النظامي، وغير ذلك من المتغيرات ذات الأهمية المباشرة بالنسبة للأسرة.

ومن خلال التحليل المقارن للدراسات التي أجريت في هذا المجال ظهر أن الأسرة في مختلف المجتمعات تتأثر داخليا من الناحية البنائية بالتغيرات الاجتماعية، ويبدو هذا واضحا في تحول الأسرة التدريجي إلى نمط الأسرة النواة مما أدى إلى تعديلات واضحة في أبعادها البنائية الداخلية، إذ أصبحت العلاقات بين أعضائها أكثر كثافة بالمقارنة مع العلاقات التي كانت تميز الأسرة الممتدة التقليدية؛ إلا أن الأسر بفئاتها المختلفة لا تتأثر بالدرجة نفسها بالتغير الاجتماعي في جوانبه الاجتماعية والثقافية، حيث ظهر أن التأثر بهذه التغيرات ليست متشابهة نظرا لارتباط إمكانية الاستجابة للتغير بمجموعة من المتغيرات لا تحدث تأثيراتها إلا إذا توافرت ظروف معينة لا تكون متاحة بالفعل لكل أسرة. **(س. الخولي، 1984، ص87-88)**

ونجد من الدراسات العربية التي ركزت على تأثير العامل الثقافي على العلاقة الزوجية، دراسة "شلبي" عن "الطلاق والتغير الاجتماعي في المجتمع السعودي" والتي توصلت إلى أن تعليم المرأة واشتغالها جعلها مستقلة اقتصاديا، مما جعلها لا تتحمل الحياة الزوجية غير المرضية، وهو ما أدى إلى

ارتفاع نسبة الطلاق، أما "مظهر" 1997 فقد ركز على الثقافة التقليدية للمجتمع الجزائري والتي تربي الفرد على الاعتماد الكلي على الأم، مما يجعله غير قادر على الاستقلال بحياته وأخذ قرارته بعيدا عنها عند الزواج، وهذا ما يثير مشكلات بينه وبين زوجته.

أما دراسة "طوالبي" 1984، فقد ركزت على مدى الصراع الموجود عند الفتاة الجزائرية بين النظرة التقليدية والنظرة الغربية للزواج، نتيجة تعليمها وخروجها للعمل، وتعرضها لظاهرة التثاقف (acculturation)، وأن الفتاة في المدينة أكثر معاناة من الصراع مقارنة بالفتاة في الريف.(**ك. بلميهوب، ص123-124)**

وانطلاقا من أن كلا من الزوجين ينتميان إلى أسرة وكل أسرة تختلف عن الأخرى بقدر من الاختلاف، فخلفية أي من الزوجين الثقافية تؤثر في حياتهما المشتركة، ويجب أن يتوافقا ويكون التكيف بينهما على أساس من التقارب الثقافي الذي يجمع بينهما، فالتكيف المنشود بين الزوجين يكون بالتقارب والتسامح، وبالإقرار بالقيم والاتجاهات المشتركة في حياتهم، وهو من الأمور الضرورية اللازم تحقيقها في الحياة الزوجية. **(س. سليمان، 2005،ص35).**

4- عوامل التوافق داخل الأسرة:

لعل أنه من العوامل المهمة التي تؤدي إلى التوافق الأسري، تتمثل في إشباع الحاجات الأساسية لأفراد الأسرة، سواء كان طفلا أو رجلا، ذكرا أو أنثى، كما أن توفير الجو الأسري الملائم للزوج، كي يقوم بدوره ومسؤولياته في الأسرة على أكمل وجه من الأمور المهمة أيضا كما يرى البعض الآخر ، حيث أن الحياة الزوجية حياة قوامها تحمل المسؤوليات، فعلى المرأة أن تهتم بزوجها ومنزلها، وتبذل كل ما في وسعها من أجل توفير السعادة للحياة الزوجية في الأسرة؛ وفيما يلي مجموعة أخرى من تلك العوامل: (أ. الكندري، 1992، ص183-184)

- وجود أهداف مشتركة للأسرة، وقدرتها على الإسهام في خدمة المجتمع؛
- تفاهم واتفاق بين الوالدين حول علاقتهما مع الأبناء، والاهتمام بتوفير الرعاية والاهتمام لهم دون التفرقة بينهم؛
- مشاركة الأبناء للأسرة في إدراك احتياجاتها؛
- التجارب الناجحة في مواجهة الصعوبات التي تعترض الأسرة.

3- التوافـــــق ودورة حياة الأسرة:

تعتبر الأسرة وحدة من وحدات المجتمع تخضع لكل ما تخضع له الجماعات من أوضاع ومن بين ذلك كيفية التكوين ومراحله، إلا أن هناك اختلاف بين علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا في تقسيم مراحل هذه الدورة، والظواهر المصاحبة لها، كل حسب اهتماماته الخاصة والمجتمع الذي يقوم

بدراسته، فقد استخدمت دورة حياة الأسرة كأداة لوصف وتحليل بنية ووظائف وعلاقات الأسرة عبرة مراحل تطورها، ويمكن تقسيم المراحل التي تمر بها حياة الأسرة على النحو التالي:

- **المرحلة الأولى:** هي المرحلة التي تسبق الزواج مباشرة، ولهذه الفترة من تاريخ الأسرة أثر بالغ على العلاقات التي ستسود الزوجين في حياتهم المقبلة، ويمكننا القول بأنها مرحلة تمهيدية تمهد للحياة الزوجية، من أهم ما يجب في هذه المرحلة مراعاة الخطبة كعلاقة رسمية، وأهمية موافقة الأهل، باعتبار الخطبة مؤشر للتنبؤ بملائمة الشخصين كل منهما للآخر، وصلاحيته للحياة الزوجية، وملاحظة أهمية تطبيق قواعد الدستور السماوي لشرعية فترة الخطبة، باعتبارها فرصة للتعارف كتجربة مشتركة يمكن من خلالها معرفة احتمالات التوافق المستقبلي للحياة الزوجية لكل من الطرفين، وأن طول مدة الخطبة يعطي الفرصة الصحيحة إما للتوافق وإما لإنهاء الارتباط. **(خ. الجميلي، 1993، ص17-18).**

إذ تسمح فترة الخطوبة بتوطيد مشاعر الألفة وتعريف الطرفين على بعضهما البعض، مما يجعلهما يقبلان على الزواج عن معرفة وبصيرة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة "بلميهوب" سنة 2010 عن "العوامل المساهمة في تحقيق الاستقرار الزواجي"، والتي أجرتها على عينة مقدارها 400 فردا من المتزوجين 180 ذكورا، و220 إناثا، تراوحت أعمارهم بين 18 و66 سنة، أما مدة الزواج فتراوحت بين سنة واحدة إلى 43 سنة، وبتقسيم عينة الدراسة إلى ثلاث فئات لدراسة الفروق في الاستقرار الزواجي حسب مدة الخطوبة (مدة الخطوبة: فئة أقل من سنة، ما بين سنة إلى سنتين، أكثر من سنتين)، وجد أن الفئة الثالثة وهم الأزواج الذين تزيد مدة خطوبتهم عن سنتين هي الأكثر توافقا ورضا واتصالا وأحسن تحقيقا لتوقعاتها الزواجية وأكثر سعادة، ثم تليها الفئة الثانية، ثم الفئة الأولى، والفروق كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01. مما أشار إلى دور فترة الخطوبة في تحقيق الانسجام بين الطرفين. **(ك. بلميهوب، 2010، ص 280).**

- **المرحلة الثانية:**هي مرحلة بدء الحياة الزوجية الفعلية، من اشتراك كل زوج مع الآخر في مسكن واحد وفي تحمل مسؤولياتهما وواجباتهما، وهذه المرحلة يزداد تحديد كل قرين اتجاهاته تجاه القرين الآخر، كما ترتبط هذه المرحلة بالتخطيط المستقبلي لتنظيم الأسرة، فلا تترك الأمور دون تفكير ودون مراعاة لظروف الأسرة وإمكاناتها. **(خ. الجميلي، 1993، ص18-19 بتصرف).**

وقد أشارت نتائج دراسة "بلميهوب" 2010، إلى انعدام تواجد تأثير لعامل المدة في الزواج على تحقيق الاستقرار الزواجي. **(ك. بلميهوب، 2010، ص337).**

- **المرحلة الثالثة:** مرحلة زوجين مع طفل لهما أو أكثر، وفي هذه المرحلة يبدأ ارتباط كل من الزوجين بعامل جديد هو الطفل أو الأطفال، فهي مرحلة تتميز بالعناية بالأطفال، الذين تتأثر تنشئتهم الاجتماعية بالقيم والمعايير السائدة في الأسرة، وبذلك يترتب على الزوجين تحمل مسؤولية التربية السليمة للأطفال كتدريبهم على تحمل المسؤوليات، والشجاعة والاعتماد على النفس، تشجيعهم على التحصيل الدراسي، والنشاط العقلي بصفة عامة، مساعدة الأطفال على اكتساب خبرات اجتماعية من خلال اختلاطهم برفاق اللعب وجماعات الأصدقاء، إذ تتسم العلاقات بين الأطفال بالأخذ والعطاء والتعاون مما يؤثر على نموهم الاجتماعي تأثيرا كبيرا . **(خ. الجميلي، 1993، ص19-20 بتصرف).**

أما عن دراسة التوافق في هذا المجال، نجد دراسة *THORTON* 1977 التي توصلت إلى أن الأسرة تعاني من ضغط نفسي خاصة إذا كان لديهما أولاد، فقد بينت أن الرضى عن الحياة الزوجية ينخفض مع قدوم الأطفال والنساء اللاتي ليس لديهن أطفال يعانين من عدم السعادة الزوجية، وأن الخلافات الزوجية تؤدي إلى عدم الرغبة في الحصول على أطفال و أن قلة الأطفال يزيد من السعادة الزوجية، وهي عكس النتائج التي توصلت إليها "بلميهوب" 2010، والتي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الفئات الثلاثة لعدد الأطفال (أسرة بدون أطفال، أسرة بعدد أطفال أقل من أربعة، أسرة بعدد أطفال أكثر من أربعة) في كل من الرضى والتوافق والسعادة والاتصال والتوقع في الحياة الزوجية، كما أعزت الباحثة هذه النتائج إلى العوامل الثقافية حيث تعطي الأولوية في المجتمعات الغربية للزوج، في حين تعطي الأولوية في مجتمعنا لدور الوالدية. **(ك. بلميهوب، 2010، ص282).**

- **المرحلة الرابعة:** وهي مرحلة تشبه المرحلة الأولى من ناحية فراغ الوالدين من مسؤولية الأبناء وهي مرحلة انفصال الأبناء نتيجة أنهم وصلوا إلى درجة الاعتماد على أنفسهم، تتضمن هذه المرحلة الاستعداد الفعلي للتقاعد عن العمل ووضع خطط مواجهة الشيخوخة والاعتماد على بعض الأبناء في تحمل مسؤوليات معينة، كما تتضمن هذه المرحلة عند أغلبية الأسر ظهور أعباء مادية جديدة لمساعدة الأبناء في تكوين أسرهم، وفي العناية بالأحفاد، في الوقت التي تتضمن هذه المرحلة بالنسبة للأبناء إتمام مراحل التعليم المختلفة والالتحاق بالوظائف والاستعداد للزواج وتكوين أسرة والعلاقات الاجتماعية الجديدة، خارج نطاق الأسرة الأصلية. **(خ. الجميلي، 1993، ص20-21).**

5- الصراعات والتوترات الأسرية:

يحدث القصور في الأداء الوظيفي للأسرة تذبذب وانحراف في العلاقات الأسرية، مما يخل بتوافقها واستقرارها.

وقد عرف *BENUN* 2000 اللاتوافق الزواجي بعدم الانسجام، وأنه عبارة عن تقديرات منخفضة للسلوك المتبادل ومهارات حل المشكلات، وتقديرات مرتفعة للصراع والسلبية المتبادلة، كما يتسم أيضا بمهارات اتصال ضعيفة، وتقديرات منخفضة للأنشطة الترفيهية المشتركة. **(ك. بلميهوب، 2010، ص10).**

حدد *AMORALS* المشكلة الأسرية بأنها " نوع من المشكلات يمكن أن يؤثر على بنية الأسرة وقدرتها على مواجهة أعبائها، ومن ناحية أخرى فإن انتشار هذه المشكلات يعوق الأسرة عن أدائها لوظائفها الحيوية التي يتوقع المجتمع منها أدائها بفاعلية ".

ويعرفها "محمد شريف صفر" بأنها " حالة أو ظرف تعاني فيها الأسرة أو أحد أفرادها من مشقات معينة نتيجة التفاعل بين العوامل الذاتية والبيئية، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب في بناء الأسرة ووظيفتها فيحول دون القيام بواجباتها الأساسية". **(م. محمد، 2009، ص33).**

وينشأ التوتر الأسري عادة من تصادم المواقف في داخل الأسرة وتعارض الاتجاهات بين عناصرها، مما يعطي اضطراب في نظامها، حيث أن الأسرة مجتمع صغير يتميز بالروابط الوثيقة والحوافز المباشرة لتكوين العلاقات المتبادلة بين أعضائه، ولذلك يعتبر سوء توافق العلاقات المتبادلة وتنافرها من أهم المشكلات التي تتعرض لها الأسرة، كما يمكن النظر إلى هذه المشكلات من زاوية العلاقات بين الزوج والزوجة، أو فيما يتصل بالتأثير في عمليات نمو الأطفال.

وتوجه الدراسات الخاصة بمشكلات الأسرة اهتماما ملحوظا بمشكلات توافق الشخصية في الأسرة، وتشير إلى أن زيادة اتجاه الزوج نحو العواطف والمسائل الشخصية بدلا من أن يكون نظاما يقوم على الضبط الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ميل إلى تضخيم مشكلات تكيف الشخصية، وبالرغم من ذلك فإن أغلب الاهتمام يتجه نحو العلاقات بين الزوجين، ولذلك يعتبر عدم التوافق والصراعات الأسرية شكلا من التفاعل بين الأعضاء الراشدين في الأسرة. **(م. جاسم، ب. ولي، 2009، ص73).**

وقد استخلص كلا من *HEALY* و *BRONNAR* من الدراسة التي قاما بها، بأن المشاجرات المستمرة في الأسرة من الأسباب التي تؤدي إلى جنوح الأحداث، كان سببها العوامل العميقة التي تختفي وراء الخبرات الانفعالية للأطفال الجانحين، تتمثل في عدم رضاهم عن العلاقات الأسرية.

والصراعات الأسرية كعملية تفاعل يمكن أن تكون حادة أو مزمنة، حيث يتميز الصراع الحاد بثورة مفاجئة وعادة ما يأخذ شكل العنف، أما الصراع المزمن فيأخذ صورة مستمرة وغالبا ما يستقر في مستوى معين، والأسر التي تعيش في صراع دائم توصف بأنها في حالة حرب دائمة، وقد يأخذ الصراع شكلا مألوفا ومستوى معينا يقف عنده ويصبح من الأمور المعتادة في حياة الأسرة، أما الصراع المتصاعد فإنه ينقل الأسرة من موقف سيء إلى موقف أسوأ.

وقد كتب كل من "بيرجس ولوك" للتمييز بين الصراع والتوتر، ويعتقدان أن الصراعات بمثابة معارك تنشب في الأسرة، ولكن ينتهي الأطراف عادة إلى إيجاد حل لها أو إنهائها؛ أما التوترات فهي صراعات يفشل الأطراف في حلها وقد نجد أسلوبا مباشرا لتعبير عنها وقد تكبت وتصبح قوة انفعالية متراكمة قد تتغير في أي لحظة. **(م. جاسم، ب. ولي، 2009، ص74-75).**

بينت دراسة *WEISS & all* سنة 1973 أن الأزواج السعداء يتميزون بأنهم يقضون أوقات أكثر مع بعضهم البعض، ويسلكون بإيجابية تجاه بعضهم البعض مقارنة بالأزواج التعساء، كما بينت دراسة *JACKOBSON & all* 1982 أن الأزواج السعداء مقارنة بغير السعداء يسلكون بإيجابية حتى إذا كان الطرف الآخر سلبيا تجاههم.

كما أدرجت "بلميهوب" في كتابها "الاستقرار الزواجي" 2010، ثلاث خصائص أخرى ترتبط بالرضى الزواجي إضافة إلى مستوى الايجابية في التفاعل بين الزوجين، والمتمثلة في:

- الاتصال غير الفعال في حل الصراعات؛
- النظرة السلبية تجاه القرين الآخر؛
- البنية المعرفية السلبية للعلاقة. **(ك. بلميهوب، 2010،ص51).**

ظهر من نتائج دراسات *LIDZ* وزملائه والعلماء الآخرين الذين اهتموا ببحوث الأسرة والاضطراب، أن هناك نمطين مميزين من العلاقات المضطربة في الزواج يبرزان بشكل محدد وهما: الانقسام

الزواجي، والانحراف الزواجي، وكل من هذين النمطين يتضمن صورة من الاتصال بين الزوجين مولدة للتعاسة والشقاء.

يتجلى الانقسام الزواجي حسب *LIDZ* 1957 في مجموعة كبيرة من الآباء التي أصبح أبناؤها فصاميين، وهي أسر يغيب فيها التكميل السوي بين الوالدين، ولا يظهر فيها أي من الزوج أو الزوجة قدرة على الوفاء بحاجات الآخرين، ويكون التفاعل بين الزوجين متسما بنشاز واضح وصريح، والذي يحاول فيه كل طرف أن يقهر الطرف الآخر، وأن يخضعه لتوقعاته الشخصية الذي يقابل بعصيان صريح وواضح من الطرف الآخر، مما يؤدي إلى تبادل الاتهامات بشكل مستمر، كما يسعى كل زوج وراء حاجاته ورغباته مهملا حاجات الطرف الآخر ورغباته.

يميل كل شريك في مثل هذا الزواج المنشق أو المنقسم إلى أن يقطع الصلة ما بين الشريك الآخر والأطفال، وينافسه في كل ما يتعلق بهم، كما يعبر كل شريك على مخاوفه من أن يشابه الطفل الشريك الآخر، ويحاول كل والد أن يغرس في طفله قيمه الشخصية مع علمه بأن هذه القيم تتعارض مع قيم الشريك الآخر، وهكذا يجد الطفل نفسه يلعب دور كبش الفداء.

بينما النمط العلائقي الآخر المميز للأزواج المتضررين هو الانحراف الزواجي، فقد لاحظ *LIDZ* وزملاؤه أن هؤلاء الأزواج يعيشون معا في حالة من الانسجام النسبي، وحتى يظهر أن كلا منهما يشبع حاجات الآخر الانفعالية بطريقة توحي بأن العلاقة الانشقاقية غير موجودة، ولكن الزيجة تشوه بحيث يصبح أحد الزوجين (الزوج المسيطر) مضطربا على نحو شديد، ويقبل هذا الاضطراب كشيء عادي وسوي من جانب الزوج الآخر، ومن هنا تظهر العلاقات الأسرية كلها وكأنها منظمة حول شخص مركزي مسيطر غالبا ما يكون الزوجة. **(ع. كفافي، 1999، ص433-434).**

خلاصة:

من خلال ما سبق يتضح أن ثمة محاولات عديدة بذلت لدراسة وتحديد نوع العلاقة الزواجية/الأسرية، وذلك باستخدام مفهومي التوافق الزواجي والأسري، وكثيرا ما يستخدم هذين المفهومين بالتبادل للدلالة على الشيء نفسه، وأحيانا أخرى يشير كل منها إلى معنى مختلف، إذ يستخدمان بمعنى سيكولوجي للإشارة إلى الحالة النفسية لأحد الزوجين أو كليهما ، أو بمعنى اجتماعي– نفسي ليشيران إلى " موقف العلاقة" بمعنى طبيعة العلاقة داخل الأسرة .

غير أن هذا الأخير أي التوافق الأسري قد يتأثر بأزمات وانحرافات على مستوى العلاقات الأسرية، الأمر الذي يؤدي إلى تذبذب وتدهور العلاقات بين الأفراد، ونشوب صراعات تعوق الأسرة لأداء وظيفتها.

الفصل الرابع: الإرشاد الأسري والزواجي.

تمهيد.

1. الإرشاد الأسري.

1-1. تعريف الإرشاد الأسري.

1-2. تطور الإرشاد الأسري.

1-3. خدمات الإرشاد الأسري.

2. الإرشاد الزواجي.

2-1. تعريف الإرشاد الزواجي.

3. نظريات الإرشاد الأسري والزواجي.

خلاصة.

تمهيد:

يرجع أول ظهور للإرشاد الأسري الزواجي إلى الولايات المتحدة الأمريكية ودول غرب أوروبا، خلال السبعينيات، وهو يفتح آفاق جديدة في مجال البحث العلمي من خلال ما يتداول من أنصار جدد من المعالجين الذين تبنوا فيه هذا التوجه (الاهتمام بالأسرة)، إذ يرو فيه أكثر كفاءة من غيره من العلاجات، وتجدر الإشارة إلى أن هذا العلاج بدأ قبل السبعينيات إذ يعود إلى فترة الخمسينات وقد ساعدت بعض العوامل في ظهور هذا النوع من العلاج، التي من بينها هيمنة الاتجاه التحليلي النفسي الذي استلهم جهود كثير من المعالجين، معتمدين في ذلك على الاستبصار الذي يركز على علاقات المريض وحتى علاقته بالمعالج ما هي إلا تكرار لعلاقاته الأصلية مع أسرته (خبرات الطفل السابقة في الأسرة).

ونحاول من خلال هذا الفصل التركيز على الإرشاد الأسري الزواجي بصفة عامة وأهم النظريات السائدة في هذا المجال، والتطرق ولو بإسهاب إلى العلاجات الأسرية وتطورها في الجزائر.

1- الإرشاد الأسري

يركز الإرشاد الأسري كما يدل عليه اسمه، على اعتبار الأسرة وحدة العمل العلاجي وليس الفرد المريض، بمعنى أن المرشد يتعامل مع الأسرة ككل، والتصور الأساسي الذي يقوم عليه هذا النوع من العلاج هو أنه أكثر منطقية، وأسرع، وأكثر نجاحا، واقتصادية أن تتعامل مع كل الأفراد المشتركين في منظومة الأسرة النووية، عما لو قصرنا العمل على الفرد الذي من المفترض أن يكون موضوع الإرشاد أو العلاج. وتكون مهمة المعالج في هذه الطريقة العمل على تغيير العلاقات بين أفراد الأسرة المضطربة بحيث يختفي السلوك المضطرب. **(م .م. الشناوي، بدون سنة النشر، ص427).**

1-1- تعريف الإرشاد الأسري:

يعرف "عبد العزيز مفتاح" الإرشاد الأسري بأنه " أسلوب مهني منظم يهدف إلى تحقيق تغيرات فعَالة في العلاقات الأسرية، وذلك من خلال عمليات التفاعل الصحي بين أفراد الأسرة، وتوفير الفرص المحققة له تحت توجيه المعالج النفسي (المرشد)، والهدف النهائي هو البحث عن الطرق المؤدية لتحقيق تعايش بين أفراد الأسرة، بحيث تتحقق أفضل صور التفاعل الايجابي، وموقف العلاج (الإرشاد) الأسري دائما تفاعلي ووحدة متكاملة، أي أنه موقف لابد وأن يشمل كل أو معظم أفراد الأسرة، بدرجات متفاوتة وفقا لموقع وأهمية كل فرد فيها". **(ع. مفتاح، 2001، ص ص185-186).**

وبهذا يكون هدف الإرشاد الأسري، يرمي إلى تحقيق سعادة واستقرار واستمرار الأسرة، وبالتالي سعادة المجتمع واستقراره، وذلك بنشر تعليم أصول الحياة الأسرية السليمة وأصول عملية التنشئة الاجتماعية للأولاد ووسائل تربيتهم ورعاية نموهم، والمساعدة في حل وعلاج المشكلات والاضطرابات الأسرية، وفي هذا تقوية وتحصين للأسرة ضد احتمالات أو الانهيار، وتحقيق التوافق الأسري والصحة النفسية في الأسرة. **(ح. ع. زهران، 1998، ص451).**

1-2- تطور الإرشاد الأسري:

تعود بدايات الإرشاد الأسري إلى منتصف الخمسينات، حيث بدأ كطريقة علاجية واضحة في الولايات المتحدة الأمريكية، أين أنشأت أول عيادة للإرشاد الأسري أطلق عليها "معهد العلاقات الأسرية" سنة 1930 في لوس أنجلس. **(ح. ع. زهران، 1998، ص451).**

وتبدو مقدمات ظهور العلاج الأسري، كما هو معروف الآن، بآراء باحثين من مدرسة التحليل النفسي (المدرسة السيكوديناميةٍ) مثل *Freud* و *Adler* و*Sullivan*؛ ركز *Freud* كتاباته على موضوع الغرائز، بينما افتقرت كتاباته على ما وراء الغرائز وهو الجوانب النفسية في هذا المجال. وكان لـــــــــــ *Adler* تأثير هام على الإرشاد الأسري، وإن كان غير مباشر، إذ أنه اعتبر أن الموقف والبيئة ذات أهمية في حياة الإنسان، ورأى أن الإنسان ليس كائنا غريزيا على النحو الذي حدده *Freud*، وإنما هو كائن اجتماعي بشكل أساسي تحفزه الأهداف أكثر من البواعث، كذلك اهتم *Adler* بجانب التركيبة الأسرية، وبذلك لم يقصر البحث على علاقة الطفل بوالديه كما فعل *Freud* وإنما وسع دائرة علاقات الشخص لتشمل علاقة الإخوة بعضهم البعض؛ أما *Sullivan* فإن إسهاماته في مجال الإرشاد الأسري تكمن في بحثه حول مرض الفصام، وتعتبر نظريته في العلاقات الشخصية تطويرا للخط السيكولوجي لـــــ *Freud*، وأدى فكر *Sullivan* إلى أن يبتعد عن البحث عن جواب بيولوجي إلى البحث عن إجابة سيكولوجية، مدفوعا بإحساس أن العلاقة الأولية بين الطفل وأمه جانب له أهميته في الفصام، وقد أدى ذلك أن حول مجرى العلاج من كونه يركز على الجوانب النفسية داخل الفرد إلى اتجاه العلاقات الشخصية، وبذلك تحرك العلاج إلى مفهوم المنظومة. **(م.م الشناوي، بدون سنة النشر، ص ص427-428).**

ولم يأخذ ميدان الصحة العقلية مباشرة عائلة المريض العقلي قيد الدراسة، بل اعتبر دورها خفيا في دراسة الاضطرابات العقلية، وهذا ما أشار إليه العالم *Dollé Monglond* سنة 1998 : " إن العلاج الأسري تولد في حدود التناول العلاجي المركز على الفرد وعلى المحتوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي الخاص به"، فهذه النظرة والتصور الحديث للمشكلات الإنسانية تطور في محتواه الاجتماعي والثقافي والعلمي حيث لوحظ ذلك من خلال الحركة المتسارعة للأفكار الجديدة. (F. Moussa, 2010, p21-25).

1-3- خدمات الإرشاد الأسري:

تقدم خدمات الإرشاد الأسري إلى من يحتاجها من أفراد الأسرة، وتتضمن إجراءات وقائية وأخرى علاجية، باستخدام الطرق المناسبة، والاستعانة بخدمات مجالات الإرشاد الأخرى؛ وتتضمن الخدمات النفسية للإرشاد الأسري، العمل على تحقيق التفاهم والفهم الأفضل بين كل أعضاء الأسرة، والتخلص من التوتر الانفعالي، وحل الصراعات والقلق الذي يعكر صفو الحياة الأسرية، وتشجيع القيام بمسؤوليات الأسرة تربية وتوجيها، قال الله تعالى:" **يا أيها الذين آمنوا قوا أنفسكم وأهليكم ناراً وقودها الناس والحجارة...**" (سورة التحريم، من الآية 6). كما توجه الخدمات النفسية نحو حل المشكلات، والعمل على تحسين المناخ الأسري، وهنا يلجأ المرشد إلى تدعيم العلاقات الأسرية، وتدعيم الجو الأسري وتغيير ما يجب تغييره، وإزالة أسباب الخلاف، والعمل على تقريب وجهات النظر والفهم والتقبل المتبادل، مما يزيد التوافق والتماسك الأسري، كما تتضمن الخدمات النفسية كذلك كل ما يتعلق بتربية الأولاد حسب معايير النمو النفسي، قال **رسول الله صلى الله عليه وسلم:**" أكرموا أولادكم وأحسنوا أدبهم " رواه ابن ماجه. بحيث توجه اتجاهات الوالدين في تنشئة الأطفال بأن تكون سليمة وسوية. **(ح. ع. زهران، 1998، ص457).**

2- الإرشاد الزواجي

2-1- تعريف الإرشاد الزواجي:

ينطلق الإرشاد الزواجي من كون الزواج نظام اجتماعي، وسلوك إنساني مؤسسي الغرض منه بناء حياة وشركة أسرية بين رجل وامرأة، من خلال اتفاق قام بينهما للعيش في حياة مشتركة، وإشباع حاجاتهما البيولوجية، والعاطفية، والاجتماعية. **(م. السفاسفة، 2003، ص159).**

يعرف "ح. زهران" الإرشاد الأسري (1997) كما يلي: " هو عملية مساعدة الفرد على تحقيق التوافق والاستقرار والسعادة، وتقديم خدمات الإرشاد الزواجي يتناول المشكلات قبله وأثناءه وبعد إنهائه، والمشكلات العامة، ويرى بعض المرشدين أن يكون الطرفان معا في جلسة قصيرة ثم تتم جلسات فردية مع كل منها ثم تختتم الجلسات في حضور الطرفين". **(ك. بلميهوب، 2006، ص35).**

يعتبر الإرشاد الزواجي تلك الخدمات النفسية التي تقدم للزوجين معا، ويحدث هذا غالبا قبل إنجابهما للأطفال أو للزوجين الذين ليس لهما أطفال، بحيث يرى البعض ضرورة التفرقة بين الزواج والأسرة على أساس أن الزواج علاقة شخصية جدا بين شخصين مستقلين، أما الأسرة فجماعة اجتماعية قد تضم بجانب الوالدين والأطفال أفراد آخرين مثلما يحدث في الأسرة الممتدة؛ لكن نظرا لصعوبة أن يحدث خللا في التفاعل بين الزوجين ولا يتأثر به الأطفال، فإن الخدمة النفسية المقدمة لهما لا تدخل في باب الإرشاد أو العلاج الزواجي، بل بالأحرى تكون إرشادا أسريا، وعلى هذا فإن الإرشاد الزواجي هو الأصل والأساس في الإرشاد والعلاج الأسري، فالأسرة تتكون من زوجين، وحسب نوع التفاعل الذي يحدث بينهما يكون مناخ الأسرة سواء قبل الإنجاب أو بعده، وحتى إذا ظهر أن مناخ الأسرة قد تغير واضطرب بعد ميلاد الطفل الأول مثلا، فإننا لا نستطيع أن نقول أن مولد الطفل كان سببا في إفساد التفاعل بين الزوجين، بل الأغلب أن عوامل الاضطراب كانت كامنة عند الزوجين، وظهرت بالتغير الجديد الذي حل بالأسرة ممثلا في ميلاد الطفل. **(ع. كفافي، 1999، ص 415).**

وكل النظريات التي قبلت لتفسر أداء الأسرة لوظائفها واضطراب العلاقات بين أفرادها، وظهور الصور المنحرفة من التفاعل، يمكن أن تفسر أيضا هذه المظاهر بين الزوجين، أي ما يفسر الاضطراب الأسري في أغلب الظن يفسر الاضطراب الزواجي، وما ينطبق على النسق الأسري في هذا الموقف ينطبق على النسق الزواجي، فيما عدا أن وجود الأطفال يضيف إلى الصورة بعدا جديدا، ولكنه بعدا جديدا لصورة منحرفة أو مضطربة. **(المرجع السابق نفسه).**

وهكذا نجد أن الفرق بين الإرشاد الزواجي والإرشاد الأسري، هو أن الأول يهتم بالزوجين فقط، بينما يهتم الثاني بالأسرة بكاملها، فيهتم بالعلاقات بين الوالدين بعضهم وبعض وبينهما وبين الأولاد، والعلاقات بين الأولاد بعضهم وبعض، وبين الأسرة والأقارب وهكذا... **(ح. ع. زهران، 1998، ص451).**

وإذا كانت النظريات التي تفسر اضطراب وظائف الأسرة تنصب تفسيراتها أساسا على اضطراب العلاقة والتفاعل بين الزوجين، فإن الأساليب والفنيات المتبعة في الإرشاد النفسي الأسري، تصلح كذلك في مجموعها في الإرشاد والعلاج الزواجي، ولو مع بعض التعديل أو مراعاة عدم وجود الأطفال في المعادلة؛ وفيما يلي نتطرق إلى أهم النظريات التي يستند عليها الإرشاد الأسري والزواجي.

3- نظريات الإرشاد الأسري والزواجي:

- **النظرية التحليلية:** يرى المحللون النفسانيون أن التأثيرات الأسرية المبكرة تترك بصماتها على الشخصية، في الوقت الذي تعكس فيه سمات شخصية الفرد ملامح الأسرة وسماتها، كما اعتبرت مدرسة التحليل النفسي أن تأثيرات الأسرة لم تظل على مستوى العلاقات البيشخصية، ولكنها تجسدت في منظمات أو أجهزة أو وظائف دائمة داخل شخصية الفرد والتي تتمثل في (الهو، الأنا، والأنا الأعلى)، والتفاعلات بينها. **(ع. كفافي، 1999، ص248).**

وترى ذات النظرية أن الصراعات الداخلية لكل فرد يتم تمثيلها مع الآخرين المهمين الذين تشترك صراعاتهم وتتكامل، هي مفتاح تطبيق النظرية التحليلية النفسية للعلاج الأسري. **(د. مؤمن، 2004، ص121).** بحيث تؤكد مفاهيم التحليل النفسي على أن كثيرا من الصراعات اللاشعورية تعاد في الطرح الكلي لحياة الراشد، وعندما يحصل المرضى على فهم واستبصار لهذه الأنماط العصابية يصبحون أكثر واقعية ويحدث التغيير من خلال الفهم والاستبصار بالمشاعر.

ويعتبر الهدف الأساسي من العلاج التحليلي، هو تغيير الأنماط اللاشعورية الموجودة في العائلة الأصلية، وجعلها شعورية ويتم ذلك بواسطة تفسير أنماط التحويل والتحويل المضاد والتي تؤدي إلى زيادة الوعي والتخلص من المعوقات، والعمل على فهم المقاومات والأساليب الدفاعية. **(ك. بلميهوب، 2006، ص139).**

ويمكن تلخيص الاستراتيجيات الإرشادية التحليلية فيما يلي: **(ك. بلميهوب، 2006، ص152).**

- الإنصات: يقاوم المعالج الضغوطات للقيام بأي شيء، ويحتفظ بالحياد الذي يؤدي إلى جو من الإنصات والفهم ولا يقدم أي طلبات للعائلة للتغير.
- التفهم: يقوم المعالج بجهد كبير لفهم العائلة من وجهة نظرها.
- التفسير: لتوضيح الخبرات الغامضة والجوانب الخفية.

كما ترى نظرية المحللين النفسانيين أن تلقي هذا النوع من العلاج يتطلب قدرا معقولا من قوة الأنا عند الطرفين، فعلى الزوجين أن يتحليا بالقدرة على تحمل قدر معين من الإحباط والقلق والتحكم في مشاعر العداء وتقاسم المعالج، إن العديد ممن يعانون من المشكلات الزوجية ليست لديهم هذه القدرات مما يجعل العلاج الزواجي غير ملائم لهم. **(ك. بلميهوب، 2006، ص153)**؛ وبالتالي تكون أول الحالات التي لا ينجح معها هذا النوع من العلاج عندما يكون أحد الشريكين لا يحتمل ولا يسمح

بالوضعية الثلاثية (المعالج والزوجين)، كما لا ينصح العلاج التحليلي الأسري مع حالات معاناة الأزواج من الغيرة الوهمية (jalousie délirante)، وحالات الاضطرابات السيكوسوماتية الخطيرة عند أحد أو كلا الزوجين ذوي الهشاشة للنكوص النفسي. **(A.Eiguer, 1998, p121)**.

- **النظرية السلوكية:** ترجع التدخلات العلاجية الأولى للعائلة لبداية الستينات والتي تمثلت في أعمال *Williams* (1959) و *Boardman* (1962) و *Lovibond* (1963) هذه التدخلات الأولى في مجال الأسرة كانت سياق معالجة المشكلات التي يطرحها الأطفال كثورات الغضب، العدوانية، والتبول اللاإرادي، من جهة أخرى كان *Wolpe* بداية من 1958 بدأ في مساعدة الأزواج باستخدام تقنيات سلوكية لمواجهة مواقف القلق.

وحسب هذه النظرية فإن المشكلات السلوكية تظهر بعد الخلل الوظيفي لبينية السلوك بين الأفراد من نفس العائلة أو بين الزوجين، البنية التي ستكون مصدرا للتعلم المكتسب والمعزز.

قدم *Stuart* التطبيق الأول لمبادئ التبادل السلوكي على المشكلات الزوجية انطلاقا من نظريات *Thibaut & Kelly* (1959) حيث وضع *Stuart* الفرضية التي مفادها أننا يمكننا التمييز بين الزيجات الناجحة من الزيجات المضطربة، من خلال مدى تكرار وسعة التعزيزات الايجابية المتبادلة بين الزوجين.

وقد تمثل علاجه في الحصول على قائمة من أهداف التغير السلوكي من كلا الطرفين، مع تبادل المكافئات كلما تحقق سلوك مرغوب، بالرغم من استبدال إستراتيجية المكافئات بالعقود المكتوبة، والتدريب على الحوار، وحل المشكلات، فإن تناول الاشراط الإجرائي قد ترك بصماته على العلاج العائلي والعلاج السلوكي للأزواج؛ كما استخدم *Liberman* (1970) أسلوب التعلم الإجرائي في عمله مع العائلات، فقد استخدم مفهوم التعلم بالمحاكاة الذي وضعه *Bondura* (1963) وأضاف في علاجه للعلاقات الزوجية المضطربة استراتيجيات تكرار الدور ووضع بنى بديلة للاتصال ما بين الأفراد. **(ك. بلميهوب، 2006، ص ص 182-183)**.

إذن يعتمد العلاج السلوكي الأسري على التحليل السلوكي للنسق الأسري وتحليل السلوك الأولي والذي يتضمن تقدير وظائف الأسرة، وقد يستغرق هذا التقدير عدة جلسات فردية وثنائية وجماعية، ويبحث المعالج السلوكي الأسري خلال التقدير بصفة خاصة عن:

- إقامة تحالف علاجي مع كل أفراد الأسرة.

- استخدام المشكلة المقدمة كنقطة بداية لتحليل وظائف الأسرة.
- معلومات تفصيلية عن ملاحظات كل فرد في الأسرة وأفكاره ومشاعره حول المشكلة المقدمة.

إذ يهدف التحليل السلوكي في النهاية إلى تحديد السبب الرئيسي في لجوء الأسرة إلى نمط من السلوك من شأنه أن يسهم في الضيق والتوتر، الذي يعانيه واحد أو أكثر من أفراد الأسرة؛ وهكذا تكون الأهداف العامة للعلاج السلوكي هي إزالة السلوك المرفوض واستبداله بسلوك مرغوب.

ومن بين الأساليب الإرشادية الأسرية السلوكية نجد:

- **تبادل السلوك:** والهدف الأساسي من هذه الإستراتيجية، هو زيادة نسبة حدوث التفاعلات الإيجابية التي تظهر يوميا في العلاقة بين الزوجين. **(ك. بلميهوب، 2006، ص210)**، إذا أراد المعالج أن يبدأ اتفاقاً بين الزوجين كي يقلل من سلوك سلبي معين، فعليه أن يحدد السلوك الذي يريدان التقليل منه بدقة، ويختار مع الزوجين سلوك آخر أكثر إيجابية ليكون بديلاً مناسباً للسلوك السلبي للفرد.(Adim، **2010/03/16**).
- **التدريب على حل المشكلات:** تتضمن مهارات حل المشكلات نوعا معينا من التواصل يستخدمه الزوجان في تحديد مشكلة معينة في علاقتهما تتطلب حلاً، وتقييم الحل الذي يتم التوصل إليه بحيث يكون حلاً عملياً ومناسباً لها، وتنفيذ الحل المختار.
- **التدريب على الاتصال:** تشمل إعطاء الزوجين تعليمات عن الأنماط العامة للاتصال التي يتبناها المعالج، وتناقش العواقب المدمرة للوم والانتقاد، وعادة ما تكون أحد الأخطاء الأساسية في الاتصال الذي يمارسه الأزواج هي قراءة الأفكار أو القفز لاستنتاج حقيقة ما يعنيه الآخر من قوله.

وهكذا إذا كان العلاج المهتم بالاستبصار يستكشف الـتأثير اللاشعوري على خلق المشكلات، فإن العلاج السلوكي يركز على تحسين مهارات "بيشخصية" محددة. **(د. مؤمن، 2004،ص125)**.

➢ **النظرية المعرفية:** يقوم هذا الاتجاه على اعتبار أن اضطرابات الاتصال واختلالات مظـاهر التفاعل ترجع إلى البنية المعرفية لدى الشخص، ويختلف عن العلاج التحليلي في أنه لا يركز على الخبرات الماضية ولا على العمليات اللاشعورية، وإنما يكون التركيز على مشكلات الفرد – هنا والآن– وخاصة خلال الجلسات وبين الجلسات، كما يختلف عن الإرشاد أو العلاج السلوكي في أنه يؤكد على المحتوى الداخلي للفرد مثل أفكاره ومشاعره ورغباته وأحلام يقظته واتجاهاته؛ فالعلاج النفسي المعرفي يهدف إلى اكتساب الفرد لبعض طرق التفكير الموضوعي، والجدير بالذكر أن هناك

كثير من المعالجين الذين يدمجون العلاج السلوكي والعلاج المعرفي معا ليكونوا منهما ما يسمى بالعلاج السلوكي–المعرفي، وقد حقق مثل هذا النوع نتائج ايجابية . **(د. مؤمن، 2004، ص 120)**؛ وتطور العلاج السلوكي المعرفي الأسري للمشكلات المتعلقة بالأطفال من أعمال *Patterson* (1971) حيث عمل تدريب سلوكي للآباء، كما ساهمت أعمال *R.Stuarts* مع الأزواج الذين لديهم معاناة زواجية في تطوير العلاج الزواجي السلوكي المعرفي.

إذ يؤدي دمج التدخلات المعرفية في العلاج السلوكي إلى تمكين الأخصائي الإكلينيكي من تعديل الظواهر المعرفية التي تشوه خبرة الزوجين حول تفاعلهما، والتي تؤدي إلى تفاقم كدرهما الزواجي وتؤدي بهما إلى التفاعل بطرق تضر بحياتهما بصفة عامة. **(ك. بلميهوب، 2006، ص 224)**.

يتضمن النموذج المعرفي للكدر الزواجي ادراكات حول أي الأمور تحدث، وإعزاءات لسبب حدوثها، وتوقعات حول ما سيحدث، وافتراضات حول طبيعة الأحداث، ومعتقدات ومعايير حول ما يتعين أن تكون عليه الأمور، وكل هذه عبارة عن ظواهر معرفية تختص بالطريقة التي يتم بها معالجة المعلومات وتكون نشطة في التقدير المعرفي وعلاج الكدر الزواجي في سياق العلاقات الثنائية. **(ك. بلميهوب، 2006، ص 224)**.

يتضمن العلاج المعرفي عند *Beck* على تعديل أنماط التفكير و لكن هنا من خلال مواجهة ما يعرف بالأفكار الأوتوماتيكية، وهي عبارة عن تيار الأفكار و المعتقدات والصور الشعورية التي توجد لدى الأفراد في لحظة لأخرى، و تظهر في مواقف محددة، و في الشائع أن يتقبلها الأفراد كأمر مسلم به دون التساؤل عن مصداقيتها. وقد لوحظ انتشار التمسك بمعتقدات غير عقلانية أو غير وظيفية في العلاقة بدرجة أكثر في حالات عدم التوافق الأسري، كما ترتبط بمفهوم شدة تلك المعتقدات بالمستويات المنخفضة في التوافق الأسري. ويرتبط بمفهوم الأفكار الأوتوماتيكية مفهوم آخر هو التحريف المعرفي للأفكار الأوتوماتيكية وهو يعني تفسير أفراد الأسرة غير المتوافقة للمواقف كلها بطريقة سلبية وباستمرار، رغم إمكانية تفسيرها بشكل أكثر قبولا، وهناك مجموعة من التحريفات المعرفية الشائعة التي تحدث أثناء الاتصال داخل الأسرة، وتؤثر بالتالي على عملية التفاعل تأثير قد يكون خطيرا، من أهمها:

- **الاستنتاج التعسفي:** وهو الوصول نتيجة عن غير دليل معقول، مثل: ميل الزوجة إلى الصمت فيستنتج الزوج أنها تكره الحديث معه.

- **التعميم الزائد:** اتخاذ موقف نهائي من حادثة قد لا ترتبط به، مثل: قول الأب لأحد أبنائه يا غبي، يجعل الأم تعتقد أنه يحتقر أبناءها.
- **التمويل والتموين (التهويل والتصغير):** أي تهويل ما هو سلبي وتهوين ما هو ايجابي.
- **التنسيب الشخصي:** أي عندما يرجع الفرد الأحداث الخارجية إلى نفسه أثناء قصور الدليل الصحيح لتفسيرها (وهو نوع من الاستنتاج التعسفي)، مثل: اعتقاد الزوجة أن الزوجها يراها غير جميلة عندما يتحدث إليها وهو لا يبتسم.
- **التفكير الثنائي:** وذلك عندما تفسر الأشياء على أنها فشل كامل أو نجاح تام (قانون الكل أو اللاشئ)، مثل: قول الزوج لزوجته الطعام غير لذيذ وهي ترى أنه لا يعجبه أبدا طبخها.
- **التسميات الشخصية:** وفيه يرى بعض أفراد الأسرة أن سلوكا ايجابيا للفرد الآخر هو ظرفي وعابر، بينما يرى سلوكا سلبيا ما راسخا فيه، مثل: رؤية الأخ الهدوء أثناء الحديث لدى أحد إخوته – رغم اتصافه بذلك – عابرا، بينما يرع بعض السخط الذي بدى عليه فجأة – رغم عدم اتصافه بذلك – راسخا فيه.
- **قراءة الأفكار:** وفيه يرى بعض أفراد الأسرة أنهم قادرين على معرفة موقف فرد آخر في موقف ما، دون اتصال لفظي مباشر بينهم، ورغم أنها قد تكون دقيقة بحكم الخبرة السابقة إلا أنها قد تنطوي على خطورة الاستنتاجات التعسفية، مثل: أعرف ما سيقوله أبوك غدا إذا تأخرت على جدتك.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن كلا من الأفكار الأوتوماتيكية والتحريفات المعرفية تتشكل انطلاقا من مخططات الفرد، ورغم أن هذه المخططات قابلة للتعديل، إلا أنها تمثل الدور الأساسي في استجابات الأفراد داخل تفاعلات الأسرة. **(يوسف، 9009/11/29).**

وفيما يخص العلاج، يلجأ المرشد إلى تطبيق مجموعة من الأساليب المعرفية أو المعرفية السلوكية التي تهدف إلى تحديد ومواجهة الأفكار السلبية بصورة تسمح بتطوير بدائل ايجابية مناسبة، وأفكار توافقية تتعامل من جديد مع الواقع، نذكر من بين هذه التقنيات العلاجية على سبيل المثال لا الحصر مايلي: **(ك. بلميهوب، 2006، ص ص234/232)**

- **التدريب على تحديد الأفكار الأوتوماتيكية:** وذلك باحتفاظ كل من الزوج والزوجة بمذكرة لكتابة ووصف الموقف والأفكار التي تنتابهما أثناء اضطراب العلاقة، وبمجرد تدرب الزوجان على تلك

الخطوات والنجاح فيها بصورة جيدة، يأتي دور المعالج في التأكيد على ربط الأفكار بالاستجابات الانفعالية والسلوكية، ثم القيام بتقنيات تحدي الأفكار غير الوظيفية.

- **التدريب على مهارات الاتصال:** بحيث يدرب الأزواج على الاستماع، وكيفية تقديم المطالب بطريقة بناءة باستخدام تقارير تبدأ بـــــ "أنا"، وإعطاء تغذية راجعة ايجابية لمجاملة الطرف الآخر على أدائه لسلوك ايجابي مباشرة بعد حدوثه، مع طلب توضيحات حول بعض السلوكات اللفظية وغير اللفظية.
- **مهارات حل الصراعات:** يتمثل في النقاش المرتبط بالحاضر بدلا من الامتداد إلى الأحداث المرتبطة بالماضي.
- **إعادة البناء المعرفي:** بحيث يشجع أفراد العائلة على أن يصبحوا ملاحظين لطريقة تفسيرهم للأحداث العائلية وتطوير مهارات لقياس مدى صدق هذه التفسيرات من خلال جمع المعطيات.

4- العلاج الأسري في الجزائر:

يبني العلاج الأسري أسسه على النظريات التطبيقية المركزة على الأسرة، فهي تصور حديث للصحة العقلية وللمشكلات الفردية، إذ يتناول إلى معالجة مجموعة الأسر من الخلل الوظيفي بمعنى الاهتمام بالفرد وسط أسرته وليس بمعزل عنها.

إن العلاج العائلي يتعلق بالتفاعلات بين الفرد ومحيطه العائلي من خلال التعرف على مختلف أفراد الأسرة في نفس المكان وفي نفس اللحظة، إذ يهدف إلى حل المشكلات الموجودة بين أعضاء الأسرة أو بين الفرد والآخر من نفس الأسرة، ومساعدتها (الأسرة) على إيجاد وتوظيف قدراتها، ورغم الاختلاف بين مختلف النظريات إلا أن الفضل في ظهور هذا التخصص يرجع إلى العالم الأنتروبولوجي واستيمولوجي الاتصال " غريقوري باتسون *G. Battson*" وكذا المحلل النفساني "نيكولاس أكرمان *N. Ackerman* " الذي رسم العلاقة بين التحليل النفسي والعلاج الأسري.

بعد الاستقلال عرفت الجزائر جملة من التحولات الاجتماعية، حيث أدت إلى تضامن أفرادها، وقد حاولت الدولة من خلال سياستها المعتمدة على ضمان الاحتياجات الأساسية للسكان (العمل، التمدرس، السكن...)، معتمدة في ذلك على النظام الاشتراكي الذي يعتمد على منح فرص المساواة والعدالة للجميع، والتركيز على أفضل نوعيات الحياة.

إن مساهمة الدولة في حياة المواطنين، واستبدال المجموعة الاجتماعية من خلال الإعانات الممنوحة جعل من الأبوين غير مؤهلين لذلك.

كما عرفت الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 1983 معايشة الجزائر تحولات اجتماعية وتكيف الأسر مع الانحلال والفساد للهيئات الجديدة والمختلفة والأكثر استقلالية، كما أن التحضر بدوره قد أدى إلى تغيرات الأسرة الذي انتقل من الأسرة الممتدة إلى الأسرة النووية، وهذا من خلال نوع الإقامة الحديثة.

وتعتبر مرحلة الثمانينات حدث بارز من خلال عجز الدولة على تلبية احتياجات شعبها نظرا للأزمة الاقتصادية التي تخبطت فيها بعد انخفاض معدل سعر البترول، مما أدى إلى غلاء المعيشة ونقص إمكانات ونقص فرص العمل، وهو ما أدى بدوره إلى انفجار أحداث أكتوبر 1988 ودخول الجزائر في دوامة عنف اتسمت بـــ:

- عدم الاستقرار الاجتماعي، مما أدى إلى نزوح السكان وهروبهم إلى مناطق مستقرة نوعا ما.
- انفجار المواجهات داخل الأسرة حيث أصبح كل عضو من أعضائها عدوا لأخيه.
- انتشار العائلات الأحادية (أحادية الأبوين) نتيجة الإرهاب.

وأمام هذه الظروف أصبح من الضروري التدخل لحماية الصرح العائلي المحافظة عليه، مما أدى إلى تكوين مختصين في الصحة سيما الممارسين والمتدخلين في الصحة العقلية. (F.Moussa, 2010, p25).

خلاصة:

إن أهمية الإرشاد الأسري والزواجي تظهر من خلال المساعدات المقدمة للأسرة والزوجين على حد سواء، من خلال التعرف على المشكلات النفسية التي يتعرض إليها أفراد الأسرة، ولما كان الهدف من الإرشاد الأسري، هو تحقيق التوافق والسعادة بين الزوجين ومن ثم تحقيق سعادة واستقرار واستمرار الأسرة، وبالتالي سعادة المجتمع واستقراره، وذلك بنشر أصول الحياة الأسرية السليمة وأصول عملية التنشئة الاجتماعية للأولاد ووسائل تربيتهم ورعاية نموهم، والمساعدة على حل المشكلات والاضطرابات الأسرية، وبهذا كان لزاما من أن تعدد النظريات التي يستند عليها الإرشاد الأسري أو الزواجي، والتي اشتق منها المرشدون مجموعة من الطرق والأساليب الإرشادية العلاجية، فهي تهدف كلها إلى إعادة توثيق الروابط والعلاقات بين أفراد الأسرة وتحقيق توافق أفضل لكل فرد منها، وهي بمثابة فرصة لإعادة تنشيط التفاعلات العلائقية التي تخدم الأسرة وتجعلها أكثر نضجا، وبالتالي تحقيق الرقي للمجتمع الذي تعتبر الأسرة النواة الأساسية في بنائه.

الفصل الخامس: عمل المرأة.

تمهيد.

1. **مفهوم العمل البشري.**
2. **تعريف العمل.**
3. **وظائف العمل.**
4. **موقف الإسلام من العمل.**
5. **عمل المرأة.**
6. **دوافع خروج المرأة للعمل.**
7. **المرأة في جماعة العمل وتطورها.**
8. **الوضع النفسي للمرأة العاملة.**
9. **البناء النفسي للمرأة العاملة.**
10. **المشكلات الاجتماعية التي تتعرض إليها المرأة العاملة.**
11. **موقف الإسلام من عمل المرأة.**

خلاصة

تمهيد:

يتميز الإنسان عن سائر المخلوقات بكون نشاطاته هادفة، إذ تهدف إلى التأثير على الأشياء من خلال العمل الذي يعتبر محورا أساسيا في حياته، وحاجة ضرورية واستعداد داخل جوهره، بالنسبة للرجل أو المرأة على حد السواء.

وأصبح موضوع عمل المرأة في وقتنا الراهن يشكل محور الانشغالات في مختلف القطاعات السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، في ظل التحولات الراهنة التي مست ميدان العمل، والتطورات المنعكسة على عالم الشغل.

وقد خصصنا هذا الفصل لتسليط الضوء حول مفهوم العمل البشري بصفة عامة، وعمل المرأة بصفة خاصة (متغير دراستنا)، كدوافع خروجها للعمل، الصعوبات النفسية الاجتماعية التي تتلقاها المرأة العاملة في ازدواجية دورها بين العمل خارج البيت وداخله، وموقف الشرع من عمل المرأة وغيرها.

1- مفهوم العمل البشري:

العمل كمفهوم يتشكل من عدة عناصر، أول هذه العناصر هو المجهود الفكري والعضلي الذي يبذله الفرد، وثاني عنصر هو أثر هذا المجهود، الذي هو في واقع الأمر تلك العملية التغيرية التي يحدثها الفعل على مواد الطبيعة (كمواد محسوسة أو مجردة)، ويحولها إلى مواد قابلة للاستعمال أو الاستهلاك أو الاستخدام أو الاستنفاع من قبل كائنات أخرى، والعنصر الثالث هو أن العمل يتم في ظروف زمانية ومكانية يلتزم فيها العامل بمحظ إرادته؛ فالعمل بهذه العناصر الثالثة هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا. **(ب. مباركي، 2008، ص23)**.

1-1- تعريف العمل:

قد يعرف العمل على أنه النشاط المبذول من أجل أثر ضروري، سواء تعلق الأمر بالإنتاج أو بالأجرة؛ فينظر إلى العمل اقتصاديا على أنه النشاط الهادف إلى أجرة، وفي النظرية الاقتصادية ينظر إلى العمل على أنه عامل إنتاج لأنه يتدخل في العملية الإنتاجية كرأس المال والمواد الأولية، لذلك فهو يشكل موردا أساسيا بالنسبة للمؤسسة. **(م. مسلم، 2007، ص26)**.

أما من وجهة نظر علم النفس يمكن تلخيص العمل فيما ذهب إليه *Meyerson* 1955 على أنه "نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر منتج".

وهناك من بين علماء النفس من يرى أن العمل هو السلوك المكتسب بواسطة التعلم، والذي ينبغي أن يتكيف مع المتطلبات والضغوط التي تفرضها المهمة أو منصب العمل، وهو عبارة عن نشاط مهذب يخضع إلى بعض الضغوط من طرف الوسط، سواء كان هذا الوسط داخليا أو خارجيا، كما يهتم علم النفس العمل بوضعيات العمل المختلفة بكل تعقيداتها، إذ يمكن اعتبار وضعية العمل " كنسق معقد وديناميكي " بحيث تكون فيه المداخل " متطلبات العمل " هي التي تحدد نشاط العمل " سلوك العمل " وتكون "المخارج" هي النتائج الناجمة عن هذه الأنشطة وهي " نتائج العمل". (J. Lepat, 1984, p 32).

وقد تعددت تعاريف العمل بتعدد مجالات العلم والعلوم بمختلف تفرعاتها، ولعل أبسط تعريف للعمل على أنه وسيلة لإنتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها الأفراد.

ويعرفه *Neff* 1968 " العمل هو ذلك النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها، موضوعه ينصب على تغير بعض خصائص المحيط".

تعريف *Otoole* 1973 "العمل هو ذلك النشاط المنتج لأشياء ذات قيمة للآخرين" . **(ب. مباركي, 2008،ص23-24)**.

ويرى "مقداد" 2006 مناقشا فكرة تغيير مفهوم العمل في منظمات القرن واحد العشرين، أن المفهوم التقليدي للعمل والذي يعني" مجموعة ثابتة ومحددة من المهام والأنشطة" قد مال عن المغيب وبدل محله مفهوم يرى أن العمل عملية ديناميكية تشمل مجموعة من المهام والأنشطة المؤدية إلى منتوج ما يرضي الزبون ويتجاوز مفهوم العمل الجديد الدوائر التقليدية مثل دوائر الهندسة والإنتاج والتسويق والمالية ويؤكد على الطبيعة الهادفة إلى إرضاء مطالب الزبائن غير المتناهية.

وقد أصبح مفهوم العمل متمركز حول الزبون، الذي يتطلب إضافة إلى المهارات والقدرات المتعددة، القدرة على التعلم المستمر والكفاءات المتعددة والتواجد في العمل خارج ساعات الدوام الرسمي المعروفة بثمان ساعات يوميا. **(ب. مباركي, 2008 ، ص27)**.

1-2- وظائف العمل:

ومن خلال التعريفات يتضح لنا أن للعمل وظائف عديدة كإسهامه في تحقيق الذات بطريقتين:

1- أنه من خلال العمل يمكن للفرد السيطرة على ذاته وعلى محيطه؛
2- من خلال أنشطته ذات القيمة لدى الآخرين يمكنه تقييم نفسه " مجهوداته، إبداعه... الخ" مما يضفي قيمة له، ومع ذلك لا يمكن تعريف العمل من خلال وظيفته في المجتمع فحسب لكن من خلال ما يعنيه للفرد العامل، وهنا بالذات فإن مفهوم العمل يختلف من مجتمع لأخر ومن ثقافة لأخرى ومن زمن لآخر.

1-3- موقف الإسلام من العمل:

نجد أن للعمل قيمة تعبدية بالدرجة الأولى ففي كافة جوانبه الروحية والنفسية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية حيث ذكر مصطلح العمل في 153 موقعا من القرآن الكريم، فلا فرق بين العمل والعبادة في الإسلام حيث يقول الله سبحانه وتعالى: " **وبشر الذين آمنوا وعملوا الصالحات أن لهم جنات تجري من تحتها الأنهار كلما رزقوا منها من ثمرة رزقا قالوا هذا الذي رزقنا من قبل وأتوا به متشابها ولهم فيها أزواج مطهرة وهم فيها خالدون**" (البقرة، الآية 25).

وقال سبحانه وتعالى في سورة التوبة الآية 105 : " وقل **اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون** ".

فالعمل بهذا المفهوم هو بذل للجهد بنية الإخلاص والإتقان وانتظار أجرين أولهما آني في الحياة الدنيا، وثانيهما الأهم في الآخرة فالتحفيز – بمصطلح السيكولوجيين- في هذه الحالة قد جمع بين الجانبين المادي والمعنوي. (الرجع السابق، ص 25-26)

2- عمل المرأة:

بدأت المرأة تقتحم كل مجالات العمل منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين، وساعدها على ذلك فتح كل مجالات التعليم أمامها على أوسع نطاق، وقد أصبحت المرأة تشارك بالعمل في جميع مجالات الحياة العملية والنظرية، الأمر الذي أدى إلى تحقيق مكاسب كبيرة، إذ فضلا عن الاستفادة من نصف المجتمع في المشاركة و صنع الحياة، فإن اشتغالها ساهم في ارتقاء العلاقات الإنسانية، وأصبح للمرأة كيان مستقل. (م. ج. العبيدي، ب. م. ولي، 2009، ص477). حيث أن العمل يحقق للمرأة إشباعا نفسيا واجتماعيا، وشعورا بالقيمة والمكانة، والأمن الاقتصادي؛ وهو ما نفصله في دوافع خروج المرأة للعمل.

2-1- دوافع خروج المرأة للعمل:

تختلف دوافع خروج المرأة للعمل من امرأة لأخرى ، لكن الكثير منهن يرجع ذلك إلى أسباب اقتصادية واجتماعية وذلك لصعوبة المعيشة وغلائها قصد رفع المستوى الاقتصادي للأسرة، بالإضافة إلى الدوافع الذاتية للمرأة التي نجد منها تأكيد الذات ورغبة في المشاركة في الحياة العامة و شغل وقت

الفراغ، كما يمكن أن يندرج دافع خروج المرأة للعمل إلى التقرير الاجتماعي الذي يحقق للمرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير، ورغبة المرأة في تغيير النظرة إليها، وإحساس المجتمع بها، والإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل، ومن هنا يمكن أن تتغير الصورة التقليدية للمرأة التي دفعت بها بعيدا عن عجلة الإنتاج والمساهمة، والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزءا جوهريا في حياة الإنسان بصفة عامة. (مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 04، ص244 ، بتصرف). وفي ذات السياق أكدت الباحثة ميزات بلهواري بمركز البحث في الاقتصاد التطبيقي والتنمية "CREAD" في مداخلتها أثر فعاليات الملتقى الوطني حول المرأة "1998" أن العمل وإن كان بالنسبة للفئات المتوسطة الدخل والمستوى الثقافي ضرورة اقتصادية، فإنه بالنسبة للائي يملكن شهادة جامعية مسألة مركبة ذات أبعاد اقتصادية ونفسية وثقافية. (الوضعية النسوية وظهور النساء في سوق العمل، مداخلة ملتقى، 1998)

- **الدوافع الاقتصادية:** يعتبر العمل وسيلة لكسب العيش، فمن خلاله يمكنها توفير المدخول لتلبية حاجاتها، أي تشجيع رغباتها المادية، وإذا كانت تعمل عوض الرجل أي لديها مسؤولية إعالة وأفراد الأسرة والأولاد، فتسعى لتسديد حاجياتهم وطلباتهم من ملبس ومأكل ومسكن،كما أن هناك بعض النساء تخرج للعمل من أجل توفير كماليات الحياة، وتحقيق العيش الرغد.
- **الدوافع الاجتماعية:** إلى جانب الدافع الاقتصادي، نجد الدافع الاجتماعي الذي يتمثل في الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الاجتماعية، ففي دراسة *Fischer* على مئة وستون عائلة من الأمهات اللائي تخرجن من الكليات "نيويورك"، أجابت نصف مجموعة أنهن يخرجن للعمل بسبب اجتماعي؛ ولعل المنفعة الاجتماعية التي تحصل عليها المرأة من الاشتغال لأهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها، فهي جديرة بالاحترام والإعجاب من طرف الآخرين، فتستطيع من خلال ذلك إثبات قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع. (م. ج. العبيدي، ب.م. ولي، 2009، ص478).
- **دوافع ذاتية:** يعتبر الدافع الذاتي أيضا مهم، فالمرأة ترى في عملها وسيلة تحررها نفسيا باستقلالها المادي والتخلص من القيود، ككفالة الأب أو الزوج أو غيرهما، إذ تشعر بفاعليتها والتخلص من التبعية، خصوصا منها التبعية المادية نحو الأب أو الزوج، كما أن المرأة تجد في عملها تحقيقا لذاتها، لأن النشاط المستمر وعملها المتواصل يمثلان لها مصدر راحتها،

وهذا ما أثبتته دراسة " Yarrow" ، حيث أقرت نسبة 45 من المائة من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة بأنهن يعملن أولا كي يحققن ذواتهن، كذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة، ولتقديم هبة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين.

- **دوافع ثقافية:** يعتبر التطور الفكري والثقافي كبوابة لفتح المجال أمام المرأة للتطلع على ثقافات مختلفة، خاصة الثقافة الغربية التي كانت أول المشجعات على خروج المرأة للعمل، فتمكنت من اقتحام العديد من المجالات العمل التي كانت حكرا على الرجل، بالإضافة إلى سياسة التعليم التي تنادي بها ديمقراطية التعليم وإجباريته، إذ أصبح من النادر جدا أن تستغني المرأة المتعلمة والحاصلة على شهادة عليا عن العمل، فالتحصيل الدراسي والحصول على مستويات تعليمية راقية يمكن أن تكون دافعا للعمل.

2-2- المرأة في ميدان العمل وفي وسطها العائلي:

إن دخول المرأة عالم الشغل لم يكن بالشيء السهل، حيث أنها تلقت صعوبات عديدة راجعة إلى النظرة الرجالية لعمل المرأة عموما، والتي ترفض اندماج هذه الأخيرة ضمن هذه الجماعات والتعامل معها، ولكن مع مرور الزمن وتكاثر النساء العاملات، شكلن قوة فرضت من خلالها أنفسهن حتى أصبحت زميلة الرجل، يربطها به علاقة احترام وتبادل المعارف، ولكن مع أنها حققت نجاحا في تغير فكر الرجل حول عمل المرأة، إلا أن الرجل لم يتخلى على حقوقه في البيت، إذ يطالب المرأة ألا تتغير عن القيام بواجباتها، ومسؤولياتها كما كانت تقوم به سابقا قبل خروجها للعمل، وأمام هذا وجدت المرأة – خصوصا المتزوجة – نفسها في سباق مع الزمن، وفي صراع لإتمام مسؤولياتها نحو البيت، لكيلا يتذمر زوجها من غيابها وإهمالها لمسؤوليات البيت، إلا أن هناك فروقا بين الأزواج من حيث عمل الزوجة – المرأة – أو عدم عملها تبعا للنظرة الإيديولوجية الخاصة بالتأثير النسبي للزوج والزوجة في وضع قرارات الأسرة، وقد حدث تعديل وتغيير في القيم التي يعتنقها أفراد الأسرة طالما أن المرأة تعمل، وهذا يعني مساهمة الزوج في العمل المنزلي، ففي بعض الأحيان قد تتلقى المرأة مساعدة من طرف زوجها الذي يتفهم وظيفتها وصعوبة العمل المزدوج الذي تواجهه يوميا، وهنا نلاحظ تغير الأدوار إذ أنه بالزيادة على مشاركة المرأة في العمل المأجور الذي كان خاصا بالرجل، يشارك الرجل أحيانا بالأعمال المنزلية التي كانت خاصة بالمرأة، كذا تحمل الأطفال بعض المسؤوليات، كل هذا كان

نتيجة لتعدد أدوار المرأة واستحداث دور جديد تقوم به، ألا وهو العمل خارج المنزل. (ك. إ. عبد الفتاح، 1984، ص99).

2-3- المرأة في جماعات العمل وتطورها:

كما ذكرنا سابقا فقد عانت المرأة من التميز والتهميش في مكان عملها، حيث كانت العقليات السائدة ترفض اندماج المرأة في جماعات العمل، وبقيت هذه الحالة السائدة لمدة طويلة، في جماعات أنحاء العالم، حيث كان ينظر للمرأة على أنها غير قادرة على التفكير، فلا يمكن أن تصل كفاءتها كفاءة الرجل، فبقي عمل المرأة يتمركز دائما في المستوى السفلي للسلم الهرمي أي أنها مازالت مقصاة عن الرتب العالية، كما كانت أيضا تعاني من التمييز في الأجور حيث كانت أجرتها تقل عن أجرة الرجل رغم أنهما يقومان بالعمل نفسه، وهذا التمييز بين الرجل والمرأة يفسره *P. M. Dianton* في كتابه "Management Personnel" لسنة 1967 صفحة 90 على أنه راجع إلى أن " الرجل يحكم عليه في ميدان عمله كعامل أما المرأة فيحكم عليها في الميدان نفسه كامرأة وليست كعاملة"، أما *Robert Gubbels* فهو يرى أن التمييز راجع إلى عدة عوامل منها تعدد غيابات المرأة والذي يكون لسب اجتماعي أو جسدي أو لصعوبة التوفيق بين العمل العائلي والتنظيمي بالإضافة إلى مطالبتها بتقليص مدة العمل تماشيا ومسؤولياتها الأخرى، ولكن مع مرور الزمن تغيرت نظرت الرجل للمرأة العاملة وتغيرت العقليات وأصبحت العلاقات التي تجمعهما هي علاقة تبادل وتكافؤ، حيث تفسر لنا كاميليا عبد الفتاح ص272 بنتائج اختبارات التي قامت بها على أنه " تبين اعتماد كل من الرجل والمرأة على الآخر بالنسبة لنشاط العمل، أي أنه بعبارة أخرى يمكن أن تتحصل المرأة على المسؤوليات ومنه يتبين أن الفكرة السائدة لعصور طويلة الخاصة بأن المرأة لا تستطيع مجارات الرجل في تحمل تبيعات العمل أوشكت على الزوال، كما تبين أن المرأة عضو فعال في جملة العمل شأنها شأن الرجل ".

2-4- الوضع النفسي للمرأة العاملة:

قد أثبتت الدراسات حسب إيمان ونوس 2007 أن المرأة العاملة تعاني من القلق والإحساس بالذنب تجاه أطفالها، وهذا ما يدفعها للتعويض عن غيابها بأن تميل للين أحيانا حتى تكون أما صالحة، ولكن بذات الوقت فإن الأسرة التي تعمل فيها الأم غالبا ما تكون أكثر انتظاما وحسما في أمور الحياة

والتربية وتشجيع الأطفال على الاستقلال في الأمور البيتية الخاصة، إلا أنه لوحظ في بعض الأسر أن عمل المرأة يؤثر سلبا على علاقتها بزوجها.

2-5- البناء النفسي للمرأة العاملة:

على صعيد البناء النفسي الداخلي ، فقد خلفت حالة العمل وضعا جديدا للمرأة العاملة فلم تعد أمام نضال من أجل الحق في الحب والزواج، وإنما أمام احتياج على الأثر النفسي فقد تولدت أمامها مجموعة من الاحتياجات والاهتمامات التي جعلت منها كائنا منفردا، حيث حل الانضباط محل الانفعالية وتقدير الحرية بدل الخضوع وتأكيد الذات ببذل الجهود، وبعد إن كان أعظم هم المرأة هو فقدان ذاتها و تخليها عن أنها الخاصة المضحي بها من أجل الرجل فلم يعد الحب هو المضمون الوحيد لحياة المرأة، بل تعداه إلى المضمون الاجتماعي والعلم والعمل المبدع الذي هو الهدف الأسمى بالنسبة إليه فالعمل علم المرأة كيف تقهر عواطفها، وتدعم بإرادتها موقفها من الحواجز التي أقامها المجتمع فمن أجل الحفاظ على حقوقها ومكتسباتها ، تجد نفسها مضطرة للقيام بعملية تثقيف وتهذيب ذاتها فالعمل خلق لدى الإنسان وعيا جماعيا يعبر عن حياة الناس، فالعمل يخلق لدى الإنسان وعيا جماعيا يعبر عن حياة الناس، كما يخلق سيكولوجية اجتماعية تحدد إطار العمل وحجمه، وتخلق قوة جديدة أساسها التعاون والمنافسة وإبراز الطاقات الكامنة.

2-6- المشكلات الاجتماعية التي تتعرض إليها المرأة العاملة:

عندما نتحدث عن المشكلات الاجتماعية إنما نعني تلك العقبات والصعوبات التي تعترض المرأة العاملة كونها أما وزوجة وربة بيت وبالتالي هي مسؤولة بالكامل عن أسرتها وعملها، لذا فإن التوفيق بين هذه المهام يخلق عندها أوضاعا جديدة تجعل منها إنسانة تعاني من تغيرات متعددة على الصعيد الاجتماعي أكثر مما يعاني الرجل، كترك الأطفال عند الخروج للعمل، مع الاعتراف بأهمية وجودها الدائم مع الطفل خصوصا في سن الثلاث سنوات باعتبارها المعلم الأول للعلاقات الإنسانية والوسيط بين الطفل والعالم الخارجي، وانفصالها يترك سوء الأثر في شخصيتها من خلال الشعور بالقلق وعدم الأمان والارتباك، الأمر الذي يجعل دورها مميز عن دور الرجل.

ومن هنا نجد بعض النساء تخف رغبتهن في الإنجاب مع التقدم الوظيفي والمهني نتيجة هذه الارتباكات، لأنهن يعتبرن الإنجاب ومسؤولياته عائقا أمام تقدمهن الوظيفي والمهني مما يؤدي لزيادة

حالات الطلاق أيضا، أما على الصعيد النفسي فتؤكد الدراسات السيكولوجية أن المرأة العاملة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية، مع أنها خرجت للعمل بملء إرادتها ومع أنه وجدت فيه ذاتها.

2-7- موقف الإسلام من عمل المرأة:

يقول الله تعالى في كتابه الكريم: " **من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون**" سورة النحل الآية: 97.

نرى أن الإسلام لم يحرم العمل على المرأة، على اعتبار أن العمل مدين له كل ما على الأرض من مظاهر العمارة والحضارة التي هي تعبير كبير عن قيمة العمل وأثره في الحياة، وهو التفسير الصادق والناطق بحكمة الله في اصطفاء الإنسان وإيثاره على غيره بالخلافة على الأرض وبالتالي فلا يجوز أن تحرم المرأة وهي نصف البشرية من المساهمة في تشييد الحضارات جنبا إلى جنب مع الرجل، وقد أطلق المؤرخون على " الشفاء بنت عبد الله " أول معلمة في الإسلام، فقد تعلمت القراءة والكتابة وعلمتها لنساء المسلمين وأمهات المسلمين، وكان ممن علمتهم " الشفاء " حفصة بنت عمر زوج الرسول صلى الله عليه وسلم وكانت المرأة أيضا تداوي الجرحى والمرضى بعيدا عن ميدان القتال، وقد كانت لكعيبة بنت سعد خيمة بالمسجد تداوي فيها الجرحى والمرضى.

واشتهرت بعضهن بالطب في لجاهلية كزينب طبيبة بني عواد التي كانت تعالج الأبدان وتطبب العيون وتداوي الجرحى، وهناك حرفة القابلة، فكانت أم كلثوم تخرج مع زوجها ليلا لمساعدة النساء المحتاجات إلى العون في التوليد والتمريض. (م. ج. العبيدي، ب.م. ولي، 2009، ص483).

خلاصة:

يعتبر اقتحام المرأة ودخولها عالم الشغل الذي فرضته عليها التغيرات الاجتماعية بصفة عامة، مسؤولية كبيرة، وما تقدمه من تضحيات داخل البيت وفي مكان العمل تحديا حقيقيا، تسعى من خلاله إلى إيجاد توازن بين تلبية شؤون الأسرة ومتطلبات العمل (المنزل، العائلة، الأهل، المؤسسة...)، فلكلى الدورين أهمية في حياة المرأة العاملة وقضية التوازن بين الدورين قضية حيوية، فلا يطغى جانب على آخر في سبيل تحقيق مكاسب مستقبلية وشعورا بالقيمة والمكانة، بيد أن مواجهة هذه الأمور مجتمعة، قد يجعلها عرضة للضغوطات النفسية التي يمكن أن تؤثر عليها من حيث صعوبة التوفيق بين العمل المنزلي والعمل المهني، وهذا ما يولد صراعات ونزاعات تهدد الحياة الأسرية للمرأة، فيترتب عنه ضغط وقلق يظهر جليا في أداء وظيفتها.

الفصل السادس: الكفاءة المهنية.

تمهيد.

1. **ظهور مصطلح الكفاءة.**
2. **تعريف الكفاءة.**

2-1. تعريف الكفاءة لغة.

2-2. تعريف الكفاءة اصطلاحا.

2-3. تعريف العلماء للكفاءة.

3. **الكفاءة والمفاهيم المرتبطة بها.**
4. **أنواع الكفاءات.**
5. **خصائص الكفاءة.**
6. **أبعاد الكفاءة.**
7. **طرق قياس كفاءة العاملين.**
8. **تقييم كفاءة العاملين.**

خلاصة.

تمهيد:

مما لاشك فيه أن كل عمل سواء أتعلق الأمر بالمرأة أو الرجل بحاجة للتقييم، فيحكم من خلاله على هذا بالجيد أو المناسب أو يصلح لهذا العمل أم العكس، وهو ما اصطلح عليه من جانب الخبراء وأهل الاختصاص بمصطلح الكفاءة المهنية، ومنه سنحاول في هذا الفصل التركيز على مفهوم الكفاءة المهنية وأنواعها، بالإضافة إلى خصائصها وطرق تقييم كفاءة العاملين.

1- ظهور مصطلح الكفاءة:

لم تظهر الأهمية القصوى للكفاءة والرضا كمعايير أساسية للنجاح إلا خلال الحرب العالمية الثانية، ففقد الملايين من الأرواح وتدمير الاقتصاد جعل من الواضح أن التمسك الأعمى بالأهداف بدون الأخذ في الاعتبار لوسائل تحقيق هذه الأهداف لم يعد محتملا، وعندما بدأت أوربا وآسيا عمليات البناء البطيئة والمؤلمة من جديد أصبحت الكفاءة محكا رئيسيا إذ لم يعد هناك موارد يمكن احتمال ضياعها، وبانتقال الولايات المتحدة الأمريكية من اقتصاديات الحرب إلى اقتصاديات السلام فقد أدى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعاملين تفهم أهمية الروح المعنوية، الرضا والدوافع الخاصة بهؤلاء العاملين، كل ذلك جعل من الكفاءة أساسا معيارا للنجاح، إن الدرجة العالمية من التعليم وكذا المهارات العالمية لعمال هذا العصر قد زادت من نفوذ هؤلاء العاملين لدرجة أنه لم يعد ممكنا تجاهل رضاهم. (السلوك التنظيمي-مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات- عاطف جابر طه عبد الرحيم- دار الجامعية الاسكندرية طبعة 1 سنة 2009 صفحة23-22)

وقد ظهر مصطلح الكفاءة في السبعينات ضمن الإطار الاقتصادي الأمريكي والأوروبي فيما بعد ومع تطور الأسواق العالمية في اليابان، جنوب شرق آسيا، إفريقيا والهند، وتعرضت المنظمات الأمريكية والأوروبية إلى المنافسة الشديدة وكان لزاما عليها إيجاد طرق جديدة للمحافظة وتقوية مزاياها التنافسية فحولت اهتمامها نحو العنصر البشري وبحثت عن طرق عمل أكثر مرونة، كما اهتمت بالكفاءات الفردية وفي فرق العمل واعتبرتها عوامل النجاح. ففي بريطانيا قامت السلطات المعنية بوضع سياسات تحث على رفع مستوى كفاءات الموارد البشرية وكفاءة المسيرين على وجه الخصوص، وهذا بتشجيع التعلم وإنشاء ما يسمى National Vocational Calification وهذا من أجل وضع معايير تحدد شروط الالتحاق بمناصب العمل. أما و.م.أ فقد تم إنشاء سنة 1994 National Skills Standards Board NSSB" " ومهمته وضع نظام وطني معياري للقدرات والكفاءات للقيام بالمهام والوظائف، فالبريطانيون يربطون بين الكفاءات والمعايير ضمن إطار وظيفة، أما الأمريكيون فيهتمون أكثر بنوعية إدارة الكفاءات الفردية على الميزة التنافسية.

إن مفهوم الكفاءات قد اتسع مداه لينتقل من الكفاءات الفردية إلى الكفاءات المنظمية ونجد هذا المفهوم ضمن أعمال *Prahalad & Hamal* حيث يريان أن المنظمة تمتلك مجموعة من الكفاءات التي تمثل

قاعدة للميزة التنافسية والتي سمياها بالكفاءات القاعدية Compétence de base حيث يتم خلق مزايا تنافسية من خلال تحديد وتسيير هذه الكفاءات. (L. V. Beirendonck;2004; p16 -17)

وبالتالي يمكن القول أن ظهور مصطلح الكفاءات كان استجابة لأربع حركات: (S.Bellier,1998, p70-71)

- العولمة وتطور الأسواق واحتياجاتها,
- تطور نماذج الإدارة والتوجه نحو إدارة البشر،
- التطبيقات الداخلية للمنظمات،
- التسيير التقديري وضرورة الاعتماد على الكفاءات.

2- تعريف الكفاءة:

2-1- تعريف الكفاءة لغة: ورد في لسان العرب للعلامة "ابن منظور": " كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: جزاه، والكفيء: النظير، وكذلك الكفء والكفوء، والمصدر الكفاءة، وهي المماثلة في القوة والشرف، القدرة على العمل وحسن تصريفه، والكفاءة في الزواج تعني الرجل والمرأة متماثلان " متساويان" في الحسب والنسب والدين وغير ذلك، والكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسن التصرف فيه. (http//cte.univ-setif.dz).

ويقابل الكفاية وهي تدل على ما يكفي ويغني عن غيره كقولنا " يكفيك الله شر السؤال والمال" أي يغنيك من فضله بما يقيك من الوصول إلى ذلك، ولقد جاء في مناهج بعض النظم العربية استعمال كلمة الكفاية عوضا عن لفظة الكفاءة وهم يريدون المعنى ذاته أو ما يقارب، لأن المراد من الكلمتين متضمن في معناه " القدرة على العمل وحسن تصريفه ، أو ما يكفي ويغني عن غيره".

ولكن الشائع في الاستعمال هو لفظ (الكفاءة)، هو ما عليه الحال في الاستعمال الفقهي وهي من الكلام المواد أي: الدخيل على اللغة العربية، بسبب الاحتكاك والتفاعل بين اللغات والحضارات إذ أن أصلها يوناني (compétens) ويقصد بها يتأقلم مع.(G. Boterf, 1995, p20)، وقد ظهر سنة 1968 استعمالها في اللغات الأوربية بدلالات مختلفة.

ويرجع أول استخدام له سنة 1920 في مجال علم النفس، وفي مضامين تربوية ثم بدأ في البروز شيئا فشيئا في عدد من البحوث الإدارية التي اعتبرت تأقلم الكفاءات هدفا أساسيا لوظيفة المواد البشرية.

2-2- تعريف الكفاءة اصطلاحا: يشوب مفهوم الكفاءة الكثير من الغموض والاختلاف، وقد ذكر العديد من الباحثين في هذا الإطار أنه يوجد أكثر من مئة تعريف، وهذا حسب السياق الذي يستعمل فيه. (http//cte.univ-setif.dz).

والقصد بالاصطلاح هو تواضع " اتفق " عليه الناس في دلالة الاستعمال لمعنى معين لا يقبل التأويل أو الغموض في المعنى للتعبير عن المعنى الجديد، استحدثوه حاجة اجتماعية أو اقتصادية وقد أصبح الذهن ينصرف إلى المعنى الجديد من غير أن يقع التباين أو الالتباس في المعنى.

وقد نجد معناها في المجال التربوي البيداغوجي الذي ينطلق من الكفاءة المستهدفة في نهاية أي نشاط، أن مرحلة تعليمية لتحديد إستراتيجية التكوين في المدرسة والتي تتعلق بمقاربة التدريس، وأهداف التعليم، وغربلة المحتويات والوسائل التعليمية وأساليب التقويم. (خ. هني، 2005، مقاربة التدريس بالكفاءات، ص ص 53-54). وهي في ذات السياق مجموعة من التصرفات الاجتماعية/الوجدانية، ومن المهارات المعرفية أو المهارات النفس حركية التي تمكن من ممارسة دور أو عمل معقد على أكمل وجه (تعريف مكيف انطلاقا من تعريف لوي دينو " Luis Dhainout".(http//cte.univ-setif.dz)

غير أن هذا التعريف الذي ترجم من مصادر أجنبية لغرض تبسيط المعنى الاصطلاحي للمكونين، وفي مقدمتهم المدرسون لم يكن تعريفا نهائيا نتفق عليه بين العلماء و الباحثين، لأن عمومية الكلمة " الكفاءة" وغموض دلالتها بسبب تعدد معانيها بمثابة اسفنجة على حد تعبير "Albert Jack" ووجه الشبه بينهما يكمن في أن الإسفنج يمتص المواد التي تعترضه والكفاءة تثرى بكل المفاهيم التي يعطيها لها مستعملوها، ولعل السبب الذي جعلها تأخذ شيوع الاستعمال بدلالات مختلفة هو استعمالها في مجالات متعددة، كالتكوين المهني، والصناعة والفلاحة، وتسيير الوظائف ...الخ

ويقال" إن التعريفات التي أعطيت لهذه الكلمة تجاوزت مئة تعريف والذي يحدد معناها هو السياق العام الذي ترد فيه.(خ. هني، 2005، مقاربة التدريس بالكفاءات، ص55)، ونعطي فيما يلي بعض التعريفات العامة للكفاءة:

الكفاءة ذات دلالة عامة، تشمل قدرة الشخص على استعمال مكتسباته لغرض ممارسة عمل أو وظيفة أو مهنة أو حرفة بشروط ومعايير متعارف عليها في مجال الشغل.

الكفاءة ذات دلالة عامة، تشمل قدرة الشخص على استعمال المهارات والمعارف الشخصية ضمن وضعيات جديدة داخل إطار معين. (http// www. Startimes.com).

الكفاءة مفهوم يتضمن الجمع بين المعارف المكتسبة، تنظيم العمل وتخطيطه وكذا الابتكار والقدرة على التكيف مع النشاطات غير المألوفة.

الكفاءة عبارة عن مكسب شامل، يجعل العامل قادرا على مواجهة مواقف صعبة فيجد الحلول الملائمة للمشكلات التي تواجهه في الحياة.

الكفاءة تشمل المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الآخرين، كالزملاء، الأصدقاء، الإدارة، والزبائن.

الكفاءة عبارة عن مجموعة المعارف والمهارات التي تمكن الشخص من تنفيذ عمل ما أو مجموعة أعمال بأسلوب منسجم ومتوازن بشروط ومتطلبات.

والكفاءة المهنية تمثل سيرورة معقدة التركيب، تجمع بين استخدام المعارف، والمهارات، والخبرة، والأفعال، ضمن سياق معين. (A. Mennechet,2006, p1)

والكفاءة المهنية تشير إلى مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته. (مجلة رسالة الخليج العربي العدد 90).

2-3- تعريف العلماء للكفاءة:

عرفها بنجر بأنها قدرة المعلم التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وتعليمية في التدريس، بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدى بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء المعلم".

ويعرفها *Lewis Dano* بأنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية والوجدانية ومن المهارات النفسية الحس حركية التي تسمح بممارسة لائقة بدورها.

تعريف *Gila*: الكفاءة نظام من المعارف التصورية والإجرائية، منظمة على شكل تصاميم وعمليات تسمح داخل مجموعة ووضعيات متجانسة لتحديد المهمة وحله بفضل حسن الأداء.

الكفاءة عبارة عن جملة منظمة وشاملة للمعارف والمهارات تسمح بالتعرف على وضعية (إشكالية) ضمن عائلة الوضعيات والتمكن من حلها بفاعلية(جودة الأداء وتحقيق الأهداف)..(خ. هني، 2005، مقاربة التدريس بالكفاءات، ص56).

عرفها دي كتيل " D. Ketele" : مجموعة من المعارف ومن القدرات الدائمة ومن المهارات المكتسبة عن طريق استيعاب معارف وجيهة وخبرات مرتبطة فيما بينها في مجال ما.

تعريف*Boye & Ropert* الكفاءة على أنها: القدرة على التحرك والعمل في محيط مهني معطى، وتتمثل المقاربة Convergence بين المهارات متحكم فيها، قدرات فردية كامنة وتنظيم العمل الذي يمنح شرعية ممارسة معرفية معينة، وهي خاصية مرتبطة بالفرد أكثر من ارتباطها بتنظيم العمل(ع. بوخمخم، ش كريمة 12-13/11/2005)

ويعرفها *Michel Ledru* سنة 1997 : أنها القدرة على حل المشاكل المهنية ضمن إطار معطي. كما أنها نتيجة لاستخدام المعلومات وتقنيات معالجة ضمن بيئة معينة وغير مستقرة .D. Jedticzka) (G.Delapaye 1997,P31

وحسب *Torondeau & Lorino* الكفاءة هي الاستعداد أو القابلية للتوليف بين الموارد بغية أداء مختلف الأنشطة أو العمليات المحددة (سملالي يحضية ، 2004، ص137).

وهما بذلك يؤيدان *Leboterf* الذي يعتبر أن تحديد مفهوم الكفاءة لا يتوقف على قابلية الموارد (المعرفة والقدرات) للنقل, بل وعلى كيفية التي يمكن أن تنقل بها هذه الموارد وكيفية التصرف أو إبداء ردة فعل مقبولة (العيهار فلة, 2005 ص 141).

ومما سبق ذكره من كل هذه التعريفات نلاحظ أنها متقاربة في دلالتها الاصطلاحية، إلا أنها لا تتحقق إلا: (http//cte.univ-setif.dz).

- بأن تتضمن الكفاءة عددا من المهارات والمعارف المتفاعلة، لأن هذا التفاعل في شكل مندمج شرط أساسي للكفاءة، فإذا لم تتفاعل المهارات فيما بينها لا تتحقق الكفاءة.

- لا تظهر الكفاءة في صياغة إجرائية وإنما تدل على نشاطات قابلة للملاحظة والقياس إن لم تظهر مؤشراتها للعيان .
- يمكن أن تطبق الكفاءة في وضعيات مختلفة سواء كانت شخصية، اجتماعية أم مهنية.

3- الكفاءة والمفاهيم المرتبطة بها: (http// kenanaoline.com).

3-1- المهارة: مجموعة محصورة تنتج عموما عن حالة تعلم وهي عادة ما تهيأ من خلال الاستعدادات.

3-2- القدرة: إمكانية النجاح ضمن مجال علمي أو نظري، والقدرة تتمثل في بعض الانجازات التي ترتبط مع بعضها في خاصية معينة.

3-3- الاستعداد: قدرة ممكنة على أداء متوقع سيتمكن الفرد من انجازه فيما بعد، عندما تتوفر الشروط الضرورية.

3-4- الانجاز: ما يتمكن الفرد من تحقيقه آنيا من سلوك محدد، وهو يقترن بهذا المعنى بمفهوم الاستعداد والقدرة.

3-5- السلوك: وهو يشمل نشاط الإنسان في تفاعله مع بيئته من أجل تحقيق أكبر قدر من التكيف.

وتجدر بنا الإشارة هنا إلى أن ثمة فرق بين الخبرة المهنية والكفاءة المهنية، إذ تشير الأولى إلى تراكم المعرفة لدى شخص معين، بينما تعني الثانية مقدرة الشخص على أداء عمل معين بأفضل وأقصر الطرق، يعني انجاز الأعمال بشكل صحيح. (http// ejabat. Google.com).

4- **أنواع الكفاءات:** لا يمكن في هذا المقام حصر أنواع الكفاءات لذا نقتصر هنا على التعرض إلى البعض منها:

4-1- الكفاءات المعرفية: وهي لا تقتصر على المعلومات والحقائق بل تمتد إلى امتلاك الكفاءات التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة، معرفة طرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية.

4-2- كفاءات الأداء: وتشمل قدرة المتعلم على إظهار السلوك لمواجهة وضعيات (قدرة على حل المشكل) على أساس أن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته، ومعيار تحقيقها هنا هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

4-3- كفاءات الانجاز أو النتائج: أن امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون أن يكون هناك مؤشر على أنه امتلاك القدرة على الأداء، أما امتلاك الكفاءات الأدائية فيعني القدرة على إحداث نتيجة مرغوبة في الأداء.

4-4- الكفاءة الاجتماعية: يعرفها *Welsh & Bier man* بأنها المهارات الاجتماعية والوجدانية والمعرفية والسلوكيات التي يحتاج الأفراد إليها من أجل تكيفهم الاجتماعي الناجح. (Welsh.J & Bier man.K;2003.p6)

ومن هنا فالكفاءة كسلوك قابل للقياس هي التمكن من المعلومات والمهارات وحسن الأداء ودرجة القدرة على شيء معين في ضوء معايير متفق عليها، وكذا نوعية الفرد وخصائصه الشخصية التي يمكن قياسها، وللإشارة فإنه في منصوص الكفاءة لا نطلب من العامل أن يكون قادر على انجاز نشاط بل نطلب منه انجاز نشاط أي القيام بالفعل.

5- خصائص الكفاءة:

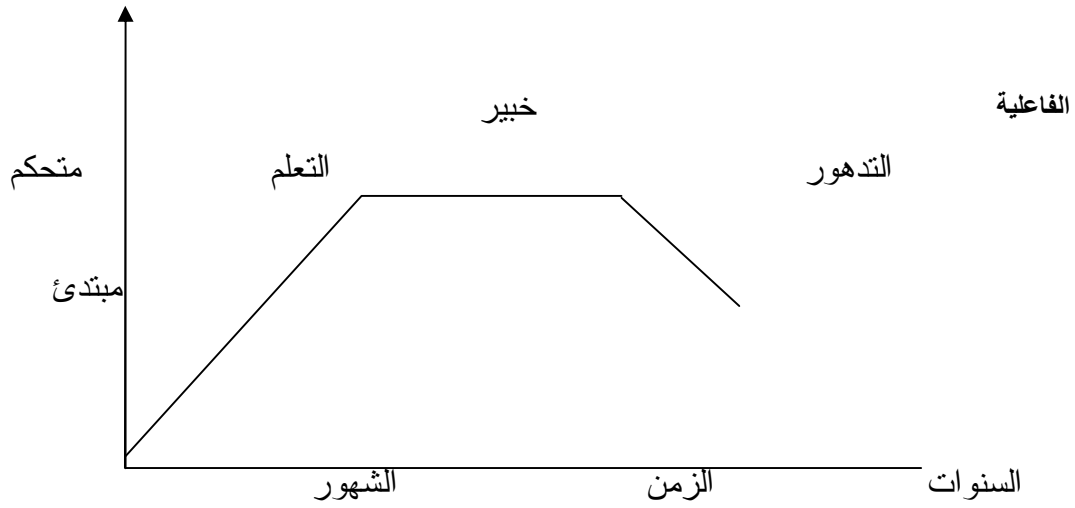
- تبين أنواع الكفاءات أنها تتميز بمجموعة من الخصائص، المتمثلة في استخدام جملة من القدرات (معلومات خبرات معرفية، سلوكات، حسن الأداء...الخ) بحيث تشكل في مجملها مجموعة مدمجة يستخدمها العامل في أداء عمله.
- أنها قابلة للتقويم بحيث يمكن قياس الكفاءة من خلال نوعية العمل المنجز من طرف العامل، نوعية الناتج الذي توصل إليه، حتى وإن لم يكن ذلك بشكل دقيق بحيث يتم تحديد مقاييس مثل: هل الناتج الذي قدمه ذو نوعية؟ هل استجاب إلى ما طلب منه ؟ إضافة إلى ذلك يمكن تقويمها من حيث العملية التي يقوم بها العامل بغض النظر عن الناتج، وذلك بالحكم على السرعة في انجاز العملية، الاستقلالية، احترام الآخرين،... وهي كلها كفاءات. (ف. حاجي سنة 2005، بيداغوجية التدريس بالكفاءات ص21).
- أنها تخص الفرد أولا قبل أن تخص المنظمة التي ينتمي إليها.
- الكفاءة تنظيم للمعارف والمهارات وهي دالة لهدف وغاية معينة.
- تنشأ الكفاءة نتيجة لتحفيز، فهو يؤثر أولا على الديناميكية الفكرية للفرد: الفضول، الحاجة إلى الفهم، إلى إثبات الذات...ثم يتحول هذا الشعور إلى رغبة Vouloir ثم القدرة على سلوك مسلك معين

Pouvoir وأخيرا الفعل Faire، ويتأتى باستعمال الفرد لكفاءاته من أجل تحقيق الأهداف (A. Barkatoolah, 2000, p29)

وحسب *Parlier & Gilber* تكتسب الكفاءة معنى من خلال سلوك الفرد، وهي تتعلق بحالة معينة وتتضمن مختلف العناصر المكونة لها بصفة ديناميكية. (B. Henriet, F. Boneu, 1998, p103)

وتنتج الكفاءة أيضا من خلال احتكاك الفرد بمهمته، وترافق تجنيد وتعبئة وتوليف بعض الموارد في العمل، وتكون مستندة إلى نتيجة منظورة. (www.free webtown.com)

تتميز الكفاءة بدورة حياة تتخللها فترات للتعلم والفعالية ثم التدهور، والشكل الموالي يوضح ذلك:



المصدر André Guittet, Ibid, p15

فمع الشهور الأولى للعمل يبدأ الفرد بالتعلم شيئا فشيئا إلى أن يتحكم جيدا في عمله، ومع اكتسابه للخبرات والمعارف، يصل إلى مستوى الفعالية فيصبح خبيرا، ويمكن أن تتدهور كفاءته إذا كف الفرد عن استخدامها، ونقل ما يعرف وما اكتسب لمن معه في مجال العمل.

بناءا على الخصائص المذكورة للكفاءة، نستخلص أن مفهوم هذه الأخيرة أوسع بكثير من تحقيق الهدف، لأن الكفاءة تستوجب تحويل المعارف المكتسبة والقدرة على اختيار من الموارد ما يناسب

وضعية معينة، أي أن الكفاءة تبرز حينما نقوم بتجنيد معارف، حسن الأداء، التكيف مع وضعيات جديدة وواقعية لم نصادفها من قبل.

6- **أبعاد الكفاءة:** (http// kenanaoline.com)

6-1- الكفاءة العملية: هي الكفاءة المرتبطة بالوظيفة المؤداة نفسها.

6-2- الكفاءة الوظيفية: هي الكفاءة المرتبطة بالعلاقات وبقية الوحدة.

6-3- كفاءة العلاقات: هي الكفاءة المرتبطة بالتصرفات والاتصال وتسيير الأفراد.

6-4- الكفاءات الهيكلية: هي الكفاءة المرتبطة بالإجراءات والطرق المستعملة.

6-5- الكفاءة الثقافية: ترتبط بالمواقف داخل المؤسسة، المبادئ، العادات... الخ.

6-6- الكفاءة التسلسلية: هي الكفاءة المرتبطة بوظيفة التسيير.

7- **طرق قياس كفاءة العاملين:** تختلف الطرق العلمية الحديثة عن الطرق القديمة في تحديد العوامل الواجب اتخاذها في وضع تقارير الملائمة للكفاءة أو الجدارة، وهناك أكثر من طريقة لقياس كفاءة العاملين أهمها: (م.عليش، بدون سنة نشر، ص468-469)

7-1- الطريقة الوصفية: تعتمد على الاشتراك مع إدارة الأفراد المختصة بشؤون الاستخدام في تعيين، وترقية، وخلافة، بوضع عدد من العوامل التي يقوم رئيس العمل بتقديرها وفق لرأيه وحكمه الشخصي، وتتلخص العوامل المذكورة فيما يلي:

- ✓ المعرفة بالعمل،
- ✓ حب العمل،
- ✓ المقدرة على التعلم،
- ✓ القدرة على الابتكار والإبداع،
- ✓ مستوى الإنتاج الشخصي،
- ✓ القدرة على التعلم،

7-2- الطريقة العددية: وفيها تستخدم الأرقام الحسابية للتعبير عن التقدير اللازم لقياس كفاءة العامل، وتخضع هذه الطريقة أيضا لحكم أو اعتقاد المسؤول الشخصي.

7-3- الطريقة البيانية: وتقوم هذه الطريقة على تصنيف عوامل القياس المشار إليها سابقا على فئات يسهل تحديدها بالنسبة للعاملين الخاضعين للقياس، كما لو قسمنا مثلا عامل القدرة على التعلم إلى سريع التعلم- يتعلم بسهولة- عادي- بطيء- متخلف الذهن...

7-4- قائمة التثبت: تتميز بتعدد الصفات المعروفة في الوظائف والأعمال، وبمعنى آخر تعني سرد المفردات المطلوب توفرها عند العامل وذلك بطريقة عامة.

7-5- طريقة الترتيب الفردي: وتقضي بترتيب العامل بالنسبة للمجموعة التي ينتمي إليها ويعمل معها، وبجانب ذكر الترتيب تعطى تقديرات كذلك عن العوامل الجوهرية اللازمة لعمله.

7-6- طريقة الأوزان: بموجبها يعطى كل عامل من عوامل قياس الوزن المناسب له بحسب أهمية العمل، وذلك نظرا لأن بعض الخصائص أو المؤهلات أكثر أهمية من غيرها، وللتوضيح تعطى العوامل السابقة ذكرها في الطريقة الوصفية نسبة مئوية.

8- تقييم كفاءة العاملين:

أشار أحد المهتمين بالعملية التقيمية إلى ذلك بقوله: " إن تقييم المستخدمين يتضمن إعطاء حكم حول النشاطات التي يقوم بها العامل خلال فترة محددة بالمنظمة، لابد أن يرتكز هذا الحكم على معايير واضحة ومقاييس موضوعية، بصفة تسمح للمقيم من تشكيل فكرة عامة وموضوعية حول مردودية وقدرات الشخص الخاضع لتقييم، حيث ينظر البعض إلى أن قياس أداء العاملين يتم من خلال زاويتين أساسيتين هما:

- مدى أدائهم للوظائف المسندة إليهم ومدى تحقيقهم للمستويات الإنتاجية المطلوبة منهم.
- مدى قدرتهم على التقدم والاستفادة من فرص الترقي وزيادة الأجور". (م. عبد النبي، 2010، ص 188).

8-1- أهداف التقييم: إن للتقييم عدة مزايا لكل من العامل المسؤول والمؤسسة وهي:

- يمكن العامل الرفع وتحسين أداء عمله،
- تحفز العامل على تحسين أدائه للحصول على تقديرات ممتازة لعلمه أن مستقبله الوظيفي يتوقف على نتيجة هذه تقديرات،

- يساهم نظام تقدير الكفاءة في الكشف عن قدرات ومهارات الأفراد غير المستغلة في عملهم الحالي،
- يساهم في تقوية الموارد البشرية،
- يساهم في تحديد الاحتياجات في مجال التكوين، فتقارير الكفاءة تساهم في تنشيط وتوجيه تنمية العاملين،
- تمكن المسؤول من معرفة مردودية كل من الموظفين وإمكانية تقديم التوجيهات والنصائح لكل منهم،
- تساعد على تسطير الأهداف المستقبلية وتحقيقها،
- تقدير الكفاءة يعتبر كأساس عملية الإصلاح الإداري،
- يساهم في دعم العلاقة بين العمال والإدارة،

ومن هذا، إذا كان التقييم مهما للمؤسسة فإنه ضروري وأساسي للمسؤولين وخاصة للموظف، باعتباره مرحلة حاسمة في حياته المهنية، فبواسطته يرقى ويصل إلى ما يطمح إليه. (م. عبد النبي، 2010، بتصرف).

8-2- طرق وخصائص التقييم الجيد:

8-2-1- طرق التقييم الجيد: للوصول إلى نتائج مرضية لابد لطرق التقييم أن تتجاوب مع متطلبات المؤسسة والعامل في الوقت نفسه، ومن بين هذه الطرق ما يلي:

- مقارنة الإنتاج الفعلي بالمعايير والمعدلات الموضوعية للأداء، أي تقدير عدد وحدات العمل اللازم انجازها بمستوى معين من الجودة في وحدة زمنية معينة (ساعات، يوم، أسبوع، شهر،...)،
- إجراء اختبارات للعاملين بصفة دورية لحكم على مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء وظائفهم الحالية، ولهذه الوسيلة مميزاتها الموضوعية التي تكفل عدم تحيز الرؤساء على حكمهم العشوائي على مرؤوسيهم،

- إعداد التقارير الدورية عن كفاءة العاملين، وهي أكثر الوسائل شيوعا في مجال التطبيق العلمي لقياس كفاءة العاملين.

8-2-2- خصائص التقييم الجيد:

لضمان عدالة وموضوعية في عملية التقييم يجب مراعاة النقاط التالية:

- يجب أن يشارك الموظف في عملية التقييم،
- أن يتجنب إلى أقصى حد الذاتية في عملية التقييم للحصول على نتائج موضوعية ونزيهة،
- وضع معايير واضحة ودقيقة لقياس مدى كفاءة العامل وتكون أساسا للحكم عليه،
- يجب أن تعرض هذه التقارير على سلطة أعلى لمراجعتها وتعديلها إذا لزم الأمر ذلك.

8-3- السلطة التي تتولى عملية التقييم:

جرت العادة أن يتولى الرئيس المباشر عملية تقييم العاملين الذي هم تحت إشرافه، حيث أنه أقدر الأشخاص على اكتشاف جوانب القوة والضعف فيهم، لأنه بحكم ملازمته لهم واحتكاكه بهم ومباشرتهم لأداء وظائفهم، يستطيع أن يبني تقييمه على أساس واقعي، ويتضمن العدالة والموضوعية، ولضمان سلامة هذه العملية، ينبغي على الرئيس المباشر أن يعرض هذه التقارير الدورية عن كفاءة العاملين وقدراتهم الحقيقية.

خلاصة:

مما تقدم ذكره، يمكن القول بأن الاهتمام بالكفاءة المهنية أصبح ضرورة من ضرورات الإدارة الحديثة، باعتبارها الوسيلة الأمثل لتحقيق العدالة المهنية والوظيفية بين العاملين، لذا ينبغي أن يكون منطلق تقويم قدرات الأفراد وتحديد مواقع خدمتهم وتطويرهم يخضع لأسس وضوابط موضوعية، وليس للولاء الشخصي، من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، فنظم التقويم السليمة هي وحدها ستؤدي إلى اختيار أفضل الموظفين وأكفأهم، كما أنها وحدها تقرر مدى صلاحية الموظف للبقاء في وظيفته الحالية.

الجـــــــــانب التطبيقي

الفصل السابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد

1. **منهج الدراسة.**
2. **مجتمع الدراسة.**
3. **عينة الدراسة.**

3-1. خصائص عينة الدراسة.

4. **أدوات الدراسة.**

4-1. استبيان التوافق الأسري.

4-2. استبيان الكفاءة المهنية.

5. **حساب ثبات وصدق استبياني الدراسة.**

5-1. حساب الثبات.

5-2. حساب الصدق.

6. **الهدف من الاستقصاء.**

تمهيد

تكملة للجانب النظري نتطرق إلى بلورة البحث بالتطبيق الميداني إذ نهدف من خلال هذه الدراسة على تسليط الضوء حول بعد الكفاءة المهنية عند المرأة العاملة على التوافق الأسري، إذ يوظف الاقتراب الميداني لحصر الظاهرة في وسط عملي عن طريق ضبط المتغيرات وتحديد العينة المنبثقة من المجتمع الأصلي.

وجدير بالذكر أننا اقتصرنا في دراستنا على عينة، نظرا لصعوبة تعميمها إن لم نقل استحالة ذلك، ولكون موضوع بحثنا مبني على علاقات سببية ولأننا نسعى لترجمة المعلومات الواقعية وللتعبير عنها بطريقة إحصائية، ارتكزنا أساسا على التحليل الرقمي للإدلاء والبرهان.

ولأن كل بحث يتطلب وسائل وأدوات لجمع البيانات، تكون بمثابة وثيقة الارتباط لمنهج الدراسة وطبيعة الموضوع والهدف منه، فكان لزاما علينا الاعتماد على الاستمارة كتقنية أساسية، والتي تمثل وسيلة اتصال بين الباحث والمبحوث، وتشتمل على مجموعة من الأسئلة تخص المشاكل التي من خلالها ينتظر من المبحوث معلومة، كما قد تتضمن أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة حسب البيانات المرجوة وكذا قدرة الباحث ومدى إلمامه بحيثيات الموضوع المدروس.

وانطلاقا من هذا اعددنا استبيانين يحتوي كل واحد منهما على مجموعة من الأسئلة، بمجملها مغلقة تعبر عن عدة أبعاد تمثل مظاهر كفاءة المرأة العاملة وعلاقتها بالتوافق الأسري.

وقد انتهجنا في دراستنا الخطوات الموالية:

1- منهج الدراسة:

انتهجنا المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لموضوع الدراسة، فالمنهج الوصفي يهتم ويقوم بوصف وتفسير ما هو كائن وذلك باستخدام وسائل علمية متعددة، وهو من أكثر المنهج استخداما في الدراسات الإنسانية، إذ يعتمد هذا المنهج كما عرفه أمين الساعاتي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبّر عنها كيفيا أو كميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو

درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (ب. بوفولة،2009)، وهو ما يسهل فهم العلاقات بين مكونات الظاهرة المراد دراستها.

كما يرى عبيدات وآخرون أنه " يعنى بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر، لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية" (عبيدات آخرون، 2000، ص290).

2- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع البحث من نساء عاملات باختلاف الفئات العمرية و الحالات المدنية، وكذا بتنوع أماكن وطبيعة العمل بولاية الجزائر.

3- عينة الدراسة:

تعنى الدراسة بمختلف فئات السلم المهني من المستويات المهنية (إطارات، موظفات، عملات التنفيذ)، وبمختلف الحالات المدنية (عازبات، متزوجات، مطلقات)، وتضم عينة البحث 104 امرأة عاملة، تتراوح أعمارهن ما بين 21سنة إلى 55 سنة، من عامة النساء القاطنات بالجزائر العاصمة، سواء المشتغلات بقطاع الخدمات أو بقطاع الإنتاج، تم اختيارهن بطريقة عشوائية.

يتمثل المجتمع الإحصائي المستهدف من دراستنا على النساء العاملات وقد تمت الدراسة على عينة منه لتعمم النتائج بعدها عليه بشكل استقرائي انطلاقا من النتائج المحصل عنها حالة إقامة الدراسة على جزء من المجتمع الذي يطلق عليه العينة(A. D'Astous, 1995, p170) ، وذلك لأسباب عدة نوردها فيما يلي:

- كبر حجم مجتمع البحث؛
- ميزانية البحث؛
- الظرف الزمني.

هذه العينة تأخذ شكل العينة المتعددة المراحل، وهي الطريقة التي يلجأ من خلالها إلى اختيار أكثر من عينة للوصول إلى العينة التي يجرى عليها البحث، وتعتبر طريقة شائعة الاستخدام تفرضها بحوث تحليل المحتوى، فارتأينا أولا تحديد العينة القصدية للتمكن من الوصول إلى الجنس المستهدف (النساء)، بمختلف الأعمار التي تفوق 18 سنة وبمختلف الحالات المدنية والمؤهلات العلمية، ليتم في

المرحلة موالية تحديد العينة النهائية، مع الإشارة إلى الأفراد المتوفر فيهم الشرط باختيارهم عشوائيا، وتتكون من 104 امرأة عاملة موزعات عبر ولاية الجزائر.

وضمانا لمصداقية أكثر لموضوع بحثنا ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين طبيعة المهنة وظروفها على استقرار الأسرة وتوافقها، تم اختيار نساء عاملات يعملن في مختلف القطاعات الاقتصادية والخدماتية ممن تتوفر فيهن الشروط السالفة الذكر.

3-1- خصائص عينة الدراسة:

تتميز عينة بحثنا بجملة من الخصائص نوجزها في الجداول التالية:

3-1-1- خصائص **العينة حسب المستوى التعليمي:**

يغلب على أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي، المستوى الجامعي، إذ من أصل 104 امرأة وزع عليها الاستبيان نجد ذوات المستوى الجامعي ب72 امرأة، تليها ذوات المستوى الثانوي، فالمتوسط بـ 7 نساء، فالابتدائي بامرأة واحدة، وهذا راجع إلى مكان إجراء وتوزيع عينة البحث، إذ أن أفراد العينة موزعات بين قطاع التضامن الوطني، وأساتذة التعليم بصفة عامة، والجدول الآتي يوضح تصنيفهن:

جدول رقم (01) يوضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
جامعي	72	%69.23
ثانوي	24	%23.07
متوسط	07	%06.73
إبتدائي	01	%00.96
المجموع	104	%100

أنظر الملحق رقم (01)

3-1-2- خصائص عينة البحث حسب السن:

يتراوح عمر أفراد عينة الدراسة ما بين 20 سنة كحد أدنى، و55 سنة كحد أقصى، أي بمتوسط حسابي يقدر بـــ 34.30 سنة، ويغلب على نساء العينة الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (30- 34)، أي بتكرار يقدر بـــ 32 امرأة، وبنسبة 30.76% من مجموع النساء الكلي (104)، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02) يوضح خصائص العينة حسب السن

الفئات	التكرار	مركز الفئة	التكرارفي مركز الفئة	النسبة المئوية
(20-24) سنة	06	22	**132**	**%05.76**
(25-29) سنة	22	27	**594**	**%21.15**
(30-34) سنة	32	32	**1024**	%30.76
(35-39) سنة	22	37	**814**	**%21.15**
(40-44) سنة	10	42	**420**	**%09.61**
(45-49) سنة	09	47	**423**	**%08.65**
(50-54) سنة	02	52	**104**	**%01.92**
(55-59) سنة	01	57	**57**	**%00.96**
المجموع:	104	316	**3568**	**%100**

أنظر الملحق رقم (02)

3-1-3- خصائص عينة الدراسة حسب الحالة المدنية:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية قد بلغ عدد النساء المتزوجات 53 امرأة أي بنسبة تفوق 50% ، تليها النساء العازبات باعتبارهن جزء من أفراد الأسرة، فالمرأة المطلقة بغرض معرفة ما إذا كان للحالة المدنية تأثير على الكفاءة المهنية.

جدول رقم (03) يوضح خصائص العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	49	%47.11
متزوجة	53	%50.96
مطلقة	02	%01.92
المجموع:	104	%100

أنظر الملحق رقم (03)

3-1-4- خصائص عينة الدراسة حسب مدة الزواج:

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (04) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الزواج، أن أكبر نسبة مسجلة للنساء اللواتي تتزواح مدة زواجهن ما بين (00-04) سنوات، حيث يبلغ عددهن 68 امرأة من المجموع المقدر بـــ 104، وبنسبة مئوية تفوق 65%، و بلغت بالتساوي أدنى نسبة مسجلة للنساء اللواتي تتراوح مدة زواجهن ما بين (25-29) سنة و (30-34) سنة، أي بمتوسط حسابي يقدر بـــ 06.24 سنة.

جدول رقم (04) يوضح خصائص العينة حسب مدة الزواج

مدة الزواج	التكرار	مركز الفئة	مركز الفئة في التكرار
(00-04) سنوات	68	02	**136**
(05-09) سنوات	12	07	**84**
(10-14) سنة	10	12	**120**
(15-19) سنة	04	17	**68**
(20-24) سنة	08	22	**176**
(25-29) سنة	01	27	**27**
(30-34) سنة	01	32	**32**
المجموع:	104	119	**643**

أنظر الملحق رقم (04)

3-1-5- خصائص **عينة الدراسة حسب عدد الأطفال:**

يمثل الجدول رقم (05) توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغير عدد الأطفال، ومن أصل 104 أمرأة عاملة، نجد 57 منهن بدون أطفال بنسبة مئوية تقدر بـــ 54.80% ، وتليها 16 امرأة بـــ طفلين، ثم 11 امرأة بـــ طفل واحد، بينما احتل عدد اللواتي لديهن 06 أطفال المرتبة الدنيا بامرأة واحدة.

جدول رقم (05) يوضح خصائص العينة حسب عدد الأطفال

الأطفال	التكرار	النسبة المئوية
بدون أطفال	57	%54.80
طفل	11	%10.57
طفلين	16	%15.38
ثلاث أطفال	10	%09.61
أربعة أطفال	07	%06.73
خمسة أطفال	02	%01.92
ستة أطفال	01	%00.96
الجموع:	104	%100

أنظر الملحق رقم (05)

4- أدوات الدراسة:

لغرض جمع البيانات الخاصة بأفراد العينة، تم الاعتماد على استبيان لقياس التوافق الأسري، واستبيان لقياس الكفاءة المهنية، ويعرف الاستبيان أنه وسيلة لجمع البيانات، وقوامها الاعتماد على مجموعة من الأسئلة تتناول الميادين التي يشتمل عليها البحث، وتعطينا إجاباتها البيانات اللازمة للكشف عن الجوانب التي حددها الباحث. (م.ع.منسي وآخرون، 2002، ص287).

كما يعرف الاستبيان بأنه: "سلسلة من الاقتراحات التي لها شكل معين أو ترتيب معين، والتي من خلالها يطلب رأي حكم أو تقدير المستبين، حول ظاهرة وسلوكات أو خصائص معينة" (R. MUCHIELLI,1995, p12)

وعلى رئي *P. PICHOT*: "هو موقفا تجريبيا يحي الظروف لإحداث ميزات معينة للسلوك إحصائيا بمقارنته بسلوك الآخرين الذين يخضعون لنفس الموقف التجريبي السابق، وهو يهدف إلى تصنيف الأفراد تصنيفا رقميا ووصفيا، أي أنه اختبار عينة من السلوك المراد قياسها بهدف مقارنة تصنيف الأفراد" (P. PICHOT, 1954, p5)

4-1 استبيان التوافق الأسري: يتضمن هذا الاستبيان مجموعة من العبارات التي تصف شعور المبحوثة نحو عائلتها وكذا درجة الرضا والتوافق مع أفراد العائلة، وهي في مجملها مظاهر نفسية-أسرية تمثل صورة من الأسئلة المقيدة أو المغلقة التي تنحصر في إجابة واحدة مناسبة من المقترحات: أبدا/ نادرا/ أحيانا/ غالبا/ دائما ، وهو يعنى بقياس التوافق أو سوء التوافق الأسري؛ وقد تم تصميم هذا الاستبيان بالاستناد إلى أعمال الأستاذة الدكتورة بلميهوب كلثوم فيما يخص قياس الرضا والسعادة الأسرية.

احتوى الاستبيان على 39 بند مرقمة من 1 إلى 39 وكانت الإجابة بوضع علامة (×) أمام العبارة التي تلاءم الحالة، وتم التنقيط على الشكل الموالي:

- أبدا، إذ تتحصل العاملة التي تختار هذه الإجابة على الدرجة (1).
- نادرا،إذ تتحصل العاملة التي تختار هذه الإجابة على الدرجة (2).
- أحيانا،إذ تتحصل العاملة التي تختار هذه الإجابة على الدرجة (3).
- غالبا،إذ تتحصل العاملة التي تختار هذه الإجابة على الدرجة (4).
- دائما،إذ تتحصل العاملة التي تختار هذه الإجابة على الدرجة (5).

ونقوم بجمع درجة (46) سؤال لنتحصل على العلامة النهائية، وعليه فالعاملة التي تتحصل على أعلى درجة يكون توافقها الأسري مرتفع.

ملاحظة: يتم التنقيط بشكل لعكسي في حالة العبارة السلبية. مثال: نمنح درجة واحدة للمبحوثة في حالة إجابة دائما، في (عائلتي تقلقني).

4-2- استبيان الكفاءة المهنية: هذا الاستبيان يهدف لقياس الكفاءة المهنية، إذ يتضمن مؤشرات ومظاهر سلوكية استدلالية تقتضي الإحاطة بالموضوع، مبني على 06 محاور كمؤشرات للكفاءة في العمل، وتم تقسيم كل محور إلى مجموعة من البنود تعطي في مجملها 46 سؤال وهي:

- ✓ محور التأهيل: ويضم 06 أسئلة تركز على الجانب الصحي، القدرات،التكوين....الخ
- ✓ محور الرضى: ويتضمن10 بنود ويتم من خلالها التعرف على علاقة المبحوث بمركز عمله، الاحتيار المهني،وكل ما يتعلق بظروف العمل.
- ✓ محور العلاقات مع الزملاء: ويهدف من خلالالبنود 04 المختارة التعرف على طبيعة نوع العلاقة الاجتماعية للعامل واتجاهاته نحو العمل الجماعي
- ✓ محورا لعلاقة مع الرؤساء: (07) أسئلة تبين طبيعة علاقة العامل مع رئيسه ومدى تقيد العامل بالتوجيهات وكذا كل متطلبات العمل بالإضافة لتصورات ومخاوف العامل.
- ✓ محور العلاقة بمركز العمل: 10 أسئلة تمثل سلوكات العامل في تأدية عمله ومدى تأقلمه مع طبيعة العمل (الوظيفة) وكل ما يتعلق بالوسائل المستخدمة في أداءه.
- ✓ محور المبادرة والإبداع: وتحتوي على 09 أسئلة يتم من خلالها معرفة جهود وقدرات العامل ومدى مساهمته في تطوير وتحسين الأداء.

وهي في مجملها مظاهر نفسية واجتماعية، مهنية تعبر عن أحوال وسلوكات العامل بمقتضى كفاءته أو سوء كفاءته المهنية.

ويتضمن كل مؤشر أو عامل على بنود سلبية وأخرى ايجابية:

البنود الايجابية: 2 -3 -4-6 -7 -8 -9 -10 -11 -12 -13 -17-19- 20- 21- 22 -23 -28-31 -32 -39 -40 -41 -42 -43 -44 -45 -46

البنود السلبية: 1-5 -14-15 -16- 18- 24–25- 26- 27- 29- 30- 33 -34 -35 -36 -37 -38

وتم التنقيط على الشكل الآتي: نعم للإجابة الموجبة، لا للإجابة السالبة: 3 نقاط,

لا للإجابة الموجبة، نعم للإجابة السالبة: 1 نقطتين،

لا أدري للإجابة الموجبة والسالبة: 2 نقطة.

واعتمدنا على مقياس التنقيط للتمييز بين ذوي الكفاءة الحسنة والسيئة بمقارنة درجة تحصيل كل واحدة مع متوسط الكفاءة العام والجزئي؛

المؤهلات: بمجموع نقاط 18 ومتوسط نقاط 09

الرضا: بمجموع نقاط 30 ومتوسط نقاط 15

العلاقة مع الزملاء: بمجموع نقاط 12 ومتوسط نقاط 06

العلاقة مع الرؤساء:بمجموع نقاط 21 ومتوسط نقاط 10,5

العلاقة بمركز العمل: بمجموع نقاط 30 ومتوسط نقاط 15

المبادرة والإبداع: بمجموع نقاط 27 ومتوسط نقاط 13, 5

أما الكفاءة المهنية بتمامها: بمجموع نقاط 138 ومتوسط نقاط 69

وهذا ما يمثل مجمل المقياس الذي يخص المتغير التابع المتمثل في الكفاءة المهنية ويقابل القياس والكافي لإثبات الدلالة وعلاج البيانات، والذي هو الآخر مرتبط بمتغير مستقل " التوافق الأسري" القابل القياس بالاستبيان المذكور سابقا.

5- حساب ثبات وصدق الاستبيانين في الدراسة الحالية:

5-1- حساب الثبات:

يقصد بثبات الاستبيان مدى استقرار، نتائجه لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين.

ولقد تم التأكد من ثبات الاستبيانين بحساب معامل ألفا كرونباخ، الذي يعتبر من أهم معاملات الاتساق الداخلي للاستبيان، وكذا باستخدام طريقة التجزئة النصفية، والجدول الموالي يوضح قيمة معامل ألفا كرومباخ وقيمة التجزئة النصفية:

جدول رقم (06)، يوضح ثبات استبياني التوافق والكفاءة المهنية

الاستبيان	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	قيمة التجزئة النصفية
التوافق الأسري	39	0.94	0.95
الكفاءة المهنية	46	0.75	0.56

5-2- حساب الصدق:

قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي الذي يدرس مدى ارتباط كل بند من البنود بالاستبيان ككل، وذلك من خلال تجريبه على عينة استطلاعية عددها 38 امرأة عاملة، وتتلخص النتائج وفقا لما يلي:

- استبيان التوافق الأسري: تراوحت معاملات الارتباط للعبارات ما بين 0.266 و 0.866 وهي جميعا دالة عند مستوى 0.01.
- استبيان الكفاءة المهنية: تراوحت معاملات الارتباط ما بين 0.021 و 0.556، وهي جميعا دالة عند مستوى 0.01.

6- الهدف من الاستقصاء:

يتمثل الهدف الرئيس من دراستنا الكمية، والمتمثلة في الأسئلة التي أقمناها على عينة من المجتمع الجزائري، العمل على استشفاف علاقة الكفاءة المهنية بالتوافق الأسري لدى المرأة العاملة، وإعطائها فرصة للإدلاء برأيها في مدى تأثير العمل على توافق الأسرة، وتقديم اقتراحاتها من شأنها الوصول بالأسرة الجزائرية إلى أعلى مستويات التوافق، مع الأخذ بعين الاعتبار الدور المهني للمرأة في المجتمع.

وبحكم موضوع بحثنا الذي يتعلق بكفاءة المرأة العاملة في علاقتها بالتوافق الأسري فيتمثل مصدر المعلومات المرأة العاملة نفسها.

بعد استرجاع الإجابات، والحصول على البيانات المراد البحث عليها في الموضوع، قمنا باستخدام أحد أنظمة التحكم الخاصة بالإحصائيات والمتمثل في برنامج (spss)، بهدف الحصول على نتائج دقيقة

تخدم الدراسة، فكانت البداية بترميز كل البيانات، ليتم الانتقال فيما بعد لتحليل البيانات التي تؤخذ من الاستبيان، حيث يطلق على الأشخاص (المشاهدات) الذين يقومون بالإجابة على أسئلة الاستبيان اسم حالات (Cases)، وكل سؤال (فقرة) في الاستبيان عبارة عن متغير (variable)، وتسمى إجابات الأشخاص عليها بقيم المتغيرات، يتم التعامل مع الاستبيان حسب نوع الأسئلة، تمثل البيانات بعرض المعلومات بشكل مرئي، مما يساعد على فهم الأرقام والمقارنة بينها، ويمكن تمثيلها بعدة طرق مثل الأعمدة البيانية، القطاعات الدائرية، المدرج التكراري، وغير ذلك، يتم اختيارها بحيث يتناسب المقياس الإحصائي الذي قيست به البيانات مع البيانات المطلوب تمثيلها بيانيا، تتبع عملية التمثيل البياني عمليات التحليل الإحصائي، تفيد في عمل استنتاجات إحصائية والحصول على الإحصاءات الوصفية.

من خلال برنامج (spss) تم تحليل المعطيات باستخدام المنهج الوصفي، الذي يهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بكفاءة المرأة العاملة وتوافقها الأسري، فيهتم بوصف الموقف والأبعاد الأساسية التي تعرضنا لها في الاستبيان بكل صدق ودقة، ثم تقديم ومناقشة النتائج حسب الأبعاد والمحاور المصممة في نموذج الاستبيان، وتم تقييمها، انطلاقا من ذلك تستخلص النتائج النهائية للدراسة.

نشير إلى أنه تم استخدام المهج الوصفي حسب المتغيرات الخمسة لدراسة، والمتمثلة في: السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية، مدة الزواج، عدد الأطفال.

الفصل الثامن: عرض مناقشة وتفسير النتائج.

1. نتائج التوافق الأسري والكفاءة المهنية لعينة الدراسة.
2. عرض ومناقشة فرضيات الدراسة.

2-1. عرض ومناقشة الفرضية العامة للدراسة.

2-2. عرض ومناقشة الفرضيات الجزئية للدراسة.

3. التحقق من الفرضيات.

الاستنتاج العام للدراسة.

1-نتائج التوافق الأسري والكفاءة المهنية لعينة الدراسة:

1-1- نتائج التوافق الأسري لعينة الدراسة:

بعد تمرير استبيان التوافق الأسري على مجموع أفراد عينة الدراسة، تم تطبيق اختبار T.test لعينتين مستقلتين، لدراسة دلالة الفروق في متوسط درجة التوافق الأسري، فكانت النتائج وفقا للجدول الموالي:

جدول رقم (07) يبين نتائج تطبيق اختبار T.test لعينتين مستقلتين لدراسة دلالة الفروق في متوسط درجة التوافق الأسري.

التوافق	حجم العينة (n)	المتوسط الحسابي x	الانحراف المعياري sd	قيمة T المحسوبة	قيمة T المجدولة	الدلالة الاحصائية α
لا	17	106.70	8.03	-10.10	-2.61	دالة عند 0.01
نعم	87	163.36	22.77			

يتبين من تطبيق اختبار T لعينتين مستقليتين لدراسة دلالة الفروق بين العاملات اللاتي يتمتعن بالتوافق الأسري، من غيرهن من العاملات اللاتي لا يتمتعن بالتوافق الأسري، أنه توجد فروق دالة إحصائيا عند 0.01 ، حيث أن قيمة T المحسوبة والمقدرة بـــ 10.10- أكبر من قيمة T المجدولة والمقدرة بـــ 2.61- ، وذلك بمتوسط حسابي يقدر بـــ: 163.36 ، وبانحراف معياري Sd=22.77 مقارنة بغيرهن بمتوسط حسابي يقدر بـــ: 106.70، وانحراف معياريSd=8.03؛ ومن هنا يمكن التأكيد على أن عاملات عينة البحث **يتحلين بتوافق أسري.**

1-2- نتائج الكفاءة المهنية لعينة الدراسة:

بعد عملية تفريغ البنود الخام لاستبيان الكفاءة المهنية للدراسة، وبتطبيق اختبار T.test لعينتين مستقلتين لدراسة دلالة الفروق في متوسط درجة الكفاءة المهنية، كانت النتائج وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (08) يبين نتائج تطبيق اختبار T.test لعينتين مستقلتين، لدراسة دلالة الفروق في متوسط درجة الكفاءة المهنية

الكفاءة المهنية	حجم العينة (n)	المتوسط الحسابي x	الانحراف المعياري sd	قيمة T المحسوبة	قيمة T المجدولة	الدلالة الاحصائية α
لا	40	85.75	5.20	-13.49	-2.61	دالة عند 0.01
نعم	64	102.37	6.61			

الملاحظ من خلال تطبيق اختبار T لعينتين مستقلتين لدراسة دلالة الفروق بين العاملات اللاتي يتمتعن الكفاءة المهنية، من غيرهن من العاملات اللاتي لا يتمتعن الكفاءة المهنية، أنه توجد فروق دالة إحصائيا عند 0.01 ، حيث أن قيمة T المحسوبة والمقدرة بـــ 13.49- أكبر من قيمة T المجدولة والمقدرة بـــ 2.61- ، وهذا يعني أن العاملات تتمتعن بكفاءة المهنية بمتوسط حسابي قدر بـــ: 102.37 ، وبانحراف معياري Sd= 6.61 ، مقارنة بغيرهن من العاملات اللاتي لا تتوفر لديهن كفاءة مهنية بمتوسط حسابي قدر بـــ: 85.75، وبانحراف معياريSd=5.20؛ **هذا ما يؤكد تمتع عاملات عينة البحث بالكفاءة المهنية.**

2- عرض، مناقشة، وتفسير فرضيات الدراسة:

2-1- عرض ومناقشة الفرضية العامة للدراسة:

تنص الفرضية العامة لدراستنا على أنه توجد علاقة ارتباطية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة، ومن أجل التأكد من مدى صحة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون Pearson المناسب لمثل هذه البيانات الإحصائية، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (09) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية لدى النساء العاملات

العلاقة	حجم العينة	قمة r المحسوبة	قمة r المجدولة	الدلالة الاحصائية
التوافق الأسري والكفاءة المهنية	104	0.346	0.254	دالة عند0.01

لقد تبين من تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية، أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند 0.01 حيث أن قيمة r المحسوبة والمقدرة بـــ 0.34 أكبر من قيمة r المجدولة والمقدرة بـــ 0.25، وهذا يعني أنه كلما زاد التوافق الأسري زادت الكفاءة المهنية للمرأة العاملة، أي أن العلاقة طردية موجبة، ومنه تحقق الفرضية العامة للدراسة.

2-2- عرض ومناقشة الفرضيات الجزئية للدراسة:

2-2-1- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

توقعنا في هذه الفرضية بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة حسب متغير مدة الزواج، ومن خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون توصلنا إلى النتائج المدونة في الجدول رقم (10):

جدول رقم (10) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب مدة الزواج.

العلاقة	حجم العينة	قيمة r المحسوبة	قيمة r المجدولة	الدلالة الاحصائية
التوافق ومدة الزواج	104	0.20	0.19	دالة عند 0.05
الكفاءة ومدة الزواج	104	0.10	0.19	غير دالة عند 0.05

بينت نتائج التحليل الإحصائي لتطبيق معامل الارتباط بيرسون أنه ثمة علاقة دالة إحصائيا عند 0.05 بين التوافق الأسري ومدة الزواج، حيث أن قيمة r المحسوبة والتي قدرت بـــ : 0.20 أكبر من قيمة rالمجدولة والتي تقدر بـــ: 0.19، وبالتالي كلما زادت مدة الزواج زاد التوافق الأسري، والعكس صحيح، وبالتالي تحقق النصف الأول للفرضية الجزئية الأولى.

في حين نلاحظ انعدام علاقة دالة إحصائيا عند α=0.05 بين الكفاءة المهنية ومدة الزواج، إذ من خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون قدرت قيمة r المحسوبة بـــ :0.10 وهي أقل من قيمة r المجدولة والمقدرة بـــ 0.19، وهذا يعني أنه لا توجد علاقة تفاعلية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب مدة الزواج، مما يعطي عدم تحقق النصف الثاني للفرضية الجزئية الأولى.

2-2-2- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية للدراسة:

توقعنا في هذه الفرضية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية للنساء العاملات حسب عدد الأطفال، ومن خلال حساب كل من الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمتغيري الدراسة، وجدنا النتائج المدونة في الجدول رقم (11):

جدول رقم (11) يبين نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي لدراسة دلالة الفروق في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب عدد الأطفال.

التوافق الأسري	حجم العينة n	المتوسط الحسابيX	الانحراف المعياري
عدد الأطفال:			
00	57	149.91	31.41
01	11	160.45	31.53
02	16	167.31	19.70
03	10	143.80	26.62
04	07	170.14	24.56
05	02	145.50	43.13
06	01	120.00	
المجموع:	104	154.10	29.77
الكفاءة المهنية			
عدد الأطفال			
00	57	96.08	10.77
01	11	95.00	10.02
02	16	94.00	06.77
03	10	95.90	09.72
04	07	102.28	12.00
05	02	88.50	13.43
06	01	104.00	
المجموع:	104	95.98	10.15

بينت نتائج الإحصاء الوصفي أن مجموع متوسط حسابي للنساء العاملات وفقا لمتغير عدد الأطفال بالنسبة للتوافق الأسري مقدر بـــ: 154.10، وانحراف معياري قدر بـــ:29.77 ، أما بالنسبة لنتائج الإحصاء الوصفي بالنسبة للكفاءة المهنية، فقد قدر مجموع المتوسط الحسابي بـــ: 95.98، وانحراف معياري يساوي: 10.15 .

ولاختبار هذه الفروق استخدمنا تحليل التباين الأحادي، ظهر لنا أنه لا توجد فروق بين المتوسطات، حيث بلغت قيمة F في كلتا الحالتين والمقدرة على التوالي بـــ: 1.64 و 0.84 وهي غير دالة عند

0.05، وهو ما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب عدد الأطفال، ومنه عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الصفرية، ولتوضيح أكثر لاحظ جدول رقم (12):

جدول رقم (12):ANOVA

		مجموع المربعات (ss)	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات (Ms)	F	الدلالة الإحصائية
التوافق الأسري.	داخل المجموعات	8410.153	06	1401.69	1.64	غير دالة عند 0.05
	خارج المجموعات	82899.683	97	854.63		
الكفاءة المهنية	داخل المجموعات	528.57	06	88.09	0.84	غير دالة عند 0.05
	خارج المجموعات	10085.39	97	103.97		

2-2-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب الحالة المدنية للنساء عينة دراستنا، ولتأكد من مدى مصداقيتها قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع للدراسة، والجدول التالي يوضح النتائج المحصل عليها:

جدول رقم(13) يبين نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب الحالة المدنية

التوافق الأسري	حجم العينة n	المتوسط الحسابي X	الانحراف المعياري
الحالة المدنية			
عزباء	49	150.91	31.62
متزوجة	53	156.98	28.38
مطلقة	02	156.00	21.21
المجموع:	104	154.10	29.77
الكفاءة المهنية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحالة المدنية			
عزباء	49	95.79	11.16
متزوجة	53	96.28	09.34
مطلقة	02	92.50	07.77
المجموع:	104	95.98	10.15

أظهرت النتائج الإحصائية لاستبيان التوافق الأسري، أن متوسط الحسابي بالنسبة للنساء المتزوجات بلغ 156.98، ما يقابله انحراف معياري يقدر بـــ: 28.38، وبالنسبة للنساء العازبات فقدر المتوسط الحسابي بـــ: x= 150.91، و Sd= 31.62 أما المطلقات فكان متوسطهن الحسابي يساوي x= 156.00، وانحراف معياري قدر بـــ Sd= 29.77، في حين أشارت النتائج الإحصائية لاستبيان الكفاءة المهنية أن المتوسط الحسابي بالنسبة للمتزوجات مساوي لـــ x=96.28 و انحراف معياري Sd= 09.34،أما العازبات فبلغ متوسطهن الحسابي x=95.79، وانحرافهن المعياري

Sd= 11.16 ، والمطلقات بمتوسط حسابي يساوي x= 92.50، وانحراف معياري قدر بـــ 07.77

Sd=، ولتأكد من دلالة هذه الفروق استخدمنا دلالة الفروق بين المتوسطات فاتضح لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب الحالة المدنية للنساء العاملات، إذ قدرت قيمة F المحسوبة في كلتا الحالتين والمقدرة على التوالي بـــ: 0.52 و 0.14 وهي غير دالة عند 0.05، وبالتالي يتبين من تطبيق تحليل التباين الأحادي **عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة**، كما هو مبين في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14) ANOVA

		مجموع المربعات (ss)	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات (Ms)	F	الدلالة الاحصائية
التوافق الأسري.	داخل المجموعات	943.18	02	471.59	0.52	غير دالة عند 0.05
	خارج المجموعات	90366.65	101	894.71		
الكفاءة المهنية	داخل المجموعات	30.74	02	15.377	0.14	غير دالة عند 0.05
	خارج المجموعات	10583.21	101	104.78		

2-2-4- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال دراسة مدى تواجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب المستوى التعليمي، قمنا بحساب المتوسطات الحسابية وكذا الانحرافات المعيارية بالنسبة للمستويات التعليمية لكل من المتغيرين المستقلين التوافق الأسري والكفاءة المهنية فكانت النتائج وفقا للجدول رقم (15):

جدول رقم (15) يبين نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب المستوى التعليمي.

التوافق الأسري	حجم العينة n	المتوسط الحسابي X	الانحراف المعياري
المستوى التعليمي:			
ابتدائي	01	120.00	
متوسط	07	149.28	26.00
ثانوي	24	158.45	31.26
جامعي	72	153.59	29.78
المجموع:	104	154.10	29.77
الكفاءة المهنية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المستوى التعليمي:			
ابتدائي	01	104.00	
متوسط	07	96.57	07.82
ثانوي	24	98.62	12.75
جامعي	72	94.93	09.33
المجموع:	104	95.98	10.15

تشير المعطيات الإحصائية لحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بحيث بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة للنساء ذوات المستوى التعليمي الجامعي في التوافق الأسري x= 153.59 ، وانحراف معياري مقدر بـــ Sd= 29.78، تليها النساء ذوات المستوى الثانوي بمتوسط حسابي x= 158.45، وانحراف معياري يساوي Sd= 31.26، فذوات المستوى المتوسط بمتوسط حسابي x= 149.28، وانحراف معياري يساوي Sd= 26.00.

في حين كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الكفاءة المهنية بالنسبة للنساء ذوات المستوى التعليمي الجامعي x= 94.93 ، وانحراف معياري مقدر بـــ Sd= 09.33، تليها النساء ذوات المستوى الثانوي بمتوسط حسابي x= 98.62، وانحراف معياري يساوي Sd= 12.75، فذوات المستوى المتوسط بمتوسط حسابي x= 96.57، وانحراف معياري يساوي Sd= 07.82.

وقد بلغت قيمة F المحسوبة في كلتا الحالتين بـــ: 0.67 و 1.01 على التوالي وهي أيضا غير دالة عند مستوى 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل البديلة من خلال تحليل التباين الأحادي، لاحظ الجدول رقم (16).

جدول رقم (16) ANOVA

		مجموع المربعات (ss)	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات (Ms)	F	الدلالة الاحصائية
التوافق الأسري.	داخل المجموعات	1799.13	03	599.71	0.67	غير دالة عند 0.05
	خارج المجموعات	89510.70	100	895.10		
الكفاءة المهنية	داخل المجموعات	313.96	03	104.65	1.01	غير دالة عند 0.05
	خارج المجموعات	10299.99	100	103.00		

2-2-5- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

تذهب الفرضية الجزئية المقترحة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب المتغير التابع لدراستنا والمتمثل في السن، وفي هذا الصدد استعنا بمعامل الارتباط بيرسون الملائم لطبيعة البيانات للتأكد من صحة الفرضية، والجدول التالي يلخص النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (17) يبين نتائج تطبيق معامل الارتباط لدراسة دلالة العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب السن

العلاقة	حجم العينة	قيمة r المحسوبة	قيمة r المجدولة	الدلالة الاحصائية
التوافق الأسري والسن	104	0.27	0.19	دالة عند 0.05
الكفاءة المهنة والسن	104	0.12	0.19	غير دالة عند 0.05

يتبين من خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة الدلالة في العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب السن عند مستوى 0.05، أنه توجد علاقة بين التوافق الأسري وسن المرأة العاملة، حيث أن قيمة r المحسوبة والتي قدرت بـــ 0.27 أكبر من قيمة r المجدولة والتي تقدر بـــ 0.19؛ بينما لا توجد علاقة بين الكفاءة المهنية والسن، حيث أن قيمة r المحسوبة والتي قدرت بـــ 0.12 أقل من قيمة r المجدولة والتي تقدر بـــ 0.19 ، وهذا يعني تحقق النصف الأول للفرضية الجزئية الخامسة وعدم تحقق النصف الثاني، مما يعني أنه لا توجد علاقة تفاعلية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب السن.

3- التحقق من الفرضيات:

نستخلص من خلال ما تطرقنا إليه أثناء مناقشة البيانات الإحصائية لفرضيات الدراسة ما يلي:

1- بتحقق لدى أفراد العينة خاصية التوافق أسري والكفاءة مهنية، أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين الكفاءة المهنية والتوافق الأسري للمرأة العاملة، مما يشير إلى تحقق الفرضية العامة، أي أنه كلما ارتفع التوافق الأسري ارتفعت الكفاءة المهنية للمرأة العاملة، وكلما قل التوافق الأسري قلت معه الكفاءة المهنية، هذه النتيجة تعكس واقع المرأة العاملة التي تعاني من مشاكل عائلية عادة ما يؤثر أدائها في ميدان العمل وبالتالي تتأثر كفاءتها المهنية، وكذا المرأة التي تعاني من مشاكل وضغوطات في المحيط المهني، غالبا ما تنقل تلك الحالة النفسية السلبية إلى محيطها الأسري مما يجعل حالة التوتر والانسداد في العلاقات التفاعلية

الأسرية، خصوصا أنها مطالبة بتلبية احتياجات أسرتها من تربية الأولاد وتحضير الطعام وتنظيف المنزل، وكذا الإشراف على الارتباطات الاجتماعية التي هي ملزمة للقيام بها بما تفرضه عادات وتقاليد مجتمعنا الجزائري.

2- رفض الفرضية الجزئية الأولى لعدم وجود علاقة ارتباطية في النصف الثاني لها (علاقة الكفاءة المهنية بمدة الزواج)، رغم تحقق النصف الأول المتمثل في وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق الأسري ومدة الزواج، وهذه الأخيرة أي وجود علاقة ارتباطية موجبة تعود لكون مدة الزواج تكسب المرأة أكثر خبرة في أداء واجباتها وهو ما يتوافق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة كيرديك سنة 1991 حيث وجدت أن قصر مدة العشرة هي أحد عوامل اضطراب العلاقة الزوجية، وكذا دراسة دانفر التي وجدت أن اضطراب العلاقة الزوجية يكون في السنوات الثلاثة الأولى ثم تبدأ العلاقة في الاستقرار أي التوافق.

أما بالنسبة لانعدام العلاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية ومدة الزواج، قد يكون راجع لارتباط المتغير بمتغيرات أكثر تأثير من مدة الزواج، كالمحيط المهني، العلاقة بين الزملاء والرؤساء...الخ.

3- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة حسب متغير عدد الأطفال، أي أن عدد الأطفال ليس له تأثير على تحقيق التوافق الأسري أو الكفاءة المهنية، وعليه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية.

يمكن تفسير عدم تأثير الفروق في عدد الأطفال على الكفاءة المهنية والتوافق الأسري راجع لطبيعة المرأة العاملة بصفة عامة، التي تجهد نفسها في سبيل أن تثبت مقدرتها على تحقيق التوافق بين الجانبين العملي والأسري، كما أنه قد يرجع إلى خصوصية المجتمع الجزائري الذي يعتبر أن الأطفال هبة من الله سبحانه وتعالى، يهبها لمن يشاء مما يجعل رضا الزوجين بقضاء الله وقدره في حالة وجود أو عدم وجود الأطفال، وهذا ما يجعل من وجود الأطفال أو انعدامهم قيمة ثانوية لا تؤثر على متغيرات الدراسة؛ وهذه النتائج تتوافق مع ما أشار إليه د. يوسف مراد في كتابه سيكولوجية الجنس: " وما نريد أن نؤكده هو أنه من الممكن تحقيق السعادة الزوجية في حالة عدم إنجاب الأطفال لان الغرض الأساسي الذي يرمي إليه الحب هو اكتمال شخصية الرجل أحدهما بالآخر، ثم يجب أن نذكر أن العواطف مرنة إلى حد كبير قابل للتحويل والإعلاء وأن الطاقة

العاطفية التي كانت ستبذل وتنشئتهم يمكن إشباعها في ميادين أخرى من النشاط الاجتماعي أو الفني أو العلمي دون تفكك الحياة الزوجية، نعم إن الأنوثة للمرأة لا تكتمل إلا بالأمومة ولكن في حالة تعذر هذه الأمومة العضوية هناك أنواع من الأمومة الروحية قد ترضي المرأة وتمنحها لونا من السعادة قد لا تقل عن سعادة الأم العضوية خاصة أن معيار السعادة معيار ذاتي" **(ي. مراد، ص113-114)** ودليله في ذلك هو أن الرجل الذي يعجز عن حب زوجته من حيث هي غاية في ذاتها لا من حيث هي مجرد أداة أو وسيلة لا يتردد في طلب الطلاق حتى وان كان له أطفال، فوجودهم قد يريث على الإقدام على الطلاق لكن لا يحول دائما دون تفكك الأسرة وتحطيمها (المرجع السابق، ص114) كما أن التطور الاجتماعي الذي عرفه مجتمعنا ساهم في التخفيف من عبء الضغوط المترتبة على الأم في تربية الأبناء كتوفر روض الأطفال المربيات الخاصة... فقد أصبح بالإمكان على المرأة العاملة الأم أن تزاول نشاطها المهني والأسري مثل أي امرأة أخرى بعدد أطفال أقل، بدون أطفال، عازبة...

أو يمكن تفسير هذه النتيجة كذلك لعدم مصداقية الإجابات، من طرف العاملات اللاتي لا يظهرن معاناتهن في سبيل الولاء للعائلة

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب متغير الحالة المدنية لعينة الدراسة، وبذلك نرفض الفرضية الجزئية الثالثة، ويمكن إرجاع هذه النتيجة لكون الكفاءة المهنية مرتبطة بمتغيرات أخرى أكثر تأثير من متغير الحالة المدنية والواقع يثبت وجود نساء عازبات تألقن في مجال عملهن، ونساء متزوجات ومع ذلك تألقن كذلك، والعكس، والمعروف لدى ثقافة مجتمعاتنا أن الزواج قسمة ونصيب هذا ما يقلل من الضغوطات النفسية للمرأة العاملة ووسطها العائلي، كما أن الدور الذي يلعبه الوسط الأسري للمرأة غير المتزوجة وما تلقاه من رعاية أبوية يكون بمثابة تعويض عن تأثير هذا المتغير (الحالة المدنية) مما لا يؤثر على الحياة العملية والكفاءة المهنية.

5- أثبتت الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب المستوى التعليمي، أي أنه ليس للمستوى التعليمي تأثير على مستوى الكفاءة المهنية والتوافق الأسري، وبهذا نرفض الفرضية الجزئية الرابعة، وهو ما يتفق مع ما ذهب إليه يوسف ميخائيل أسعد في كتابه "سيكولوجية الخبرة" والذي يرى أن التوافق الأسري

لا ينحصر في نطاق المعرفة فقط بل يمتد ليشمل إلى جانب ذلك ما يتعلق بالاتزان والنضج الوجداني والاستقلالية والاعتماد على النفس والتمتع بالبصيرة النافذة في شؤون الحياة، الذي يدخل في إطار المستوى الثقافي للزوجين (ي.م. أسعد، 2000، ص131)، وهي تختلف عن دراسات سابقة كدراسة كرديك ودراسة جاليجان وباهر التي بينت مدى تأثير متغير المستوى التعليمي على الاستقرار الأسري، ولذا يمكننا أن نفسر هذه النتيجة بإرجاع الأمر إلى كون أغلبية أفراد عينتنا يتمتعن بمؤهل علمي عالي (مستوى جامعي بنسبة تفوق 69% ويليه المستوى الثانوي بنسبة تفوق 23%) هذا ما قلل من تأثير هذا المتغير على فرضية الدراسة.

6- تحقق الفرضية الجزئية الخامسة في شطرها الأول الذي يشير إلى تواجد علاقة ارتباطية بين التوافق الأسري ومتغير السن، وهي نتيجة تتفق مع نتائج دراسات سابقة في السياق نفسه كدراسة دسوقي وعبد الرحمان 1974، في حين عدم تحققها في الشطر الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية والسن، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى أن الكفاءة المهنية تتأثر أكثر بالخبرة المهنية وطبيعة التكوين الذي تخضع له العاملة من عامل السن. وقد تم رفض الفرضية الجزئية الخامسة لدراسة.

الاستنتاج العام:

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول تعريف الأسرة، وطرق دراستها، والأساليب العلاجية المستخدمة فيها، إلا أنه هناك اتفاقا حول أهمية الأسرة كنظام له وظائف ضرورية وحيوية للمجتمعات الإنسانية بوجه عام، وكنواة أساسية لتلك المجتمعات بوجه خاص (د. مؤمن، 2004، ص01) وقد اعتبر تأثير المرأة في الأسرة تأثيرا كبيرا إذ لا يمكن لها التخلي إلى جانب دورها الطبيعي أماً وراعية للأسرة، ومساهمة في استقرار الحياة الزوجية والأسرية، إلا أن ارتفاع المستوى الاجتماعي للمرأة، وبروزها في عالم الشغل يشكلان واحدا من أبرز وأهم القوى العاملة من أجل إحداث التغيير ليس فقط ضمن نطاق الأسرة، وإنما داخل المجتمع بشكل عام (ص.الداهري، 2008، ص76)، سواء كان عملها ذلك خارج البيت استثناء من الأصل أم أنه واقع حتمي وهذا ما أدى بنا إلى البحث عن مدى تأثير خروج المرأة للعمل على توافقها الأسري، وقد أكد موضوع الدراسة حول علاقة التوافق الأسري بالكفاءة المهنية للمرأة العاملة بجانبيه النظري والتطبيقي على أفراد العينة المكونة من 104 امرأة عاملة ذات متوسط عمري يقدر بـــ 34.30 سنة، ويغلب على نساء العينة الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (30– 34)، على وجود علاقة ارتباطية بين متغيري الدراسة إذ ومن خلال معامل ارتباط بيرسون r= 0.34 عند مستوى الدلالة 0.01 وهي علاقة طردية موجبة، في حين أن الفرضيات الجزئية منها ما تم قبوله ومنها ما تم رفضه، بحيث بينت نتائج التحليل الإحصائي لتطبيق معامل الارتباط بيرسون بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى أنه ثمة علاقة دالة إحصائيا عند 0.05 بين التوافق الأسري ومدة الزواج، حيث أن قيمة r المحسوبة والتي قدرت بـــ : 0.20 أكبر من قيمة r المجدولة والتي تقدر بـــ: 0.19، وبالتالي كلما زادت مدة الزواج زاد التوافق الأسري، والعكس صحيح، وبالتالي تحقق النصف الأول للفرضية الجزئية الأولى.

في حين نلاحظ انعدام علاقة دالة إحصائيا عند α=0.05 بين الكفاءة المهنية ومدة الزواج، إذ من خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون قدرت قيمة r المحسوبة بـــ :0.10 وهي أقل من قيمة r المجدولة والمقدرة بـــ 0.19، وهذا يعني أنه لا توجد علاقة تفاعلية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب مدة الزواج، مما يعطي عدم تحقق النصف الثاني للفرضية الجزئية الأولى.

أما بخصوص الفرضية الجزئية الثانية فقد أثبتت نتائج الإحصاء الوصفي أن مجموع متوسط حسابي للنساء العاملات وفقا لمتغير عدد الأطفال بالنسبة للتوافق الأسري مقدر بـــ: 154.10، وانحراف

معياري قدر بـــ:29.77 ، أما بالنسبة لنتائج الإحصاء الوصفي بالنسبة للكفاءة المهنية، فقد قدر مجموع المتوسط الحسابي بـــ: 95.98، وانحراف معياري يساوي:10.15 .

ولاختبار هذه الفروق استخدمنا تحليل التباين الأحادي، ظهر لنا أنه لا توجد فروق بين المتوسطات، حيث بلغت قيمة F في كلتا الحالتين والمقدرة على التوالي بـــ: 1.64 و 0.84 وهي غير دالة عند 0.05، وهو ما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب عدد الأطفال، ومنه عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية.

وقد أظهرت النتائج الإحصائية لاستبيان التوافق الأسري للفرضية الجزئية الثالثة، أن متوسط الحسابي بالنسبة للنساء المتزوجات بلغ 156.98، ما يقابله انحراف معياري يقدر بـــ: 28.38، وبالنسبة للنساء العازبات فقدر المتوسط الحسابي بـــ: 150.91 =x، و31.62 =Sd أما المطلقات فكان متوسطهن الحسابي يساوي 156.00 =x، وانحراف معياري قدر بـــ 29.77 =Sd، في حين أشارت النتائج الاحصائية لاستبيان الكفاءة المهنية أن المتوسط الحسابي بالنسبة للمتزوجات مساوي لـــ 96.28=x و انحراف معياري 09.34 =Sd،أما العازبات فبلغ متوسطهن الحسابي 95.79=x، وانحرافهن المعياري

11.16 =Sd ، والمطلقات بمتوسط حسابي يساوي 92.50 =x، وانحراف معياري قدر بـــ 07.77

=Sd، ولتأكد من دلالة هذه الفروق استخدمنا دلالة الفروق بين المتوسطات فاتضح لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب الحالة المدنية للنساء العاملات، إذ قدرت قيمة F المحسوبة في كلتا الحالتين والمقدرة على التوالي بـــ: 0.52 و 0.14 وهي غير دالة عند 0.05، وبالتالي يتبين من تطبيق تحليل التباين الأحادي عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة.

كما تشير المعطيات الإحصائية لحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل من الكفاءة المهنية والتوافق الأسري بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بحيث بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة للنساء ذوات المستوى التعليمي الجامعي في التوافق الأسري 153.59 =x ، وانحراف معياري مقدر بـــ 29.78 =Sd، تليها النساء ذوات المستوى الثانوي بمتوسط حسابي 158.45 =x، وانحراف معياري يساوي 31.26 =Sd، فذوات المستوى المتوسط بمتوسط حسابي 149.28 =x، وانحراف معياري يساوي 26.00 =Sd.

في حين كان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الكفاءة المهنية بالنسبة للنساء ذوات المستوى التعليمي الجامعي x= 94.93 ، وانحراف معياري مقدر بـــ Sd= 09.33، تليها النساء ذوات المستوى الثانوي بمتوسط حسابي x= 98.62، وانحراف معياري يساوي Sd= 12.75، فذوات المستوى المتوسط بمتوسط حسابي x= 96.57، وانحراف معياري يساوي Sd= 07.82.

وقد بلغت قيمة F المحسوبة في كلتا الحالتين بـــ: 0.67 و 1.01 على التوالي وهي أيضا غير دالة عند مستوى 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل البديلة من خلال تحليل التباين الأحادي.

ومن خلال تطبيق معامل الارتباط بيرسون لدراسة الدلالة في العلاقة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب السن عند مستوى 0.05 بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة، وجدت علاقة بين التوافق الأسري وسن المرأة العاملة، حيث أن قيمة r المحسوبة والتي قدرت بـــ 0.27 أكبر من قيمة r المجدولة والتي تقدر بـــ 0.19 ؛ بينما لا توجد علاقة بين الكفاءة المهنية والسن، حيث أن قيمة r المحسوبة والتي قدرت بـــ 0.12 أقل من قيمة r المجدولة والتي تقدر بـــ 0.19 ، وهذا يعني تحقق النصف الأول للفرضية الجزئية الخامسة وعدم تحقق النصف الثاني، مما يعني أنه لا توجد علاقة تفاعلية بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية حسب السن.

وفي الأخير وبعد التطرق إلى العلاقة بين المتغيرات في الدراسة، تأكدنا أن للتوافق الأسري وخروج المرأة للعمل وبذل جهدها لتتألق وتتحقق كفاءتها فيه علاقة طردية وثيقة، سواء كانت زوجة، أما، أو ابنة، وهو ما يعكس واقع المرأة التي تعيش ضغوطات أسرية وأكثر من ذلك سوء توافق أسري مع زوجها أو أفراد عائلتها عامة، فهي بالنتيجة نجدها وقد قل لديها استثمارها للجانب المهني نظرا للحالة النفسية التي تسلب منها طاقتها الإبداعية والابتكارية، وحتى المواظبة والتنافس مع زميلاتها في عالمها المهني، بل حتى قد نراها شاردة الذهن تائهة بين تياري المشاكل المهنية والأسرية، وعلى العكس من تلك المرأة التي تجد الدعم والاستقرار الأسري فيكون ذلك بمثابة شعلة نفسية ايجابية تمكنها من البروز والتميز وتحقيق مكانتها المهنية، كما أن المرأة الناجحة تعطي مثالا طيبا لأسرتها على قيمة العمل مما ينمي فيهم الإحساس بالمسؤولية، وتكون لهم فرصة أكبر للاعتماد على النفس.

خـــــــاتمة

خاتمة

إن موضوع الاهتمام بالأسرة أصبح يشكل محور الانشغالات في مختلف القطاعات، باعتبارها النواة الأساسية لبناء المجتمع، ونظرا لأهميتها في المجتمع تسابق العلماء والباحثين في دراسة مختلف جوانبها، ولعل أبرز ما خاض فيه العلماء التوافق وسوء التوافق الأسري، وقد وقع اختيارنا لهذا الموضوع الواسع والمتشابك، لما تميزه مكانته وأهميته بين البحوث والدراسات الاجتماعية والإنسانية، وقمنا بدراسة بعض المتغيرات التي افترضنا أنها ذات صلة به وقد ارتبط بمتغير لا يقل أهمية عنه ألا وهو موضوع الكفاءة المهنية في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدها المجتمع وما صاحبها من خروج المرأة واقتحامها لعالم الشغل، فارتأينا في هذا الصدد أن نقوم بعملية الجمع بين هذين المتغيرين باعتبار أن المرأة عامل مشترك بينهما ولها دور كبير في بناء ورقي المجتمع، ولتحقيق هذه الدراسة ضمنا بحثنا على جانب نظري ركزنا فيه على الأسرة وأنواعها والعوامل المؤثرة فيها وغير ذلك، وكذا التوافق الأسري بأنواعه وأشكاله، وعلى الدوافع التي أدت بالمرأة إلى اقتحام ميدان العمل من أوسع أبوابه، فكان لزاما أن ندرس مدى كفاءتها في هذا الدور الذي لا يقل أهمية عن دورها الأساسي ربت البيت ومدبرة شؤونه ومربية الأولاد، وكما أن المرأة وهي العاملة المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع لا يقل في ذلك دورها عن الدور الذي يلعبه شقيقها الرجل، وقصد إعطاء دراستنا مصداقية عمدنا إلى دعمه بالدراسة الميدانية حيث حاولنا التأكد من مدى علاقة التوافق الأسري بالكفاءة المهنية للمرأة العاملة، وقد ربطناها بمتغيرات ذات صلة بموضوع دراستنا، مستعينين في ذلك بأداة الاستبيان لجمع أكبر قدر من البيانات، ثم تحليلها ببرامج إحصائية متمثلة أساسا في برنامج SPSS، وكذا الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية...الخ، لنصل في آخر المطاف إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق الأسري والكفاءة المهنية للمرأة العاملة، في حين أن الفرضيات الجزئية منها ما تحقق ومنها ما تم رفضه وهو ما يفتح مجالا لدراسات لاحقة وأسئلة تتبادر في الأذهان، ليبقى مجال البحث العلمي مفتوحا على مصرعيه.

ولأن كل دراسة علمية بقدر ما هي إضافة إلا أنها لا تخلو من الصعوبات والعراقيل التي تعترض الباحث، ومن بين الصعوبات التي تعرضنا إليها نذكر:

- انعدام أداة قياس ذات مصداقية مما ألزمنا الاستعانة ببناء استبيانات سواء تعلق الأمر بالكفاءة المهنية أو التوافق الأسري.
- بما أن طبيعة الاستبيان تستلزم تركه للأفراد العينة للإجابة، أدى إلى عدم إرجاعها من طرف بعض المشاركات.
- ورود بعض الاستبيانات ناقصة المعلومات مما أدى إلى إلغاء البعض منها.
- صعوبة الحصول على المراجع الحديثة في المجال، لافتقار مكاتبنا لها.

قـــائمـــة الـــمـــراجـــع

قائمة المراجع

I- المصادر:

1- القرآن الكريم.

2- الأحاديث النبوية الشريفة.

II- القواميس:

1- dictionnaire Hachette, Édition 2004.

III- المراجع باللغة العربية:

1- ابتسام قرام، 1998، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري – قاموس باللغتين الفرنسية والعربية- قصر الكتاب، الجزائر.

2- أحمد سالم الأحمر، 2004، علم اجتماع الأسرة – بين التنظير والواقع المتغير- دار الكتاب الجديد المتحدة، لبنان.

3- أحمد محمد الكندري، 1992، علم النفس الأسري، مكتبة الفلاح، الكويت.

4- بوحفص مباركي، 2008، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، دار آل رضوان، الجزائر.

5- حامد عبد السلام زهران، 1998،التوجيه والإرشاد النفسي،عالم الكتب،مصر.

6- حسين عبد الحميد رشوان،2003،الأسرة والمجتمع: دراسة في علم اجتماع الأسرة، مؤسسة شباب الجامعة ،مصر.

7- خير الدين هني، 2005، مقاربة التدريس بالكفاءات، الجزائر.

8- خيرى خليل الجميلي، 1993،الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة والطفولة ،المكتب الجامعي الحديث ،مصر.

9- داليا مؤمن، 2004، الأسرة والعلاج الأسري، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر.

10- رزيقة محدب،2011، الصراع النفسي الاجتماعي للمراهق المتمدرس وعلاقته بظهور القلق (حالة سمة)، منشورة، جامعة مولود معمري، الجزائر.

11- سناء الخولي، 1984، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، مصر.

12- صالح حسن أحمد الداهري، 2008،أساسيات الإرشاد الزواجي والأسري، دار صفاء، عمان.

13-عاطف جابر طه عبد الرحيم، 2009، السلوك التنظيمي-مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات - دار الجامعية، مصر.

14- عبد الرحمن العيسوي، 2004، علم النفس الأسري: المشكلات والبرامج الإرشادية، دار أسامة، عمان.

15- عبد العزيز مفتاح، 2001، علم النفس العلاجي اتجاهات حديثة، دار قباء، لبنان.

16- عبد الفتاح أحمد الخطيب، 2006، الحياة الزوجية في القرآن الكريم، الطبعة الثانية، اليمامة، لبنان.

17-علاء الدين كفافي، 1999،الإرشاد والعلاج النفسي الأسري - المنظور النسقي الاتصالي- دار الفكر العربي، مصر.

18-علاء الدين كفافي، 2009، علم النفس الأسري، دار الفكر، الأردن.

19- فريد حاجي، 2005، بيداغوجية التدريس بالكفاءات-الأبعاد والمتطلبات- دار الخلدونية، الجزائر.

20- كلثوم بلميهوب، 2010، الاستقرار الزواجي: دراسة في سيكولوجية الزواج، المكتبة العصرية، مصر.

21- محمد أحمد عبد النبي، 2010، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، الأردن.

22- محمد أحمد محمد بيومي، عفاف عبد العليم ناصر، 2005، علم الاجتماع العائلي: دراسة التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، مصر.

23- محمد بيومي، 2007، تحفة العروس، دار رشيد، الجزائر.

24-محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، 2009، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة، الأردن.

25- محمد ماهر عليش، بدون سنة نشر، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة، القاهرة.

26- محمد عبد الفتاح محمد، 2009، ظواهر ومشكلات الأسرة والطفولة المعاصرة – من منظور الخدمة الاجتماعية- المكتب الجامعي الحديث، مصر.
27- محمد محروس الشناوي، بدون سنة النشر، نظريات الارشاد والعلاج النفسي، دار الغريب، مصر.
28- محمد مسلم، 2007، مدخل إلى علم النفس العمل، الطبعة الثانية، دار قرطبة، الجزائر.
29- نخبة من المتخصصين،2009، علم الاجتماع الأسري، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر.
30- يوسف ميخائيل أسعد، 2000، سيكولوجية الخبرة، دار غريب، مصر.

IV- المراجع باللغة الأجنبية:

31- Alain D'Astous, le projet de recherche en marketing, (MC Graw-hill, canada, 1995), p170.

32-Alberto Eiguer, 1998, Clinique psychanalytique du couple, Dunod, France.

33- Armande Mennechet,2006, Le capital competences, AFNOR, France.

34- Amina barkatoolah,valider les acquis et les compétences et enttreprise,insep consulting édition paris,2000

35- André Guittet,1998, Développer les compétences par une ingénierie de la formation, collection f formation permanente, 2ème édition, Paris.

36-Bruno Henriet, François Boneu,DRH c'est déjà demain !Nouvelle organisations et politiques de RH; les éditions d'organisation, Paris,1998

37- D.Jedticzka.G.Delapaye 1997, compétence et alternances, les édition d'organisation ; paris

38- F. Moussa, 2010, Psychothérapies pathologique limites et résilience-données récentes et évaluation, Alger, Ed Casbah.

39- Guy le Boterf, 1995,De la compétence: Essai sur un attracteur étrange, les édition d'organisation 2eme tirage, Paris.

40- J. Lepat et Cury,1984, Introduction a la psychologie de travail, PUF, France.

41- Lou. Van. Beirendonck;2004; Management des compétences; Paris;

42- Sandra.Bellier, 1998, le savoir- être dans l'entreprise, institu vital roux, paris .

V- قائمة الأطروحات والمذكرات:

43- العيهار فلة, دور الجودة في تحسين التنافسية للمؤسسة, رسالة ماجستير في إدارة الاعمال , جامعة الجزائر2005 .

44- سملالي يحضية, 2004، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مدخل الجودة والمعرفة ، أطروحة دكتورا في التسيير، جامعة الجزائر2004،ص137

VI- المجلات والمداخلات:

45- مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 1998، الهيئة القومية للبحث العلمي، العدد 04، طرابلس).

46- سلسلة ثقافية شهرية – إقرأ- بدون سنة نشر، ط2، سيكولوجية الجنس للدكتور يوسف مراد، رئيس التحرير رجب البنا، دار المعارف، مصر.

47- عبد الفتاح بوخمخم، شابونية كريمة، 13/12- 11- 2005،مداخلة بعنوان تسيير الكفاءات ودورها في بناء الميزة التنافسية- الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات الاقتصادية، جامعة محمد خيضر.

48- Musette –Belhouari Djamila, 3/4- O4- 1998, condition feminine et irruption des femme sur le marché du travail en Algérie (de 1960 à 995), Acte de séminaire national sur la femme, ministère de la solidarité nationale et de la femme.

VII- المواقع الالكترونية:

1- http//www.free webtown.com/
2- http://alsayednooh.com
3- http://article.sodfah.com
4- http//cte.univ-setif.dz
5- http// www. Startimes.com
6- http// kenanaoline.com
7- http// ejabat. Google.com

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

أخواتي العاملات:

نعرض عليكم مجموعة أسئلة هذين الاستبيانين بغرض خدمة موضوع بحثنا، الذي يدخل في إطار إعداد مذكرة ماجستير في علم النفس الإرشاد والصحة النفسية، أين ندعوكم للإجابة عليها بوضع علامة X أمام الإجابة التي تلاءم اختياركم الشخصي، علما أنه ليس هناك أجوبة صحيحة وأخرى خاطئة، كما أننا نؤكد أن هذه المعلومات لا توظف إلا لأغراض علمية، وشكرا.

استبيان رقم (1) خاص بالجانب المهني

المؤهلات	نعم	لا أدري	لا
1- هل تعاني من عاهة جسمية أو عجز أو ضعف مرضي			
2- هل يتطلب عملك قدرات عقلية			
3- هل مهامك الحالية تلائم تخصصك المهني الذي تلقيته			
4- هل تلقيت إعادة تأهيل أو تحسين مستوى، أو تدريب ميداني			
5- هل شغلت مناصب أخرى قبل التحاقك بالمؤسسة			
6- هل يمكنك الاستمرار في أداء العمل الذي تقوم به لمدة طويلة			
الرضي:			
7- هل كان توجهك المهني وفق اختيارك			
8- هل أنت راضية عن ظروف العمل المحيطة بك			
9- هل أنت راضية عن نتائج عملك			
10- هل أنت راضية عن الأجر الذي تتقاضينه			
11- هل أنت راضية عن الخدمات الاجتماعية التي تمنحها المؤسسة			
12- هل أنت راضية عن أسلوب العمل المعمول به			
13- هل تعتقدين أن أهداف المؤسسة هي خدمة مصالح العمال			
14- هل شاركت في تنديد أو معارضة أو إضراب			
15- هل تعتقدين أنه من المحتم عليك العمل لفترة طويلة في عملك الحالي			
16- هل تفكرين في تغيير عملك			
العلاقة مع الزملاء:			
17- هل تفضلين العمل الجماعي			
18- هل غالبا ما تؤدين عملك وحدك			
19- هل لديك علاقة اجتماعية طيبة مع الزملاء			
20- هل في الغالب تكونين برفقة زملائك في العمل			
العلاقة مع الرؤساء:			

21- هل علاقتك مع رئيسك حسنة			
22- هل يلقى عملك المراقبة والتقييم من طرف المشرفين			
23- هل تصغين لجميع التعليمات الرسمية التي تصلك			
24- هل كثيرا ما تبلغين شكواك			
25- هل ترين أن العلاقات المهنية موجهة بتحيز أو تجاوزات			
26- هل حدث وأن دخلت في منازعات، أو تعرضت لمشكل أو عقاب			
27- هل أنت متخوفة من الفصل أو التحويل			
العلاقة بمركز العمل:			
28- هل ترين أن مركز عملك ومهمتك ذات أهمية			
29- هل تعتبرين العمل الذي تقومين به بسيط			
30- هل يولد عملك التعب			
31- هل الوسائل التي تعملين بها صالحة			
32- هل تشعرين أنك في مأمن عن الخطر			
33- هل ترتكبين أخطاء تقنية			
34- هل سبق لك وأن تغيبت			
35- هل كثيرا ما تتأخرين عن الدوام			
36- هل كثيرا ما تخرجين في عطل مرضية			
37- هل سبق لك أن تعرضت لحادث عمل			
المبادرة والإبداع			
38- هل تتميز أعمالك بنوع من الروتين			
39- هل تشعرين أنك مميزة في أداء عملك			
40- هل تشعرين أنك أحسن من الآخرين في تأدية بعض الأعمال			
41- هل تمتلكين قدرات عمل متنوعة			
42- هل تساهمين في إيجاد حلول لمشاكل العمل عامة			
43- هل تبتكرين طرق عمل جديدة			
44- هل تؤدين ساعات إضافية خارج أوقات عملك			
45- هل بمقدرتك القيام بمهام أخرى إضافة إلى مهامك			
46- هل غالبا ما تتلقين الثناء على أداء أعمالك			

استبيان رقم (2) خاص بالجانب الأسري

البند	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
1-يتواجد الحنان في عائلتي					
2- يراعيأفراد عائلتي بعضهم البعض					
3- أعتقد أن عائلتي رائعة					
4- عائلتي تقلقني					
5- يثق أفراد عائلتي في بعضهم البعض					
6- أنا مستمتع فعلا بعائلتي					
7- أستطيع فعلا الاعتماد على عائلتي					
8- أشعر بتدهور العلاقات في عائلتي					
9- لايهمن أن أكون مع عائلتي					
10- أتمنى لو أنني لم أكن أنتمي إلى هذه العائلة					
11- أنا جد متفاهم مع عائلتي					
12- يخفي أفراد عائلتي الكثير من الأسرار عن بعضهم البعض					
13- يتم معالجة المشاكل والاختلافات في عائلتي بشكل ممتاز					
14- لا يوجد لمعنى الحميمية في عائلتي					
15- أشعر أنني غريب في عائلتي					
16- يظهر أفراد عائلتي تعاطفهم مع بعضهم البعض					
17- اشعر بالاستقرار في عائلتي					
18- عائلتي لا تفهمني					
19- يوجد كثيرا من الكراهية في عائلتي					
20- يقضي أفراد عائلتي معظم أوقات					

الفراغ مع بعضهم البعض					
21- يتعامل أفراد عائلتي بشكل جيد مع بعضهم البعض					
22- يتشاور أفراد عائلتي عند اتخاذ القرارات المهمة					
23- نتعاون في عائلتنا لتسيير شؤون وأشغال البيت					
24- عائلتي جد محترمة من طرف معارفنا					
25- يبدو أن هناك اختلافات كثيرة في عائلتي					
26- يتكرر الشجار كثيرا في عائلتي					
27- يوجد الكثير من الحب في عائلتي					
28- نظهر في عائلتنا حبنا لبعضنا البعض					
29- يتفاهم أفراد عائلتي بشكل جيد مع بعضهم البعض					
30- العيش مع عائلتي غير ممتع عموما					
31- عائلتي تثير أعصابي					
32- أنا أتقبل عائلتي					
33- عائلتي تعيسة					
34- أشعر بالفخر بعائلتي					
35- تبدو العائلات الأخرى أكثر تفاهما من عائلتي					
36- عائلتي هي حقا مصدر راحة بالنسبة لي					
37- اشعر أنني منبوذ من عائلتي					
38- أقوم بكل ما في وسعي للحفاظ على عائلتي					
39- عائلتي هي مصدر سعادتي					

السن:

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

المهنة:

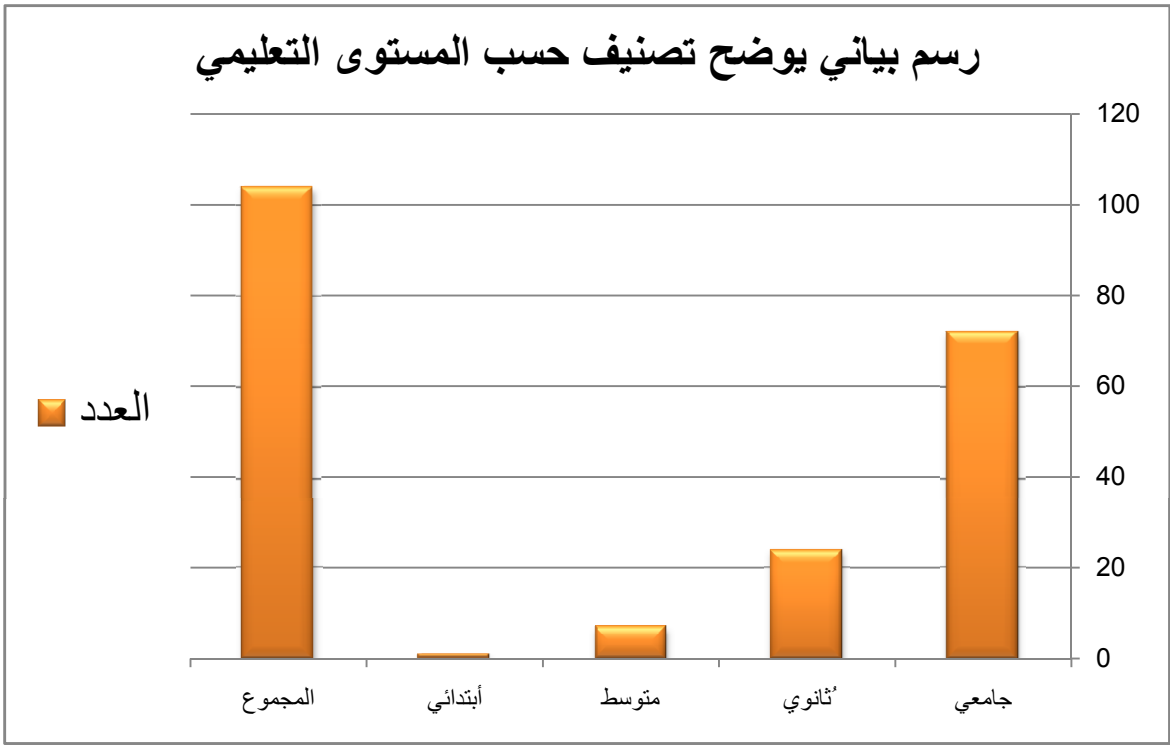
الحالة المدنية: عزباء متزوجة مطلقة

مدة الزواج:

عدد الأطفال:

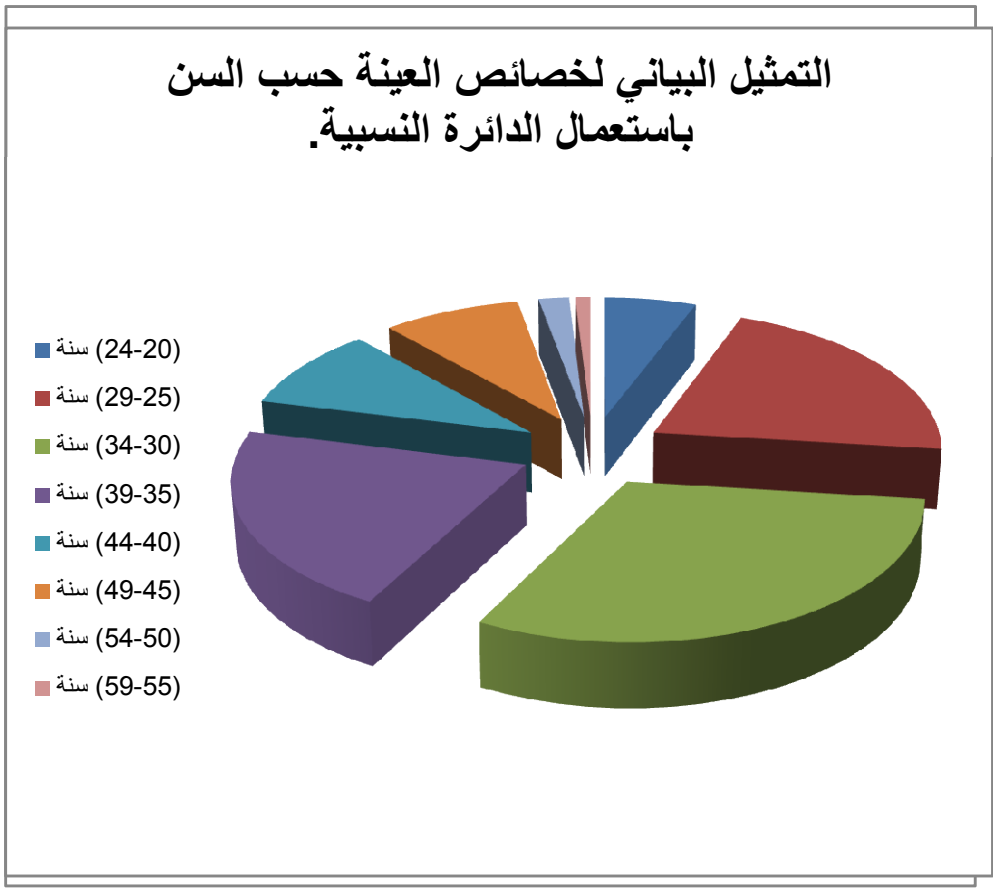
ملحق رقم (01)

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
جامعي	72	69,23%
ثانوي	24	23,07%
متوسط	7	6,73%
أبتدائي	1	1%
المجموع	104	100%



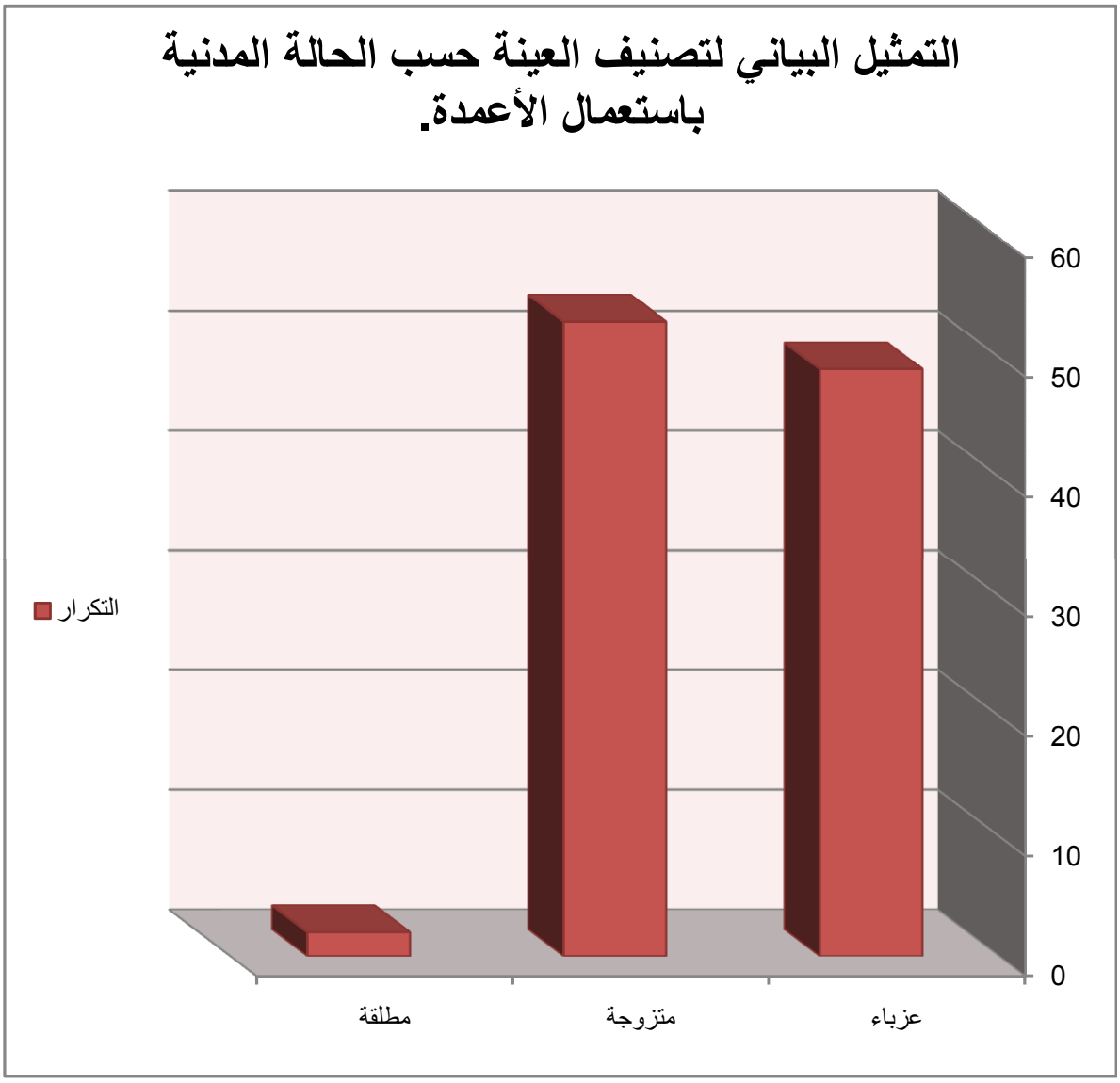
ملحق رقم (02)

الفئات	التكرار	مركز الفئة	التكرارفي مركز	النسبة
(20-24) سنة	6	22	**132**	**5,76%**
(25-29) سنة	22	27	**594**	**21,15%**
(30-34) سنة	32	32	**1024**	30,76%
(35-39) سنة	22	37	**814**	**21,15%**
(40-44) سنة	10	42	**420**	**9,61%**
(45-49) سنة	9	47	**423**	**8,65%**
(50-54) سنة	2	52	**104**	**1,92%**
(55-59) سنة	1	57	**57**	**0,96%**



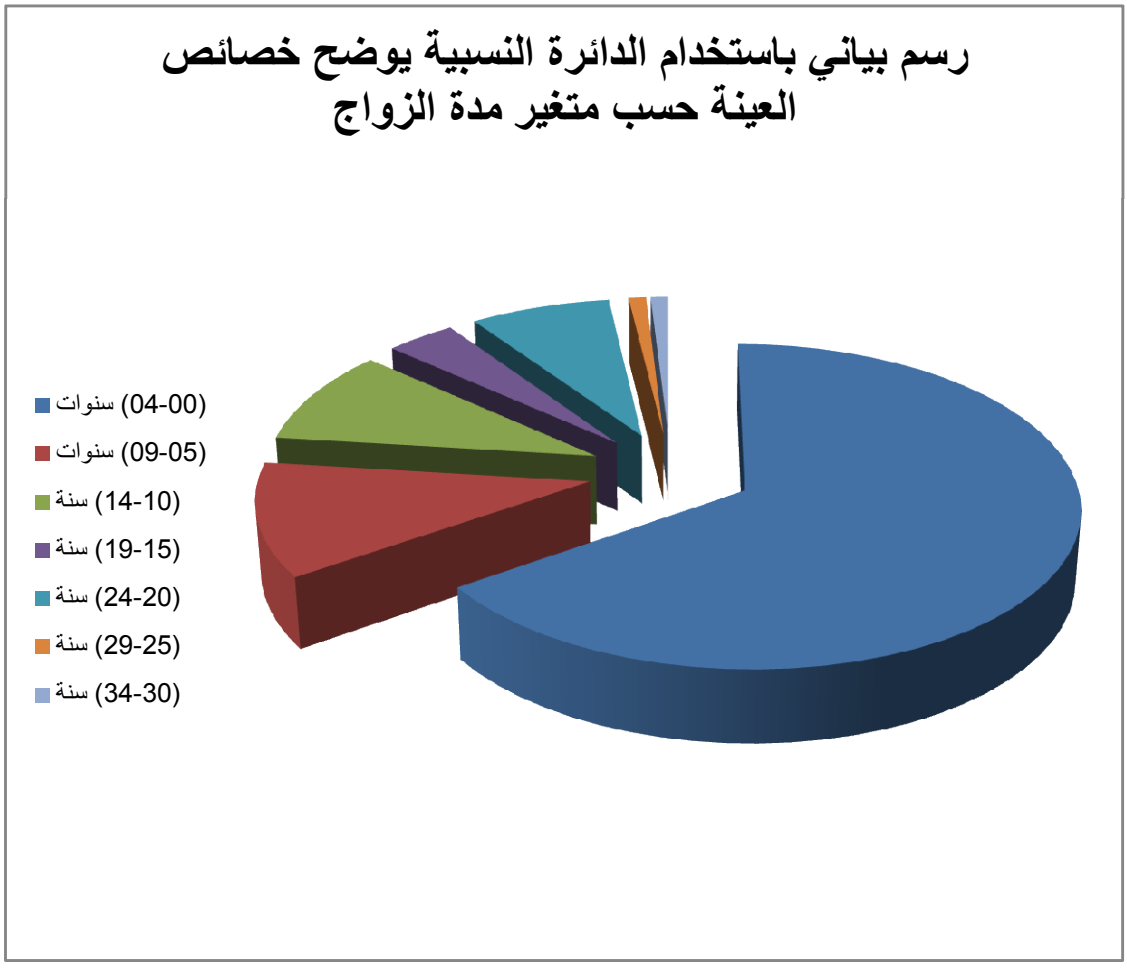
ملحق رقم (03)

الحالة	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	49	47,11%
متزوجة	53	50,96%
مطلقة	2	1,92%



ملحق رقم (04)

مدة الزواج	التكرار	مركز الفئة	مركز الفئة في التكرار
(00-04) سنوات	68	2	**136**
(05-09) سنوات	12	7	**84**
(10-14) سنة	10	12	**120**
(15-19) سنة	4	17	**68**
(20-24) سنة	8	22	**176**
(25-29) سنة	1	27	**27**
(30-34) سنة	1	32	**32**



ملحق رقم (5)

الأطفال	التكرار	النسبة المئوية
بدون أطفال	57	54,80%
طفل	11	10,57%
طفلين	16	15,38%
ثلاث أطفال	10	9,61%
أربعة أطفال	7	6,73%
خمسة أطفال	2	1,92%
ستة أطفال	1	0,96%
المجموع:	104	100,00%