



كلية الآداب

جامعة بنغازي



الدراسات العليا

قسم : التربية وعلم النفس      شعبة : علم النفس الاجتماعي

**التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي وموظفات**

**جامعة بنغازي**

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية "الماجستير"

بكلية الآداب قسم التربية وعلم النفس بتاريخ 2012/12/27

**إعداد الطالبة :**

**نجمة اللاكي بركة التباوي**

**إشراف الدكتور :**

**عبدالكريم سليمان أبوسلوم**

**التخصص الدقيق : علم النفس التربوي**

**كلية الآداب - جامعة بنغازي**

**تاريخ المناقشة :**

**2012 / 12 / 27**

**العام الجامعي 2011-2012**



جامعة بنغازي



## الدراسات العليا

قسم : التربية وعلم النفس      شعبة : علم النفس الاجتماعي

## التوافق الزوجي وعلاقته بظغوط العمل لدى موظفي وموظفات

### جامعة بنغازي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية "الماجستير"

بكلية الآداب قسم التربية وعلم النفس بتاريخ 2012 / 12 / 27

### إعداد الطالبة :

### نجمة اللاكي بركة التباوي

### لجنة المناقشة :

الاسم	الصفة	التوقيع
أ. د. عبدالكريم سليمان أبو سلوم	مشرفاً	
.....		
أ. د. عبدالرحيم محمد البدري	ممتحناً داخلياً	
.....		
د. سعاد هاشم قصيبات	ممتحناً خارجياً	
.....		

يعتمد / عميد كلية الآداب

.....

تاريخ المناقشة 27 / 12 / 2012 م

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا  
إِيَّاهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ  
يَتَفَكَّرُونَ ﴾

## صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

(سورة الروم الآية 21)

## إهداء...داع...

إلى روح أمي النهر المتدفق بالعطاء ، والتي أنارت لي دروب العلم ، وشجعتني دائماً على التعلم وحب العلم،تغمدها الله بواسع رحمته و اسكنها فسيح جنانه..

إلى والدي الذي انتظر هذه اللحظة بفارغ الصبر، والذي لا تستطيع الكلمات والأفعال أن تعطيه حقه من الثناء والشكر أطال الله عمره ..

إلى سند الحياة وظلها وعزها .

إخوتي ..وأخواتي

إلى من شاركوني أفراحي وأحزاني إلى جميع صديقاتي

إلى كل زوجين مصممين على الاجتهاد للحفاظ على حياتهما معاً .

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي ، أتمني أن أكون قد وفقت به ، وأن أكون عند حسن ظنكم جميعاً .

الباحثة

## شكر وتقدير

الحمد لله التي تتم به الصالحات ، والشكر له على ما أعطى من نعمات ، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله و صحبه أجمعين . أما بعد :

لا يسعني وقد بلغ العمل هذه المرحلة إلا أن أشكر أصحاب الفضل في ذلك ، فلم يكن هذه العمل ليصل إلى صورته الحالية لولا توفيق الله أولاً ، ثم جهود كثير من رواد البحث العلمي في مجال التربية وعلم النفس ، وأصحاب الفضل ، وفي مقدمتهم الدكتور الفاضل الدكتور عبدالكريم سليمان أبوسلوم لتكرمه بالإشراف على هذه الرسالة ، ولما قدمه لي من معلومات في أنجاز هذه العمل .

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى الدكتور الفاضل عامر حسن ياسر لما قدمه لي من ملاحظات أثناء المقترح والرسالة ، وإلى جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس الذين كان لهم الفضل في وصولي إلى هذه المرحلة ، وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور عبدالله أحمد عريف ، والدكتور صلاح الدين سالم أبو النجا ، والدكتور عبد الكريم اجويلي ، والأستاذ الدكتور مفتاح محمد عبد العزيز، والدكتور بشير الامين الشيباني ، والدكتور ميكائيل ادريس الرفادي .

وأتقدم — أيضاً — بالشكر إلى المهندس عبدالقادر الحورى ، لما قدمه لي من تعاون للحصول على إحصائية بعدد الموظفين والموظفات المتزوجين في جامعة بنغازي، كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع أفراد العينة . وإلى الأستاذ جلال بودبوس الذي ساعدني في تحليل البيانات إحصائياً .

وعرفانا بالجميل نتقدم الباحثة بأرقى عبارات الشكر والامتنان إلى إخوتي وأخواتي مما قدموه لي من الدعم المادي والمعنوي ، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أختي خديجة وزوجها يوسف لسفرهم معي إلى مصر ، وأشكر زميلاتي وأخص بالذكر أمل الحضيري ، وخديجة المغربي ، وهبه بلعيد اللاتي ساعدني في توزيع الاستبيانات و أعطوني من وقتهم . كما نتقدم الباحثة بكامل الشكر لكل من أبدى لها النصح والعون .

وجزاهم الله جميعاً كل خير

الباحثة

### ملخص الدراسة

أستهدفت الدراسة الحالية التعرف على مستوى التوافق الزوجي وإبعاده ومستوى ضغوط العمل وإبعاده ؛ وعلى طبيعة العلاقة الارتباطية بين التوافق الزوجي وضغوط العمل ؛ وعلى العلاقة الارتباطية بين التوافق الزوجي وبعض المتغيرات (عدد الأبناء، والمستوى التعليمي، ومدة الزواج ؛ وعلى الفروق العائدة للنوع في التوافق الزوجي وأبعاده وضغوط العمل وإبعاده. تكونت العينة من (245) موظف وموظفة من المتزوجين بجامعة بنغازي للعام الجامعي 2010-2011 ف .

شملت أدوات البحث مقياس التوافق الزوجي لـ أسامة عبدالرازق (2003) ، ومقياس ضغوط العمل لـ بوصولاح عبدالقادر (2004) . وقد تم التحقق من الخصائص القياسية (السيكومترية) للأداتين .أظهرت النتائج أن مستوى التوافق الزوجي وأبعاده لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً ، كما تبين انخفاض مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة. وأظهرت النتائج أيضاً ارتباط موجب دال إحصائياً بين الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وأبعاده وضغوط العمل . وكشفت النتائج أيضاً عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين التوافق الزوجي وعبء العمل الكيفي وغموض الدور وصراع الدور وعند مستوى دلالة (0.05) بين التوافق الزوجي وعبء العمل الكمي.وأظهرت النتائج أيضاً وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين التوافق العاطفي وكل من (عبء العمل الكمي، وعبء العمل الكيفي، وغموض الدور، وصراع الدور) . ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الاحترام المتبادل وكل من (عبء العمل الكيفي، وغموض الدور) . ووجود ارتباط موجب بين التفاهم المتبادل والاتفاق في الأمور المالية والأنانية وكل من (عبء العمل الكيفي، وغموض الدور، وصراع الدور) . ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين المشاركة في تحمل المسؤولية والثقة المتبادلة وبين كل من (عبء العمل الكمي، وعبء العمل الكيفي، وصراع الدور، وغموض الدور) . ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين إدراك الحياة الزوجية وعبء العمل الكمي. ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين إدراك الحياة الزوجية وكل من (عبء العمل الكيفي، وغموض الدور) . كما بينت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين التوافق الزوجي وكل من (المستوي التعليمي، ومدة الزواج، وعدد الأطفال) . وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للتوافق الزوجي . ووجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لضغوط العمل ،

حيث كان متوسط الذكور أعلى من متوسط الإناث ، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في أبعاد ضغوط العمل (عبء العمل الكمي, وعبء العمل الكيفي, وغموض الدور, وصراع الدور) .

## قائمة المحتويات

رمز الصفحة	الموضوع
أ	الآية .....
ب	الإهداء .....
ج	الشكر والتقدير .....
د	ملخص البحث .....
هـ - و - ز	قائمة المحتويات .....
ح - ط	قائمة الجداول .....
ي	قائمة الأشكال .....

### الفصل الأول :

#### مشكلة الدراسة وأهميتها

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
2	التمهيد .....
6	تحديد المشكلة .....
7	أهمية الدراسة .....
8	أهداف الدراسة .....
8	حدود الدراسة .....
8	تعريف مصطلحات الدراسة .....

### الفصل الثاني :

#### الإطار النظري

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
12	التوافق الزوجي .....
13	التمهيد .....
14	مفهوم التوافق الزوجي .....
14	أولاً : مفهوم التوافق .....
16	ثانياً : مفهوم الزواج .....

17	..... ثالثاً : مفهوم التوافق الزوجي
19	..... رابعاً : التوافق الزوجي وبعض المفاهيم الأخرى
20	..... التوافق الزوجي مع الأزمات
21	..... أنواع التوافق الزوجي
22	..... مظاهر التوافق الزوجي
23	..... جوانب التوافق الزوجي
24	..... العوامل المؤثرة على التوافق الزوجي
29	..... التوافق الزوجي من منظور إسلامي
30	..... نظريات التوافق الزوجي
34	..... التوافق الزوجي وعلاقته ببعض المتغيرات
36	..... <b>ضغوط العمل</b>
36	..... التمهيد
37	..... مفهوم ضغوط العمل
40	..... بعض الحقائق عن ضغوط العمل
41	..... عناصر ضغوط العمل
42	..... مراحل تطور ضغوط العمل
43	..... مصادر ضغوط العمل
49	..... النتائج (الأثار) المترتبة على ضغوط العمل
53	..... أساليب إدارة الضغوط على مستوى الفرد والمنظمة
56	..... ضغوط العمل وعلاقته ببعض المتغيرات
56	..... التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل

### الفصل الثالث:

#### الدراسات السابقة

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
58	..... التمهيد
58	..... الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل
	..... الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقتها بمتغيرات ( النوع - مدة

59	..... (الزواج - عدد الأبناء - المستوى التعليمي)
66	..... مناقشة الدراسات السابقة .
69	..... جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
71	..... التمهيد
71	..... منهج الدراسة.
71	..... مجتمع الدراسة.
72	..... عينة الدراسة.
74	..... أدوات الدراسة.
78	..... الدراسة الاستطلاعية.
86	..... جمع بيانات عينة الدراسة.
86	..... الأساليب الإحصائية

## الفصل الخامس

### عرض النتائج ومناقشتها

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
89	..... عرض النتائج وتفسيرها.
103	..... الاستنتاج.
104	..... التوصيات والمقترحات
106	..... المراجع العربية
118	..... المراجع الأجنبية
119	..... الملاحق
141	..... ملخص البحث باللغة الانجليزية.

## قائمة الجدول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
71	توزيع مجتمع الدراسة حسب النوع	1
72	توزيع أفراد العينة حسب النوع	2
73	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
73	توزيع أفراد العينة حسب مدة الزواج	4
74	توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء	5
81	معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه مقياس التوافق الزواجي	6
82	معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق الزواجي	7
83	قيمة ألفا المحسوبة لأبعاد مقياس التوافق الزواجي	8
85	معامل ارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه لمقياس ضغوط العمل .	9
85	معامل ارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل	10
89	اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على مقياس التوافق الزواجي للعينة	11
91	اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على مقياس ضغوط	12

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
92	معاملات الارتباط بين التوافق الزوجي وضغوط العمل	13
94	معاملات الارتباط بين التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل	14
95	معاملات الارتباط بين أبعاد التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل	15
97	نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التوافق الزوجي وفقاً للمستوى التعليمي	16
98	نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التوافق الزوجي وفقاً لمدو الزواج	17
99	نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التوافق الزوجي وفقاً لعدد الأطفال	18
101	اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطات الذكور والإناث في التوافق الزوجي	19
102	اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطات الذكور والإناث في ضغوط العمل	20

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
41	عناصر ضغوط العمل	1

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

- 1.1 - التمهيد .
- 2.1 - تحديد المشكلة .
- 3.1 - أهمية الدراسة .
- 4.1 - أهداف الدراسة .
- 5.1 - حدود الدراسة .
- 6.1 - تعريف مصطلحات الدراسة .

## 1.1 - التمهيد :

الزواج أساس تكوين الأسرة ، وهو نظام من أهم النظم الاجتماعية وأخطرها شأنًا في حياة الأفراد والمجتمعات و يذهب أرسطو إلى أن الأسرة هي أول اجتماع تدعو إليه الطبيعة ؛ إذ من الضروري أن تجتمع كائنات لاغني لأحدهما عن الآخر ، اي اجتماع الجنسين للتناسل ، وليس في هذا شيء من التحكم ، ففي الإنسان كما في الحيوانات الأخرى والنبات نزعاً طبيعياً وهي أن يخلق بعده موجوداً على صورته ، فالاجتماع الأول والطبيعي في كل الأزمنة هو العائلة (دياب ، 1980 ) .

لذلك يعتبر قرار الزواج من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته إن لم يكن أهمها على الإطلاق ، إذ أنه على هذا القرار تكون حياة الفرد في المجتمع إما مستقرة وإما مضطربة وفقاً لحسن الاختيار ومدى ملاءمته لحالة الفرد النفسية والاجتماعية (كمال ، 2005) .

وأيما كان الأساس الذي يبنى عليه رجل أو امرأة زواجهما ، فهما يسعيان وراء هدف واحد هو تحقيق التوافق بينهما ، ويرى كل من الزوجين أن جانباً كبيراً من سعادته وتحقيقها مرتبط بمدى هذا التوافق والواقع أن أي محك خارجي للتوافق بين الزوجين لا يخلو من تعسف ، ذلك أن ما يرضى فرد قد يكون عديم القيمة بالنسبة للآخر ، فكم سمعنا عن زيجات توفرت لها جميع المقومات الكفيلة لتحقيق التوافق ، لكن أصحابها وحدهم يحسون بالتعاسة ، ولا يوجد سوى شخص واحد يعرف ما إذا كان متوافقاً أم لا ، هو الشخص نفسه (جورجي ، 1967) .

ولكي يتحقق التوافق بين الزوجين ، على كل زوج أو زوجه أن يعمل على الاحتفاظ بعاطفة ايجابية وتحقيق حاجات وإشباع رغبات الطرف الآخر وان يشعره بهذه المشاعر الايجابية ، وبأنه حريص على سعادته وهنائه ، وأنه لا يدخر وسعاً في عمل كل ما يشبع البهجة في نفسه وعمل كل ما يمكن لتستمر مؤسسة الزواج قائمة ومؤدية لوظائفها للزوجين وللآخرين والمجتمع (كفاي ، 1999) .

لذا فإن التوافق في العلاقات الزوجية يناظر أي علاقة إنسانية أخرى ، إذ أنه من الممكن أن نتحدث عن كل شكل من أشكال التوافق في العلاقات بين جماعات الأصدقاء أو جماعات النظراء أو جماعات العمل ، إلا أن الدور الذي تقوم به علاقات الأزواج والزوجات تختلف تماماً عن الدور الذي تقوم به العلاقة المشار إليها ، فالزواج الذي يتحقق عن طريق معيشة

فردين من جنسين مختلفين من قرب مكاني ، هو أمر شائع وله طابع ارتباطي ، يصعب انهياره بسبب نوع العلاقة الرسمية والعلنية التي يقوم بقاءه عليها (الخولى ، 2000 ) .

فالتوافق الزوجي ليس له شروط صارمة أو شديدة التحديد فهو يحدث بين أنماط مختلفة من البشر يختلفون في الأعمار والثقافات والميول ، ولكن هناك عوامل ربما تنبئ باحتمالات أكثر للتوافق منها سن الزوجين ، التوافق الجنسي ، التوافق المادي ، التوافق العقلي ، فسن الزوجين يستحب أن يكون الزوج أكبر سناً من 3-5 سنوات ، ولا يستحب أن يزيد الفرق عن (10) سنوات ، ومع هذا هناك أزواج خرجوا عن هذه القاعدة وتوافقوا ، وتراعى هنا مسألة الصلاحية العمرية للمرأة حيث إذا فقدت المرأة قدرتها البيولوجية في سن معين على تلبية احتياج الزوج الذي ما يزال صغيراً فإن مشكلة اختلاف الاحتياجات ربما تنشأ وتهدد التوافق بينهما (المهدي ، 2007) .

أما الجانب الجنسي فهو أمر ضروري وحيوي في حياة الفرد ، فإذا كان الإنسان مسيراً في وجود الدافع الجنسي فهو مخير في كيفية إشباعه ، فالجانب الجنسي أمر نسبي يختلف من زوج لآخر ، بل إن عدم التوافق الجنسي يعتبر سبباً في حدوث المشكلات والشقاق بين الزوجين ، كما انه يعتبر نتيجة ومظهراً للخلافات بين الزوجين ، ومن المهم أن يكون الفرد المقبل على الزواج لائقاً جنسياً من حيث التكوين الجسمي والنفسي ، ولديه الاستعداد الفكري والثقافي الذي يؤهله للدور الذي يلعبه في الحياة الزوجية ، والأمر لا بد أن يتوازن بين الطرفين (الشهري، 2009) .

لذا فإن منخفضي الرغبة الجنسية كما توصلت دراسة ترودل وآخرون ( Trudel,G.et al, 1997) يعانون من المشكلات في التوافق الزوجي ، كما أنهم متوسطي القلق ومنخفضي الاكتئاب (هاشم ، 2000) .

لذا كانت العلاقات الزوجية التي تنسم بالانسجام والاتفاق والتعاون والاهتمامات المشتركة ، تشجع الآباء على القيام بواجباتهم الزوجية ورعاية الأبناء ، فالأسرة المتوافقة زواجياً تقدم لأبنائها نموذجاً للتسامح والعطف والرعاية والاهتمام والتقبل مما يؤثر ايجابياً على توافقهم النفسي ، فيشعر الأبناء بالإشباع العاطفي والإحساس بالثقة في الذات والآخرين (محمود ، 2006) .

كما أن عدم التوافق بين الزوجين يؤدي إلى التصدع الأسري ، الذي بدوره ينعكس على الصحة النفسية للأبناء ، وله آثار سيئة على النمو النفسي للطفل ، فيؤدي إلى اختلال نمو

الشخصية وضعف الثقة في النفس وسيطرة مشاعر القلق ، وعدم الكفاءة ، وانخفاض الطموح وقلة الرغبة في العمل والإنجاز (موسى والدسوقي وعبدالرازق ، 2003 ) .

أما الأمور المالية فتعتبرها (عزة كريم استشارية علم الاجتماع بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية) اكبر المشاكل التي تواجه الحياة الزوجية ، فقد ترى الزوجة إن الزوج مسئول على نفسه دون اعتبار لمتطلبات الأسرة ، وقد نجده يساعد بعض أفراد أسرته وهناك الزوجات اللاتي يتأثرن بنصيحة الأم ، باستنزاف أموال الزوج أولاً بأول حتى لا يستطيع الزواج بأخرى من وجهة نظرها ولعل أكثر صور التوافق الجسدي والمعنوي والمادي تتبلور حين يصبح دخل كل من الزوجين واحداً بلا تمييز بين مرتبيهما ، مما يقومان بالتخطيط لميزانية الأسرة (نقلا عن هنداوى ، 2009) .

فهناك العديد من الأسر التي تبدو من ناحية الاستمرارية أنها أسر متوافقة ، إلا أننا إذا ما تعمقنا في دراستها سنجد الخواء والانفصال بين أفرادها ، كما نجد الملايين من الأزواج يستمرون في العيش معاً بصورة فعلية قانونية ، ولكنهم في الوقت نفسه يكونون منفصلين عاطفياً ، فهم يعيشون في بيوت واهية يستمر ارتباط الزوجين فيها نتيجة أوهام ومساعي لمواجهة ضغوط اجتماعية أو دينية ، أو اقتصادية ، أو قانونية ، أو قد يستمر ذلك الارتباط نتيجة لخوف الزوجين من التغيير الذي يمثله الطلاق أو الانفصال (جباري ، 2003) .

أما إذا تم سؤال الفرد عن السبب وراء معظم الأزمات والضغوط والمشكلات التي تعاني منها في علاقتك الزوجية فإنه سيجيب بان ظروف العمل أو متطلبات والتزامات الحياة العائلية أو حاجته للوقت أو المال هي السبب (الحداد ، 2000 ) .

وقد ازدادت الضغوط في الحياة بصورة أكبر مما كانت عليه في السنوات الماضية ، فكلما تقدمت الأيام ، وتقدم العلم ، زادت الضغوط ومن هذه الضغوط ضغوط العمل ؛ فهناك من يتعامل مع هذه الضغوط بصورة ايجابية ، فيعتبرها فرصة للنمو والنضوج ويتقبلها فتصبح لديه القدرة على التكيف والانسجام مع الظروف المختلفة ، وهناك من يتعامل معها بصورة سلبية فيصاب بالقلق والتوتر وعدم الاتزان، وعدم القدرة على التكيف والانسجام (ماكمين ، 1996) .

وفي بعض الأحيان يحدث صراع بين متطلبات دور الفرد في العمل ، ودوره في غير العمل مثل واجباته الأسرية ، فدخول كلا الزوجين للعمل طوال الوقت أو حتى بعض الوقت ، يخلق نوعاً من التعارض بين متطلبات العمل ، ومتطلبات الحياة الأسرية فتوقعات الزوج أو

الزوجة والأطفال ستتعارض بالطبع مع متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل (جرينبرج وبارون ، 200) .

فضغوط العمل التي يتعرض لها الزوج أو الزوجة أو كلاهما في حياتهما أحد العوامل المحبته للتوافق الزواجي ويعزي قدر كبير من هذه الضغوط التي يستشعرها الرجل والمرأة إلى ما يعانينها من أعباء أسرية داخل المنزل وخارج المنزل في العمل (حسن ، 2001) .

فلا شك أن الموظف يمضي ما بين ساعتين إلى ست ساعات يوميا في عمله ، بمعنى أن جل وقته يمضيه في العمل ، كما أن العمل لا ينتهي عند نهاية الدوام الرسمي ، بل أن الموظف قد يحمل هموم العمل معه إلى البيت ، لذا نجد أن ما يتعرض له الموظف في عمله من ضغوط تؤثر في حياته العامة بالمنزل ، فمن الممكن أن يعامل الأب أسرته كما يعامل من قبل رئيسه في العمل ، مما يؤدي إلى آثار مدمرة على أفراد عائلته واستقرارها من هنا نجد حياة الفرد حلقة مترابطة يؤثر بعضها في البعض ، فالتعب الذي يتعرض له المرء في عمله ينتقل معه إلى الحياة المنزلية ، كما أن السعادة التي يجنيها من عمله تنعكس على سعادته المنزلية (العديلي ، 1995) .

ولا تتوقف الضغوط التي يتعرض لها الموظف عند هذا الحد بل إن ما يمر بالفرد من مواقف أو تجارب سعيدة أو غير سعيدة في المنزل ينعكس على عمله الوظيفي وعلى نوعية أدائه ، فحياة الفرد العائلية لها تأثير على عمل الفرد ، وكلما زادت درجة صراع العائلة لدى الفرد ، كلما أدى ذلك إلى تناقص درجة رضاه عنها ، وارتفع نتيجة لذلك شعوره بالضغوط من جانب عائلته والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر من جانبها والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر والضغوط في أثناء عمله (الحناوي وعبدالباقي وسلطان ، 1999)

لذا فإن أهم قرارين يتخذهما الإنسان في حياته هما قراره للزواج وقراره باختيار المهنة ، وذلك أن الزواج والعمل يعتبران ركيزتين أساسيتين في حفظ الصحة النفسية وتميئتها (حمودي وناصر ، 2006) .

واستناداً إلى ما سبق فإن العلاقة الزوجية تبدأ وتكبر وتتضح وتشخ وتتموت ، عليه لابد من استيعاب هذه العلاقة والتدخل المستمر لرعايتها وتصحيح أخطائها ومشكلاتها ، فكل فرد معرض للوقوع في أزمة في أي وقت ومعاناة أثارها اللاحقة ، مما يلقي بأعباء وضغوط كثيرة على كاهل الفرد ، ومن هذه الضغوط ، ضغوط العمل فهي تعد ظاهرة صحية عند

مستويات معينة فتكون مفيدة لحفز الأفراد ، ومن جهة أخرى تكون ظاهرة نفسية إذا تجاوزت قدرات الفرد .

ومن الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته ببعض المتغيرات (النوع والمستوى التعليمي) مثل دراسة غلاب (2002) والتي توصلت إلى إن الزوجات يشعرن بعدم التوافق الزوجي أكثر من الأزواج ، بينما أظهرت دراسة الدعدى (2009) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي تبعاً للنوع ، والمستوى التعليمي ، أما في البيئة الليبية توصلت الدراسات إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بالنسبة لدراستي الكبير (2007) ومصباح (2010) .

ومن خلال ما سبق يتضح أن الدراسة الحالية تهتم بالتعرف على علاقة التوافق الزوجي بضغط العمل لدى موظفي وموظفات جامعة بنغازي .

## 2.1 - تحديد المشكلة :

أن المتمعن في نسبة الطلاق يجدها وصلت إلى أعداد مخيفة في المجتمع الليبي حيث بلغت إحصائية الطلاق بعد الإطلاع على سجلات الأحوال الشخصية لمحكمة شمال بنغازي لعام (2009) 1424 حالة طلاق وعام (2010) 1505 حالة طلاق ، وكانت أكثر حالات الطلاق بالاتفاق ، وطلاق القاصر ، وطلاق لسوء المعيشة ؛ كما أن المجتمع الليبي أخذ في التغير الأمر الذي يترتب عليه حدوث تطور اجتماعي وحضاري ، وظهور الكادر الوظيفي ، وتغيرات في كافة جوانب الحياة ، وطغيان الضغوط على شريحة المجتمع بوجه عام وشريحة المتزوجين بوجه خاص ، ففي الكثير من الحالات يتضافر الضغط في الأسرة مع ضغط العمل لجعل حياة الإنسان صعبة ، وبسبب هذه الضغوط التي يعانيتها الزوجين العاملين في المنزل من تربية أبناء والعناية بالبيت يربط البعض نجاح الزوجين في عملهم بفشلهم في الزواج ، إذ يرون أنه من الصعب الجمع بين النجاح في العمل واستقرار العلاقة الزوجية، ونظرا لأهمية التوافق الزوجي وربطه بضغط العمل فان مشكلة الدراسة الحالية تتحدد في إطار التساؤل الرئيسي التالي :

"هل هناك علاقة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل لدى المتزوجين من موظفي وموظفات جامعة بنغازي حسب متغيرات (النوع ، والمؤهل العلمي ، وعدد سنوات الزواج ، وعدد الأطفال) للعام الجامعي (2010-2011) ؟

### 3.1 - أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تعلقها بالأسرة والحياة الزوجية واستقرارها وهو مجال يحتاج إلى العديد من البحوث والدراسات حتى نصل إلى الحلول التي تساعد على تحقيق التوافق الزوجي وأن تنعم الأسرة بحياة سعيدة وأبناء سعداء ، فنحن بحاجة إلى نتائج هذا الدراسة في إعداد برامج الإرشاد الزوجي وإعداد المرشدين النفسيين في مجال الأسرة ، والمساعدة في تقديم المشورة لمن يعانون من عدم التوافق في الحياة الزوجية ، فنحن في حاجة إلى الفناء الصالحة والشاب الصالح اللذان يعيشان معا في توافق وانسجام لا فراق وتعاسة .

- التركيز على التفاهم والتقارب في الأفكار والاهتمامات والميول بين الزوجين فالتوافق الزوجي مطلب ضروري لكل راغب في الزواج ، وللتوافق مردود طيب على تربية الأبناء وحسن رعايتهم وتلبية حاجاتهم الاجتماعية والنفسية .

- أهمية الدور الذي يلعبه التوافق الزوجي في استقرار الأسرة وحمايتها من الدخول في الخلافات الأسرية ، فالمتوافقون زواجياً لديهم شعور بالرضا ، والسعادة ، والأمن ، والاستقرار ، والتمتع بالحياة والثقة ، والانسجام ، والتماسك في العلاقة الزوجية ، والوقوف على الصعوبات التي يواجهها الزوج العامل أو الزوجة العاملة نتيجة خروجهم للعمل وتعدد مسؤولياتهم في الحياة .

- البحث عن تأثير ضغوط العمل على سلوك ومواقف الزوجين وأوجه الشبه والاختلاف فيما بينهما والوقوف لمعرفة مواطن الضغوط بغية تقاؤها ، والتوعية بأهمية ضغوط العمل وخطورتها وتوجيه أنظار المسؤولين للتعامل معها وعلاجها ومحاولة التغلب عليها ، نظرا لما تسببه الضغوط من إرباك لحياة الفرد بالإضافة إلى الأمراض والاضطرابات الجسمية ذات المنشأ النفسي ، فالتعامل السليم مع مشكلة ضغوط العمل يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية تتمثل في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية .

## 4.1 - أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلي التعرف على ما يلي :

- 1- مستوى التوافق الزوجي وأبعاده لدى عينة الدراسة .
- 2- مستوى ضغوط العمل وأبعاده لدى عينة الدراسة .
- 3- طبيعة العلاقة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل لدى عينة الدراسة .
- 4- طبيعة العلاقة بين التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .
- 5- طبيعة العلاقة بين أبعاد التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .
- 6- الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي لدى عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي .
- 7- الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي لدى عينة الدراسة وفقاً لمدة الزواج .
- 8- الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي لدى عينة الدراسة وفقاً لعدد الأطفال .
- 9- الفروق العائدة للنوع بالنسبة لمتغير التوافق الزوجي لدى عينة الدراسة .
- 10- الفروق العائدة للنوع بالنسبة لمتغير ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .

## 5.1 - حدود الدراسة :

تتحدد إجراءات الدراسة الحالية على عينة من موظفي وموظفات جامعة بنغازي للعام الجامعي (2009-2010 ف) في مدينة بنغازي .

## 6.1 - تعريف مصطلحات الدراسة :-

## 1.6.1- التوافق الزوجي :

أولاً : التعريف النظري :

"هو الشعور بالإشباع العاطفي والاحترام والتفاهم والثقة والاتفاق في تناول الأمور المادية وتحمل المسؤوليات العائلية بين الزوجين ، وأن يتكامل الزوجين في إشباع حاجتهما وإن يدرك كل منهما الحياة الزوجية برضا وسعادة" (عبدالرازق ، 2003 : 30) . ويتكون التوافق الزوجي من ثماني أبعاد وهي :

### 1- التوافق العاطفي :

ويقصد به الإشباع العاطفي المتمثل في الاهتمام بالمشاعر، وتبادل مشاعر الحب، والمشاعر الحميمة، والعواطف النبيلة من حب وتسامح وعطف وحنان .

### 2- الاحترام المتبادل :

ويتمثل في مدى التقدير ، والاحترام بين الزوجين في المعاملة بينهم ، وبين الآخرين ، ومدى احترام وجهة نظر كل منهما للآخر ، وحسن المعاشرة .

### 3- التفاهم المتبادل :

ويتمثل في مدى الاتفاق والتفاهم ، والانسجام بين الزوجين في وجهات النظر الخاصة بأمر الأسرة، والأطفال والحياة العائلية ، والأنشطة والاهتمامات ومدى حجم المشاجرات بينهم .

### 4- الاتفاق في الأمور المالية :

ويتمثل في مدى الاتفاق والتفاهم بين الزوجين في كيفية إدارة الأمور المادية المتعلقة بالمصاريف، والإنفاق، ومدى إدراك كل من الزوجين للآخر في أسلوبه في إدارة الأمور المادية المتعلقة بالمصاريف والإنفاق .

### 5- المشاركة في تحمل المسؤولية :



هو إسناد مهام كثيرة للفرد يجب عليه انجازها في وقت غير كاف ويحدث في المواقف التي يكون فيها الأفراد مطالبين بأداء أعمال أكثر من التي يمكن إتقانها في مدة محدود من الزمن.

## 2- عبء العمل الكيفي

هي نقص المهارات المطلوبة لأداء مهام معينة لدى الموظف, وشعوره بأن المهارات المطلوبة أكبر من قدراته.

## 3- غموض الدور:

يعني الافتقار إلي المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة مثل حدود سلطاته ومسئوليته وسياسات وقواعد المنظمة وعدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات .

## 4- صراع الدور:

مواجهة الفرد متطلبات متضاربة من الأعضاء الآخرين في المنظمة أو العمل في واجبات يدركها على أنها ليست جزء من وظيفته وتتعارض مع اعتقادات أو قيم العامل الشخصية .

## 5- المسؤولية تجاه الآخرين:

تتعلق المسؤولية تجاه الآخرين بالعلاقة التي تربط الفرد مع أشخاص آخرين قد يفرضها منصب معين بحيث تجعل الفرد مسئولاً عن تقييمهم أو صحتهم وأحياناً عن حياتهم .

## 6- المشاركة في اتخاذ القرارات:

يعني المدى الذي يسمح به بإشراك الأفراد في صنع القرارات المتعلقة بوظائفهم (جبريل، 2004: 13- 15 )

## ثانياً: التعريف الإجرائي:

هو حاصل مجموع الدرجات الكلية التي يحصل عليها كل فرد على كل بعد من الأبعاد التي يحتويها مقياس ضغوط العمل لــــ بوصولاً عبدالقادر جبريل (2004) .

## الفصل الثاني

### الإطار النظري

- 1.2- التوافق الزوجي
  - 1.1.2- التمهيد
    - 2.1.2- مفهوم التوافق الزوجي
    - 3.1.2- التوافق الزوجي مع الأزمات
    - 4.1.2- أنواع التوافق الزوجي
    - 5.1.2- مظاهر التوافق الزوجي
    - 6.1.2- جوانب التوافق الزوجي
    - 7.1.2- العوامل المؤثرة على التوافق الزوجي
    - 8.1.2- التوافق الزوجي من منظور إسلامي
    - 9.1.2- نظريات التوافق الزوجي
    - 10.1.2- التوافق الزوجي وعلاقته ببعض المتغيرات
  - 2.2- ضغوط العمل
    - 1.2.2- التمهيد
      - 2.2.2- مفهوم ضغوط العمل
      - 3.2.2- مكونات (عناصر) ضغوط العمل الرئيسية ومراحل تطوره
      - 4.2.2- مراحل ضغوط العمل
      - 5.2.2- مصادر ضغوط العمل
      - 6.2.2- النتائج (الآثار) المترتبة على ضغوط العمل
      - 7.2.2- أساليب إدارة الضغوط على مستوى الفرد والمنظمة
      - 8.2.2- ضغوط العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات

## 1.2 - التوافق الزوجي Marital adjustment

### 1.1.2 - التمهيد :

لقد خلق الله تعالى آدم فكان وحيداً ، ثم خلق منه حواء فكانت له زوجة تؤنس وحدته ليكون الزواج هو العلاقة الشرعية الوحيدة التي يقرها المجتمع والدين من أجل تنظيم العلاقة بين الجنسين قال الله تعالى "وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ" (الروم الآية 21) (أبو العينين ، 1999)

فالزواج نظام اجتماعي يحدد العلاقات بين الجنسين ويعطي للأسرة صفتها الشرعية ، فالعلاقة الزوجية الشرعية هي علاقة خاصة ، علاقة دافئة ، علاقة حميمة بين زوجين ، علاقة مقدسة ، لأنها علاقة بناء ، علاقة مليئة بأجمل مشاعر وأعلى درجات من اللذة التي خلقها الله ، فهي علاقة بناء المشاعر والحب في الحياة ، وهي علاقة ينتج عنها بعد ذلك قدوم طفل أو طفلة إلى الحياة ، اي علاقة بناء إنسان جديد تعمر به الحياة (الخاتنته والبنوي ، 1996؛ المهدي ، 2007) .

لذلك فللزواج أهمية كبيرة باعتباره أمل لمعظم الشباب من الجنسين ، وذلك لما يحققه من التوافق النفسي والاجتماعي لديهم ، فالزواج يشبع حاجات كثيرة للذكر والأنثى ، ويعتبره علماء النفس والاجتماع أقوى ركائز الحياة الاجتماعية ، ومن أهم الأهداف التي يتوق إليها كل من الرجل والمرأة في هذه الحياة ، بل إن هدف المجتمع المحافظة على كيانه واحتياجات أفراده لتحقيق ذاتهم وذلك لا يأتي إلا عن طريق الزواج (مرسى ، 1988 ؛ عبدالرحمن ، 1998) .

والحياة الزوجية عاطفية في أساسها ، فمن خلالها توضع أعماق المشاعر موضع الاختبار ، والنجاح في الحياة الزوجية من أصعب الأمور ، فنحن هنا إزاء كائنين عليهما أن يخلعا عاداتهما السابقة قبل الزواج ويتخلصا من أسلوب كل منهما في إشباع حاجاته وذلك حتى يواجهها معاً مصاعب الحياة التي لا حصر لها ، ويحققا التوافق بينهما (سمور ، 1997 )

وفي طريق التوافق الزوجي تتعرض الأسرة لمشكلات كثيرة خلال مراحل العمر ، وهذه المشكلات قد تكون اقتصادية ، أو نفسية ، أو غيرها ، تخص احد الزوجين ، أو كليهما مما يؤثر على الجو العام في الأسرة ، وعلى علاقة الزوجين ببعضهما البعض ، فإذا كانت هذه العلاقة متينة ومتوازنة ويسودها الرضا والتوافق ، والتماسك فإنها تتخطى هذه المشكلات

والأزمات ، أما إذا كانت العلاقة ضعيفة ويسودها الاضطراب ، وعدم التوازن فإنها تضع الأسرة بكاملها في مهب الريح تعصف فيها كيف تشاء (سليمان ، 2005 ) .

لذا يجب علينا أن نبذل جهداً إيجابياً للحفاظ على حياتنا الزوجية ، ولا بد أن نتحمل مسؤولية رعايتها وتوفير كل الظروف الصحية لانتعاشها لتصبح مصدراً دائماً لسعادتنا واستقرارنا ولتمنحنا المتعة واللذة (صادق ، 1999 ) .

فالتوافق في الحياة الزوجية هو النسق المهم لما له من أهمية كبيرة لإمكانية كل من الزوج والزوجة في شق طريق الحياة معاً وقد بذلت محاولات عديدة لدراسة نوع العلاقة الزوجية باستخدام مفهومات معينة مثل التوافق الزوجي ، والنجاح ، والرضا ، والتكامل ، والسعادة ، والثبات ، وقد تشير هذه المعاني إلى الحالة النفسية لأحد الزوجين أو كليهما أو بمعنى اجتماعي نفسي تشير إلى "موقف العلاقة " أو بمعنى سيكولوجي تشير إلى موقف الجماعة والنسق ، وواضح أن كل المعاني وما تتطوي عليه من مفهومات تؤكد على المعاني التي تتعارض مع عدم التوافق الزوجي وعدم الرضا وعدم الثبات والتعاسة (الخوالي ، 2000 ) .

## 2.1.2 - مفهوم التوافق الزوجي

إذا نظرنا لمصطلح التوافق الزوجي فنجد أنه مكون من لفظين : التوافق ، والزواج

### أولاً : مفهوم التوافق Adjustment :

للتوافق مفاهيم متعددة إلا أنها يمكن حصرها في ثلاث اتجاهات رئيسية:

- الاتجاه الأول : يرى أن التوافق عملية فردية تبدأ وتنتهي بالفرد .
- الاتجاه الثاني : يرى أن التوافق عملية اجتماعية تقوم على الانصياع للمجتمع بصرف النظر عن رضا الفرد عن هذا الانصياع .
- الاتجاه الثالث : فهو الاتجاه التكاملي وهو يوفق بين الاثنين ما هو فردي وما هو جماعي (شاذلي ، 2001) .

ويعرف وولمان (1983) التوافق بأنه "التغيرات والتعديلات السلوكية التي تكون ضرورية لإشباع الحاجات والإجابة على المتطلبات بحيث يستطيع الفرد إقامة علاقة متناغمة " (الغامدي ، 2009 : 15) .

والتوافق لفظ يشير إلى " تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية " (الدسوقي ، 1985 : 32) .

ويعرف التوافق أيضاً على أنه "الرضي بالواقع الذي يبدو هنا والآن مستحيلاً على التغيير ، ولكن في سعي دائم لا يتوقف لتخطي الواقع الذي يفتح للتغيير مضياً به قدماً فقدما على طريق التقدم والسيرورة " (مخيمر ، 1996 : 1) .

والتوافق لدى حامد زهران هو "عملية حيوية تحمل طابع الاستمرار في تعديل وتغيير البيئتين الطبيعية والاجتماعية لكي يحدث التوازن المرغوب فيه بين الفرد والبيئة " (نقلا عن إسماعيل ، 1999 : 36) .

ويرى أحمد (2003) أن التوافق " نتاج قوى متصارعة بين الفرد وبيئته ، وإمكانياته والفرص المتاحة له في بيئته ولا يمكن لعلم النفس أن يدرس الإنسان أن لم ينظر إلى التوافق باعتباره لحظة اتزان بين الجانبين " ( أحمد ، 2003 : 31) وللتوافق عدة أنواع منها :

1- **التوافق الشخصي** : ويتضمن السعادة مع النفس والثقة بها ، والرضا عنها ، والشعور بقيمتها ، وإشباع الدوافع والحاجات ، والتمتع بالأمن الشخصي ، والسلم الداخلي ، والشعور بالحرية في التخطيط للأهداف وتوجيه السلوك والسعي لتحقيقها ، ومواجهة المشكلات الشخصية وحلها ، ويتضمن أيضاً قدرة الفرد على أحداث توازن بين نفسه وبين البيئة المحيطة به ، والتوافق لمطالب النمو في مراحلها المتتالية وهو ما يحقق الأمن النفسي ، في حين أن عدم التوافق الشخصي يتسم بالتوتر والصراع النفسي والشعور بالذنب والضيق ، فعدم التوافق الشخصي ينشأ نتيجة عدم قدرة الفرد على مواجهة المتطلبات التي تهدف إلى إشباع حاجاته الناتجة عن إثارة دوافعه (سرى ، 1997 ؛ الخولى ، 2002) .

2- **التوافق الاجتماعي** : ويتضمن السعادة مع الآخرين ، والاتزان الاجتماعي ، والالتزام بأخلاقيات المجتمع ، ومسايرة المعايير الاجتماعية ، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي ، والأساليب الثقافية السائدة في المجتمع ، وتقبل وجهات نظر الآخرين وسهولة التفاعل أو الاختلاط معهم ، وممارسة السلوك العادي مع أفراد الجنس الآخر ، والمشاركة في أوجه النشاط الثقافي والاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق الصحة النفسية والاجتماعية (عبدالعزيز ، 2001) .

## ثانياً : مفهوم الزواج Marriage :

### 1- المعنى اللغوي :

" الزواج في اللغة له معان كثيرة منها اقتران أحد الشبيين بالأخر وازدواجهما ، أي صيرورتهما زوجاً بعد أن كان كل منهما منفرداً ، يقال : زوج الشيء بالشيء إذا قرنه به ، ونظراً لحال الاقتران بين الزوجين وارتباطهما الكامل على سبيل الدوام والاستمرار فقد ذاع استعمال كلمة الزواج في اقتران الرجل بالمرأة " (الجليدي ، 1998 : 21) .

### 2- المعنى الشرعي :

فقد عرفه الفقهاء بعدة تعريفات متفقه في المعنى ولكنها مختلفة في الألفاظ ، من هذه التعريفات أنه "عقد يفيد ملك المتعة قصداً ، أو هو عقد يفيد حل استمتاع كل من الزوجين بالأخر على الوجه المشروع" (الشافعي ، 2007 : 30) .

### 3- المعنى النفسي :

يعرف وستر مارك (1930) الزواج بأنه "رابط شرعي واجتماعي عادة ما يكون بين رجل وامرأة ، يخضع للقوانين والقواعد والعادات والمعتقدات والاتجاهات التي تسود المجتمع وتحدد الحقوق والواجبات للشريكين ، والذي من خلاله تحصل ذريتهما على المكانة والنسب " (الغانم ، 2010 : 23) .

ويعرف أيضا بأنه "ارتباط الرجل بالمرأة وفقاً للقانون ، بقصد تكوين الأسرة ، وتعريف الزواج بهذه الصورة يصدق على الزواج في شريعة من الشرائع ، فغاية الزواج في كل المجتمعات ، وفي كل الأديان هو تنظيم علاقة الرجل بالمرأة ، بما لا يدع للغرائز أن تنطلق في شكل فوضوي لا ضابط له ، بل هناك أحكام وتقنيات من شأنها أن تحفظ شرف الزواج ، وتصون كرامة أطرافه ، وتضع للغريزة سبيلها المأمون لحماية النسل من الضياع والاختلاط " (الفار ، 2009 : 28) .

ويرى مرسى (2008) بان الزواج "علاقة نفسية اجتماعية شرعية قانونية ، تتم بين رجل وامرأة ، لكل منهما حقوق ، وعليهما واجبات تجاه كل منهما الآخر ، وتجاه أطفالهما فيما بعد ، وكلما استقامت هذه العلاقة ، نما الزواج واستقرت الأسرة ، والعكس صحيح " (مرسى ، 2008 : 18) .

## ثالثاً : مفهوم التوافق الزوجي

تعددت تعريفات التوافق الزوجي تبعاً لتعدد وجهات النظر التي تناولت هذه المفهوم .

فقد أشار مانسون (1989) " أن الزواج المشبع الذي يتسم بالنضج لا ينشأ نتيجة تفكير سريع ، ولا يكون بصورة تلقائية ، ولكنه يكون نتيجة التفهم القائم بين الزوجين ، والقدرة على التسامح فيما بينهما ، والقدرة على العمل سوياً والتواصل إلى تفاهم مشترك بين الطرفين وعادة ما يكون الزواج المتوافق نتيجة مجهودات شعورية تتفق مع مبادئ وممارسات الصحة النفسية ، التي يبذلها كل من الزوجين لاستمرار الحياة الزوجية فيما بينهما ، ففي الزواج المتوافق نجد أن كل من الزوجين يشجع النضج والنمو الكامل (لكل من الذات والشريك) ، داخل وسط من العلاقات المتداخلة المتسمة بالتناغم أو التناسق " (مانسون ، 1989 : 5) .

أما مرسى (1995) فيعرف التوافق الزوجي بأنه " قدرة كل من الزوجين على التواءم مع الآخر ، ومع مطالب الزواج ، ونستدل عليه من أساليب كلا منهما في تحقيق أهدافه من الزواج ، وفي مواجهة الصعوبات الزوجية ، وفي التعبير عن انفعالاته ومشاعره ، وفي إشباع حاجاته من تفاعله الزوجي " (مرسى ، 1995 : 193) .

ويشير توفيق (1996) إلى أن المقصود بالتوافق الزوجي هو " ما يحدث من تعديلات في السلوك بعد الزواج وهي تعديلات ربما كانت سارة للزوجين معاً سواء بسواء وربما اعتبرها أحدهما سارة بينما كان قرينه يعتبرها غير سارة " (توفيق ، 1996 : 84) .

ويعرف تانواني (1997) التوافق الزوجي بأنه "حالة علاقة زوجية حيث يكون الشعور العام بين زوج وزوجته هو شعور السعادة والرضا عن الزواج وعن علاقة كل منهما بالآخر (تانواني، 1997: 23) .

ويعرفه الخولى والعقاد (2002) بأنه "التوافق في الاختيار المناسب للزواج ، والاستعداد للحياة الزوجية والدخول فيها ، والحب المتبادل بين الزوجين ، والإشباع الجنسي ، وتحمل مسئوليات الحياة الزوجية ، والقدرة على حل مشكلاتها ، والاستقرار الزوجي ، والرضا ، والسعادة الزوجية " ويعتمد التوافق الزوجي على تصميم كلا الزوجين على مواجهة كل المشكلات المادية ، والاجتماعية ، والصحية ، والعمل على تحقيق الانسجام ، والمحبة المتبادلة" وعلى ضوء ذلك فإن مفهوم التوافق الزوجي يتكون من ست أبعاد هي :

1- الاختيار الزوجي : ويعني فهم الزوجين لبعضهما على أساس من الدراسة والمخالطة التي تكشف عن الطابع المتميز لكل منهما وأسلوبه في الحياة .

2- التوافق الأسري : ويقصد به الانسجام أو الاتفاق بين الزوجين في أمور الحياة الأسرية المختلفة .

3- النضج الانفعالي والعاطفي : ويعني التجاوب الروحي بين الزوجين والاتزان النفسي والعصبي ، وتبادل الحب ، والتسامح ، والتآلف بينهما .

4- العلاقات الشخصية : وهي العلاقات القائمة بين الزوجين في إطار الأسرة وأساسها الاحترام المتبادل .

5- العلاقات الاجتماعية : وتتضمن السعادة مع الآخرين ، والاتصال الاجتماعي وسهولة الاختلاط معهم .

6- التوافق الجنسي : ويتضمن السعادة الزوجية ، والإشباع والرضا الجنسي والعاطفي ، والاستقرار الزوجي (الخولى والعقاد ، 2002) .

وتفرق الخولى (2000) بين مصطلحات التوافق الزوجي ، والنجاح الزوجي ، والسعادة الزوجية فتذكر : أنَّ التوافق الزوجي مفهوم متعدد المعاني ، والمفهوم العام للتوافق الزوجي : يتضمن التحرر النسبي من الصراع ، والاتفاق النسبي بين الزوج ، والزوجة على الموضوعات الحيوية . أما النجاح الزوجي فيختلف عن التوافق في أنَّه يشير بصفة عامة إلى تحقيق واحد ، أو أكثر من الأهداف التالية وهي ، الدوام ، والرفقة ، وتحقيق توقعات الدور ، فالسعادة الزوجية تختلف عن كلاً من التوافق ، والنجاح في أنَّها استجابة عاطفية ناتجة لفرد معين ، بينما يشير النجاح والتوافق الزوجي إلى إنجازات ثنائية (الخولى ، 2000) .

ومن خلال التعريفات السابقة نستخلص أن التوافق الزوجي مفهوم نسبي يختلف من زوج لآخر حسب رؤية كل زوج للزواج ، ولا يقصد بالتوافق الزوجي مجرد الشعور بالانسجام العاطفي فقط ، ولا هو وسيلة للإشباع الجنسي فقط ولا للتعاون الاقتصادي فقط وإنما هو كل ما سبق من انسجام عاطفي ، وإشباع للحاجات الجنسية ، ووسيلة للتعاون الاقتصادي ، فالتوافق قد يبدأ قبل الزواج الفعلي من خلال إجراءات الزواج المتعارف عليها (الاختيار المناسب ، والخطوبة) فهو عملية تبدأ من لحظة التفكير في الزواج وتستمر لتدخل مرحلة الزواج الفعلي .

## رابعاً : التوافق الزوجي وبعض المفاهيم الأخرى :

**التوافق الزوجي :** "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 ، وإبداء الحرص على استمرار العلاقة معه فضلاً عن مقدار التشابه بينهما في القيم والأفكار والعادات ، ومدى الاتفاق حول أساليب تنشئة الأطفال ، وأوجه إنفاق ميزانية الأسرة ، بالإضافة إلى الشعور بالإشباع الجنسي في العلاقة" (سليمان ، 2005: 29) .

**التوافق الأسري :** "هو قدرة أفراد الأسرة على الانسجام معاً ، وإحساسهم بالسعادة والراحة في نطاق الحياة الأسرية ، وإقامة علاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين والتي تتسم بالحب والعطاء من ناحية ، والعمل المنتج الذي يجعل من الفرد شخصاً فعالاً وناجحاً في محيطه الاجتماعي من ناحية أخرى" (الدعدى ، 2009 : 34) .

**الرضا الزوجي :** يعرف بأنه "محصلة المشاعر والاتجاهات والسلوك التي تحدد توجهات الزوجين في العلاقة الزوجية ، ومدى إشباعهما لحاجاتهما وتحقيقهما لأهدافهما من الزواج ؛ وذلك على نحو يستخلص منه الزوجان شعوراً بالسرور والارتياح ، وتنشأ عنه حالة إيجابية مصاحبه لحسن التوظيف لإمكاناتهما" (سمكري ، 2009: 8) .

**التفاعل الزوجي :** "عملية أساسية في الحياة الزوجية ، تحرك الزواج نحو تحقيق أهدافه ، أو تعوقه عن ذلك ، باعتباره أن الزوجين يكونان معاً جماعة من اثنين لها دينامياتها ، وبنائها وأدوارها وأهدافها" (مرسي ، 1995: 85) .

**الانسجام الزوجي :** "هو مظهر من مظاهر السعادة الزوجية التي تؤثر على الحياة الزوجية مثل: عادات الزوج والزوجة ، وعلاقتهم بالأسرتين المتصاهرتين ، وطريقتهم في تمضية اوقات فراغهما ، وأرائهم الدينية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية" (توفيق ، 1996: 87) .

**السعادة الزوجية :** يقصد بها "شعور الزوجين في توافقهما وتفاعلها معاً ، بالسكن والمودة والمحبة والرحمة ، وما يتولد لديهما من أفكار حسنة نحو الزواج ونحو الزوج الآخر ، حيث يكون كل منهما لباساً للآخر ويجد معه الأمن والاستقرار فيتمسك به ويحافظ عليه" (مرسي ، 1995: 196) .

**النجاح الزوجي** : يشير إلى "تحقيق واحد أو أكثر من الأهداف التالية: الدوام ، والرفقة ، وتحقيق توقعات الجماعة " (الخولى ، 2000: 197) .

**التأقلم الزوجي** : "هو التقارب والتالف والابتعاد عن التصادم فهو عبارة عن ديناميكية مستمرة لإحداث علاقة توافقية بين الشريكين مما يؤدي إلى تكوين علاقات مرضية واستقرار نفسي" (الجهني ، 2008: 57) .

وترى الباحثة بأنه على الرغم من اختلاف هذه المسميات السابقة إلا أنها جميعها تسعى إلى تحقيق قدر من الوفاق والوئام بين الزوجين من أجل استمرار الحياة الزوجية .

### 3.1.2- التوافق الزوجي مع الأزمات :

لا تكاد تخلو أي حياة زوجية من أزمات يختل فيها التفاعل الزوجي وتتوتر العلاقة بين الزوجين وتضطرب حياتهما ، وتتأزم أمورهما ، ويغدوا تواقفهما في الزواج صعباً ، يحتاج إلى جهد وصبر ورغبة منهما في حل الأزمة ، وإلى مساندة من الأهل والأصدقاء حتى تمر فترة التأزم بسلام ، ويزول التوتر ، ويعود التفاعل الإيجابي والتوافق الزوجي الحسن ، ويقصد بالأزمة بين الزوجين Marital Crisis ظهور عائق يمنع أحدهما أو يمنع أحدهما من إشباع حاجات أساسية أو تحقيق أهداف ضرورية ، أو تحصيل حقوق شرعية ، فيشعر بالحرمان والإحباط ، ويدرك التهديد وعدم الأمن في علاقته الزوجية ، وينتابه القلق أو الغضب في تفاعله الزوجي ، ويسوء تواقفه مع الطرف الآخر (مرسي، 1995) .

ويختلف تأثير الأزمات على العلاقة بين الزوجين والتفاعل الزوجي فالأزمات الشديدة والمزمنة أشد خطراً على الزواج من الأزمات الأخرى لأنها تدل على استمرار التأزم ، وصعوبة التغلب عليه أو التأقلم معه ، أما الأزمات الخفيفة المتوسطة فهي شائعة بين الزوجين ومفيدة في تنمية الزواج وتقوية العلاقة الزوجية ، واكتساب الخبرات التي تجعل التفاعل بين الزوجين إيجابياً والتوافق الزوجي حسناً (حسن ، 2001) .

فالأحداث الضاغطة في الزواج تنتج لأسباب كثيرة ، بعضها من خارج الزواج ، وبعضها الآخر من داخله ، فمن الأسباب الخارجية التي تؤزم الزوجين : خلافات الزوجة مع أهل الزوج ، وخلافات الزوج مع أهل الزوجة ، والمشكلات مع الجيران ، والديون ، وكثرة الاولاد ، وحمل الزوجة حملاً غير مرغوب فيه ، ومرض أحد الزوجين أو أحد الأطفال مرضاً مزمناً ، وتعرض الزوج للعجز عن العمل أو السجن ، وفشل أحد الأبناء في المدرسة أو

انحرافه ، أو قدوم طفل معوق ، الانتقال من العمل أو الفصل منه مع الحاجة إليه ، أما الأسباب الداخلية فترجع إلى الزوج أو الزوجة أو كلاهما ، ومن هذه الأسباب : صراع الدور ، أو تعرض أحد الزوجين للحرمان من إشباع حاجاته الأساسية ، وإنكار الزوج الآخر لحقوقه ، ووجود عوائق تمنع من تحقيق أهداف الزواج ، أو زواج الزوج من زوجة ثانية ، أو نشوز الزوجة على الزوج ، أو إعراض الزوج عن الزوجة ونشوزه عليها ، أو تعاطيه للخمر ، أو انحرافات الزوجة وإهمالها لبيتها ولحقوق زوجها وغير ذلك (مرسي، 1995) .

أما إدراك الأزمة والاستجابة لها مسألة نسبية ، تختلف من زوج إلى آخر بحسب عتبة التأزم ، فالأزمة ليست أزمة في حد ذاتها ولكنها بحسب إدراك كل من الزوجين للحادث الضاغط وتفسيره له ، وانفعاله به ، واستجابته له ، فالتأزم يحدث في الجوانب الثلاث عند كل من الزوجين أو أحدهما :

أ- الجانب المعرفي: يتضمن إدراك التهديد والحرمان في الحادث، وتفسيره بأفكار مزعجة مكدرة

ب- الجانب الوجداني : ويتضمن التأثر بالحادث والانفعال له بالغضب أو الخوف .

ج- الجانب النزوعي : ويتضمن السلوكيات العدائية والحيل النفسية الدفاعية .

كما أن ردود أفعال كل من الزوج والزوجة للحادث الضاغط محصلة إدراكه للحادث وتفسيره له وانفعاله به وهذا ما يجعلها ردود أفعال مختلفة ، تتأثر بشخصيته وخبراته السابقة فقد ينزعج أحد الزوجين ولا ينزعج الآخر من الحادث ، وقد ينزعج أحدهما بدرجة أكبر من الآخر (الشهري، 2009) .

## 4.1.2- أنواع التوافق الزوجي:

1- التوافق النفسي : وهو ضرورة التقارب بين الزوجين في الصفات النفسية والمزاج الداخلي ، فللزوج أن يسأل عن الصفات النفسية لشريكه ، مثل ضرورة أن يكون ذا طبع ، ومزاج سليم ، وبعيداً عن العصبية التي تجلب المشاكل .

2- التوافق الأخلاقي : وهو التقارب في الصفات لقوله تعالى : "الْخَبِيثَاتُ لِلْخَبِيثِينَ وَالْخَبِيثُونَ لِلْخَبِيثَاتِ وَالطَّيِّبَاتُ لِلطَّيِّبِينَ وَالطَّيِّبُونَ لِلطَّيِّبَاتِ أُولَئِكَ مُبَرَّءُونَ مِمَّا يَقُولُونَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ" (النور : الآية 26) فالسؤال عن الخلق والدين من أهم الأمور عند الإقدام على الزواج

، فالزوجة التي تكتشف أن زوجها بخيل ، أو زائع تصاب بخيبة أمل عاطفية ، أو الرجل الذي يكتشف أن زوجته تكذب عليه فيما يهيمه من أمرها فإنه يصاب بإحباط داخلي قد يؤدي به إلى الرغبة عنها، وإن كانت ملكة جمال ، ذلك أن حسن الفعال تعطي كمال الجمال ؛ (سليمان ، 2005 )

3- **التوافق العمري** : أن يكون الزوجان متقاربين في العمر ، والأفضل أن يكون الرجل أكبر من المرأة ، مما يساعده على إدارة الأسرة وممارسة القوامة الشرعية ، أما أن تكون المرأة أكبر من الرجل فإنه في الغالب يفسد العلاقة الزوجية ، لأن الزوجة قد تنظر إلى الزوج الأصغر منها سناً على أنه غير مؤهل لأن يكون قيوماً عليها ، وأن الرجل ينظر إلى المرأة الأكبر منه سناً على أنها قد تتسلط عليه ، وهو أمر نفسي يساهم بشكل كبير في نجاح المعاشرة الزوجية أو فشلها ، ولعله يتطلب درجة عالية من التوافق النفسي والشخصي مبدئياً ، لأن هناك كثيراً من حالات الزواج التي خرجت عن هذه القاعدة وتوافقوا ، غير أن التوافق العمري يساهم بشكل كبير في نجاح المعاشرة ( الجنسية والاجتماعية والعاطفية ) أما بالنسبة للحالات النادرة كزواج النبي صلى الله عليه وسلم بخديجة عليها السلام فلا ينظر لها في عصرنا فلكل زمان لباسه وطبيعته (مصباح ، 2010) .

4- **التوافق الشأني (الاجتماعي والمالي والفكري)** : وهو يعني تقارب الزوجين من حيث المستوى الاجتماعي والمالي ، والثقافي والقيمي ، والديني ، ذلك التقارب الذي يجعل التفاهم ممكناً حيث توجد مساحات مشتركة تسمح بدرجة عالية من التواصل بين الطرفين ، فكثيراً ما يحاول المحبون القفز فوق قواعد التكافؤ اعتقاداً بأن الحب كفيل بتجاوز الحدود الاجتماعية ، والعمرية ، والثقافية ، والدينية ، ولكن بعد الزواج حين تهدأ حرارة الحب ، وتبدأ هذه العوامل في التكتشف شيئاً فشيئاً ؛ وينتج عنها عوامل شقاق عديدة ، وكلما توافر للزوج أكبر قدر من عوامل التكافؤ ؛ كلما كانت احتمالات نجاحه أعلى (المهدي ، 2007) .

## 5.1.2- مظاهر التوافق الزوجي :

هناك عدة مظاهر للتوافق الزوجي ، وهي التواصل المباشر والمستمر بين الزوجين ، والاتزان العاطفي والانفعالي للعلاقة الزوجية ، وتقبل كل منهما الآخر ، وفي غياب هذا التوافق يظهر التباعد في العلاقة بين الزوجين واللا تواصل هو السائد على حياة الأسرة ، كما يحدث التوافق الزوجي إما بخضوع الزوجة لمطالب الزوج أو خضوع الزوج لمطالب الزوجة ، أو خضوع الزوجين لمطالب الزواج ، أو بوصولهما إلى حلول وسط ترضى

الطرفين ، وتتفق مع معايير وتقاليده المجتمع ، كما يعتبر الزوجان متوافقان زواجياً إذا كانت سلوكيات كل منهما مقبولة من الآخر ، وقام بواجباته نحوه ، وأشبع له حاجاته ، وعمل ما يربطه به ، وامتنع عن ما يؤذيه ، أو يفسد علاقته به ، ويعتبر الزوجان غير متوافقين أو سيئ التوافق معاً ، إذا كانت سلوكيات كل منهما تؤذي الآخر أو تحرمه من إشباع حاجاته ، أو لا تساعد على تحقيق أهدافهما من الزواج ، أو تفسد علاقتهما الزوجية (سليمان ، 2005) .

فإذا كانت العلاقة بين الزوجين جيدة فإنَّ هناك رصيد من الأحداث ، والذكريات الجميلة ، والأحاسيس اللذيذة ، تجعل كلا الزوجين حين يلتقيان يشعران بالراحة ، والمودة ، والسعادة ، وإذا كانت العلاقة سيئة ، فإنهما يشعران بالمشاعر السيئة المرتبطة بمدة طويلة من الصراع المرير ، والمعاناة المؤلمة وقد يصل الأمر عند بعض الأزواج إلى أن يشعر بالصداع الشديد ، أو الغثيان حين يرى زوجه (المهدي ، 2007) .

ويتم الحكم على التوافق الزوجي من ثلاث زوايا :-

- أ- زاوية الزوج : ويقصد به ما يقوم به من سلوكيات في تفاعله مع الزوجة .
  - ب- زاوية الزوجة : ويقصد به ما تقوم به من سلوكيات في تفاعلها مع الزوج .
  - ج - زاوية الزواج : ويقصد به ما يتحقق من أهدافه للزوجين والأسرة في ضوء قيم المجتمع ومعاييره الدينية والقانونية .
- فالتوافق الزوجي مسألة نسبية تختلف من زوج إلى آخر بحسب نظرة كل منهما للزواج وتفسيرهم له وفهمهم لقدرتهم وعلاقة الزوج بزوجه ، وعلاقتها هي بزوجه وأهدافها من الزواج (سليمان ، 2005) .

## 6.1.2- جوانب التوافق الزوجي :

إن الزواج علاقة لصيقة ومستمرة ومتصلة ، ولها متطلبات متبادلة فهي تقتضى الإشباع المشترك انفعالياً ، وجنسياً ، واقتصادياً ، واجتماعياً ، وصولاً للتوافق الزوجي الذي تتعدد جوانبه ، وتمثل هذه الجوانب فيما يلي :-

1- الجانب العاطفي في التوافق الزوجي : من الضروري أن يكون بين الزوجين توافق عاطفي ، لان ما يمنح الأسرة صفاءها ويشيع في أجوائها الدفء هو تلك العاطفة المتأججة في القلب ؛ وإن من كمال المرأة أن تحتوي زوجها بالعطف وتمنحه ذلك الشعور بالمودة والحنان

، ومن كمال الرجل أيضاً أن يشعر زوجته بالحق وأن يمنحها ذلك الشعور بالطمأنينة والسلام ، لذا فكلاهما يحتاج الآخر وكلاهما يكمل الآخر ، ومن خلال تلك العاطفة النبيلة ينبعث الأمل في قلب الزوجين فيضئ طريقهما نحو المستقبل (القائمي ، 1994 ) .

2- **الجانب الجنسي في التوافق الزوجي** : ويتطلب التوافق الجنسي فهماً ومعرفة وأدراكا لمعنى الجنس ودوافعه وأهدافه وغايته دون زيادة أو نقصان في تقدير أهميته ، وعادة ما يتطلب تحقيق التوافق تعديلاً للسلوك إذا لزم الأمر ، ولا بد أن يسعى كل من الزوجين للتعرف على الطريق الذي يرضى شريكه ، ويعمل دوماً على أن يكون هناك مفهوماً مشتركاً وأسلوباً متناسباً وتقديراً لوضع كل منهما بالنسبة للآخر ، وعدم إهمال الطرف الآخر ، والتوقف عند حد النفس ، أن كل ذلك يؤدي إلى صحة نفسية جيدة للزوجين وإشباعاً لرغباتهما الجنسية (توفيق ، 1996) .

3- **الجانب المادي (الاقتصادي) في التوافق الزوجي** : إن الإدراك والتفاهم والقبول والرضا والقناعة والتواضع ، أشياء لا بد من توافرها بين أفراد الأسرة الواحدة ، كي يصل الزوجان إلى توافق اقتصادي أسرى تعيش فيه الأسرة قانعة راضية تسعد بما يتوافر لها من مال ، وتسعى إلى تحقيق مزيد من التوافق الاقتصادي بطريق مشروع سليم ، حتى تحقق لنفسها طاقة اقتصادية من ناحية ، وحتى تتمكن في حدود ما يتوافر لها من دخل وموارد مالية ، أن تحقق إشباعاً معقولاً ومقبولاً لحاجاته ، على أساس من الشعور بالمسئولية وعلى قدر كبيرة من الواقعية .

4- **الجانب الثقافي والاجتماعي في التوافق الزوجي** : أن كلا الزوجين ينتمي إلى أسرة ، وكل أسرة تختلف عن الأخرى بقدر معين من الاختلاف ، ومهما كانت ظروف كل منهما ومهما تقاربت مستوياتها وتدرجها الاجتماعي ، فخلقية أي من الزوجين الثقافية تؤثر في حياتهما المشتركة ، ويجب أن يتوافقا ويكون التكيف بينهما على أساس من التقارب الثقافي الذي يجمع بينهما ، فقد يكون أبو الزوج مثلاً مسيطراً على أسرته فيؤثر الزوج بهذا الأسلوب ، فإذا ما تزوج يود أن تمتد سيطرته على زوجته ، فقد ترفضها ، لأنها لم تتعودها من قبل ولم تر أمها خاضعة لسيطرة أبيها وعندئذ إما أن يعدلا اتجاههما ، ويتوافقا بالحد من سيطرة الزوج من ناحية ، وبتقبل معقول من الزوجة لجزء من هذه السيطرة ، بحيث يتقاربان ويتوافقان من الناحية الثقافية (سليمان ، 2005) .

## 7.1.2- العوامل المؤثرة على التوافق الزوجي:

التوافق أمر نسبي ، إلا أنه مطلوب من أجل السعادة الزوجية ، فالعلاقة بين الزوجين تحكمها العديد من العوامل التي تساعد على نجاحها ، فالزيجات التي تكون فيها العلاقة مشبعة من الطرفين تكون ناجحة ، والعكس صحيح ، فنوعية التفاعل بين الزوجين تحدد نوعية العلاقة ، حيث أن استمرار الحياة الزوجية يحتاج إلى عملية تفاعل إيجابي بين الزوجين في كل الأوقات ، والتوافق الزوجي يتأثر بعوامل عديدة ومتباينة من مجتمع لآخر تبعاً لتباين الثقافات والمفاهيم السائدة (الخولى، 1984 ، سليمان، 2005 ) ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

1- **طفولة الزوجين** : خبرات الطفولة لكل الزوجين تؤثر على توافقهما الزوجي سلباً أو إيجاباً ، فالجو النفسي للأسرة الذي عاش فيه كل من الزوجين من العوامل المؤثرة في سعادة الزوجين والطريقة التي عومل بها كلاهما في طفولته من والديه ، ومدى تعرضه للثواب أو العقاب ، ومدى إشباع أو إحباط حاجاته الأساسية الأولية ، والحاجة للأمن النفسي وأيضاً علاقة الوالدين ببعضهما ، وعلاقتهما بالآخرين ، هذه كلها عوامل ضرورية لمعرفة توافق الزوجين أو عدم توافقهما ، كذلك أشار Mcknney أن التنشئة الوالدية لها دوراً هاماً في التوافق الزوجي ، فقد اتضح أن النظام الصارم وليس القاسي يعتبر مؤشر جيد للزواج السعيد مستقبلاً (عبدالله ، 2004 ؛ أحمد ، 2008 ) .

2- **الاختيار الزوجي** : كل مجتمع له نظمه وأساليبه وأوضاعه في الاختيار من أجل الزواج ، وهذه النظم والأساليب والأوضاع قابلة للتطور والتغير مع التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع والناس طبقاً للعادات والتقاليد والقيم والأنماط التي تسود بين الناس ، ومع هذا فإن هناك مبدأ سائداً ، وهو أن كل إنسان يختار للزواج من يناسبه معه ويوازيه من حيث عوامل مختلفة يراها أساساً لقيام الحياة الزوجية ، كما أن هناك مجموعة من الناس يكون اختيارهم لشركاء حياتهم تحت ضغط مجموعة من العوامل ، سواء فيما يتعلق برغبة الوالدين في اختيار شريك الحياة ، أو فيما يتعلق بالوضع الاقتصادي ، ولجوء الزوج أو الزوجة إلى شريك حياة يمكن أن يحقق معه قدراً من الراحة الاقتصادية ، وغيرها من العوامل التي يهتم بها الفرد في علاقته الزوجية أكثر من اهتمامه بطريقة تفكير رفيق حياته (الدعدى ، 2009 ) .

كما أن الإسلام لم يترك للشخصية الإسلامية أن تختار شريك حياتها وحدها دون توجيه للأسلوب السليم ، حيث وضع الإسلام معايير معينة في طريقة الاختيار ، فحث الشاب على أن يحرص في اختيار زوجته على العقيدة والالتزام بمكارم الخلق ، وأن تكون ودوداً ولوداً ،

وكذلك جعل الإسلام أساس اختيار الزوج سلامة العقيدة ونقاء الضمير والسلوك المستقيم (سليمان ، 2005 ) .

وإذا كانت عملية الاختيار تمثل كل هذه الأهمية فإن أبو العينين (1999) ذكرت مجموعة من المحكات التي يقوم عليها عملية الاختيار الزوجي منها : الصفات الشكلية التي تتعلق بالملامح الخارجية مثل الطول والحجم والشعر والجمال ولون العيون ، وكذلك السمات الاقتصادية والتي تتعلق بالجانب المادي مثل الغنى والفقير ، والسمات النفسية مثل المشاعر والميول والاتجاهات ، والسمات الاجتماعية مثل لقب العائلة التي ينتمي إليها الزوج أو الزوجة ، بالإضافة إلى ذلك الجانب الديني والجانب الفكري (أبو العينين ، 1999)

ونظراً لأهمية الاختيار الزوجي هناك بعض النظريات المفسرة للاختيار الزوجي ومنها :

أ- **نظرية المعايير** : أن الاختيار الزوجي عملية إرادية تتم في ضوء المعايير التي يضعها المجتمع ، من حيث السن والمستوى الاقتصادي والتعليم والدين والمكانة الاجتماعية وغيرها ، بحيث تكون في ذهن الفرد المقبل على الزواج ، بمعنى أن المجتمع حدد له ما هو مقبول وما هو مرفوض وعليه حينها التجاوب مع معايير المجتمع ، ومعايير الاختيار الزوجي تتفاوت من مجتمع إلى آخر ، فما يعد معياراً للزواج في مجتمع قد لا يعد كذلك في مجتمع آخر ، أو تقل أهميته في مقابل معيار آخر (الغانم ، 2010 ) .

ب- **نظرية التجانس** : تركز هذه النظرية على فكرة أن الشبيه يتزوج بالشخص المشابه له ، والتجانس هو الذي يفسر اختيار الناس بعضهم لبعض كشركاء في الزواج ، والاختيار يكون مركزاً على التشابه والتجانس في الخصائص الاجتماعية العامة ، وفي الخصائص أو السمات الجسمية ، وهناك اصطلاح آخر للتجانس وهو الزواج التجانسي ، ويعرف الزواج التجانسي بأنه "ميل الناس شعورياً ولا شعورياً لاختيار شريك تتشابه خصائصه مع خصائصهم (الضبع ، 2003 ) .

ج- **نظرية تكامل الحاجات** : تركز هذه النظرية على وجود دوافع تحدد عملية الاختيار الزوجي ، وتدفع الشخص إلى اختيار الشريك الذي يكمل حاجاته ويشعره بالرضا ، وهذه الدوافع لا تركز على تشابه الشريك في الخصائص ، ولكنها تركز على مدى توفر خصائص في الشريك تشبع حاجات معينة لديه ، فالدوافع تكاملية أكثر منها تجانسية ، فالشخص يجذب نحو من يجد فيه ما يكمل ما ينقصه من خصائص (سليمان ، 2005 ؛ الغانم ، 2010 ) .

د- نظرية التجاور المكاني : ويطلق عليها أيضاً نظرية المجال المكاني ، والتي تربط بين ظروف البيئة والمكان الذي يوجد به الفرد ، وهذا ما يمكن أن يطلق عليه الفرصة الايكولوجية للاختيار ، وهذه الفرصة تتفاوت بين فرد وآخر، فهي ليست متكافئة بالنسبة لجميع الأفراد، فالناس يحبون ويختارون فقط من تسمح الفرصة بالتواصل والاختلاط بهم، أي يميلون إلى الزواج بهؤلاء اللذين يعيشون بالقرب منهم، أو اللذين تتاح لهم فرصة مقابلة بعضهم البعض، كالذين يدرسون معهم ، أو يعملون معهم في مكان واحد(الساعاتي ، 1981 ) .

3- السن عند الزواج : سن الزواج يختلف من مجتمع لآخر ومن فترة لأخرى في نفس المجتمع، بل من طبقة اجتماعية لأخرى ، ومنذ القدم والعرب يفضلون الزواج المبكر حتى يولد الأبناء في شباب أبويهم ، ولكن الزواج المبكر له ايجابيات وسلبيات ومن سلبياته أنه يؤدي إلى عدم قدرة الزوجين على تحمل المسؤولية ومواجهة المشاكل ، بالتالي إلى عدم استقرار زوجي ، كما أن الزواج المتأخر أقل استقراراً (الكندي ، 1992 ) .

ويشير المهدي (2007) إلى أنه في حالة كون الزوج اكبر من الزوجة ، فإن الزوج يكون أكثر نضجاً في التفكير والتفاهم، وأفضل فرق في السن بين الزوجين هو أن يكبر الزوج الزوجة بـ 3-5 سنوات وإذا زاد الفارق عن 10 سنوات تبدأ علامات عدم التوافق بين الزوجين في الظهور بسبب الاختلاف في الاهتمامات والأفكار بشكل كبير ربما يجعل من الصعب التفاهم والتوافق بينهما (المهدي ، 2007) .

4- النضج الانفعالي : أن أفضل الزيجات هي التي تتم بين شخصين يقدران على الزواج ويرغبان فيه ويتوفر لهما درجة من النضج يحتكمان إلى العقل والمنطق ، فالنضج الانفعالي يسهم في تحقيق التوافق الزوجي، والنضج الانفعالي لا يتحدد بعدد السنوات التي بلغها الرجل أو المرأة ، فكم من رجال لا يتعدى اتزانهم الانفعالي مستوى صغار الأطفال ، وهناك من صغار الشباب من يصل إلى سن الرشد والتكامل النفسي ، وإن كان من النادر أن يتحقق النضج النفسي ، قبل سن العشرين ، عموماً فإن الشبان في سن الخامسة والعشرين ، والفتيات في مطلع العشرينات أكثر استعداداً لتحمل تبعات الزواج (عبدالله ، 2004 ) .

6- الأطفال : يعتبر الإنجاب وتكوين أسرة من الدوافع الأساسية للزواج ، فالأبناء يؤثرون ويتأثرون بالتوافق بين الأب والأم ، فتربية الأبناء وتوفير الخدمات الصحية والتربوية وتنشئة هؤلاء الأبناء تنشئة سليمة ، قد يلقي بأعباء على الزوجين ويؤدي إلى زيادة الضغوط الحياتية

، كما أن الزوجين قد يختلفان في الرغبة في الإنجاب وفي طرق تربية الأبناء ومن ثم تنشأ الصراعات التي قد يؤثر بدورها في التوافق الزوجي (هاشم ، 2000) .

5- **مدة الزواج** : إن المراحل الأولى من الزواج تتميز بالتقارب الشديد والانتكال ، أما المراحل المتوسطة تتميز بالمواجهة والنقاش والتفاوض فيما يتعلق بالتحكم والسلطة والقوة ، وعدم الرضا غالباً ما يزداد في السنوات الأولى من الزواج ، ومن الطبيعي أن مدة الزواج تحدث نوعاً من الروتين والفتور والنقص في الأنشطة والقرارات المشتركة ، وبمرور الوقت ينظر الأشخاص السعداء في زواجهم بشكل أقل إعجاباً لأزواجهم ، ويرجع تدهور التوافق بين الزوجين مع مرور الزمن إلى أن الزوجين يصبحان أقل إدراكاً للخصائص الشخصية المحببة لدى الآخر ، وكون علاقات الأزواج بعد الإنجاب أصبحت أقل أهمية بالنسبة للأشياء الإيجابية والهادفة في حياتهم (سليمان ، 2005) .

6- **دور الأهل** : تدخل الأهل سلاح ذو حدين فقد يسبب تدخلهم حل النزاع بشكل يرضى الطرفين، أو يسبب تفاقم المشكلة والوصول إلى طريق مسدود في العلاقة الزوجية وهذا بالطبع يتوقف على طريقة التدخل التي تتطلب حكمة وعدم تحيز لأحد الأطراف على حساب الآخر، ومن عوامل التوافق بين الزوجين معالجة قضايا الأسرة ومشاكل الأسرة على مستوى الزوجين بالدرجة الأولى، والحد من تدخل الآخرين حتى أقرب المقربين كالوالدين لكي يتحقق التوافق بين الزوجين (سنتله ، 2009 : 47-48) .

7- **عمل المرأة** : يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل والاشتغال مقابل عائد مادي ظاهرة جديدة على مجتمعنا العربي بدأت تدريجياً في العشرينات ، بالرغم من أن المرأة الريفية كانت تخرج لمعاونة الرجل في أعمال الحقل منذ زمن بعيد إلا أن الاشتغال مقابل أجر ظهر مؤخراً وقامت به المرأة كعمل مستقل عن عمل الرجل (عبدالفتاح ، 1990) ؛ ففي ظل الظروف الاقتصادية والتطورات المجتمعية أصبح عمل المرأة حقيقة واقعية وضرورة اجتماعية نفسية تكشف المرأة من خلالها قدراتها وذاتها (سليمان ، 2005) ؛ فعندما تكون المرأة عاملة ومتزوجة فإنها تطالب بالقيام بعدد من المهام والواجبات المختلفة في إطار الأسرة والعمل ، وتسعى المرأة العاملة إلى التوفيق بين هذه المهام وأدائها بالشكل المناسب دون أن يطغى جانب على جانب ، وتتعرض الحياة الزوجية للمرأة العاملة لكثير من المشكلات والضغوط النفسية المختلفة إذا لم تتمكن من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية نحو أبنائها وزوجها ومسؤولياتها الأخرى الناتجة عن عملها (العنزي ، 2010) .

8- الشخصية : يتأثر التوافق الزوجي بشخصية كل من الزوج والزوجة ، سواء في تدعيم التوافق الزوجي أو في خلق نوع من الصراع والتوتر ، الذي يهدد العلاقة الزوجية كما يتأثر بدرجة اختلافهما الانفعالي أمام المواقف والأحداث التي تمر على الزوجين أو بدرجة الشعور بالقلق وعدم القابلية للتكيف للمتطلبات الجديدة للحياة الزوجية (فلاته، 2008) .

فالتوافق الزوجي يرتبط ارتباطاً إيجابياً ببعض سمات الشخصية كالثبات الانفعالي ، والمثابرة في العمل ، والثقة بالنفس ، وقوة التكوين العاطفي نحو الذات ، والحساسية تجاه احتياج الآخر ، والدفء ، والتعبير العاطفي ، وتوكيد الذات ، وتحمل المسؤولية ، والمبادرة وعدم الانسياق لليأس في حين يرتبط سوء التوافق الزوجي بمجموعة من الخصائص والسمات ، مثل عدم الاتزان العاطفي ، والسيطرة الهدامة ، والتسلط والعدوان ، والميل إلى التشاؤم ، والانعزال ، وعدم الثقة بالنفس ، والاعتمادية ، والاستعداد العصابي ، وعدم تقدير الآخرين (سليمان ، 2005) .

9- المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي : اختلاف المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي قد يكون عاملاً هاماً في المدى القصير أو الطويل في عدم التوافق بين الزوجين لأن الأسرة وهي جماعة تقوم على التعاون المتبادل لا تستمر طويلاً في البقاء مع وجود فوارق يحسها الزوجين باستمرار (غيث ، 1981) .

10- طول مدة التعارف والمودة والخطبة، وموافقة الوالدين والآخرين على الزواج (غيث ، 2009) .

### 8.1.2- التوافق الزوجي من منظور إسلامي :

نظم الإسلام العلاقات الأسرية تنظيمًا دقيقاً محكماً ، وجعل لها من الضوابط ما تستقيم به حياتهم الاجتماعية ؛ وأول الاهتمام بالزوجين ، إذ هما الأصل الذي تصدر عنه علاقات الأبناء وتتطلق منه خطاهم في المجتمع ؛ لذا اعتنى الإسلام بحقوق كلا من الزوجين فجعل للرجل حقوقاً وعليه واجبات وجعل للمرأة حقوقاً وعليها واجبات ؛ قال تعالى : "ولهن مثل الذي عليهن بالمعروف وللرجال عليهن درجة والله عزيز حكيم" (البقرة : 228) ؛ وعليه تقوم العلاقة بين الزوجين على السكن والمودة والرحمة ، فقال تعالى : "وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ" (الروم 21) ؛ (موسى وآخرون ، 2003) .

وحرص الإسلام على بناء الأسرة على أسس متينة تضمن لها البقاء والاستمرار والتماسك ، فقد وضع نظاماً لمواجهة الخلافات وعلاجها ، بعد أن اتخذ مجموعة من الإجراءات الوقائية متمثلة في الحقوق والواجبات؛ لكن الله سبحانه وتعالى يعلم طبائع البشرية ، لهذا وضع مجموعة من الإجراءات الإرشادية لإرشاد الزوجين لاستخدامهما عند مواجهة المشكلات قبل ظهورها ، ومن هذه الإجراءات ، الاعتراف بالخطأ ومواجهته من قبل الزوجين ، حيث لا بد من أن يعترف المخطئ بخطئه ، ويستغفر ربه ؛ قال تعالى : "وسارعوا إلى مغفرة من ربكم وجنة عرضها السموات والأرض أعدت للمتقين (آل عمران : 133) ؛ (سليمان ، 2005) .

وهذا يعني أن التوافق في الزواج الشرعي فيه رضا الله وصلاح النفوس وصيانة الأخلاق وسعادة الإنسان في الدنيا والآخرة ، فالتوافق الزوجي كما شرعه الله يزيد الإيمان الذي ينمي الصحة النفسية ، قال رسول الله عليه السلام "خير متاع الدنيا المرأة الصالحة" (رواه مسلم) ؛ وقال : "من سعادة ابن آدم المرأة الصالحة ، تراها تعجبك وتغيب عنها تأمنها على نفسها ومالك ومن شقاء ابن آدم المرأة السوء تراها تسوءك ، وتحمل لسانها عليك ، وإن غبت عنها لا تأمنها في نفسها ولا في مالك" (رواه الحاكم) (مرسى ، 1988) .

## 9.1.2- نظريات التوافق الزوجي

يعد التوافق هدفاً لكل فرد ، فأى فرد يحاول تحقيق التوافق في كل الأوقات لهذا أشار عبداللطيف إلى أن أغلب الأفراد مدفوعون للقيام بكثير من الأنشطة المتنوعة ، منها : التمتع بحياة أسرية سعيدة (توافق أسري) ، والزواج الموفق (توافق زوجي) وإذا استطاع الفرد تحقيق ذلك كان متوافقاً بصورة جيدة (عبداللطيف ، 1999) . لتلك الأهمية فقد حاول كثير من الباحثين تفسير التوافق بصفة عامة والتوافق الزوجي بصفة خاصة وهذه بعض النظريات التي فسرت ذلك :

### 1- نظرية التحليل النفسي Psychoanalytic Theory :

يعتبر فرويد رائداً لمدرسة التحليل النفسي ولقد أهتم بالاشعور ، وكذلك الغريزة الجنسية حيث ذكر باترسون (1990) أن فرويد يرى أن التوافق عملية لا شعورية ، حيث لا يعي الفرد الأسباب الحقيقية لذلك التوافق الذي يسعى إليه ، وأن الشخص المتوافق هو من يشبع متطلبات الهو بوسائل مقبولة ، أي يستطيع التوفيق بين متطلبات الهو وضوابط الأنا الأعلى في ظل وجود الأنا ، أما سوء التوافق فينشأ من الفشل في تحقيق حالة التوازن بين مكونات الشخصية الثلاثة ، وذلك أساس حدوث الاضطرابات المختلفة (باترسون ، 1990) .

وأضاف حجازي (1999) أن السواء النفسي (التوافق النفسي) عند فرويد يتمثل في حالة الاتزان التي تتحقق بين مكونات الشخصية الثلاثة (الهو، الأنا، الأنا الأعلى) ، وحالة الاتزان تتمثل في قدرة الأنا على تحقيق التوازن بين القوى المتصارعة في الشخصية حيث لا تطغى قوة على أخرى فالأنا بمثابة حلقة الوصل بين هو والأنا الأعلى (عبدالمولى ، 1999) .

أما من ناحية التوافق الزوجي فقد ذكر فرويد أهمية الجانب الجنسي (الليبدو) في حياة الفرد ، وذلك بعد مهم من أبعاد التوافق الزوجي ، فالفرد يمتلك الجانب الجنسي الذي تحاول هو إشباعه بأي طريقة ، ولكن الأنا تأتي لتوجه ذلك الإشباع ، فالغريزة الجنسية تمثل جانبا مهما في مدرسة التحليل النفسي لفرويد، حيث يجعلها فرويد موجهها لسلوك الفرد ، كما تنمو تلك الغريزة (الجنسية) عبر عدة مراحل تنتهي بالمرحلة الجنسية التناسلية ، والتي تميز حياة الراشد الجنسية، ويبحث الفرد عن زوجه له ، ويسيطر على تلك المرحلة فكرة الجماع الجنسي (زهرا ، 1994).

## 2- النظرية السلوكية Behavior Therapy :

تركز هذه النظرية على الجانب السلوكي وكذلك مبادئ التعلم ، لذلك تنظر للتوافق وسوء التوافق على أن كليهما سلوك متعلم مكتسب ، وذلك من خلال الخبرات التي يمر بها الفرد ، حيث يكون السلوك التوافقي مقابلا ومصاحبا بالتعزيز والتدعيم ، أما السلوك اللا توافقي فيقابل بالعقاب وبذلك فإن التوافق الشخصي عملية تتشكل في المقام الأول بطريقة آلية عن طريق تلميحات وظروف البيئة حول الفرد (عبداللطيف ، 1999) .

ويشير مرسى (1995) أن السلوكيين يفسرون التفاعل الزوجي كمتطلب مهم لحدوث التوافق الزوجي من خلال الثواب والعقاب ، حيث إن إثابة الفرد على سلوك ما غالبا ما يدعمه ويقويه للظهور مرة أخرى فعندما يتفاعل الزوجان ويعزز أحدهما الآخر فإنه يحفز ، وذلك يزيد من التقارب والتوافق الزوجي بينهما ، عكس إذا عاقب أحدهما الآخر أو حرمه من الثواب ، فإنه يشعره بعدم الارتياح وبسوء التوافق بينهما (مرسى ، 1995) .

## 3- نظرية الذات لروجرز Theory of self-Rogers :

لقد اهتم روجرز بالذات ، ومن هنا فقد نظر للتوافق وسوء التوافق في ضوء رؤيته للذات ، حيث ذكر (1978) أن روجرز يرى أن التوافق النفسي يتوافر عندما يكون الفرد متسقا مع مفهوم ذاته من خلال الخبرات التي يمر بها الفرد ، لهذا ركز روجرز على جهازين : الكائن

الحي ، والذات ، وقد يعارض أحدهما الآخر وحينئذ ينشأ سوء التوافق النفسي ، أما التوافق فيحدث عندما يتوافق الفرد (الكائن الحي) مع ذاته ، حيث يضع مفهوم الذات في وضع يسمح لخبرات الفرد بأن تتكامل مع مفهوم الذات (هوك ولندري ، 1978 ) .

فاتساق الفرد مع مفهوم ذاته تزيد تقديره لذاته ، وبناءً عليه يزيد التوافق الزوجي بينة وبين الشريك الآخر ، بل من المفيد استخدام الإرشاد الزوجي لهما لرفع قيمة الذات ، والتوافق الزوجي لهما (عبدالمعطي و دسوقي ، 1993) .

#### 4- نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory :

ركزت هذه النظرية على ما يمكن تسميته "الربح النفسي" قدم هومانز هذه النظرية ليبين كيف يحدث التفاعل الاجتماعي ، وفيها يؤيد المعنى الذي قدمه علماء التعلم (السلوكيون) ؛ حيث إن إثابة السلوك تدعمه وتقويه وأن عدم إثابته تضعفه ، ولكن هومانز اشترط في الثواب أن يكون ذا قيمة نفسية عند الفرد المثاب كي يشعر بالربح والمكسب النفسي ، وأن يتجنب الخسارة النفسية التي تحدث عندما يتعرض الفرد للعقاب ، لذلك فالفرد - الزوج - يستمر في التفاعل إذا كانت الإثابة التي يحصل عليها مساوية أو تفوق في قيمتها النفسية قيمة ما يقوم به من سلوك ، بناءً على ذلك يزداد قرب الزوجين من بعضهما ويزداد حبهما لبعضهما ، بل إن الزوجين عندما يشعران بالربح النفسي جراء زواجهما ، فيعدل كلاهما مشاعره وأفكاره وسلوكياته حتى يقارب من مشاعر وأفكار وسلوكيات الطرف الآخر ، وبذلك يستمر التفاعل الإيجابي بينهما ، مما يترتب عليه زيادة التوافق الزوجي (مرسي ، 1995) .

كما أشار مرسي ومحمود (2005) إلى أن الربح النفسي للزوجين يتحقق عندما يشعران بالطمأنينة والرضا ، وأن حساب العائد والتكلفة في تفاعل الزوجين تتأثر ببعض العوامل منها : توقعات كل من الزوجين من الآخر ، وإدراكه لتلك التوقعات فإن كلا الزوجين يقبل على الآخر عندما يجدان في تفاعلاتهما معا ما يشبع رغباتهما ، مما يحقق الربح النفسي لهما ويجنبهما الخسارة النفسية ، ويقوي التوافق الزوجي بينهما (مرسي والمغربي ، 2005) .

#### 5- نظرية الحاجات التكميلية Theory of complementary needs :

صاغ هذه النظرية روبرت وبنش (1963) وتتعلق من فكرة مؤداها أن كل فرد يبحث من خلال مجالات اختياراته عن الذي يعطيه أو يمدّه بأعلى نسبة من الإشباع ، بمعنى أن الفرد يبحث عن الشريك الذي يكمل شخصيته ، فالرغبة في التكامل هي الدافع القوي للزوج ، وفي

هذه الحالة يكون نمط الحاجات لدى المتزوجين دائماً غير متشابه . وهذا معناه أن الاختيار للزواج يتم وفقاً لمبدأ إشباع الحاجات ، الذي يعني أن الأفراد يميلون إلى اختيار الأشخاص الذين يشبعون حاجاتهم الشخصية بأكبر قدر ممكن من الإشباع ، وهذا ليس معناه أن يكون تطابق لنموذج كل من شخصيتي الشريكين وحاجاتهما ، وإنما يكون نموذج كل من الشريكين مكملاً للآخر ، أكثر منه مشابهاً لنموذج الحاجات لدى الآخر (فلاته ، 2008 ) .

## 6- نظرية القيم Theory of values :

تعتمد هذه النظرية على أن الفرد يختار شريك حياته بناء على قيمه الشخصية ومنظومة القيم التي كونها في داخله ولنفسه ، فيختار الشريك الذي يتوافق مع هذه القيم ويتقبلها ليوثر ذلك له الأمان الانفعالي والتوافق الزوجي، وحيث إن القيم هي موجه أساسي للسلوك فإن هذا يوجه الفرد أيضاً إلى اختياره للشريك لتقديره لهذه القيم واعتزازه بها ، وهذه النظرية لا تتعارض مع النظريات السابقة بل تتوافق معها وجميعها تتوافق مع البيئة العربية بشكل أو بآخر (مصباح ، 2010) .

وفي التوافق الزوجي يقول " جورج لندبرج " إننا نستطيع أن نصل إلى عدد من التعميمات نتيجة للدراسات التي أجريت على السعادة الزوجية والتبرم بالحياة الاجتماعية التي تحدد اتجاهات التوافق وعوامله في الزواج وهي كما يلي :

- 1 - الطفل الذي ينشأ في بيت سعيد ينجح في حياته الزوجية .
- 2 - عندما تتم العلاقة الجنسية مصحوبة بالإشباع بالحب تكون أساساً هاماً في الصلات القوية التي تربط الزوجين وتؤدي إلى علاقات دائمة .
- 3 - ليس هناك علاقة وثيقة بين وجود الأطفال وعدم وجودهم والتوافق الزوجي .
- 4 - يرتبط التوافق الزوجي بسمات الشخصية مثل الاستعداد للتخلي عن موقف التحدي في المناقشة أو الصبر عند الاستثارة والقدرة على تجنب قهر الآخرين وإذلالهم .
- 5 - ترتبط القدرة على الأخذ والعطاء في المسائل العاطفية بالسعادة الزوجية .
- 6 - كلما كان الإنسان سعيداً في زواجه كان أكثر حبا للناس وذلك يجعلهم أكثر فرصة في النجاح في الحياة الزوجية .

- 7 - يرتبط النجاح الزوجي بمدى تقدير الفرد لمسائل الدين والقيم الرفيعة .
- 8 - تقدير الزوجة لجهود زوجها في توفير الاستقرار والأمن الاقتصادي للأسرة إلى جانب تقدير الزوج لعمل زوجته في المنزل يرتبط ارتباطاً قوياً بالسعادة الزوجية.
- 9- لا يرتبط نجاح المرأة في عملها إذا كانت عاملة بالسعادة أو الشقاء في الزواج . (غيث ، 1960 ) .

### تعقيب :

يتضح مما سبق من آراء حول التوافق الزوجي أن مدرسة التحليل النفسي متمثلة في فرويد رأت أن التوافق الزوجي يتمثل في حالة التوازن بين مكونات الشخصية ، وقدرة الأنا على إشباع متطلبات الهو (الجنسية) بطريقة مقبولة ، أي عن طريق الزواج السوي . أما السلوكيون فيفسرون التوافق بين الزوجين على ضوء عملية التعلم وما يجده الزوج من إثابة لسلوكه اتجاه الطرف الآخر ، مع توفر الظروف البيئية المناسبة لحدوث التوافق الزوجي . أما نظرية الذات فنظرت إلى التوافق الزوجي على ضوء اتساق الزوج مع المفهوم الذاتي له ، حيث توجد علاقة ايجابية بين المفهوم الذاتي للزوج والتوافق الزوجي لدية . أما نظرية التبادل الاجتماعي فتركز على ضرورة تعزيز الزوج للسلوك المرغوب من الطرف الآخر ، وذلك يقوي العلاقة بين الزوجين ، ويجعل كليهما يقبل الآخر عن طيب نفس ، وذلك من شأنه تنمية التوافق بينهما . أما نظرية الحاجات التكاملية تقوم وفقاً لمبدأ إشباع الحاجات ، فالرغبة في التكامل هي الدافع القوي للزوج ، لذا فإن الأفراد يميلون إلى اختيار الأشخاص الذين يشبعون حاجاتهم الشخصية بأكبر قدر ممكن من الإشباع .

### 10.1.2- التوافق الزوجي وعلاقته ببعض المتغيرات :

تم تناول التوافق الزوجي بالعديد من المتغيرات في عدة دراسات حيث كشفت دراسة عبدالمعطي والدسوقي (1993) وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين التوافق الزوجي والقلق كسمة وحالة والاكتئاب ، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين التوافق الزوجي وتقدير الذات .

بينما توصلت دراسة سمور (1997) إلى أن التوافق الزوجي ارتبط ارتباطاً إيجابياً دالاً مع الزواج السعيد لوالدي الزوج ، وحل الخلافات بين الزوجين بالنقاش المتزن ، ووجود اتفاق حول تربية الأولاد ، أما الزوجات فقد ارتبط التوافق الزوجي ارتباطاً دالاً مع علاقة

الزوجة بأهل زوجها ، ووجود اتفاق بين الزوجين حول تربية الأولاد ، وحل الخلافات بين الزوجين بالنقاش والحوار المتزن .

وقد بينت دراسة محمود (2004) إلى وجود علاقة سلبية بين تدين الأزواج وتوافقهم الزوجي ، كما كانت هناك علاقة ايجابية بين تدين الزوجات وتوافقهن الزوجي ؛ أما دراسة محمود (2006) فقد توصلت إلى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين عامل العصابية ، عامل التفتح وأبعاد التوافق الزوجي ، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين عامل الانبساط ، الطيبة ، يقظة الضمير وأبعاد التوافق الزوجي ، ارتفاع التوافق الزوجي لدى مرتفعي الذكاء الانفعالي .

## 2.2 - ضغوط العمل The pressures of work

### 1.2.2 - التمهيد :

يتعرض الإنسان خلال مراحل حياته المختلفة لأنواع متباينة من الضغوط التي تسبب له متاعب متنوعة ، بغض النظر عن أنواع تلك الضغوط ، داخلية أم خارجية ، فأنها في النهاية ذات انعكاسات غير طيبة على الفرد، سواء من الناحية المادية أو من الناحية السلوكية ، فأنها غالباً ما تحول ذلك السلوك إلى نوع غير طبيعي أو غير ايجابي ، لا يتفق مع التوقعات التنظيمية مع العاملين في المنظمة ، ويرجع ذلك إلى ما لتلك الضغوط من آثار سلبية على سلوك ومستوى أداء إنتاجية الفرد ، وكذلك على صحته وجسده (شهاب وراغب وعبد اللطيف ، 1994 ) .

وكلمة ضغط مشتقة من اللغة اللاتينية استخدمت في القرن السابع عشر بمعنى الشدة أو المحنة أو الحزن أو البلاء ، أما في القرن الثامن عشر استخدمت لتعني إكراه ، وقسر ، وجهد قوي ، وإجهاد وتوتر لدى الأفراد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية ، ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى ، خصوصاً في علم النفس ليدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعاً تحت إجهاد انفعالي أو جسمي (حريم ، 2004 ) .

فالضغوط وليدة بيئتها يحكمها قانون المكان والزمان وما يدور في إطاريهما من تطور ونشاط ونظم وقيم وعادات وتقاليده وتحديات فهي تصحبك تبعاً للمكان الذي تعيش فيه وتلازمك حسب العمل الذي تقوم به ، فالضغوط بكل أنواعها ناتجة عن التقدم الحضاري المتسارع الذي يميز الحياة اليومية التي يعيشها الكثيرون ، فضغوط العمل من أمراض القرن الحادي والعشرين ، لذا يجب الحذر منها والانتباه إليها في المؤسسات والمنظمات لما قد تنتج عنها من آثار جسيمة سواء على المستوى الشخصي ، أو الاقتصادي ، إلا أن الضغوط يمكن أن تكون محفزة وإيجابية للفرد (الشامان ، 2005 ) .

والضغط مفهوم جاء من الفيزياء ، وهو بهذا المفهوم الفيزيائي يعني المضاعفات التي تؤثر في حركة ضغط الدم في الجسد ، أما في علم النفس فإن الضغوط تعني المطالب التي تجعل الكائن الحي أو الفرد يتكيف أو يتعاون لكي يتلاءم مع ما حوله ، وتتمثل الضغوط النفسية في : القلق ، والإحباط ، والصراع ، والنزاع وعدم الارتياح ، والشعور بالألم . ولا شك أن هذه

الضغوط تقود عادة إلى العديدة من المشكلات النفسية والجسدية التي تجعل الفرد غير قادر على العطاء والإنتاجية ، وخصوصاً في مجال العمل ( العديلى ، 1995 ) .

ونحن نعرف أن خبرة ضغط العمل ليست جديدة. فقد واجه أسلافنا الذين عاشوا في الكهوف الضغط كل مرة يتركون فيها كهوفهم ويواجهوا عدوهم، وقد اختلفت الضغوط التي ظهرت في الماضي، ولكن حل محلها العبء الثقيل للعمل ومشاكل الحاسب الآلي والوظائف المجهدة وعدم التوفيق في الزواج والأزمات المالية وتسريع معدلات التغيير، وهذه الأعباء المتعلقة وغير المتعلقة بالعمل تتفاعل وتخلق ضغط على الأفراد في الوظيفة وخارج الوظيفة (عبدالجبار والقحطاني ، 2007 ) .

وفي الواقع فإن الضغوط عبارة تستخدم للدلالة على حالتين مختلفتين تشير الأولى إلى المصادر الخارجية للضغوط ، وأما في الحالة الثانية فأنها تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المصادر ( عسكر وعبدالله ، 1988 ) .

## 2.2.2- مفهوم ضغوط العمل :

أن مصطلح ضغوط من الكلمات المتداولة في الحياة اليومية للأفراد العاديين فإذا أخذنا مجال العمل نجد أن الضغوط تكثر وتتنوع وتنتشر بين عدد كبير من العاملين ، على مختلف المستويات الإدارية ، فالضغوط منتشرة دائماً ( توفيق ، 2006 ) .

فإنسان هذه العصر تعددت مثيراته وضغوطه وتحدياته ، لذا يتفاوت الناس في الثبات أمام المثيرات، ولطبيعة الفرد دور هام في تحديد هذه المثيرات سواء كانت هذه المثيرات مصدرها أزمات حادة أو فرص متاحة ، وإذا كانت المثيرات جزء هام من نسيج العمل وحركة الحياة إلا أن بعضها يمر ويتكرر ببساطة دون حدوث اضطرابات في سلوك الأفراد أو المنظمات في حين البعض الآخر يؤدي إلى اختلال جوهري مدرك، ونجد أيضاً أن البيئة الخارجية التي يعيش فيها الفرد دور حيوي في تشكيل هذه الاستجابة والتأثير عليها (بلال ، 2005 ) .

أولى الباحثون ضغوط العمل الكثير من اهتمامهم خلال العقود الثلاثة الماضية ويرجع هذا الاهتمام بضغوط العمل إلى آثارها السلبية على سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم تجاه أعمالهم ومنشأتهم ، إضافة إلى ذلك ، فإن ضغوط العمل ترهق كاهل الاقتصاد الوطني للدول . لهذا نجد أن الإدارة الواعية تولى ضغوط العمل الاهتمام الذي يستحقه حتى يتمكن الموظفون من أداء أعمالهم بفعالية (المير ، 1995 ) .

وبالرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل، وانتشار هذا المصطلح في أيامنا هذه، فإنه يتعرض للخلط وسوء الفهم وتباين مفهومه بين شخص وآخر، ولما كان هذا الموضوع يمثل أحد الاهتمامات المشتركة بين الأطباء، والمهندسين، وعلماء النفس والاجتماع، والفسولوجيين، ورجال الإدارة، فسوف تختلف وجهات النظر حول مفهومه وهي إحدى القضايا المعقدة في فهم ضغوط العمل، إلا أنه يمكن تحديد ثلاثة اتجاهات رئيسية لتحديد مفهوم ضغوط العمل وهي:

- **الاتجاه الأول:** ويتناول الضغوط باعتبارها ردود الأفعال البدنية والنفسية والسلوكية التي تصدر عن الفرد نتيجة لتعرضه لمثيرات معينة، وهو بذلك يصبح مرادفاً للإجهاد ويظهر الإجهاد على الفرد على شكل اضطرابات سلوكية وجسمية ونفسية مثل التأخر عن العمل والأرق وأمراض أوعية القلب وعليه يعرف أصحاب هذا الاتجاه الضغط بأنه "استجابة الجسم لمجموعة من المواقف والمتغيرات البيئية والتي يترتب عليها العديد من الانحرافات والآثار السلوكية والفسولوجية والنفسية للعاملين في المنظمة" (حنفي وأبوقحف وبلال، 2002)

- **الاتجاه الثاني:** وينظر إلى الضغوط باعتبارها مجموعة العناصر والمثيرات والمنبهات والقوى البيئية التي تؤثر على الفرد، وعليه يعتبر الضغط هو القوة التي تحدث أثرها على الفرد وتسبب له مشقة أو أجهاد نفسي وجسماني وسلوكي لهذا الفرد، وهو بذلك يصبح مرادفاً للمثير أو المحرك الذي يؤثر بالإنسان بشكل أو بآخر، ولما كان الضغط في حقيقته حالة تنشأ داخل الفرد، فإنه من الخطأ اعتباره مرادفاً أو المحرك، لذلك نطلق على هذه المثيرات لفظ مسببات الضغوط؛

- **الاتجاه الثالث:** وهو مبني على وجهة نظر توفيقية بين الاتجاهين السابقين حيث يرى أن الضغط محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية الموجودة في العمل وخصائص العوامل المحيطة للفرد، ويعرف الضغط طبقاً لأصحاب هذه الاتجاه بأنه "حالة تنتج من التفاعل بين الظروف ويترتب عليها خلافاً في الاتزان الفسيولوجي والسيكولوجي لذلك الفرد" (بلال، 2005).

ومضمون التعريفات السابقة إن هناك ثلاثة مكونات لضغوط العمل وهي: المثيرات أو مسببات الضغط، والاستجابة، والتفاعل بين المثير والاستجابة، فمسببات الضغط هي القوى التي تبدأ بها حالة الضغط لدى الفرد، بينما تمثل الاستجابة، ردود الفعل الفسيولوجية أو

النفسية ، ولكي يحدث الضغط لابد من التفاعل بين المثيرات والاستجابة لها (محمد ، 1992)

وفيما يلي سوف نستعرض أهم تعريفات ضغوط العمل:

ويعرف عسكر وعبدالله ضغوط العمل بأنها : "المتغيرات التي تحيط بالعاملين والتي تسبب شعورا بالمضايقة والتوتر ، الأمر الذي من شأنه إحداث تأثير سلبي عليهم ، مما يؤدي إلى عدم القيام العاملین بدورهم بصورة متكاملة" (عسكر وعبدالله ، 1988 : 65) .

ويعرف ايفانستش وماتسون ضغوط العمل بأنها " استجابة تقع نتيجة لأي تصرف خارجي (بيئي) ، أو موقف ، أو حدث يفرض متطلبات نفسية و/أو جسمانية مفرطة على الفرد" (نقلا عن عريشه ، 1990 : 7) .

ويرى أحمد أن الضغط "تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه" (نقلا عن سيزلافى ووالاس، 1991: 180)

أما الخضيرى فيعرف الضغوط الإدارية بأنها "كل تأثير مادي أو نفسي معنوي يأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي والعاطفي ، ويؤدي إلى أحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد ، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجه متخذ القرار في المنشأة"(الخضيرى ، 1991: 12)

ويعرف محمد الضغط بأنه "تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن تفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية ، وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه ، تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي ، أو يؤدي إلى حفرة لتحسين الأداء" (محمد ، 1992 : 74) .

إما العديلي فيرى أن الضغوط هي "مثيرات نفسية تضغط على الفرد وتجعل من الصعب عليه أن ينكيف مع المواقف, وتحول دون أدائه لعمله بفاعلية" (العديلي ، 1995 : 244) .

وأما Beehrtnewman فيعرف ضغط العمل على أنه "حالة ناشئة عن تفاعل الناس وأعمالهم, وتتصف بتغيرات داخل الناس تجبرهم على الخروج عن عملهم العادي" (نقلا عن حريم, 1997 : 378) .

ويعرف كل من (cooper & Marshal) ضغوط العمل بأنها "مجموعة من العوامل البيئية السلبية مثل (غموض الدور، وصراع الدور، وظروف العمل، وعبء العمل الزائد) والتي لها علاقة بأداء معين" (نقلا عن حنفي وآخرون ، 2002: 181) .

ويرى سليمان ضغوط العمل بأنها " ظروف تنسم بالشدة ، تواجه الإنسان فتفقدته توازنه ، وتجبره على الانحراف عن سلوكه المعتاد" (سليمان ، 2007 : 43) .

يعرف خليفات والمطارنة ضغط العمل بأنه "مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق" (خليفات والمطارنة، 2010 :603)

باستعراض التعريفات السابقة التي تناولت ضغوط العمل يتضح لنا أن بعض الباحثين ركزوا على البيئة الخارجية للفرد باعتبارها المصدر الرئيسي لما قد يواجهه من ضغوط، والبعض الآخر نظر إليها باعتبارها ناشئة من صعوبات ومعوقات تقف عقبة أمام الفرد أو نوع من أنواع المطالب يفرض عليه تحمله ، كما أن معظم الكتاب ركزوا على المفهوم السلبي لضغط العمل ، واعتباره ضغوط غير مرغوب فيها .

أي أن ضغط العمل في المنظمة ما هو إلا نتيجة لبعض المواقف الضاغطة (المثيرات) التي يتعرض لها الأفراد في حياتهم العادية أو العملية التي تؤثر سلباً أو إيجاباً نتيجة استجاباتهم لها ، وهذه الاستجابة تختلف من فرد إلى آخر بحسب الفروق بينهم .

### **بعض الحقائق عن ضغوط العمل:**

في ضوء ما سبق من مفاهيم وتعريفات للضغوط يمكن ذكر الحقائق التالية الخاصة بمفهوم ضغوط العمل ، وهي ما يلي:

1- توجد ثلاثة عوامل إضافية تحدد إذا كان ما يواجهه الفرد يعتبر مصدراً محتملاً للضغوط أم لا وهي :

أ- الأهمية : بمعنى إدراك الفرد لتأثير الحدث عليه، فكلما أدراك الفرد العامل خطورة أو أهمية هذا الحدث ، كلما زادت احتمالات إدراك الضغط والتماس مظاهره .

ب- عدم التأكد : ويشير إلى حالات نقص المعلومات أو عدم الوضوح عما يمكن أن يحدث ، فالإشاعات حول احتمالات وشيكة لتسريح بعض العاملين قد يكون مصدراً لضغوط هائلة بالنسبة لبعض العاملين .

ج- مدى استمرارية الحدث : كلما طال فترة الأعباء أو المطالب الخاصة أو غير العادية بالنسبة للفرد ، كلما زادت الضغوط الناتجة عن الحدث أو التصرف أو الموقف (إدريس والمرسى ، 2002) .

2- إن ضغوط العمل ليست مجرد توتر عصبي فحسب ، لأن التوتر العصبي ربما ينشأ لد الفرد نتيجة تعرضه للضغوط .

3- إن الضغوط لا تحدث دائماً نتيجة الاستثارة الزائدة فقط ، إذ من الممكن أن تحدث الضغوط نتيجة لغياب المطالب أو عدم كفايتها .

4- ضغوط العمل أمر لا يمكن ولا يستحسن تجنبه ، ما دام الإنسان يتفاعل مع بيئته فانه عرضة لمطالب الحياة والعمل التي تؤدي إلى الضغوط ، بل إن الفرد في كثير من الأحيان بحاجة إلى درجة معتدلة ومقبولة من الضغوط التي تدفعه نحو تحقيق التميز والتفوق في الأداء ، فغياب الضغط بصورة مطلقة يعني موت الإنسان . (حريم ، 2004) .

### 3.2.2 - عناصر ضغوط العمل:

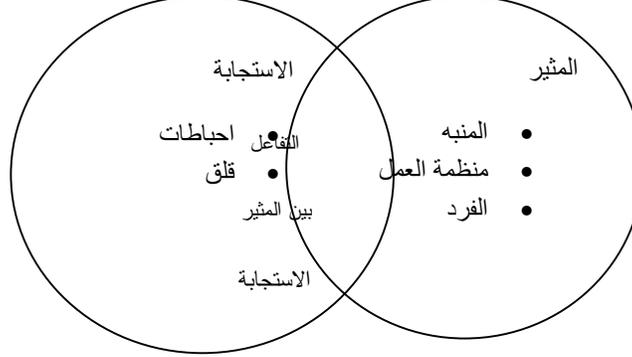
يرى سيزلاجي ووالاس szilagyi & Wallace (1987) أن الضغوط عبارة عن تجارب داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد، وهي تكون نتيجة لعوامل في البيئة (المنظمة أو الشخص) ، وهذا يعني- كما يرى سيزلاجي ووالاس- أنه يمكن تحديد عناصر الضغوط في المنظمة بثلاثة عناصر رئيسية هي :

1- **عنصر المثير** : يشمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط ، وهذه القوى قد تكون ناجمة عن الفرد نفسه ، وقد تكون من المنظمة التي يعمل بها الفرد ، وقد تكون من البيئة المحيطة به .

2- **عنصر الاستجابة** : ويتكون هذه العنصر من ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبذلها الفرد مثل الاحباطات والقلق والإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة .

3- **عنصر التفاعل** : وهو تفاعل العوامل البيئية والعوامل التنظيمية في العمل ومشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات (عبدالباقي ، 2005 ) .

ويوضح الشكل (1) عناصر ضغوط العمل



المصدر (عبدالباقي , 2005 : 288-289)

#### 4.2.2 - مراحل تطور ضغوط العمل:

يمر الإنسان خلال تعرضه للمواقف الضاغطة لثلاث مراحل هي:

1- **مرحلة الإنذار**: ويطلق عليها البعض مرحلة الإحساس بوجود الخطر وتبدأ في هذه المرحلة ردود فعل على شكل إنذارات أو منبهات أو مثيرات بمثابة إشارة كي يستعد الجسم فيها لمواجهة التهديد وكذلك تقل المقاومة ، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها عند تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم مظاهرها زيادة ضربات القلب، توتر الأعصاب، وصعوبة في التنفس (اللوزي ، 2003 ) .

2- **مرحلة المقاومة** : وهي تحدث إذا استمرت المواقف الضاغطة (ضغوط العمل ، ارتفاع مستوى القلق ، التوتر) لمدة طويلة ، وتخففي استجابة الإنذار غير أن المقاومة تزداد أكثر من المعدل ، وتتميز هذه المرحلة بضعف التركيز وعدم صفاء الذهن ، بالتالي يترتب على هذه المقاومة عديد من الظواهر السلبية منها إصدار قرارات متعددة وعاجلة وحوادث مصادمات أو نزاعات قوية ، وظهور عديد من المواقف والمتغيرات التي تخرج عن سيطرة الفرد والمنظمة بصورة قد تؤدي إلى انهيار المقاومة وظهور مجموعة أخرى من المشكلات والأعراض السلبية (إدريس والمرسي ، 2002 ) .

3- **مرحلة الإرهاق** : وهذه المرحلة أخطر المراحل وأصعبها ، وتظهر إذا استمرت الضغوط ولم يستطيع الفرد التغلب على مسببات الضغط ، حيث تصبح طاقة الجسم على التكيف منهكة ، ومجهددة وبالتالي تضعف وسائل المقاومة والاندفاع ، ويصبح الفرد عرضه للإمراض المرتبطة بالضغط النفسي مثل القرحة والصداع أو ارتفاع ضغط الدم وتصلب الشرايين ، فكلما زاد معدل تكرار الإنذارات والمقاومة أصبح الفرد أكثر إرهاقا وإنهاكا في عمله وتعتبر هذه المرحلة حادة وخطيرة وتشكل تهديداً مباشرا للفرد والمنظمة على السواء فعقل وجسم الإنسان له حدود للمقاومة (سيزلافي ووالاس ، 1991 ) .

إن هذه الأعراض ما هي إلا رسائل واضحة من الجسم ، لكي تتوقف عن الإفراط في بذل الجهد والعودة إلى معدلك الطبيعي في العمل ، فإذا فشلت في الاستجابة لهذه الرسالة ووصلت العمل الشاق ، فانك قد تصل إلى المرحلة الأخيرة (مرحلة الإنهاك) حيث يتم استنزاف طاقة المقاومة الخاصة بالجسم نتيجة لطول فترة تعرضك للضغوط، فتصاب بالإجهاد والعجز، وتزداد فرصة تعرضك للأمراض العضوية والاكنتاب والقلق ، فإذا تكررت المراحل الثلاث السابقة أو طال أمدها فإنها قد تعرض حياة الإنسان للخطر (عبدالوهاب ، 2003 ) .

## 5.2.2 - مصادر ضغوط العمل:

تعتبر ضغوط العمل من ابرز الموضوعات التي لقيت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين لما لها من أهمية كبيرة في مجالي علم النفس والسلوك التنظيمي ، وتوجهت جهود الباحثين بداية إلى دراسة مفهوم الضغوط بشكل عام وضغوط العمل بشكل خاص ، إلى جانب تحديد أسباب مصادر هذه الضغوط ، والآثار أو النتائج الناجمة عنها وكيفية التعامل معها وإدارتها (اللوزي ، 2003 ) .

ولأن السلوك التنظيمي هو محصلة إنتاج أنماط السلوك المختلفة للعاملين في التنظيم ، ولأن ضغوط العمل لها تأثير واضح وغير ايجابي على سلوك وأداء الأفراد ، فإن الحاجة تصبح ملحة لدراسة ضغوط العمل من حيث أسبابها المختلفة ، وآثارها المتوقعة على سلوك الأفراد ، والأساليب المناسبة لمواجهة تلك الضغوط والتغلب عليها. فغالباً ما توجد الضغوط أينما وجد العمل ، لأن غالبية الأفراد ، كثيراً ما يواجهون مصاعب أو ضغوط أثناء ممارستهم لوظائفهم المختلفة ، وكثيراً ما يتعرض الأفراد لتلك الضغوط ، بحيث تجعلهم يخرجون أحياناً عن نطاق إمكانياتهم الشخصية ، مما يؤثر بدون شك على سلوكهم من جانب وعلى نتائج أعمالهم من جانب آخر (شهيب وآخرون ، 1994 ) .

وتنشأ ضغوط العمل من أسباب كثيرة ، حتى أنه يمكن القول أن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للقلق والتوتر. ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب ولا يعدّ العمل والبيئة المحيطة به (ماهر ، 1986) .

فالعوامل والظروف والمؤثرات التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للفرد عديدة ومتنوعة ، فمن هذه العوامل والمؤثرات ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد أو عن جماعة العمل التي ينتمي لها الفرد ، ومن العوامل ما يتعلق بالمنظمة وتعرف بعوامل الضغط التنظيمية ، كما أن حياة الفرد الخاصة قد تتسبب في الضغوط التي يواجهها الفرد. ومن المؤلفين أن يتعرض الإنسان لعاملين أو مؤثرين في نفس الوقت الأمر الذي يسبب في تصعيد درجة أو شدة الضغط الذي يتعرض له (طه ، 2008) .

ومن هذه المنطلق فإن البحث سوف يتناول بعض مصادر الضغوط والتي يرى أنها الأكثر أهمية في التأثير على الأفراد مقارنة مع غيرها من المصادر الأخرى ، حيث يجمع أغلب الباحثين على أن هذه المصادر هي السبب الأهم في حدوث ضغوط العمل ، وهي كما يلي:

1- **طبيعة العمل** : تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات ، طريقة الأداء ، والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد. وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه ، فهناك بعض الوظائف تعاني من ضغط العمل أكثر من غيرها ، فمن الطبيعي إن تكون الأعمال التي تتضمن مسؤولية الحفاظ على حياة الناس أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال المكتبية ، والشيء نفسه يقال عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرارات مقارنة بعمل يعتمد صاحبه على الأجهزة لاتخاذ قراراته (عسكر ، 2000) .

2- **صراع الدور** : يلعب الفرد عدة أدوار ، أي أنه يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي يراها ويودها الأطراف المختلفة منه ، وأحيانا تكون هذه الأدوار (أو التوقعات) متعارضة فطلبات وتوقعات الرؤساء المختلفين لمرؤوسيه واحد قد تكون متعارضة ، ولو أضفت إلى هذا رغبة المرؤوس أن يلتزم بمعايير الجماعة ، ورغبته في تحقيق طموحاته الشخصية فإن الأمر يزداد تعقيدا (ماهر ، 1986) .

يحدث صراع الدور عندما تتعدد الأدوار التي يلعبها الفرد والتي تتسم بالتعارض أحيانا وبالتالي عدم مقدرة الفرد على القيام بها معاً وبنجاح ، إن كثرة الأدوار وتعارضها وعدم القدرة على التوفيق فيما بينها تمثل أحد مصادر الضغوط التي يتعرض لها العاملون وخاصة

في المستويات العليا مما يزيد تعقيد الأمر ، أن هذه الأدوار لا تقتصر على التنظيم فقط ولكنها تضم أدوار ذات طبيعة اجتماعية أو عائلية (سليمان ، 2007 ) .

فمثلاً قد تتطلب وظيفة الفرد العمل لساعات طويلة والسفر لمسافات بعيدة ، وقد يتعارض ذلك مع متطلبات دوره كزوج أو كآب ، وقد يتلقى المدير توجيهات بتحسين الكفاءة الإنتاجية بدون الاستغناء عن أي عامل ، بالتالي يتضح أن صراع الدور يأخذ أكثر من صورة وهي كما يلي :

أ- صراع الدور الذي يكون مصدره شخصاً واحداً : ويحدث ذلك عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة من نفس الشخص .

ب- صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين : ويحدث عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت (بلال ، 2005 ) .

ج- صراع تعدد الأدوار: وهذا النوع من الصراع شائع بين الأفراد نظراً لقيامهم بأدوار مختلفة ومتعددة خلال حياتهم .

د- صراع الدور الشخصي: ويحدث الصراع عندما تتعارض توقعات الآخرين مع القيم التي يتمسك بها القائم بالدور .

هـ- صراع الإفراط في الدور: ويحدث هذه النوع من الصراع عندما يكون الفرد معرضاً لتوقعات من جهات متعددة لا يستطيع الفرد الاستجابة لها، ويرتبط هذا النوع من الصراع بضغوط الوقت أيضاً ( محمد ، 1992 ) .

3- غموض (عدم وضوح) الدور : يعتبر غموض الدور من المصادر ضغط العمل الرئيسية في المنظمات، وتشير كلمة الدور إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يشغل مركزاً معيناً ، ويعني غموض الدور الانتقال إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة ، وغموض الدور يرتبط بدرجة كبيرة بانخفاض الرضا الوظيفي ، والشعور بالتهديد الوظيفي الذي يؤثر على صحة الفرد البدنية والعقلية ، وكلما زادت معاناة الفرد من غموض الدور ، قل استخدام مهاراته العقلية ومهاراته في القيادة (عسكر ، 1988 ) .

ويمثل غموض الدور ، عدم التأكد فيما يتعلق بماذا يعمل الفرد ، متي ، وكيف . ويمكن أن يوجد الغموض في مسؤولية الفرد ، مصادر السلطة ، تقييم المشرف لأداء الفرد ، الترقيّة ،

بداية استلام عمل جديد. وهناك احتمال بحدوث الغموض في المنظمات المعقدة كبيرة الحجم ويحدث الغموض عندما تحدث تغيرات تكنولوجية ، يغير أحد الأفراد عملة ، يخفي المرؤوسون معلومات عن المشرف ، كوسيلة للسيطرة على الأحداث ، مع أن هذه التغيرات لا تمثل مصدراً للضغط إلا أن زيادة الغموض تؤدي إلى أحداث توتر ، وانخفاض تقدير الفرد لذاته ، والغموض قد يولد شعوراً بالكراهية تجاه الأفراد الذين ينظر إليهم كمسببين لهذا الغموض (حسن، 1999).

4- **عبء الدور** : ويقصد به عبء العمل الذي يتضمن زيادة أو انخفاضاً في الدور الذي يكلف به الموظف ، وقد تكون الزيادة كمية كمطالبة الموظف بأداء أعمال كثيرة لا يستطيع إنجازها في وقت قصير ، أو عبئاً نوعياً كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف (سلطان ، 2004 ) .

وينتج عن عبء الدور الزائد عدم الرضا عن العمل ، وزيادة معدلات الغياب والتأخر ، وزيادة في ضربات القلب ، والتوتر في العمل ، وانخفاض التقدير الذاتي ، والشعور بالتهديد والحيرة ، وميل الأفراد إلى العادات السيئة كالتدخين ( عبد الباقي ، 2005 ) .

أما انخفاض عبء الدور فيقصد به أن الفرد الموظف لديه عمل قليل أو أن عمله غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته ، لأن لديه إمكانات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها ، فالعامل على خط الإنتاج الذي يستخدم قدرة واحدة من قدراته يكون عرضه إلى الشعور بالملل والرتابة ، بالتالي يفتقر الموظف إلى الشعور بالأهمية أو التحدي أو الإثارة في عمله ، وينتج عن انخفاض عبء الدور إلى انخفاض شعور الفرد بتقدير ذاته وزيادة معدلات الغياب والشكاوى والعصبية والعزلة (بلال ، 2005 ) .

5- **المسئولية اتجاه الآخرين**: تحمل المسئولية في حد ذاتها درجة من الضغط النفسي ، وبخاصة في البيئات التي تعطي وزناً وأهمية للمساءلة أو المحاسبة في العمل ، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسئولية عن الناس مقارنة بالمسئولية عن أجهزة أو أدوات ، فقرار يخص ترقية أو نقل أو استغناء عن موظف يتضمن درجة عالية نسبياً من الضغط على صاحب القرار بسبب الآثار الفردية والاجتماعية لمثل هذا النوع من القرارات فعنصر الضغط يتواجد حتى في حالة وجود نظام موضوعي لتقييم الأداء في المنظمة بسبب التباين في الإدراك والتوقعات بين العاملين (عسكر ، 2000 ) .

فالمدير يكون لديه مسؤولية تجاه رؤوسيه فيما يتعلق بالعلاوات والترقيات والنقل والفصل ، ويتفق المديرون على أنه من أصعب القرارات التي تواجه المدير هو قرار الفصل من الخدمة ، إن هذه المسئوليات التي تقع على المدير نحو رؤوسيه تمثل مصدراً من مصادر الضغوط التي تواجه المدير (عبدالوهاب ، 2003 ) .

6- **المشاركة في اتخاذ القرارات** : تشير المشاركة في اتخاذ القرارات إلى مدى تضمين معرفة وأراء وأفكار الفرد في عملية اتخاذ القرار . ولبعض الأشخاص ، تعتبر المشاركة جزءاً هاماً من العمل في المنظمات ، والمنظمات والجماعات التي لا تشجع أو تسمح بالمشاركة ، سوف تكون مصدر للإحباط لهؤلاء الذين يقوموا بتقييمه . وبالمثل يشعر البعض بالإحباط بسبب التأخيرات المتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرار . والبعض يرى أن المشاركة في اتخاذ القرار تعد بمثابة تهديد للحق التقليدي للمدير ليكون له الكلمة الأخيرة ، وسوف تعمل المشاركة كضغوط على هؤلاء الأشخاص (عبدالوهاب والقحطاني ، 2007 ) .

بينما يرى عبدالوهاب أن المشاركة في عملية اتخاذ القرارات تخفف من تأثير الضغوط على الفرد ، بينما يشعر الفرد بوطأة الضغوط عندما تكون أعباء العمل ثقيلة وحرية التصرف حيالها محدودة (عبدالوهاب ، 2003 ) .

7- **نمط الشخصية** : هناك نمط من الأفراد الذين يتميزون بأنهم أكثر قابلية للتعرض للأمراض الناتجة من المواقف الضاغطة، وأطلق على هذا النمط من الشخصية "نمط A". ويتميز نمط الشخصية "A" بعدد من الخصائص:

أ- يلتزم في عمله بانجاز أكبر عدد من المهام في أقل وقت ممكن .

ب- يميل إلى العمل بمفرده .

ج- يتميز بأنه نشيط وفعال ومنافس وطموح .

د- يتميز بأنه غير صبور ، ويكره الانتظار ، وعدواني ، ومتوتر .

إما نمط الشخصية "B" ليس لديه خصائص النمط "A" فالنمط "B" لا يعاني من الضغط الناتج من الصراع مع الوقت أو الأفراد ، ويتميز بالثقة والهدوء الذي يتيح له العمل باعتدال وبصفة مستقرة ومستمرة ونتيجة لذلك، فإن النمط "A" تظهر عليه أعراض الضغط البدنية والنفسية بمستويات عالية ويكون أكثر قابلية للتعرض لأمراض القلب من النمط "B"، فالنمط

"A" يكون أكثر ميلاً إلى الشعور باليأس والعجز أو التخلي والهروب من المواقف الضاغطة أكثر من النمط "B" بالتالي يظهر النمط "A" سلوكاً يتصف بالتردد والضعف في اتخاذ القرارات في بعض المواقف الضاغطة أكثر من النمط "B" (عسكر ، 1988 ) .

8- **اختلال العلاقات الشخصية** : أداء العمل يتطلب ضرورة إقامة العديد من العلاقات الشخصية ، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها ، مما يؤدي إلى تميز هذه العلاقة بالعدوانية ، أو الصراعات ، أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة ؛ كما تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية ؛ وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها ، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال واغتراب من قبل الفرد (ماهر ، 1986 ) .

9- **البيئة المادية** : أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل مصادر ضغوط عليه مثل:

أ- **الحرارة** : تؤثر درجة الحرارة على أداء الفرد ، بصفة خاصة عندما يكون العمل خارج المباني وفي جو شديد الحرارة أو البرودة ، فعندما تتجاوز درجة الحرارة الحدود القصوى لتحمل الفرد ، فإن قراراته لن تكون بالجودة المطلوبة ، ويصبح أكثر تعرضاً للحوادث .

ب- **الضوضاء** : تسبب الضوضاء مشكلة صحية كبيرة للعاملين ، وتعد مشكلة فقدان السمع إحدى المشكلات واسعة الانتشار ، لذلك يجب أن تحدد جهات الرقابة الصحية إرشادات عن مستويات الضوضاء المقبولة في المهن المختلفة .

ج- **الارتجاج** : عند العمل على معدات ثقيلة مثل البلدوزر تولد هذه المعدات ارتجاجاً شديداً يصيب الجسم ، فقضاء الفرد لفترة طويلة في العمل على إحدى المعدات الثقيلة تؤدي إلى إصابة الفرد بأمراض الكلى وأمراض الأذن ، فالحركة السريعة التي تؤدي إلى ارتجاج الجسم أثناء العمل تعد مصدراً من مصادر الضغوط التي يواجهها الفرد في العمل ، لذلك يكون من المفيد أن يتناوب الأفراد العمل على مثل هذه المعدات (عبدالوهاب ، 2003 ) .

د- **الإضاءة** : يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك ، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع الناتج من تكيف العضلات للتمكن من رؤية واضحة .

وبسبب الاختلاف في طبيعة المهام والأدوات المستخدمة فيها ، فأنها تتطلب درجات مختلفة من الإضاءة ، وينبغي مراعاة موقع أجهزة الإضاءة من حيث الموقع والاتجاه بالنسبة للعين ، وكما إن إمكانية التحكم في درجتها من الأمور الإيجابية لمستخدمي المكان (عسكر ، 2000) .

10- أحداث الحياة الضاغطة : بالرغم من أن العمل يمكن اعتباره مصدراً هاماً من مصادر الضغوط إلا أن الفرد من وقت لآخر قد يتعرض إلى أحداث في حياته الشخصية أو في المنزل تؤدي إلى توتر ينتقل أثره إلى العمل فيشعر الفرد بضغوط العمل ؛ فوفاة الزوج أو الزوجة ، أو الطلاق ، أو مرض أحد الأبناء ، أو وفاة صديق عزيز ، أو مشاكل مع أهل الزوجة ، أو الحمل ، أو موت أحد الأقارب ، أو مشاكل مع أهل الزوج وغيرها من الأحداث المؤلمة ، يمكن أن تساعد على زيادة إحساس الفرد بالضغوط الواقعة عليه (بلال ، 2005 ؛ جرينبرج وبارون ، 2004) .

## 6.2.2 النتائج (الآثار) المترتبة على ضغوط العمل:

أن الضغوط ليست بالضرورة جميعها ضارة وسلبية للفرد والمنظمة ، بل يمكن أن تؤدي الضغوط إلى نتائج فعالة ، حيث أن المتفوق عليه من قبل الكتاب والباحثين ضرورة تعرض الفرد لقدر مناسب من الضغوط لإيجاد نوع من التحدي له بحيث يستثير هذا التحدي حماس الفرد ودافعيته ونشاطه لمواجهة الضغط ، وتحسين الأداء الذي يعتبر بدوره دافعاً إلى أداء أفضل ، ولكن الضغط الشديد والزائد عن قدرة الفرد على التحمل يؤدي إلى نتائج ضارة سلبية عديدة للفرد والمنظمة ، وتتفاقم هذه الآثار والإضرار مع استمرار تزايد الضغوط ، حيث ينخفض الأداء وبشكل حاد مع ارتفاع مستوي الضغوط (حريم ، 1997) .

وعليه يمكن تقسيم الآثار المترتبة على ضغوط العمل إلى ما يلي:

### 1- الآثار الإيجابية :

إن العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها تنظر إلى ضغوط العمل على أنها شيء يجب مكافحته وذلك لآثارها السلبية على الفرد والمنظمة معاً ، ولكن الحقيقة غير ذلك إذ أن من الممكن أن تكون ضغوط العمل مفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها ، ذلك عندما تكون عاملاً محفزاً للفرد ، أي أنها تمثل حالة التوتر والقلق الناجم من حدث معين ، ينجح فيه الفرد في التكيف الإيجابي مع الحدث حيث يستطيع الفرد أن يحول هذا الحدث الضاغط إلى حافز

يستتفر جهد وطاقت الفرد الإبداعية ويؤدي في النهاية إلى حالة من الحماس والفرح ، فمثلاً الرغبة في تحقيق النجاح تشكل نوعاً من الضغوط التي تدفع الفرد لتحقيق أفضل النتائج ولكن إذا زادت هذه الرغبة عن الحد المعقول فإنها تكون ضغوط ضارة وخطرة على الفرد والمجتمع (الشامان ، 2005) .

فضغوط العمل المعتدلة تساعد على ارتفاع وتحسين مستوى الأداء لأن هذه الضغوط تستوجب من الفرد طاقاته وجهده لمواجهة متطلبات العمل ، والضغط هنا بمثابة مثير صحي يشجع الفرد على الاستجابة للتحديات ويستمر الأداء في الارتفاع حتى يبلغ ذروته (حريم ، 2004) .

ومن الآثار الايجابية لضغوط العمل ما يلي:

أ- تدفع الفرد في اتخاذ القرار الخاص بتفويض السلطة .

ب- تشجع التنافس بين الأفراد .

ج- تدفع الضغوط إلى تنظيم الوقت والاهتمام بتسجيل الوقت وحسن توزيعه واستغلاله .

د- تدفع إلى زيادة الإنتاج وبذل مزيداً من الجهد لتحقيق مستويات من الأداء .

ولكن لا بد أن نتذكر إن كل هذا ربما يحدث قبل أن تزداد الضغوط وتتحول إلى مرض وتصيب الأفراد وتلازمهم, فليس للمرض آثار ايجابية بل تصبح جميعها سلبية هادمة (سليمان ، 2007) .

## 2- الآثار السلبية :

إذا لم يستطيع الفرد التغلب على ضغوط العمل بفعل معين سواء بإزالتة أو الهروب منه ، فإن الضغط يبدأ بالتفاقم ، وكل ما ظهر سبب جديد ومستمر للضغط تتزايد المعاناة منه ، وتظهر أعراضه ، وينتج عن ضغط العمل تأثيرات ملحوظة ، ويمكن تمييز نوعين من الآثار أو النتائج السلبية المترتبة على ضغوط العمل وهي :

### أ- آثار الضغوط الفردية :

إن تعرض الفرد لضغط عمل حاد أو مستمر له عدة مظاهر ، وتنتج عنه تأثيرات على صحة وسلوك الإنسان يمكن انجازها فيما يلي:

1- الآثار النفسية : أثبتت الدراسات وجود علاقة بين الضغط والأمراض العقلية فقد وجد كل من Cobb & Kasl أن الفرد الذي حقق مستويات عالية من التعليم ويشغل وظيفة ذات مكانة منخفضة ، يظهر مستويات عالية وغير عادية من الغضب ، وحدة الطبع ، والقلق ، والتعب ، والإحباط ، وانخفاض في تقدير الذات ، والشعور بالملل ، وعدم التحدي في الوظيفة ، وهذه الحالات تؤدي إلى تغير في المزاج النفسي والعاطفي للفرد ، وهذه الآثار بلا شك تنعكس على المنظمة (عسكر ، 1988) .

2- الآثار الفسيولوجية : من الملاحظ أن هناك اهتماماً بالنتائج الفسيولوجية للضغط أكثر من الاهتمام بنتائجه على الصحة العقلية ، ويقصد بالإعراض الفسيولوجية تلك الإغراض المادية المرتبطة بالجسم وهي تنقسم إلى مجموعتين وذلك من حيث الفترة :

أ- أعراض فسيولوجية قصيرة الأجل: أي تظهر في الأجل القصير ومن أمثلتها الصداع بشكل متكرر ، أو ضيق التنفس ، أو التوتر العصبي ، أو القلق والأرق ، أو عسر الهضم ، أو فقدان الشهية للأكل .

ب- أعراض فسيولوجية طويلة الأجل: وتضم تلك الأعراض التي تظهر وتستمر فترة زمنية طويلة من أمثلتها الإصابة بالسكر ، أو الأزمات القلبية (سليمان ، 2007) .

3- الآثار السلوكية: حينما يتجاوز الضغط المستويات العادية أو المألوفة ، تظهر ردود فعل سلوكية عديدة تشمل القلق ، والنزعة العدوانية ، واللامبالاة ، والملل ، والاكنتاب ، والإرهاق ، والسلوك المنفرد ، والتوتر العصبي ، ومن الممكن أن تحدث أسباب أخرى تميز هذه الأنماط السلوكية إلا أن الضغط النفسي يتصدر الأسباب العديدة لهذه الأنماط ، وهناك نمطان سلوكيان يرتبطان بالضغط أثرا اهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية والإدارية هما إدمان الكحول والمخدرات ، وإدمان الكحول مرض يرتبط بتناول كميات كبيرة من المسكرات تنهك صحة الإنسان ، وتضعف نشاطه في مجال عمله. ويمكن معرفة هذا المرض من ملاحظة المدير لعدة أعراض :

أ- البطء في العمل .

ب- التغيب المتكرر .

ج- التوتر العصبي .

د- المظهر المزري .

هـ- الشكوى المتكررة من المرض

ز- سوء التقدير أو سوء الحكم على الأمور (سيزلافى ووالاس ، 1991 ) .

### آثار الضغوط على المنظمة:

إن النتائج أو الآثار الناتجة عن ضغوط العمل لا يقتصر ضررها على الفرد فقط ، بل تمتد وتشمل المنظمة التي يعمل بها الفرد ، والعنصر البشري يعتبر أهم وأعلى عناصر الإنتاج في المنظمة ، ومن ثم فإن الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة ، وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها ، وان العطب والخلل الذي يصيب المنظمة من جراء تعرض أفرادها لضغوط العمل يحملها أشكالاً مختلفة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة الباهظة ، تضعف من مركزها التنافسي وبالتالي تعرضها للانحيار (محمد ، 1992 ) .

وتتجسد النتائج أو الآثار الواقعة على المنظمة في: ارتفاع معدل دوران العمل ، وتعطيل الإنتاج، وارتفاع معدل الغياب ، وعدم الدقة في اتخاذ القرارات ، وعدم القدرة على الابتكار والتطوير وعدم المقدرة على التعامل مع الضغوط، وفقدان ساعات ما يزيد عن 10% من ساعات العمل اليومي ، فالضغط الزائد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي الذي يتولد عنه الانخفاض في الأداء الوظيفي (إدريس، المرسي ، 2002 ) .

كما أن الضغط الزائد يؤدي إلى الإحباط الحاد ، ومن ثم إلى ظهور السلوك العدواني تجاه الأفراد والأشياء مثل (الاعتداء ، والسب أو تعطيل الآلة أو تعمد البطء في إنجاز المهام المكلف بها) ويحدث السلوك العدواني عندما يشعر الفرد بالإحباط ولا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة هذه الإحباط (عسكر ، 1988 ) .

فضغوط العمل السلبية بمثابة معوقات وعقبات تعيق الأفراد عن أداء العمل بشكل مناسب وضغوط العمل شيء مكروه من جانب الأفراد حيث يترتب عليها مواقف ضارة ومؤذية بالصحة في بيئة العمل ، فالفرد الذي يواجه بيئة عمل ضارة ومؤذية يستنفذ وقته وجهده في محاولة للتكيف مع السيطرة على هذه الضغوط ، كذلك يترتب عليها قيام الفرد بإتباع أنماط سلوكية غير مرغوبة مثل تعطيل الإنتاج أو التخريب أو الانسحاب أو الاستسلام ، ومن الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة ما يلي :

- أ- ترك العمل .
- ب- التسرب الوظيفي .
- ج- الشكاوى والتظلمات .
- د- نقص الحيوية والنشاط .
- هـ- تكاليف الأداء في العمل .
- و- الغياب والتأخير عن العمل .
- ي- الإضراب والتوقف عن العمل (بلال ، 2005 ) .

## 7.2.2 أساليب إدارة الضغوط على مستوى الأفراد والمنظمة:

لا يختلف اثنان على أن الحياة مليئة بالضغوط النفسية التي تعصف بالإنسان ، فمع تقدم الحضارة والمدنية ازدادت المشاكل والضغوط التي تواجه الفرد ، وأصبح التعامل معها مشكلة كل فرد ، حتى بات من النادر أن نجد إنساناً لا يعاني من الضغوط النفسية ، خاصة تلك الضغوط الناتجة عن العمل والتي أصبحت المتهمة الأولى بالمسؤولية عن كل ما يعانيه العاملون في مختلف المهن ، والأعمال على الصعيدين ، الصحي ، والنفسي إضافة إلى ما ينتج عن هذه المعاناة من تدنى في مستوى العمل ، والإنتاج (الطحاينة والخالدي وأبو الطيب، 2008).

أن التعرض للضغوط أصبح سمة أساسية من سمات العيش في هذا العصر المتغير والمملوء بالمتغيرات ، ونظراً لنشأة الضغوط من مصادر ومسببات متباينة ، فأن المواجهة الواقعية لتلك الضغوط ، ومن ثم التخلص منها بشكل نهائي يصبح ضرب من ضروب المستحيل ، ذلك لأن معالجة جميع المسببات ، يعتبر في هذه الحالة معضلة كبيرة تواجه الأفراد ، ولكن في الإمكان التقليل منها ، وخفض مستواها على عمل وعلى حياة الفرد (شهيب وآخرون ، 1994 ) . ويمكن الاستناد إلى بعض الاستراتيجيات والأساليب لإدارة الضغوط وهي علي النحو التالي :

### 1- استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الأفراد :

وتقوم هذه الاستراتيجيات من منطلق أساسي ، هو أنه لما كان الضغط يتوقف في النهاية على مدركات الفرد وتفسيراته لمسببات الضغط والبيئة التي يعمل فيها ، فان التصرفات الفردية تعتبر مطلباً ضرورياً لمواجهة ما يعانيه من ضغوط وما تحته عليه من آثار ؛ وهذه الاستراتيجيات لا تواجه الضغط إلا بعد حدوثه لأنها ذات طبيعة دفاعية ، ومن بين هذه الاستراتيجيات : الفحوصات الطبية الدورية الذي يجريها الطبيب ، والتدريب على متابعة تغيرات الجسم (إرجاع المعلومات البيولوجية) ، والتأمل ، والاسترخاء ، والتمرنات الرياضية ، والتغير في النظام الغذائي (محمد، 1992) .

وكذلك من الأساليب التي يمكن إتباعها لمواجهة الضغوط والآثار السلبية على المستوى الفردي اللجوء إلى الله بالصلاة وتلاوة القرآن والاسترشاد بهدى الرسل ومنهاجهم في السلوك والتصرف مع الآخرين ولعلنا نتذكر قول الله تعالى في محكم آياته "ألا بذكر الله تطمئن القلوب".

وأخيراً قد يلاحظ أحد المداخل الفردية لمنع وإدارة ضغوط العمل هو أن يغير نوعية العمل في نفس المنظمة أو ينتقل إلى إدارة أخرى أو فرع آخر ، أو يترك العمل بالمنظمة ويبحث عن فرص عمل بديلة في منظمات أخرى ، حيث قد يعد ذلك السبيل الوحيد المناسب لمواجهة حالات ضغوط العمل المزمنة أو المستعصية (الرعد الآية 28) (إدريس والمرسي ، 2002 ) .

## 2- استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة :

تسعى هذه الاستراتيجيات إلى مواجهة ضغوط العمل على مستوى المنظمة ، وتعتبر ذات طبيعة هجومية ، حيث تعمل على التغلب على مسببات الضغط المحتملة ، ومن ثم تمثل أحد أشكال الإدارة الوقائية لضغوط العمل ، وتتخذ شكل الاستراتيجيات الدفاعية عند استخدامها لعلاج نتائج الضغط ، والاستراتيجيات التنظيمية الفعالة هي تلك التي تتناول ضغوط العمل في أبعادها الثلاثة : المسببات ، والمعنى ، والنتائج (محمد ، 1992) . ونذكر منها مايلي :

أ- **التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:** إن المخالفات التي يقع فيها كثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباع المبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيهيم ، لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد ، وهذه بدوره يمكن أن يشيع جواً من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى .

ب- **تصميم وظائف ذات معنى:** تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب ، منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد الموظف أي متعة في أداء العمل ، وينقلب العمل إلى روتيني ممل ، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها ، وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية ، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن تقوم الوظيفة بالعديد من الأنشطة والمهام ، كما تتيح مقدراً مناسباً من السلطة للقيام بأعباء العمل .

ج- **إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:** يمكن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط ، مثل إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج بعض الوظائف ، يضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات والأقسام (ماهر ، 1986) .

د- **برامج مطوره للاختيار والتعيين والتدريب:** حيث تركز البرامج على التوافق بين الفرد والوظيفة ، على أساس المستوى التعليمي والخبرة والمهارات والتدريب ، إلى جانب تدريب الموظف على المطلوب أدائه وكيفية أدائه ، والعمل على توعية الموظف بما يمكن أن يصادفه من مشكلات في العمل (سيزلافي ووالاس ، 1991) .

هـ- **الممارسات الخاصة بتدعيم الأسرة:** دخول الزوجين إلى العمل أوجد نوعاً من التعارض في الأدوار خاصة في العمل والمنزل ، فالمنظمة تحاول التقليل من حدة الضغوط الناتجة عن صراع الدور في هذا المجال من خلال بعض الممارسات مثل : المرونة في جدول العمل اليومي حيث تساعد تلك الممارسات الأزواج على إعادة ترتيب حياتهم بالشكل الذي يقلل من التعارض (رفاعي و بسيوني ، 2004) .

بالإضافة إلى ما سبق فقد أشار محمد إلى أن هناك العديد من الاستراتيجيات الأخرى لمواجهة ضغوط العمل على مستوى المنظمة ، من أهمها : (المشاركة في عمليات التخطيط الاستراتيجي ، ووضع السياسات الإدارية ، واتخاذ القرارات ، وبرامج التغيير والتطوير التنظيمي ، والتعديل في أنماط القيادة الإدارية ، وتعديل سياسات شؤون الأفراد ، ووضع نظم جيدة للاتصالات ، أو تعديل النظم الحالية ، ووضع برامج استشارة لمساعدة العاملين ، وتحسين المناخ التنظيمي بحيث يقوم على تنمية الثقة بين الأفراد ، وتنفيذ استراتيجيات بناء الفريق ، وإدارة الوقت ، تقديم الرعاية الصحية والاجتماعية والرياضية للعاملين (محمد ، 1992) .

لا شك إن استراتيجيات إدارة أو مواجهة الضغوط على مستوى المنظمة عديدة ومتنوعة ، لذلك يجب على كل منظمة أن تختار ما يناسبها من هذه الاستراتيجيات ، ويتوقف ذلك بكل تأكيد على نوعية الضغوط التي تواجهه المنظمة وأسباب هذه الضغوط أو مصادرها .

## 8.2.2- ضغوط العمل وعلاقته ببعض المتغيرات

تم دراسة ضغوط العمل بعدد من المتغيرات منها دراسة الملحم (2007) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين ضغوط العمل وبين الاتجاه نحو التسرب .

وقد توصلت دراسة ياركندى (2003) إلى أن 36.5% من أفراد العينة يعانون من ضغوط العمل ؛ كما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والقيادة التربوية ؛ ووجدت علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين ضغوط العمل ووجهة الضبط ؛ كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ضغوط العمل والقيادة التربوية ووجهة الضبط وفقاً للمتغيرات التالية : المرحلة التعليمية ، والمؤهل العلمي ، وعدد سنوات الخدمة .

أما دراسة الشامان (2005) فقد توصلت إلى أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل (صراع الدور وغموض الدور) وكل من الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي .

## التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل :

قد تم دراسة التوافق الزوجي وعلاقته بالعديد من المتغيرات ، إلا أن دراسة التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل في الدراسات العربية قليلة ، فلا توجد إلا دراستان على حسب علم الباحثة وهي دراسة غلاب (2002) حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية على مقياس ضغوط العمل والدرجة على إبعاد مقياس الرضا الزوجي ، وجود فروق في النوع بين الأزواج والزوجات في الرضا الزوجي حيث أن الزوجات يشعرن بعدم الرضا الزوجي أكثر من الأزواج ، دراسة البقمي (2004) حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة داله بين الدرجة الكلية للأداء على مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية على مقياس التوافق الزوجي .

## الفصل الثالث

### الدراسات السابقة

1.3 - التمهيد

2.3 - الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل

3.3 - الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته بمتغيرات  
(النوع ، ومدة الزواج ، والمستوى التعليمي ، وعدد الأبناء)

4.3 - مناقشة الدراسات السابقة

5.3 - جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

### 1.3 - التمهيد :

حظي موضوع التوافق الزوجي باهتمامات متعددة الجوانب من قبل الباحثين في علم النفس ، حيث تناول الباحثون موضوع التوافق من خلال دراسة عدة عوامل ومتغيرات ذات تأثير على مستوى التوافق بين الزوجين ألا أن الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل قليلة جداً على حسب إطلاع الباحثة ، لذلك سوف نتطرق الباحثة إلى عرض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة ذات العلاقة بالتوافق الزوجي ، تم سيتم عرض الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته ببعض المتغيرات (النوع ، مدة الزواج ، عدد الأبناء ، المستوى التعليمي) .

### 2.3 - الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته بضغوط العمل :

#### 1.2.3 - دراسة غلاب (2002)

بعنوان (العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزوجي والقلق والاكتئاب لدى العاملين والعاملات في وظائف الحكومية والخاص)

هدفت الدراسة : إلى - جانب أهداف أخرى - إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزوجي لدى العاملين والعاملات والتعرف على الفروق العائدة للنوع ، تكونت العينة من (304) زوج وزوجة منهم (152) زوج و (152) زوجة لدى العاملين والعاملات في وظائف حكومية ، أو قطاع الأعمال الخاصة .

أدوات الدراسة :

- مقياس الرضا الزوجي من إعداد فيولا الببلاوي

- مقياس ضغوط العمل من إعداد الباحث

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الدرجة على مقياس ضغوط العمل والدرجة على أبعاد مقياس الرضا الزوجي .

2- وجود فروق في النوع بين الأزواج والزوجات في الرضا الزوجي حيث أن الزوجات يشعرن بعدم الرضا الزوجي أكثر من الأزواج (نقلاً عن البقيمي , 2004) .

### 2.2.3- دراسة البقيمي (2004)

بعنوان (العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات )

من ضمن أهداف الدراسة التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات) ، تكونت العينة من (200) زوجة عاملة .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد عادل الأشول

- مقياس ضغوط العمل إعداد الباحثة

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- وجود علاقة ارتباطيه سالبة داله بين الدرجة الكلية للأداء على مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية على مقياس التوافق الزوجي .

3.3- الدراسات التي تناولت التوافق الزوجي وعلاقته بمتغيرات (النوع ، ومدة الزواج ، وعدد الأبناء ، والمستوى التعليمي) .

### 1.3.3- دراسة هاشم (2000) :

بعنوان (بعض المتغيرات المحددة للتوافق الزوجي)

هدفت الدراسة : إلى التعرف على بعض المتغيرات المحددة للتوافق الزوجي ، تكونت العينة من (92) من الأزواج و (81) من الزوجات ، تراوحت أعمارهم ما بين (27- 50) .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد سبانير spanier

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي ومدة الزواج , فكلما طالت مدة الزواج ازداد التوافق الزوجي .

2- وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي وعدد الأبناء , بحيث يقل التوافق الزوجي بزيادة عدد الأبناء .

2.3.3 - دراسة العمودي (2001) :

بعنوان (التوافق الزوجي وعلاقته بتوكيد الذات وارتباطه ببعض المتغيرات لدى المتزوجين بمنطقة مكة المكرمة)

هدفت الدراسة : إلى التعرف على العلاقة بين التوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية ، تكونت عينة الدراسة من (440) زوج وزوجة .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد ظريف شوقي فرج ومحمد حسن عبدالله (1999) .

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- وجود فروق في النوع بين الزوجات والأزواج لصالح الأزواج .

2- لا توجد علاقة بين التوافق الزوجي والمستوى التعليمي .

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف عدد الأطفال .

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف مدة الزواج .

3.3.3 - دراسة الصبان (2007) :

بعنوان (التوافق الزوجي في ضوء بعض السمات الشخصية لدى عينة من الزوجات السعوديات في مكة المكرمة)

هدفت الدراسة : إلى التعرف على الفروق بين المتوافقات وغير المتوافقات زواجياً في بعض المتغيرات الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية ، تكونت عينة الدراسة من (164) سيدة من الزوجات السعوديات ، تراوحت أعمارهم ما بين (25-40) .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد راوية محمود دسوقي (1986)

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- عدم وجود علاقة ارتباطيه بين التوافق الزوجي ومدة الزواج .

2- عدم وجود علاقة ارتباطيه بين التوافق الزوجي وعدد الأبناء

4.3.3 - دراسة الكبير (2007) :

بعنوان (خروج المرأة للعمل وعلاقته بتوافقها الزوجي)

هدفت الدراسة : إلى التعرف على العلاقة بين خروج المرأة للعمل وتوافقها الزوجي لدى عينة من العاملات في القطاعات والمؤتمرات في مدينة مصراتة ، وقد تكونت العينة من (120) عاملة متزوجة .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد أسامة حسن عبدالرازق (2003)

- المقابلة

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- وجود فروق داله بين أفراد العينة في أبعاد التوافق الزوجي ، وبالنظر إلى متوسطات الرتب نلاحظ أنه كلما زادت مدة الزواج قل التوافق الزوجي بين الزوجين .

2- وجود فروق داله بين أفراد العينة وفق متغير عدد الأطفال على مقياس التوافق الزوجي وإبعاده ، ويتبين من متوسطات الرتب لجميع الإبعاد ، أنه كلما قل عدد الأطفال كلما ارتفعت درجة التوافق الزوجي.

3- وجود فروق داله بين أفراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي في التوافق الزوجي وإبعاده ، حيث إنه كلما ارتفع المستوى التعليمي؛ كلما زاد التوافق الزوجي بين الزوجين .

### 5.3.3 - دراسة الدعدى (2009) :

بعنوان (الضغوط النفسية والتوافق الأسرى والزواجى لدى عينة من أباء وأمهات الأطفال المعاقين تبعاً لنوع الإعاقة وبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية)

هدفت الدراسة إلى بحث طبيعة الضغوط النفسية وكل من التوافق الزواجى والأسرى والكشف عن علاقة الضغوط النفسية بمتغيري التوافق الزواجى والأسرى في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، تكونت عينة الدراسة من (308) من أباء وأمهات المعاقين مقارنة بعينة من (348) من أباء وأمهات الأطفال العاديين .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزواجى للشمسان (2004) .

أظهرت النتائج ما يأتي :

- 1- عدم وجود فروق عائدته للنوع بالنسبة للتوافق الزواجى .
- 2- عدم وجود فروق بين أباء وأمهات الأطفال المعاقين تبعاً للمستوى التعليمى .

### 6.3.3 - دراسة الشهرى (2009) :

بعنوان (التوافق الزواجى وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى عينة من المعلمين المتزوجين)

هدفت الدراسة : إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التوافق الزواجى وبعض السمات الشخصية وبعض المتغيرات ، تكونت عينة الدراسة من (400) معلم ، تراوحت أعمارهم ما بين (22-58)

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزواجى إعداد ظريف شوقي فرج ومحمد حسن عبدالله (1999) .

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي والمستوى التعليمي ، حيث إنه كلما ارتفع المستوى التعليمي؛ كلما زاد التوافق الزوجي بين الزوجين .

2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي ومدة الزواج ، فكلما طالّت مدة الزواج ازداد التوافق الزوجي .

3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي وعدد الأطفال .

### 7.3.3 - دراسة العنزي (2009) :

بعنوان (دور أساليب التفكير ومعايير اختيار الشريك وبعض المتغيرات الديموغرافية في تحقيق مستوى التوافق الزوجي)

هدفت الدراسة : الخروج بتصوّر حول الاختيار الزوجي السليم من خلال تحديد أساليب التفكير ومعايير وطرق اختيار الشريك وبعض المتغيرات الديموغرافية ، تكونت عينة الدراسة من (372) من المواطنين السعوديين المتزوجين ، وتراوحت أعمارهم ما بين (20-60) .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد الباحث

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- يصنف 16.9 من عينة الدراسة في المستوى المنخفض من التوافق الزوجي ، ويصنف 15.3 من عينة الدراسة في المستوى المرتفع من التوافق الزوجي ، ويصنف 67.8 من عينة الدراسة في المستوى المتوسط من التوافق الزوجي .

2- لا توجد فروق في مستوى التوافق الزوجي بين فئات سنوات الزواج .

### 8.3.3 - دراسة مصباح (2010) :

بعنوان (الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى عينة من المتزوجين العاملين بمدينة سبها)

هدفت الدراسة : إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق الزوجي والتعرف إلى الفروق بين الجنسين وفقاً للمتغيرات التالية (النوع والمستوى التعليمي) ، تكونت العينة من (300) زوج وزوجة من الموظفين .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد أسامة حسن عبدالرازق (2003)

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زاد التوافق الزوجي بين الزوجين

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأزواج والزوجات مع الدرجة الكلية للتوافق الزوجي حيث كان متوسط الأزواج 81.29 ومتوسط الزوجات 88.44 .

9.3.3 - دراسة أبو عمره (2011) :

بعنوان (التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء بالنضج الخلقي لدى المرحلة الثانوية في مدينة غزة )

هدفت الدراسة : إلى التعرف على مستوى التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء ، كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى النضج الخلقي لدى الأبناء ، كما تهدف هذه إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء وعلاقته بالنضج الخلقي وبعض المتغيرات ، تكونت العينة من (625) طالب وطالبة .

أدوات الدراسة :

1- اختبار التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء (إعداد الباحث)

أظهرت النتائج ما يأتي :

1- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء تعزى للنوع لدى أفراد العينة .

10.3.3 - دراسة هدييل (2011) :

## بعنوان (الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي )

هدفت الدراسة : إلى اكتشاف العلاقة بين الضغط النفسي التي تعاني منه المرأة العاملة بالتدريس الجامعي وتوافقها الزوجي والتعرف على العلاقة بين التوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية ، تكونت عينة الدراسة من (42) زوجه عاملة بالتدريس بالجامعة .

أدوات الدراسة :

- مقياس التوافق الزوجي إعداد محمود إبراهيم فلاته (2008) .

أظهرت النتائج ما يأتي :

هناك فروقاً في التوافق الزوجي حسب متغير مدة الزواج (فكلما زادت عدد سنوات الزواج زاد التوافق الزوجي .

### 4.3- مناقشة الدراسات السابقة :

#### أولاً : الأهداف

تباينت أهداف الدراسات السابقة من حيث المتغيرات التي تناولتها الدراسة مع متغير التوافق الزوجي ، ومن خلال العرض اتضح أن دراستين فقط تناولت دراسة العلاقة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل لدى عينة الدراسة وهي دراسة غلاب (2002) ودراسة البقمي (2004) قد أهملت هاتان الدراستان معرفة مستوى التوافق الزوجي ، أما الدراسة الحالية فاهتمت بمعرفة مستوى التوافق الزوجي ودراسة العلاقة بين أبعاد التوافق الزوجي وضغوط العمل .

وهناك دراسات أخرى هدفت إلى دراسة التوافق الزوجي والتعرف على الفروق في النوع وبعض المتغيرات (مدة الزواج ، والمستوى التعليمي ، وعدد الأبناء) كدراسة العمودي(2001) وقد أهملت دراسة الكبير (2007) ودراسة الشهري (2009) الفروق في النوع ، بينما دراسة أبو عمره اهتمت بدراسة الفروق العائدة للنوع في التوافق الزوجي ، إما دراسة الدعدى (2009) ودراسة مصباح (2010) فقد أهملتا مدة الزواج وعدد الأبناء ، بينما نجد أن دراسة الصبان (2007) قد أهملت المستوى التعليمي والنوع .

أما دراسة العنزي (2009) فقد تناولت مستوى التوافق الزوجي والعلاقة بين التوافق الزوجي ومدة الزواج ، بينما دراسة هدييل (2011) تناولت العلاقة بين التوافق الزوجي ومدة الزواج

#### ثانياً : العينة

##### 1- حجم العينة :

تفاوت حجم العينة من دراسة لأخرى وذلك حسب هدف كل دراسة فقد تراوح حجم العينة ما بين ( 42 : 656 ) ، وأيضاً بعض الدراسات شملت عينات من كلا النوعين (ذكوراً وإناثاً)

وهي دراسة هاشم (2000) ودراسة غلاب (2002) ودراسة العمودي (2009) ، ودراسة الدعدى (2009) أما الدراسات الأخرى فقد شملت عينة من الزوجات فقط كدراسة البقمي (2004) ودراسة الصبان (2007) ودراسة الكبير (2007) ودراسة هدييل (2011) ، أما دراسة العنزي (2009) والشهري (2009) فقد شملت عينة من الأزواج فقط .

## 2- المراحل العمرية :

من خلال النظر إلى المراحل العمرية لعينات الدراسات السابقة تبين بأن بعض الدراسات لم تحدد المراحل العمرية للعينات بمعنى أنها كانت عشوائية ، أما باقي الدراسات فقد تناولت مراحل عمرية مختلفة وتراوحت أعمار العينات ما بين (20-60) .

## ثالثاً : أدوات القياس

هناك اختلاف في الدراسات السابقة من حيث الأداة فبعض الدراسات استخدمت مقياس التوافق الزوجي لـ أسامة عبدالرازق (2003) مثل دراسة الكبير (2007) ودراسة مصباح (2010) والبعض الآخر استخدمت مقياس ظريف شوقي ومحمد حسن كدراسة العمودي (2001) ودراسة الشهري (2009) ، بينما استخدمت دراسة البقمي (2004) مقياس التوافق الزوجي إعداد عادل الأشول ، أما دراسة الصبان (2007) فقد استخدمت مقياس التوافق الزوجي إعداد راوية الدسوقي ، أما دراسة هاشم (2000) فقد استخدمت مقياس التوافق الزوجي إعداد سبانير spanier ، أما دراسة غلاب (2002) فقد استخدم مقياس الرضا الزوجي إعداد فيولا البيلوي ، ودراسة الدعدى (2009) استخدمت مقياس التوافق الزوجي للشمسان بينما دراسة العنزي (2009) ودراسة أبو عمرة (2011) فقد استخدمتا مقياس التوافق الزوجي من إعداد الباحث ، ودراسة هدييل (2011) استخدمت مقياس التوافق الزوجي إعداد محمود إبراهيم فلاته .

## رابعاً : الأساليب الإحصائية

استخدمت الدراسات السابقة عدة أساليب إحصائية مختلفة حسب أهداف كل دراسة ومن هذه الأساليب :

النسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون واختبار (t) للفرق بين عينتين مستقلتين واختبار (f) للتفاعل وتحليل التباين والانحراف المعياري والالتواء والانحراف المعياري .

### خامساً : النتائج

يتبين من مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت علاقة التوافق الزوجي بضغط العمل أن دراسة البقمي (2004) وجدت ارتباطاً سالباً دال بين الدرجة الكلية للأداء على مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية على مقياس التوافق الزوجي ، كما لم تهتم بإدخال جميع المتغيرات (النوع والمستوى التعليمي وعدد الأبناء ومدة الزواج) ؛ كما أهملت مستوى كلا من ضغوط العمل والتوافق الزوجي .

أما دراسة غلاب (2002) فوجدت ارتباطاً سالباً بين الدرجة على مقياس ضغوط العمل والدرجة على أبعاد مقياس الرضا الزوجي ، وجود فروق في النوع بين الأزواج والزوجات حيث كان متوسط الزوجات أعلى من الأزواج .

يتضح مما سبق قلة الدراسات في البيئات العربية التي تناولت دراسة العلاقة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل .

وفي مجموعة الدراسات التي اهتمت بفروق النوع ومدة الزواج والمستوى التعليمي وعدد الأبناء في التوافق الزوجي . يلاحظ فيما يخص فروق النوع تضارب في نتائج الدراسات ؛ حيث توصلت دراسة غلاب (2002) ودراسة العمودي (2001) إلى وجود فروق في النوع حيث كان الأزواج أكثر توافقاً من الزوجات ، بينما دراسة الدعدي ودراسة أبو عمرة لا توجد فروق في النوع لدى أفراد العينة .

أما فيما يخص مدة الزواج فهناك تضارب في الدراسات ، فقد توصلت دراسة هاشم (2000) ودراسة الشهري (2009) ودراسة هدييل (2011) إلى وجود علاقة بين التوافق الزوجي ومدة الزواج فكلما طالت مدة الزواج ازداد التوافق الزوجي ، بينما توصلت دراسة الصبان (2007) إلى عدم وجود علاقة بين التوافق الزوجي ومدة الزواج ، أما دراسة الكبير (2007) فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التوافق الزوجي ومدة الزواج فكلما زادت مدة الزواج قل التوافق الزوجي .

وفيما يخص عدد الأبناء فيلاحظ اتفاق بوجود علاقة بين التوافق الزوجي وعدد الأبناء فكلما زاد عدد الأبناء قل التوافق الزوجي ، فيما عدا دراسة الصبان (2007) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين التوافق الزوجي وعدد الأبناء .

أما المستوى التعليمي فيلاحظ اتفاق الدراسات بوجود علاقة بين التوافق الزوجي والمستوى التعليمي فكلما ارتفع المستوى التعليمي زاد التوافق الزوجي ، ما عدا دراسة العمودي (2001) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف المستوى التعليمي ودراسة الدعدى (2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الإباء والأمهات تبعاً للمستوى التعليمي .

تركز البحث الحالي على طبيعة علاقة التوافق الزوجي بضغوط العمل ، كما تركز على بعض الجوانب التي أهملتها هذه الدراسات كمتغير النوع حيث اغلب الدراسات ركزت على الزوجات ، كما تأتي هذه الدراسة للترجيح بين النتائج المتضاربة في الدراسات التي اختبرت فروق النوع ومدة الزواج والمستوى التعليمي وعدد الأبناء في التوافق الزوجي .

### 5.3- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

- 1- الحصول على خلفية علمية تفيد الدراسة الحالية .
- 2- اختيار أداة الدراسة وطرق تأكيد من صدقها وثباتها .
- 3- اختيار المنهج الذي يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية .
- 4- دعم الاطار النظري للدراسة الحالية .
- 5- الاطلاع على الاساليب الاحصائية المستخدمة لتحليل البيانات .
- 6- العمل على وضع مقارنة بين هذه الدراسات والدراسة الحالية .

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية

1.4 - التمهيدي

2.4 - منهج الدراسة

3.4 - مجتمع الدراسة

4.4 - عينة الدراسة

5.4 - أدوات جمع البيانات

6.4 - الدراسة الاستطلاعية

7.4 - جمع بيانات العينة الأساسية

8.4 - الأساليب الإحصائية

#### 1.4- التمهيد :

يشمل هذا الفصل عرضاً للطريقة البحثية التي تم إتباعها في تحقيق أهداف الدراسة الحالية من حيث : وصف مجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة منه ، كما يشمل هذا الفصل وصفاً للأدوات المستخدمة ، والتحقق من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة ، وكيفية جمع البيانات و الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

#### 2.4- منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة في دراستها الحالية على المنهج الوصفي باعتباره أكثر ملائمة لأغراض الدراسة الحالية بشقيه : الارتباطي ، والسببي المقارن للكشف عن العلاقة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل لدى عينة من موظفي وموظفات جامعة بنغازي، ولتحديد الفروق بين أفراد العينة تبعاً للمتغيرات المحددة في أهداف الدراسة (المستوى التعليمي، ومدة الزواج ، وعدد الأطفال ) .

#### 3.4- مجتمع الدراسة

يضم مجتمع الدراسة موظفي وموظفات جامعة بنغازي المتزوجين للعام الجامعي (2010-2011) وقد بلغ مجموعهم حوالي (1833) والجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة .

الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة حسب النوع .

البيان	العدد
ذكور	1446
إناث	387
المجموع	1833

#### 4.4 - عينة الدراسة

أن اختيار نوع العينة يتوقف على طبيعة المجتمع وأهداف الدراسة ، لذا تم اختيار عينة الدراسة وفقاً للشروط التالية :

1- أن يكون لديهما طفل على الأقل .

2- أن يكونوا من المواطنين الليبيين

3- أن لا يكون قد سبق لهما الزواج من قبل .

4- لم يسبق لهما الطلاق أو الترميل .

وهي عينة مقصودة تم اختيارها بواسطة المقابلة للتحقق من الشروط المطلوب توفرها في عينة الدراسة ، ونظراً لصعوبة الحصول على إحصائيات ثابتة للموظفي والموظفات المتزوجين في الجامعة ، ونظراً لكبر حجم عينة الذكور مقارنة بالإناث فقد تم اختيار عينة الذكور بنسبة (10%) من المجتمع ، بينما بلغت عينة الإناث (25%) من المجتمع وبالتالي بلغ عدد أفراد العينة الأساسية (245) كما هو موضح في الجدول (2) :

1- توزيع أفراد العينة من حيث النوع :

الجدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكور	145	59%
إناث	100	41%
الإجمالي	245	100

2- توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي :

الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
42%	104	جامعي
16%	40	معهد عالي
14%	34	ثانوي
26%	63	إعدادي
2%	4	يقرأ ويكتب
100	245	الإجمالي

يلاحظ من الجدول (3) أن أعلى نسبة كانت للمستوى الجامعي .

3- توزيع أفراد العينة من حيث مدة الزواج :

الجدول (4) توزيع أفراد العينة حسب مدة الزواج

النسبة المئوية	العدد	مدة الزواج
37%	90	من 1 إلى 5
24%	58	من 6 إلى 10
39%	97	11 فما فوق

100	245	الإجمالي
-----	-----	----------

4- توزيع العينة من حيث عدد الأبناء :

#### الجدول (5) توزيع العينة من حيث عدد الأبناء

عدد الأولاد	العدد	النسبة المئوية
من 1 إلى 3	152	62%
من 4 إلى 6	71	29%
7 فما فوق	22	9%
الإجمالي	245	100

#### 5.4- أدوات جمع البيانات

استخدمت في هذه الدراسة أداتان لقياس متغيرات الدراسة وهما مقياس التوافق الزوجي لـ عبدالرازق (2003) ، ومقياس ضغوط العمل لـ جبريل (2004) .

#### 1.5.4 - مقياس التوافق الزوجي

بعد الإطلاع على عدد من مقاييس التوافق الزوجي منها مقياس مانسون ، ليرلر (1989) ترجمة الأشول ومقياس اللدعه (2002) ومقياس عبدالرازق (2003) ، تم اعتماد مقياس عبدالرازق لأن فقراته صيغت بطريقة أكثر سهولة وفهماً بالإضافة إلى كونه مطبقاً في البيئة المحلية ، أما مقياس مانسون ، ليرلر يتكون من (157) فقرة لقياس التوافق الزوجي يؤخذ على هذا المقياس كثرة فقراته ، أما مقياس اللدعه لوحظ أن فقراته تتسم بعدم الوضوح .

#### أولاً : وصف المقياس :

يهدف مقياس عبد الرازق إلى قياس التوافق الزوجي ، ويتكون من (80) فقرة موزعة على ثمانية أبعاد ، يتكون كل بعد من (10) فقرات موزعة كالتالي :-

أ- **التوافق العاطفي** : ويقصد به الإشباع العاطفي المتمثل في الاهتمام بالمشاعر ، وتبادل مشاعر الحب ، والمشاعر الحميمة ، والعواطف النبيلة من حب وتسامح وعطف وحنان ويتكون من الفقرات 1- 9- 17- 25- 33- 41- 49- 57- 65- 73 .

ب- **الاحترام المتبادل** : ويتمثل في مدى التقدير ، والاحترام بين الزوجين في المعاملة بينهم ، وبين الآخرين ، ومدى احترام وجهة نظر كل منهما للآخر ، وحسن المعاشرة بينهم ويتكون من الفقرات 2- 10- 18- 26- 34- 42- 50- 58- 66- 74.

ج- **التفاهم المتبادل** : ويتمثل في مدى الاتفاق والتفاهم ، والانسجام بين الزوجين في وجهات النظر الخاصة بأمور الأسرة ، والأطفال والحياة العائلية ، والأنشطة والاهتمامات ومدى المشاجرات بينهم . ويتكون من الفقرات 3- 11- 19- 27- 35- 43- 51- 59- 67- 75

د- **الاتفاق في الأمور المادية** : ويتمثل في مدى الاتفاق والتفاهم بين الزوجين في كيفية إدارة الأمور المادية المتعلقة بالمصاريف ، والاتفاق ، ومدى إدراك كل من الزوجين للآخر في أسلوبه في إدارة الأمور المادية المتعلقة بالمصاريف والاتفاق . ويتكون من الفقرات 4- 12- 20- 28- 36- 44- 52- 60- 68- 76 .

هـ- **المشاركة في تحمل المسؤولية** : ويتمثل في مدى ومقدار المشاركة ، والتعاون بين الزوجين في تحمل المسؤوليات ، والقيام بالواجبات ، والمسؤوليات الأسرية ، والعائلية وقيام كل من الزوجين بدوره على الوجه الصحيح ويتكون من الفقرات 5- 13- 21- 29- 37- 45- 53- 61- 69- 77.

و- **الثقة المتبادلة** : ويتمثل في مدى الثقة بين الزوجين المتمثلة في الشك ، والصراحة ، والكذب، والغيرة ، وحفظ الأسرار العائلية والشخصية ، ويتكون من الفقرات 6- 14- 22- 30- 38- 46- 54- 62- 70- 78 .

ز- **الأنانية** : ويتمثل في مدى فردية كل من الزوجين في إشباع حاجاته ، والاهتمام بنفسه دون الاهتمام بالطرف الآخر ، والأسرة ، ومدى القناعة ، والرغبة في التملك . ويتكون من الفقرات 7- 15- 23- 31- 39- 47- 55- 63- 71- 79 .

ي- **إدراك الحالة الزوجية** : ويقصد به إدراك كل من الزوجين لحياته الزوجية ، وتاريخه الزوجي مع شريك حياته المتمثل في مدى السعادة ، والرضا عن حياته ، والشعور بالندم في

اختياره لشريك حياته ، ومدى التفكير في الانفصال . ويتكون من الفقرات 8- 16- 24- 32- 40- 48- 56- 64- 72- 80. انظر الملحق رقم ( 1 ، أ ) .

### ثانيا - طريقة تصحيح المقياس :

توجد أمام كل فقرة بديلين ( نعم ، لا ) ، وبناء على آراء المحكمين ثم أضافه بديل ثالث (أحيانا) ، لذا تغيرت طريقة تصحيح المقياس وأصبح يوجد أمام كل فقرة ثلاثة بدائل (نعم ، أحيانا ، لا ) ، وعلى الفرد أن يختار إحدى البدائل وذلك بوضع علامة في الخانة التي تناسبه ، وكل الفقرات تشير إلى عدم توافق زواجي ، ويصحح المقياس على النحو التالي :

- يحصل الفرد على (درجة واحدة) إذا اختار البديل ( لا ) .

- يحصل الفرد على (درجتان) إذا اختار البديل (أحيانا) .

- يحصل الفرد على (ثلاثة درجات) إذا اختار البديل (نعم) .

وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (240) وأقل درجة (80) ، حيث تعبر الدرجة المرتفعة على عدم توافق زواجي وبينما تعبر الدرجة المنخفضة على وجود توافق زواجي .

ثالثاً - الخصائص السيكومترية ( الصدق - الثبات ) لمقياس التوافق الزوجي في الدراسات السابقة

#### أولا : الصدق

قام معد المقياس عبدالرازق (2003) بحساب معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.57-0.94) ، كما قام بحساب معامل ارتباط درجة الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت بين (0.69-0.90) ، وفي دراسة مصباح (2010) في البيئة الليبية ثم حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.60- 0.89) ، أما في دراسة الكبير(2007) ثم استخدام صدق المحكمين .

#### ثانيا : الثبات :

قام معد المقياس عبدالرازق (2003) بحساب ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية وكانت قيمة معامل الثبات (0.72) ، وبلغ بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان بروان (0.74) ،

كما استخرج الثبات بطريقة إعادة الاختبار وبلغ معامل الثبات (0.79) . وفي دراسة مصباح (2010) في البيئة اللببية ثم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباك ، وتراوحت قيمة معاملات الثبات لأبعاد المقياس بين (0.53-0.90) ، وباستخدام التجزئة النصفية تراوحت قيمة معاملات الثبات بين (0.59-0.91) . وفي دراسة الكبير (2007) ثم حساب ثبات المقياس باستخدام التطبيق وإعادة التطبيق وباستخدام معامل ارتباط بيرسون ووجد إن الثبات يساوي (0.89) .

#### 2.5.4- مقياس ضغوط العمل :

##### أولاً وصف المقياس :

يهدف مقياس جبريل إلى قياس ضغوط العمل ، يتكون من (30) فقرة موزعة على ست أبعاد ، يتكون كل بعد من (5) فقرات موزعة كالتالي :

أ- **عبء العمل الكمي** : وهو إسناد مهام كثيرة للفرد يجب عليه إنجازها في وقت غير كافٍ ويحدث في المواقف التي يكون فيها الأفراد مطالبين بأداء أعمال أكثر من الذي يمكن إتقانها في مدة محدود من الزمن. ويتكون من الفقرات 1،7،13،19،25 .

ب- **عبء العمل الكيفي** : هي نقص المهارات المطلوبة لأداء مهام معينة لدى الموظف ، وشعوره بأن المهارات المطلوبة أكبر من قدراته . ويتكون من الفقرات 2،8،14،20،26 .

ج- **غموض الدور** : الانتقال إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة مثل حدود سلطاته ومسئوليته وسياسات وقواعد المنظمة وعدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات . ويتكون من الفقرات 3،9،15،21،27 .

د- **صراع الدور** : مواجهة الفرد متطلبات متضاربة من الأعضاء الآخرين في المنظمة أو العمل في واجبات يدركها على أنها ليست جزء من وظيفته وتتعارض مع اعتقادات أو قيم العامل الشخصية . ويتكون من الفقرات 4،10،16،22،28 .

هـ- **المسئولية تجاه الآخرين** : يتعلق بالعلاقة التي تربط الفرد مع أشخاص آخرين قد يفرضها منصب معين بحيث تجعل الفرد مسؤولاً عن تقييمهم أو صحتهم وأحياناً عن حياتهم ، ويتكون من الفقرات 5،11،17،23،29 .

و - المشاركة في اتخاذ القرارات : وهو المدى الذي يسمح به بإشراك الفرد في صنع القرارات المتعلقة بوظائفهم , ويتكون من الفقرات 6،12،18،24،30 . انظر الملحق رقم ( 1 ب ) .

#### ثانياً - طريقة تصحيح المقياس :

توجد أمام كل فقرة أربع بدائل (أبداً ، نادراً ، غالباً ، دائماً) ، وبناء على آراء المحكمين ثم أضافه بديل خامس (أحياناً) لذا تغيرت طريقة تصحيح المقياس وأصبح يوجد أمام كل فقرة خمس بدائل (أبداً ، نادراً ، أحياناً ، غالباً ، دائماً) ، وعلى الفرد أن يختار إحدى البدائل وذلك بوضع علامة في الخانة التي تناسبه وكل الفقرات تشير إلى وجود ضغوط عمل ، ويصح المقياس وفقاً للاتي :

- يحصل الفرد على (درجة واحدة) إذا اختار البديل (أبداً) .
- يحصل الفرد على (درجتان) إذا اختار البديل (نادراً) .
- يحصل الفرد على (ثلاثة درجات) إذا اختار البديل (أحياناً) .
- يحصل الفرد على (أربع درجات) إذا اختار البديل (غالباً) .
- يحصل الفرد على (خمس درجات) إذا اختار البديل (دائماً) .

وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (150) وأقل درجة (30) حيث تعبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع ضغوط العمل بينما تعبر الدرجة المنخفضة عن انخفاض ضغوط العمل .

ثالثاً - الخصائص السيكومترية (الصدق - الثبات) لمقياس ضغوط العمل في الدراسات السابقة

#### أولاً : الصدق

قام معد المقياس جبريل (2004) بالتحقق من صدق الأداة عن طريق الصدق الظاهري وذلك بعرضها على مجموع من المحكمين وبعد التوفيق بين المقترحات اعتبر الباحث الأداة صادقة .

#### ثانياً : الثبات :

قام معد المقياس جبريل (2004) بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباك وتراوحت قيمة معاملات الثبات بين (0.55 - 0.70) .

#### 6.4 - الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية قبل البدء بجمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وذلك للتعرف على مدى تقبل وتجاوب المفحوصين مع المقياسين والتأكد من صدق وثبات المقياسين ، ولمعرفة ملائمة وسهولة فقرات المقياسين ، التدريب والألفة على تطبيق المقياسين ، وكذلك معرفة الصعوبات التي قد تواجه الباحثة في التطبيق النهائي لتفاديها ، وعدم الوقوع فيها .

وللتحقق مما سبق تم عرض مقياسي الدراسة (التوافق الزوجي - ضغوط العمل) على مجموعة من المحكمين من أساتذة التربية وعلم النفس ، والتخطيط ، وذلك لإبداء رأيهم فيما إذا كانت فقرات مقياسي الدراسة تنسم بالسهولة والوضوح ، وهل تنتمي هذه الفقرات إلى البعد الذي تدرج تحته أم لا ، وبناء على آراء المحكمين تم تعديل فقرات المقياسين، وإضافة بدائل لمقياسي الدراسة ، بديل ( أحياناً ) لمقياس التوافق الزوجي وأصبح ثلاثي بدل من تنائي ، وبديل ( نادراً ) لمقياس ضغوط العمل وأصبح خماسي بدلاً من رباعي ، أنظر الملحق رقم (2) .

أما فيما يخص الخصائص السيكومترية (الصدق - الثبات) للمقياسين ، فقد تم اختيار (40) موظف وموظفة بطريقة العينة المتيسرة (غير الاحتمالية) من مجتمع الدراسة من موظفي وموظفات جامعة بنغازي للعام الجامعي (2009 - 2010) لإجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة الزمنية من 2010-8-20 إلى 2010-9-5 ، لقد تم استبعاد العينة الاستطلاعية من عينة الدراسة .

#### 1.6.4 - الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة الحالية :

##### 1.6.4 - أ - الخصائص السيكومترية (الصدق-الثبات) لمقياس التوافق الزوجي

أولاً: الصدق :

1 - الصدق الظاهري :

بعد عرض الأداة على مجموعة من المحكمين للتعرف على مدى مناسبتها للبيئة الليبية وخاصة أن الأداة أعدت للبيئة المصرية ، تم عرض المقياس على (9) من المتخصصين في التربية وعلم النفس والتخطيط \* من جامعة بنغازي حيث ؛ تم تعديل فقرات المقياس وإضافة بديل ثالث (أحيانا) وفقا لما أوصى به المحكمين وقد حصلت الفقرات على نسبة اتفاق تراوحت ما بين (85% - 90%) ( أنظر الملحق (2 - أ) .

## 2- صدق التكوين الفرضي ( الاتساق الداخلي ) :

تم حساب صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وذلك من خلال :

أ- حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه كما هو مبين بالجدول (6) .

ب- حساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين بالجدول (7)

- 1\* - أ.د. عبدالله عريف - د. عامر حسن ياسر - د. الشافعي
- عبدالخالق
- 2 - أ.د. أديب الخالدي - 5 - د. عبدالكريم اجويلي - 8 - د. لمعان مصطفى
- 3 - أ.د. مفتاح عبدالعزيز - 6 - د. الدسوقي عبدالخالق - 9 - د. ميكائيل الرفادي

الجدول (6) معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه لمقياس التوافق الزوجي

معامل الارتباط	الارتباط	معامل الارتباط	التفاهم المتبادل	معامل الارتباط	الاحترام المتبادل	معامل الارتباط	مفردات الإبعاد
							التوافق العاطفي
0.61**	4	0.79**	3	0.51**	2	0.82**	1
0.74**	12	0.80**	11	0.84**	10	0.89**	9
0.75**	20	0.86**	19	0.71**	18	0.89**	17
0.76**	28	0.78**	27	0.84**	26	0.86**	25
0.84**	36	0.78**	35	0.80**	34	0.87**	33
0.80**	44	0.78**	43	0.89**	42	0.96**	41
0.88**	52	0.90**	51	0.83**	50	0.89**	49
0.91**	60	0.92**	59	0.84**	58	0.95**	57
0.84**	68	0.93**	67	0.89**	66	0.93**	65
0.84**	76	0.87**	75	0.69**	74	0.95**	73
معامل الارتباط	أدرك الحالة الزوجية	معامل الارتباط	الأناية	معامل الارتباط	الثقة المتبادلة	معامل الارتباط	المشاركة في تحمل المسؤولية
0.95**	8	0.83**	7	0.96**	6	0.87**	5
0.91**	16	0.89**	15	0.78**	14	0.64**	13
0.88**	24	0.80**	23	0.91**	22	0.79**	21
0.87**	32	0.84**	31	0.84**	30	0.60**	29
0.93**	40	0.91**	39	0.92**	38	0.78**	37
0.92**	48	0.93**	47	0.93**	46	0.79**	45
0.91**	56	0.87**	55	0.88**	54	0.91**	53

جدول (6) معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس التوافق الزوجي

معامل الارتباط	أدرك الحالة الزوجية	معامل الارتباط	معامل الارتباط	الثقة المتبادلة	معامل الارتباط	المشاركة في تحمل المسؤولية	معامل الارتباط	الاتفاق الأمور المادية	معامل الارتباط	التفاهم المتبادل	معامل الارتباط	الاحترام المتبادل	معامل الارتباط	التوافق العاطفي	
0.95**	8	0.83**	7	0.96**	6	0.87**	5	0.61**	4	0.79**	3	0.51**	2	0.82**	1
0.91**	16	0.89**	15	0.78**	14	0.64**	13	0.74**	12	0.80**	11	0.84**	10	0.89**	9
0.88**	24	0.80**	23	0.91**	22	0.79**	21	0.75**	20	0.86**	19	0.71**	18	0.89**	17
0.87**	32	0.84**	31	0.84**	30	0.60**	29	0.76**	28	0.78**	27	0.84**	26	0.86**	25
0.93**	40	0.91**	39	0.92**	38	0.78**	37	0.84**	36	0.78**	35	0.80**	34	0.87**	33
0.92**	48	0.93**	47	0.93**	46	0.79**	45	0.80**	44	0.78**	43	0.89**	42	0.96**	41
0.91**	56	0.87**	55	0.88**	54	0.91**	53	0.88**	52	0.90**	51	0.83**	50	0.89**	49
0.92**	64	0.93**	63	0.58**	62	0.88**	61	0.91**	60	0.92**	59	0.84**	58	0.95**	57
0.85**	72	0.90**	71	0.94**	70	0.91**	69	0.84**	68	0.93**	67	0.89**	66	0.93**	65
0.95**	80	0.92**	79	0.93**	78	0.74**	77	0.84**	76	0.87**	75	0.69**	74	0.95**	73

\*\* مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدرجة على كل فقرة

بالدرجة الكلية للبعد مما يدل على صدق اتساق داخلي مقبول .

0.92**	64	0.93**	63	0.58**	62	0.88**	61
0.85**	72	0.90**	71	0.94**	70	0.91**	69
0.95**	80	0.92**	79	0.93**	78	0.74**	77

\*\* مستوى الدلالة 0.01

يتضح من الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدرجة على كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد مما يدل على صدق اتساق داخلي مقبول .

الجدول (7) معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق الزوجي

ارتباط البعد بالمجموع الكلي للمقياس	أبعاد المقياس
0.97**	التوافق العاطفي
0.92**	الاحترام المتبادل
0.96**	التفاهم المتبادل
0.94**	الاتفاق في الأمور المادية
0.95**	المشاركة في تحمل المسؤولية
0.96**	الثقة المتبادلة
0.97**	الأناية
0.73**	إدراك الحالة الزوجية

\*\* مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (7) إلى ارتباط البعد بالدرجة الكلية ملائم ومقبول .

ثانياً : ثبات المقياس :

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين :

أ- طريقة التجزئة النصفية :

تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وبلغ معامل ارتباط الدرجة الكلية للمقياس (0.98) وبعد تطبيق معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown أصبحت قيمة معامل الارتباط (0.99) .

ب- طريقة ألفا كرونباك :

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباك للمقياس ككل وقد بلغت قيمة ألفا (0.99) ، كما تم حساب ثبات كل بعد من أبعاد المقياس وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.93 - 0.97) كما هو مبين بالجدول (8) .

الجدول (8) قيمة ألفا المحسوبة لأبعاد مقياس التوافق الزوجي

أبعاد المقياس	قيمة ألفا كرونباك
التوافق العاطفي	0.97**
الاحترام المتبادل	0.93**
التفاهم المتبادل	0.95**
الاتفاق في الأمور المالية	0.94**
المشاركة في تحمل المسؤولية	0.93**
الثقة المتبادلة	0.96**
الأناية	0.97**
إدراك الحالة الزوجية	0.98**

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

بناء على النتائج السابقة لمقياس التوافق الزوجي يمكن القول بأن المقياس يتمتع بصدق وثبات مناسب .

1,6,4- ب - الخصائص السيكومترية (الصدق- الثبات) لمقياس ضغوط العمل في الدراسة الحالية :

أولاً : الصدق :

1-الصدق الظاهري :

بعد عرض الأداة على مجموعة من المحكمين للتعرف على مدى مناسبتها في قياس الخاصية التي وضع لأجلها ، وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض المقياس على (9) من المتخصصين في التربية وعلم النفس ، والتخطيط من جامعة بنغازي تم تعديل فقرات المقياس وفقاً لما أوصى به المحكمون وتم إضافة بديل خامس (نادراً) ، وقد حصلت الفقرات على نسبة اتفاق ما بين (90%-95%) أنظر الملحق (2-ب) .

2- صدق التكوين الفرضي (الاتساق الداخلي) :

تم حساب صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وذلك من خلال :

أ- حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه كما هو مبين بالجدول التالي (9) .

ب- حساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين بالجدول التالي(10)

الجدول (9) معامل ارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه لمقياس ضغوط العمل

معامل الارتباط	غموض الدور	معامل الارتباط	عب العمل الكيفي	معامل الارتباط	عبء العمل الكمي
0.64**	3	0.51**	2	0.53**	1
0.81**	9	0.73**	8	0.63**	7
0.54**	15	0.61**	14	0.47**	13
0.72**	21	0.60**	20	0.44**	19
0.68**	27	0.53**	26	0.70**	25
معامل الارتباط	المشاركة في اتخاذ القرار	معامل الارتباط	المسئولية اتجاه الآخرين	معامل الارتباط	صراع الدور
0.51**	س6	0.54**	5	0.69**	4
0.75**	س12	0.82**	11	0.55**	10
0.76**	س18	0.52**	17	0.70**	16
0.50**	س24	0.74**	23	0.68**	22
0.38*	س30	0.51**	29	0.64**	28

\*دالة عند مستوى دلالة 0.05 \*\*دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدرجة على كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد مما يدل على صدق اتساق داخلي جيد.

جدول (10) معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

معامل الارتباط	أبعاد المقياس
0.74**	عبء العمل الكمي

جدول (9) معامل ارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه لمقياس ضغوط العمل

معامل الارتباط	المشاركة في اتخاذ القرار	معامل الارتباط	المسئولية اتجاه الآخرين	معامل الارتباط	صراع الدور	معامل الارتباط	غموض الدور	معامل الارتباط	عب العمل الكيفي	معامل الارتباط	عبء العمل الكمي
0.51**	س6	0.54**	5	0.69**	4	0.64**	3	0.51**	2	0.53**	1
0.75**	س12	0.82**	11	0.55**	10	0.81**	9	0.73**	8	0.63**	7
0.76**	س18	0.52**	17	0.70**	16	0.54**	15	0.61**	14	0.47**	13
0.50**	س24	0.74**	23	0.68**	22	0.72**	21	0.60**	20	0.44**	19
0.38*	س30	0.51**	29	0.64**	28	0.68**	27	0.53**	26	0.70**	25

\*دالة عند مستوى دلالة 0.05 \*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الدرجة على كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد مما يدل عل صدق اتساق داخلي جيد.

جدول (10) معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

معامل الارتباط	أبعاد المقياس
0.74**	عبء العمل الكمي
0.88**	عبء العمل الكيفي
0.78**	غموض الدور
0.65**	صراع الدور
0.77**	المسئولية تجاه الآخرين
0.82**	المشاركة في اتخاذ القرار

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (10) إلى ارتباط البعد بالدرجة الكلية ملائم ومقبول .

0.88**	عبء العمل الكيفي
0.78**	غموض الدور
0.65**	صراع الدور
0.77**	المسئولية تجاه الآخرين
0.82**	المشاركة في اتخاذ القرار

ثانياً : ثبات المقياس :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباك لمقياس ضغوط العمل وبلغت قيمة ألفا (0.88) .

#### 7.4- جمع بيانات العينة الأساسية :

بعد التأكد من ملائمة أدوات جمع البيانات خلال الدراسة الاستطلاعية ، تم جمع البيانات من العينة الأساسية للدراسة ، وطُبِّقَت أدوات الدراسة على الموظفين والموظفات الذين توافرت لديهم الشروط (كما فصل هذا في الجزء الخاص بعينة الدراسة) ، وطُبِّقَت أدواتي الدراسة ، وتراوحت أعداد المبحوثين من (8) إلى (10) مبحوثين في اليوم ، وقد استغرقت فترة جمع البيانات من عينة الدراسة أربع أسابيع من 25-10-2010 ف إلى 25-11-2010 ف ، وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات من أفراد العينة ومراجعتها تم استبعاد بعض الأفراد وذلك لوجود نقصا في إجاباتهم على أدواتي الدراسة بلغ عددهم (10) وقد تم تعويضهم .

وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات من أفراد العينة ومراجعتها تم تصحيح إجاباتهم على أدواتي الدراسة وفقاً لطريقة التصحيح التي تم توضيحها سابقاً ، وروجعت كل كراسات الإجابة عدة مرات للتأكد من صحة ودقة البيانات .

#### 4.8- الأساليب الإحصائية

تم استخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة ، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية :

1- اختبار "ت" لعينة واحدة ، لتحقيق الهدفين الأول والثاني للدراسة ( التعرف على مستوى التوافق الزوجي ) والثاني ( التعرف على مستوى ضغوط العمل ) .

2- معامل ارتباط بيرسون لتحقيق الهدف الثالث ( ارتباط التوافق الزوجي وأبعاده بضغوط العمل ) والهدف الرابع (ارتباط التوافق الزوجي بأبعاد ضغوط العمل) والهدف الخامس (ارتباط أبعاد التوافق الزوجي بأبعاد ضغوط العمل) .

3- تحليل التباين الأحادي لتحقيق الهدف السادس (الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً للمستوى التعليمي) والهدف السابع (الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً لمدة الزواج) والهدف الثامن (الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً لعدد الأطفال) .

4- اختبار "ت" للفروق بين عيّنتين مستقلتين لتحقيق الهدفين التاسع والعاشر ( فروق النوع في التوافق الزوجي وأبعاده ) والسابع ( فروق النوع في ضغوط العمل وأبعاده) .

## الفصل الخامس

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

1.5 - عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

2.5 - الاستنتاج

3.5 - توصيات الدراسة

4.5 - مقترحات الدراسة

## 1.5 – عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

يشمل هذا الفصل عرض لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها ومناقشتها إحصائياً ونظرياً في ضوء الإطار النظري ونتائج البحوث السابقة كما يتضمن هذا الفصل أهم التوصيات والمقترحات .

### الهدف الأول :

التعرف على مستوى التوافق الزوجي وأبعاده لدى عينة الدراسة .

لمعرفة مستوى التوافق الزوجي وأبعاده لدى عينة الدراسة تم استخدام اختبار  $t$ .test للمقارنة بين متوسط العينة لمقياس التوافق الزوجي والمتوسط الفرضي للمقياس . كما هو موضح في الجدول (11)

الجدول (11) اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التوافق الزوجي وأبعاده لدى أفراد العينة

مستوى الدلالة	"ت"	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	ن = 245
0.01	-34.99	244	24.91	160	104.29	الدرجة الكلية
0.01	-25.22	244	4.34	20	12.99	التوافق العاطفي
0.01	-53.63	244	2.54	20	11.28	الاحترام المتبادل
0.01	-20.27	244	3.75	20	15.13	التفاهم المتبادل
0.01	-21.93	244	4.05	20	14.31	الاتفاق في الأمور المالية
0.01	-22.17	244	3.97	20	14.36	المشاركة في تحمل المسؤولية
0.01	-42.70	244	2.86	20	12.17	الثقة المتبادلة
0.01	-38.81	244	3.31	20	11.17	الأناية
0.01	-29.62	244	4.08	20	12.26	إدراك الحالة الزوجية

نلاحظ من الجدول (11) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في مقياس التوافق الزوجي والمتوسط الفرضي للمقياس سواء في الدرجة الكلية أو في الأبعاد ؛ حيث كان متوسط العينة أقل من المتوسط الفرضي للمقياس وهو ما يشير إلى ارتفاع التوافق الزوجي وإبعاده لدى عينة الدراسة ، وكان أعلى هذه المتوسطات هو التفاهم المتبادل حيث بلغ (15.13) يليه متوسط المشاركة في تحمل المسؤولية (14.36) يليه متوسط الاتفاق في الأمور المالية (14.31) يليه متوسط التوافق العاطفي (12.99) يليه متوسط إدراك الحالة الزوجية (12.26) يليه متوسط الثقة المتبادلة (12.17) يليه متوسط الأناية (11.77) يليه متوسط الاحترام المتبادل (11.28) . تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة العنزي (2009) إلى أن 16.9 من أفراد العينة في مستويات منخفضة عن المتوسط ، ويقع 15.3 في مرتفعة عن المتوسط ، ويقع 67.8 من أفراد العينة في منطقة الوسط .

وقد يرجع ارتفاع مستوى التوافق الزوجي لدى عينة الدراسة إلى ارتفاع وعي الفرد وارتقاء وجود آلية للتفاهم بين الزوجين ووضوح الأدوار وانتقال كل من الزوجين إلى الحياة الزوجية وهو يحمل صورة واقعية عما يريده من الطرف الآخر ، حيث أن كل شخص يستوفي حاجاته من الآخر ويشبعه بالتالي يسعد الطرفان باستمرار العلاقة ، فعندما يتفاعل الزوجان ويعزز أحدهما الآخر فإنه يحفزه ، وذلك يزيد من التقارب والتوافق الزوجي بينهما ، وهذا ما أشارت إليه النظرية السلوكية ، فالتوافق الزوجي لا يتطلب أن يتطابق الزوجين ولكنه يتطلب قدرة كل طرف على تلبية احتياجات الآخر وإشباعها على الرغم من اختلافهما فهما متكاملين أكثر من متشابهين .

## الهدف الثاني :

### التعرف على مستوى ضغوط العمل وأبعاده لدى عينة الدراسة .

لمعرفة مستوى ضغوط العمل وأبعاده لدى موظفي وموظفات جامعة بنغازي تم استخدام اختبار t.

test

للمقارنة بين متوسط العينة لمقياس ضغوط العمل والمتوسط الفرضي للمقياس . كما هو موضح في الجدول (12) .

الجدول (12) اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس ضغوط العمل للعينة

مستوى الدلالة	"ت"	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	ن = 245
0.01	-21.51	244	16.02	90	67.96	الدرجة الكلية
0.01	-14.48	244	3.67	15	11.60	عبء العمل الكمي
0.01	-16.73	244	3.24	15	11.53	عبء العمل الكيفي
0.01	-25.97	244	3.46	15	9.24	غموض الدور
0.01	-14.02	244	3.97	15	11.44	صراع الدور
0.01	-12.74	244	3.97	15	11.75	المسؤولية تجاه الآخرين
0.01	-11.12	244	3.65	15	12.40	المشاركة في اتخاذ القرار

نلاحظ من الجدول (12) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في مقياس ضغوط العمل والمتوسط الفرضي للمقياس سواء في الدرجة الكلية أو في الأبعاد ؛ حيث كان متوسط العينة أقل من المتوسط الفرضي للمقياس وهو ما يشير إلى انخفاض ضغوط العمل لدى عينة الدراسة ، وكان أعلى هذه المتوسطات هو المشاركة في اتخاذ القرار حيث بلغ (12.40) يليه متوسط المسؤولية تجاه الآخرين (11.75) يليه متوسط عبء العمل الكمي (11.60) يليه متوسط عبء العمل الكيفي (11.53) يليه متوسط صراع الدور (11.44) يليه متوسط غموض الدور (9.24)

وقد يرجع انخفاض مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة إلى تناسب ساعات وكميات العمل أو نوعيته مع طاقة الموظف وظروفه ، ورضا الموظف عن وضعه الوظيفي وتكيفه مع محيطه الاجتماعي داخل المؤسسة ، وتعاون الموظفين مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية ، كما أن المشاركة في صنع القرار تتيح للموظفين المجال للتعبير عن آرائهم ، والإسهام باقتراحاتهم التي تساعد الجامعة على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي قد يواجهها ، كما أن مشاركة الموظفين تخلق لديهم الإحساس بأهميتهم ، وشعورهم بالمسؤولية تجاه الجامعة التي يعملون فيها . وهذا ما أشارت إليه السباعي في دراستها (2001) ، حيث أكدت أن الأفراد الذين أُتيحت لهم فرص المشاركة في اتخاذ القرار اثبتوا كفاءة عالية في أعمالهم ، وكانوا أقل مستوى من غيرهم في مجال التعارض الوظيفي وضغوط العمل .

### الهدف الثالث :

التعرف على العلاقة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل لدى عينة الدراسة .

لمعرفة علاقة التوافق الزوجي بضغوط العمل ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ، والجدول (13) يبين قيم معاملات الارتباط بين التوافق الزوجي وضغوط العمل للعينة الكلية .

الجدول (13) معاملات الارتباط بين التوافق الزوجي وضغوط العمل

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	ن = 245
0.05	0.226*	الدرجة الكلية
0.01	0.214**	التوافق العاطفي
0.01	0.169**	الاحترام المتبادل
0.01	0.194**	التفاهم المتبادل
0.01	0.207**	الاتفاق في الأمور المالية
0.01	0.213**	المشاركة في تحمل المسؤولية

0.01	0.229**	الثقة المتبادلة
0.05	0.161*	الأناية
0.01	0.164**	إدراك الحياة الزوجية

نلاحظ من الجدول (13) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين التوافق الزوجي وضغوط العمل عند مستوى دلالة (0.05) ، كما يتبين وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل بعد من أبعاد التوافق الزوجي وضغوط العمل عند مستوى دلالة (0.01) ما عدا الأناية عند مستوى دلالة (0.05) ، أي أنه كلما انخفضت درجة الفرد على مقياس ضغط العمل كلما ارتفعت درجته على مقياس التوافق الزوجي . تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة غلاب (2002) ودراسة البقمي (2004) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه سالبة داله بين الدرجة الكلية للأداء على مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية على مقياس التوافق الزوجي ، حيث أن الدرجات المرتفعة على مقياس التوافق الزوجي تعكس مستويات مرتفعة من عدم التوافق .

وقد يرجع ارتباط التوافق الزوجي بضغوط العمل إلى أن الأدوار التي يقوم به الفرد (الأدوار الأسرية - أدوار العمل ) مترابطة فأن أي ضغط يخبره الفرد في أحد هذه الأدوار قد ينتقل إلى الأدوار الأخرى ، حيث أن ما يمر به الفرد من مواقف محبطه أو ضاغطة في العمل ينعكس وبشكل سلبي على حياة الأسرة واستقرارها النفسي من جهة وعلى عمل الفرد ونوعية أدائه وتوافقه المهني من جهة أخرى ، ويذكر الحناوى وآخرون (1999) إن ما يمر بالفرد من مواقف أو تجارب سعيدة أو غير سعيدة في المنزل ينعكس على عمله الوظيفي وعلى نوعية أدائه ، فحياة الفرد العائلية لها تأثير على عمل الفرد ، وكلما زادت درجة صراع العائلة لدى الفرد ، كلما أدى ذلك إلى تناقض درجة رضاه عنها ، وارتفع نتيجة لذلك شعوره بالضغوط من جانب عائلته والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر من جانبها والتي تؤدي إلى شعوره بالتوتر والضغوط في أثناء عمله .

#### الهدف الرابع :

التعرف على العلاقة بين التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .

لمعرفة علاقة التوافق الزوجي بأبعاد ضغوط العمل ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ، والجدول (14) يبين قيم معاملات الارتباط بين أبعاد التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .

الجدول (14) معاملات الارتباط بين التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	ن = 245
0.05	0.160*	عبء العمل الكمي
0.01	0.238**	عبء العمل الكيفي
0.01	0.333**	غموض الدور
0.01	0.194**	صراع الدور
غير داله	0.070	المسؤولية تجاه الآخرين
غير داله	0.021	المشاركة في تحمل المسؤولية

نلاحظ من الجدول (14) عدم وجود علاقة ارتباطيه بين التوافق الزوجي والمسؤولية تجاه الآخرين والمشاركة في تحمل المسؤولية ، بينما هناك علاقة ارتباطيه ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين التوافق الزوجي وعبء العمل الكيفي وغموض الدور وصراع الدور وعند مستوى دلالة (0.05) بين التوافق الزوجي وعبء العمل الكمي.

#### الهدف الخامس :

التعرف على العلاقة بين أبعاد التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .

لمعرفة علاقة أبعاد التوافق الزوجي بأبعاد ضغوط العمل ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ، والجدول (15) يبين قيم معاملات الارتباط بين أبعاد التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل لدى عينة الدراسة .

الجدول (15) معاملات الارتباط بين أبعاد التوافق الزوجي وأبعاد ضغوط العمل

المشاركة	المسئولية	صراع الدور	غموض الدور	عبء الكيفي	عبء الكمي	ن=245
-0.006	0.092	0.175**	0.300**	0.216**	0.177**	التوافق العاطفي
0.048	0.023	0.110	0.291**	0.184**	0.108	الاحترام المتبادل
0.006	0.063	0.223**	0.244**	0.214**	0.116	التفاهم المتبادل
0.046	0.050	0.243**	0.297**	0.180**	0.111	الاتفاق في الأمور المالية
0.015	0.107	0.179**	0.262**	0.204**	0.186**	المشاركة في تحمل المسئولية
0.068	0.077	0.187**	0.295**	0.238**	0.165**	الثقة المتبادلة
-0.013	0.012	0.133*	0.314**	0.222**	0.069	الأناية
-0.007	0.041	0.081	0.288**	0.188**	0.152*	إدراك الحياة الزوجية

نلاحظ من الجدول (15) وجود علاقة ارتباطيه موجبة داله إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين التوافق العاطفي وكل من (عبء العمل الكمي ، وعبء العمل الكيفي ، وغموض الدور ، وصراع الدور) وعدم وجود علاقة ارتباطيه داله إحصائياً بين التوافق العاطفي وكل من

(المسئولية تجاه الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار) ووجود علاقة ارتباطيه موجبة داله إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الاحترام المتبادل وكل من (عبء العمل الكيفي ، وغموض الدور) وعدم وجود علاقة ارتباطيه داله إحصائياً بين الاحترام المتبادل وكل من (عبء العمل الكمي ، وصراع الدور ، والمسئولية تجاه الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار) ووجود علاقة ارتباطيه موجبة عند مستوى دلالة (0.01) بين التفاهم المتبادل والاتفاق في الأمور المالية والأنانية وكل من ((عبء العمل الكيفي ، وغموض الدور ، وصراع الدور) وعدم وجود علاقة ارتباطيه داله إحصائياً بين التفاهم المتبادل والاتفاق في الأمور المالية والأنانية وكل من (عبء العمل الكمي ، وصراع الدور ، والمسئولية تجاه الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار) ووجود علاقة ارتباطيه موجبة عند مستوى دلالة (0.01) بين المشاركة في تحمل المسئولية والثقة المتبادلة وبين كل من (عبء العمل الكمي ، وعبء العمل الكيفي ، وصراع الدور ، وغموض الدور) وعدم وجود علاقة ارتباطيه داله إحصائياً بين المشاركة في تحمل المسئولية والثقة المتبادلة وبين كل من (المسئولية تجاه الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار) ووجود علاقة ارتباطيه موجبة عند مستوى دلالة (0.05) بين إدراك الحياة الزوجية وعبء العمل الكمي ووجود علاقة ارتباطيه موجبة عند مستوى دلالة (0.01) بين إدراك الحياة الزوجية وكل من (عبء العمل الكيفي ، وغموض الدور) ( بينما لا توجد علاقة ارتباطيه داله إحصائياً بين إدراك الحياة الزوجية وكل من (صراع الدور ، والمسئولية تجاه الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار) .

وقد يرجع ارتباط التوافق العاطفي والاحترام المتبادل والتفاهم المتبادل والاتفاق في الأمور المالية والمشاركة في تحمل المسئولية والثقة المتبادلة والأنانية وإدراك الحياة الزوجية بعبء العمل الكمي وعبء العمل الكيفي وغموض الدور وصراع الدور لكون الأفراد يتمتعون بمهارات وقدرات عالية تمكنهم من إنجاز الأعمال المسندة إليهم ، كما أن مثل هذه المؤسسات تتميز بوضوح الدور الوظيفي والمعلومات التي يحتاجها الفرد عند الأداء .

### الهدف السادس :

التعرف على الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي لدى عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي .

لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً للمستوى التعليمي (جامعي ، ثانوي ، إحصائي ، ما دون ) ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي ، والجدول (16) يبين النتائج الخاصة بذلك .

الجدول (16) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التوافق الزوجي وفقاً للمستوى التعليمي

الدالة الإحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير داله	0.249	156.787	4	627.148	بين المجموعات
		628.449	240	150827.69	داخل المجموعات
			244	151454.84	المجموع

نلاحظ من الجدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً للمستوى التعليمي ، بمعنى أنه لا يوجد اختلاف في مستوى التوافق الزوجي باختلاف الدرجة العلمية الحاصلين عليها عينة الدراسة ، تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة العمودي (2001) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف المستوى التعليمي ، وتختلف مع نتيجة دراسة الكبير (2007) ودراسة الشهري (2009) ودراسة مصباح (2010) التي توصلت إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زاد التوافق الزوجي بين الزوجين .

وقد يرجع ذلك إلى أن المؤهل العلمي ليس مقياس للتوافق الزوجي فليس شرطاً أن يكون الحاصل على درجة علمية متوافق بدرجة أكبر من الذي لم يحصل على الدرجة العلمية نفسها فقد يكون الثاني أكثر توافقاً من الأول بسبب التزامه بأهم الطرق والوسائل لتحقيق التوافق الزوجي

من منظور الشريعة الإسلامية فيكون توافقه أكبر من درجة توافق الحاصل على مؤهل علمي ، حيث أشارت الدكتورة افتخار إسماعيل (2011) بأن المستوى التعليمي لا يؤثر في التوافق الزوجي ، لكن المؤثر الأساسي هي البيئة التي ينشأ بها الإنسان ، فالإنسان الذي تربي على احترام العائلة وتقديس الحياة الزوجية سيساهم حتماً في بناء أسرة متماسكة .

### الهدف السابع :

التعرف على الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي لدى عينة الدراسة وفقاً لمدة الزواج .

لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً لمدة الزواج (1-5 ، 6-10 ، 11 فما فوق) ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي ، والجدول (17) يبين النتائج الخاصة بذلك .

### الجدول (17) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التوافق الزوجي وفقاً لمدة الزواج

الدلالة الإحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير داله	0.872	542.063	2	1084.127	بين المجموعات
		621.367	242	150370.71	داخل المجموعات
			244	151454.84	المجموع

نلاحظ من الجدول (17) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً لمدة الزواج ، بمعنى أنه لا يوجد اختلاف في مستوى التوافق الزوجي تعزى لسنوات الزواج ، تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة الصبان (2007) بعدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي تبعاً لمتغير مدة الزواج ، ودراسة العنزي (2009) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق الزوجي بين فئات سنوات الزواج ، وتختلف مع نتيجة دراسة هاشم (2000) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي ومدة الزواج ، فكلما طالت مدة الزواج ازداد التوافق الزوجي . ودراسة العمودي (2001) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف مدة الزواج ودراسة الكبير (2007) التي توصلت إلى وجود فروق داله بين أفراد العينة في أبعاد التوافق الزوجي ، وبالنظر إلى متوسطات الرتب نلاحظ أنه كلما زادت مدة الزواج قل التوافق الزوجي بين الزوجين ، ودراسة الشهري (2009) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي ومدة الزواج ، فكلما طالت مدة الزواج ازداد التوافق الزوجي ودراسة هدييل (2008) التي توصلت إلى أنه هناك فروقاً في التوافق الزوجي حسب متغير مدة الزواج (فكلما زادت عدد سنوات الزواج زاد التوافق الزوجي .

وقد برجع ذلك إلى أن الزوجين أصبحا أكثر إدراكاً للخصائص الشخصية المحببة لدى الآخر وطالما أن الأزواج والزوجات تكيفوا من بداية حياتهم الزوجية على نمط الحياة الزوجية وعرفوا واجباتهم وما لهم وما عليهم سيقون على هذا النمط طوال حياتهم الزوجية ما لم يستجد شيء يفوق تحملهم ، بينما اختلاف نتائج الدراسات السابقة قد يرجع إلي ضعف الخبرات المكتسبة خلال فترة الزواج ، مع وجود بعض الأسباب الأخرى لعدم التوافق ، مثل الاختيار غير الموفق ، وتدخل الأهل ، والمشكلات الاقتصادية ، والفروق الثقافية ، وغيرها من الأسباب التي قد يكون لها تأثيرها السلبي على مستوى التوافق الزوجي مع تقدم مدة الزواج في ظل ضعف بعض المهارات الضرورية للزوجين عند التعامل مع المشكلات الزوجية ، مما يجعل الباحثة تعتقد أن زيادة مدة سنوات الزواج لا تعني وجود التوافق بين الزوجين .

## الهدف الثامن :

التعرف على الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي لدى عينة الدراسة حسب عدد الأطفال .

لمعرفة الفروق بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً لعدد الأطفال ، تم استخدام تحليل التباين الأحادي ، والجدول (18) يبين النتائج الخاصة بذلك .

الجدول (18) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التوافق الزوجي وفقاً لعدد

الدالة الإحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير داله	0.200	124.705	2	249.410	بين المجموعات
		624.816	242	151205	داخل المجموعات
			244	151454.84	المجموع

نلاحظ من الجدول (18) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجة الكلية للتوافق الزوجي وفقاً لعدد الأطفال . تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة الصبان (2007) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف عدد الأبناء ، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هاشم (2000) التي توصلت إلى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي وعدد الأبناء ، بحيث يقل التوافق الزوجي بزيادة عدد الأبناء ودراسة العمودي (2001) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي باختلاف عدد الأطفال ، ودراسة الكبير (2007) التي توصلت إلى وجود فروق داله بين أفراد العينة وفق متغير عدد الأطفال على مقياس التوافق الزوجي وإبعاده ، ويتبين من متوسطات الرتب لجميع الإبعاد ، أنه كلما قل عدد الأطفال كلما ارتفعت درجة التوافق الزوجي ودراسة الشهري (2009) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق الزوجي وعدد الأطفال .

وقد يرجع ذلك إلى أن السعي وراء إنجاب الأولاد من الحاجات الضرورية والمهمة التي يسعى الإنسان إلى النضال من أجل تحقيقها ، لأنهم يوفرون لهم فرصة فريدة للاستمتاع بالحياة وحتى التمسك بها ، وهذا ما أكدته دراسة الدعدي (2009) ، فإنجاب الأطفال من العوامل التي تحقق التقارب ، والحب ، والمودة بين الزوجين ، فوجودهم في الأسرة يجعل اهتمام الأسرة ينصب نحو حياة الأسرة ويجعلها تتجه نحو الداخل بدلاً من بقاء الأسرة منقيدة بالأهل بغض النظر عن كم عدد الأطفال فوجودهم بحد ذاته يزيد من التوافق والانسجام بين الزوجين لأن حياتهم تتجه نحو تربية الأبناء وكيفية تلبية متطلباتهم وتحقيق الأمان والاستقرار لهم .

## الهدف التاسع :

التعرف على الفروق العائدة للنوع بالنسبة لمتغير التوافق الزوجي .

لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث تمت المقارنة بين متوسطات الذكور والإناث في التوافق الزوجي. والجدول (19) يوضح متوسطات الذكور والإناث في التوافق الزوجي وقيمة "ت" للفرق بين هذه المتوسطات ودلالاتها الإحصائية .

الجدول (19) اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطات الذكور والإناث في التوافق الزوجي

مستوى الدلالة	"ت"	درجة الحرية	الانحرافات		المتوسطات		الذكور الإناث ن = 145 ن = 100
			إناث	ذكور	إناث	ذكور	
غير دالة	-1.010	243	28.34	22.24	106.23	102.95	الدرجة الكلية
غير دالة	-0.532	243	5.03	3.82	13.17	12.86	التوافق العاطفي
غير دالة	-0.358	243	2.77	2.37	11.36	11.24	الاحترام المتبادل
غير دالة	-1.183	243	4.01	3.55	15.48	14.90	التفاهم المتبادل
غير دالة	-1.777	243	4.01	4.04	14.87	13.93	الاتفاق في الأمور المالية
غير دالة	-1.318	243	4.65	3.41	14.77	14.08	المشاركة في تحمل المسؤولية
غير دالة	-0.945	243	3.26	2.56	12.38	12.02	الثقة المتبادلة
غير داله	-0.151	243	3.70	3.03	11.81	11.74	الأناية
غير داله	-0.886	243	4.64	3.66	12.54	12.06	إدراك الحياة الزوجية

نلاحظ من الجدول (19) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي عينة الذكور والإناث على مقياس التوافق الزوجي ، بمعنى أنه لا توجد فروق بين كلا من الذكور والإناث في مستوى التوافق الزوجي وأبعاده . تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدعدى (2009) التي توصلت إلى عدم وجود فروق عائدته للنوع بالنسبة للتوافق الزوجي ، ودراسة أبو عمره (2011) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء تعزى للنوع لدى أفراد العينة ، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة غلاب (2002) التي توصلت إلى وجود فروق في النوع بين الأزواج والزوجات في الرضا الزوجي حيث أن الزوجات يشعرن بعدم الرضا الزوجي أكثر من الأزواج ، ودراسة العمودي (2001) التي توصلت إلى وجود فروق في النوع بين الزوجات والأزواج لصالح الأزواج ، ودراسة مصباح (2010) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأزواج والزوجات مع الدرجة الكلية للتوافق الزوجي حيث كان متوسط الأزواج 81.29 ومتوسط الزوجات 88.44 .

وقد يرجع ذلك إلى أن معظم الذكور والإناث الممتلين بالعينة هم للذين قاموا باختيار شريك حياتهم دون تدخل من الآخرين أو دون إجبار أحدهم على شريكه بغض النظر عن بعض الخلافات الزوجية التي تحدث في أي أسرة .

### الهدف العاشر :

التعرف على الفروق العائدة للنوع بالنسبة لمتغير ضغوط العمل .

لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث تمت المقارنة بين متوسطات الذكور والإناث في ضغوط العمل . والجدول (20) يوضح متوسطات الذكور والإناث في ضغوط العمل وقيمة "ت" للفرق بين هذه المتوسطات ودلالاتها الإحصائية.

### الجدول (20) اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطات الذكور والإناث في ضغوط العمل

مستوى الدلالة	"ت"	درجة الحرية	الانحرافات		المتوسطات		الذكور الإناث ن = 145 ن = 100
			إناث	ذكور	إناث	ذكور	
0.05	2.147	243	16.60	15.40	65.34	69.77	ضغوط العمل ككل

عبء العمل الكمي	11.82	11.28	3.70	3.61	243	1.149	غير دالة
عبء العمل الكيفي	11.71	11.27	3.23	3.25	243	1.062	غير دالة
غموض الدور	9.51	8.87	3.61	3.22	243	1.425	غير دالة
صراع الدور	11.57	11.24	3.97	3.98	243	0.656	غير دالة
المسئولية تجاه الآخرين	12.28	11.00	3.93	3.94	243	2.506	0.05
المشاركة في اتخاذ القرار	12.86	11.73	3.71	3.48	243	2.403	0.05

نلاحظ من الجدول (20) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والإناث على الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل وعلى مجال (المسئولية تجاه الآخرين ، المشاركة في اتخاذ القرار) عند دلالة إحصائية 0.05 لصالح الذكور ، وقد يرجع ذلك أن الأزواج لديهم التزام مهني أكبر من الزوجات ، في حين أن الزوجات لديهن التزام عائلي أكبر من الأزواج ، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مجال ( عبء العمل الكمي ، عبء العمل الكيفي ، غموض الدور ، صراع الدور ) .

وقد يرجع عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في (عبء العمل الكمي ، عبء العمل الكيفي ، غموض الدور ، صراع الدور ) إلى أنهم يمرون بظروف متشابهة في العمل وتوفر لديهم المهارات والطاقت للقيام بالإعمال الموكلة لهم إلا أنه يمكن إرجاع المسئولية تجاه الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرار لدى الذكور أكثر من الإناث إلى أن الذكور أكثر تفاؤلاً ، وأكثر ثقة بقدراتهم من الإناث لان الإباء يميلون إلى إسناد السلطة إلى الأبناء الذكور كأن يقوم بحماية ورعاية أخواته البنات وهذا التفضيل بالنهاية يؤثر على ثقة الإناث بأنفسهن في عملية اتخاذ القرار وتحمل المسئولية ، وهذا ما أشارت إليه الرفادي في دراستها (2011) ، حيث أكدت أن الذكور أكثر تفاؤلاً وأكثر شعوراً بالمسئولية من الإناث .

## 2.5 – الاستنتاج

نستنتج من عرض النتائج السابقة أن الارتفاع بضغط العمل يرافقه ارتفاع في عدم التوافق الزوجي.

كما نستنتج أن متغيرات المستوى التعليمي ومدة الزواج وعدد الأطفال والنوع ليس لها أي إسهام في علاقة التوافق الزوجي بضغط العمل ، بمعنى أن الفرد الذي يكون لديه توافق زوجي لا يكون لديه ضغوط عمل بصرف النظر عن نوعه ( ذكر - أنثى ) أو مستواه التعليمي (جامعي - عالي - ثانوي - متوسط - ما دون ) ، أو مدة زواجه (1- 5) (6- 10) (11- فما فوق) أو عدد أطفاله (1- 3) (4- 6) (7- فما فوق) .

ونستنتج أيضاً أن التوافق الزوجي مرتفع لدى أفراد العينة ، وضغوط العمل منخفضة وأنه لا توجد فروق في التوافق الزوجي عائدة للنوع أو المستوى التعليمي أو مدة الزواج أو عدد الأطفال أو النوع .

### التوصيات والمقترحات

#### 3.5- توصيات الدراسة

من منطلق ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج ، وعلى ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها والإطار النظري لها ، تقدم الباحثة عدداً من التوصيات المهمة للزوجين والمؤسسات التعليمية حتى تساعدهم على زيادة واستمرار التوافق الزوجي :

1- إعداد برامج إرشادية (دينية ونفسية) للمقبلين على الزواج وبيان الحقوق والواجبات الزوجية لهم وأسس الاختيار السليم للزوجين ، وذلك من خلال دورات تأهيلية لهم وكيفية الحفاظ على البيت والزواج والحماية من تدخلات الأهل وغيرهم .

2- العمل على الارتقاء بأسلوب التعامل بين الزوجين لتحقيق الأهداف من زواجهما .

3- نشر البحوث والدراسات المهمة التي تناولت الزواج والأسرة ، وتقديم كل ما هو جديد لنجاح الزواج والأسرة بطريقة سهلة ومفهومة وعن طريق وسائل الإعلام .

4- الالتزام بأهم الطرق والوسائل لتحقيق التوافق الزوجي ،من منظور الشريعة الإسلامية قبل الزواج أو بعده ، والتي من أهمها استحضار النية الخالصة بأن يكون الزواج وفقاً للمقاصد الإسلامية منه .

5- تناول موضوعات التوافق الزوجي وحقوق الزوجين وأهمية الزواج على المنابر الدينية والخطب في المساجد والمناسبات المختلفة .

6- إرشاد الزوجين بعدم اصطحاب مشكلات عملهم وضغوطاته إلى المنزل .

#### 4.5- مقترحات الدراسة

من أجل تدعيم ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج فإن الباحثة تقترح عدد من الدراسات التي يمكن إجراؤها في مجال التوافق الزوجي على النحو التالي :

1- إجراء دراسة تتناول التوافق الزوجي لدى طلبة الجامعات وعلاقته بالتحصيل الدراسي .

2- إجراء دراسة تتناول التوافق الزوجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية .

3- إجراء دراسة تتناول التوافق الزوجي وعلاقته بالضغوط النفسية .

4- إجراء دراسة تتناول التوافق الزوجي وعلاقته بالأفكار اللا عقلانية .

## المراجع

أولا : المراجع العربية

ثانيا : المراجع الأجنبية

## قائمة المراجع

أولا : المراجع العربية

- القرآن الكريم ، سورة البقرة الآية (228). ط 2 ، رواية حفص .
- القرآن الكريم ، سورة آل عمران الآية (133). ط 2 .
- القرآن الكريم ، سورة الروم الآية (21). ط 2 ، رواية حفص .
- القرآن الكريم ، سورة النور الآية (26) . ط2 ، رواية حفص .
- أبو عمره ، أكرم نصار طلاق (2011) . التوافق الزوجي كما يدركه الأبناء وعلاقته بالنضج
- الأخلاقي لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة غزة . رسالة ماجستير (غير منشورة) ،  
كلية التربية ، جامعة الأزهر .
- أبو العينين ، عطيات فتحي إبراهيم (1999). ديناميات الاختيار الزوجي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية ، مجلة علم النفس ، العدد 50 ، السنة 13 ، الهيئة المصرية للكتاب .
- أحمد ، سهير كامل (2003). الصحة النفسية والتوافق ، الإسكندرية : مركز الإسكندرية للكتاب .
- أحمد ، مرفت محمد إمام (2008). نمط التواصل اللفظي بين الزوجين وعلاقته ببعدي الانبساط والعصابية والتوافق الزوجي وعلاقة ذلك بالسواء النفسي للأطفال . رسالة ماجستير (غير منشورة) ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .

- إدريس ، ثابت عبدالرحمن والمرسي، جمال الدين محمد (2002). السلوك التنظيمي نظريات

ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة ، الإسكندرية : الدار الجامعية .

- إسماعيل ، سليمان عيسى (1999). الشخصية والصحة النفسية آفاق ودلالات وتقييم ، سبها

دار الكتب الوطنية .

- البقمي ، نوره سعد (2004) العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق الزوجي لدى الزوجات

العاملات . رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية التربية ، جامعة الملك سعود .

- بلال ، محمد إسماعيل (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الإسكندرية : دار

الجامعة الجديدة .

- توفيق ، سميحة كرم (1996). المدخل إلى العلاقات الأسرية ، القاهرة : مكتبة الانجلو

المصرية .

- توفيق ، عبدالرحمن (2006). المناهج التدريبية المتكاملة ، ط 4 ، ب د .

- جباري ، بلقيس محمد علي (2003). التوافق الزوجي وعلاقته بأساليب المعاملة الوالدية

والصحة النفسية للأبناء . رسالة دكتورا (غير منشورة) ، كلية الآداب ، جامعة صنعاء

- جبريل ، بوصلاح عبدالقادر محمد (2004). ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس

التعليم الأساسي والمتوسط في شعبيتي وادي الحياة وسبها، رسالة ماجستير (غير

منشورة)

كلية الآداب ، جامعة بنغازي.

- جرينبرج ، جيرالد وبارون ، روبرت (2004). إدارة السلوك في المنظمات ، تعريب رفاعي

محمد رفاعي وإسماعيل على بسيوني ، الرياض : دار المريخ .

- الجليدي ، سعيد محمد (1998). أحكام الأسرة في الزواج والطلاق وآثارهما ، ط2 ، الخمس

: مطابع عصر الجماهير .

- الجهني ، سميرة بنت سالم (2008) عدم الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي وعلاقته بإدراك الزوجين للمسئوليات الأسرية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . جامعة أم القرى

- جورجى ، أنطوانيت (1967). ديناميات التوافق الزواجي ، المجلة الاجتماعية القومية ،

م 4 ، ع 1 ، ص 65-96 المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية .

- الحداد ، عماد (2002). كيف تتغلب على ضغوط العمل؟ ، القاهرة : دار الفاروق .

- حريم ، حسين (1997). السلوك التنظيمي ، عمان ، الأردن : دار زهران .

- \_\_\_\_\_ ، حسين (2004).

السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات

الأعمال ، عمان : دار حامد

- حسن ، راوية (1999). السلوك في المنظمات ، الإسكندرية : الدار الجامعية .

- حسن ، عايدة شكري (2001). ضغوط الحياة والتوافق الزواجي والشخصية لدى المصابات

بالاضطرابات السيكوسوماتية والسويات ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية

الأداب ،

جامعة عين شمس .

- الحناوى ، محمد صالح وعبدالباقي ، صلاح محمد وسلطان ، محمد سعيد (1999).  
السلوك

التنظيمي ، الإسكندرية : الدار الجامعية .

- حمودي ، وسام- ناصيف ، خالد (2006). خصائص العلاقة الزوجية الناجحة ، مجلة  
جامعة دمشق ، م 22 ، ع 1، ص 377- 397 .

- حنفي ، عبدالغفار وأبوقحف ، عبدالسلام وبلال ، محمد (2002). محاضرات في السلوك  
التنظيمي ، المعمورة : مكتبة الإشعاع الفنية .

- الختاتنه ، عبدالخالق يوسف والبنوي، نايف عودة (1996). اتجاهات الطلبة الجامعيين في  
الأردن نحو الزواج الداخلي ، مجلة مؤتة ، م 11 ، ع 3 ص 345-395 .

- الخضيرى ، محسن أحمد (1991). الضغوط الإدارية الظاهرة.. الأسباب..العلاج ، القاهرة  
:  
مكتبة مدبولى .

- خليفات ، عبدالفتاح صالح والمطارنة ، شرين محمد (2010). أثر ضغوط العمل في  
الأداء

الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن ، مجلة جامعة  
دمشق للعلوم التربوية النفسية ، ج 26 ، ع 2 ، ص 599- 642 .

- الخولى ، سناء (1984). الأسرة والحياة العائلية ، ب د : دار المعرفة الجامعية .

- \_\_\_\_\_ (2000). الزواج والعلاقات الأسرية ، بيروت  
: دار النهضة العربية .

- الخولى ، هشام محمد (2002). الأساليب المعرفية وضوابطها في علم النفس ، القاهرة :  
دار

الكتاب الحديث .

- الخولى ، هشام محمد والعقاد ، عصام عبداللطيف (2002). التشابه والاختلاف في الأسلوب

المعرفي لدى المتزوجين وعلاقته بإدراك التوافق الزوجي ، مجلة علم النفس ، ع61 ، السنة 6 ، ص 122- 144 ، تصدر عن الهيئة المصرية العامة للكتاب .

- الدسوقي ، كمال (1985). علم النفس ودراسة التوافق ، ط3 ، الزقازيق : مطابع جامعة الزقازيق .

- الدعدى ، غزلان شمسي محمد (2009). الضغوط النفسية والتوافق الأسرى والزوجي لدى

عينه من آباء وأمهات الأطفال المعاقين تبعاً لنوع ودرجة الإعاقة وبعض المتغيرات

الديموغرافية والاجتماعية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية التربية ، جامعة أم القرى.

- دياب ، فوزية (1980). القيم والعادات الاجتماعية ، بيروت : دار النهضة العربية .

- شعيب ، أحلام يونس محمد (2011) . الدافعية للإنجاز في علاقتها بكل من التفاؤل

والتشاؤم وفاعلية الذات لدى طلاب الجامعة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) .

كلية الآداب ، جامعة القاهرة .

- زهران ، حامد عبدالسلام (1994). الصحة النفسية والعلاج النفسى ، ط 2 ، القاهرة : عالم

الكتاب .

- س . هـ . باترسون (1990). نظريات الإرشاد والعلاج النفسى ، ترجمة حامد عبدالعزيز

اللقى ، القسم الثانى ، الكويت : دار القلم .

- الساعاتي ، سامية حسن (1981). الاختيار للزواج والتغير الاجتماعي ، ط2 ، بيروت ، دار

النهضة العربية .

- السباعي ، هنية بنت محمود (2001). ضغوط العمل ، مستوياتها ، ومصادرها واستراتيجيات

إدارتها لدى الإدارات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية , رسالة

دكتورا (غير منشورة) . كلية الآداب , جامعة أم القرى .

- سرى ، إجلال محمد (1997). علم النفس العلاجي ، القاهرة : عالم الكتاب .

- سلطان ، محمد سعيد أنور (2004). السلوك التنظيمي ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة.

- سمور ، قاسم (1997). دراسة تنبؤية لقياس درجة التوافق الزوجي في ضوء عدد من

المتغيرات ، مجلة أبحاث اليرموك "العلوم التربوية ، المجلد 13 ، العدد 2 ص 57-69

- سليمان ، أحمد عيد أحمد (2007). ضغوط العمل الأسباب - الأعراض - الوقاية والعلاج ،

مصراتة : الشروق .

- سليمان ، سناء محمد (2005). التوافق الزوجي واستقرار الأسرة من منظور إسلامي نفسي

اجتماعي ، القاهرة : عالم الكتاب .

- سمكري ، أزهار ياسين (2009). الرضا الزوجي وأثره على بعض جوانب الصحة النفسية

في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية لدى عينة من المتزوجات في

منطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية الآداب , جامعة أم  
القرى

- سيزلافي ، أندرو دي ووالاس ، مارك جي (1991). السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة  
جعفر أبو القاسم أحمد ، الرياض : معهد الإدارة العامة .

- شانلي ، عبدالحميد محمد (2001) التوافق النفسي للمسنين ، الإسكندرية ، المكتبة  
الجامعية.

- الشافعي ، جابر عبدالهادي سالم (2007). أحكام الأسرة الخاصة بالزواج في الفقه  
الإسلامي

والقانون والقضاء دراسة لقوانين الأحوال الشخصية ، الإسكندرية : دار الجامعة  
الجديدة.

- الشامان ، أمل بنت سلامة (2005). مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى مديرات  
المدارس

في مدينة الرياض ، مجلة مستقبل التربية العربية ، ع 37 ، ص 259-291 .

- شتله ، مها سميح محمد (2009). التوافق الزواجي وعلاقته بسمات الشخصية  
والاضطرابات

الجنسية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية الآداب ، جامعة عين شمس .

- الشهري ، ولبد بن محمد (2009) . التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية  
لدى

عينة من المعلمين المتزوجين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية الآداب , جامعة

أم القرى .

- شهيبي ، محمد علي وراغب ، مدحت مصطفى وعبداللطيف ، أحمد سعد (1994).  
العلاقات

الإنسانية (مدخل سلوكي) ، القاهرة : الشركة العربية .

- الصبان ، عبير محمد (2007) . التوافق الزوجي في ضوء بعض السمات الشخصية لدى

عينة من الزوجات السعوديات في مكة المكرمة ، المؤتمر السنوي الرابع عشر لمركز

الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس .

- صادق ، عادل (1999). متاعب الزواج ، القاهرة : دار الشرق .

- الطحانيه ، زياد لطفي والخالدي ، حسن محمد وأبو الطيب ، محمد حسن (2008). ضغوط

العمل وسبل مواجهتها لدى الأعضاء في الاتحادات الرياضية في الاردن ، مجلة جامعة

أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ، ج 20 ، ع 2 ، ص 217-260 .

- الضبع ، عبدالرؤوف (2003). علم الاجتماع العائلي ، الإسكندرية : دار الوفاء .

- طه ، طارق (2008). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت ، الإسكندرية : الدار

الجديدة .

- عبدالباقي ، صلاح الدين (2005). مبادئ السلوك التنظيمي ، الإسكندرية : الدار الجامعية

- عبدالجبار ، عادل بن صلاح عمر والقحطاني ، محمد بن مترك (2007). علم النفس

التنظيمي والإداري ، الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية .

- عبدالرازق ، أسامه حسن جابر (2003). علاقة بعض الأعراض النفسية بالتوافق الزوجي

دراسة إمبريقية مقارنة في الأعراض النفسية بين المتوافقين وغير المتوافقين زواجياً ،

رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية الآداب ، جامعة عين شمس .

- عبدالرحمن ، محمد السيد (1998). دراسات في الصحة النفسية الجزء الأول ، القاهرة :

دار

قبااء للطباعة .

- عبدالعزیز ، مفتاح محمد (2001). المدخل إلى الصحة النفسية والعقلية نظرة معاصرة  
كنماذج من الاضطرابات النفسية والمعرفية والانحرافات السلوكية والتربوية , ليبيا : دار  
هانبيال
- عبدالفتاح ، كاميليا (1990). سيكولوجية المرأة العاملة ، القاهرة : نهضة مصر .
- عبداللطيف ، مدحت عبدالحميد (1999). الصحة النفسية والتفوق الدراسي ، الإسكندرية :  
دار المعرفة الجامعية .
- عبدالله ، محمد قاسم (2004). مدخل إلى الصحة النفسية ، ط2 ، الإسكندرية : دار الفكر .
- عبدالمعطي ، حسن مصطفى والدسوقي ، راوية محمود حسين (1993). التوافق الزوجي  
وعلاقته بتقدير الذات والقلق والاكتئاب ، مجلة علم النفس ، ع 28 ، ص 6-32 .
- عبدالمولی ، صابر حجازي (1999). الصحة النفسية في حياتنا اليومية ، القاهرة :  
النهضة  
المصرية .
- عبدالوهاب ، أحمد جاد (2003). السلوك التنظيمي دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل  
منظمات الأعمال ، المنصورة : المكتبة العصرية .
- العديلی ، نصار (1995). السلوك الإنساني والتنظيمي ، الرياض : معهد الإدارة العامة .
- عريشه، محمد (1990). دراسة تحليلية لمصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالقلق النفسي  
للمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، ع 40
- عسكر ، سمير أحمد (1988). متغيرات ضغوط العمل : دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع

المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة , مجلة الإدارة العامة ، ع 60 ، السنة 28

ص7-65 ، الرياض .

- عسكر ، علي (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ، ط2 ، القاهرة : دار الكتاب الحديث .

- عسكر ، علي عبدالله، أحمد عباس (1988). مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية ، ج16 ، ع 3 ، ص65-87 جامعة الكويت  
- العمودي ، ياسر بن محمد بن عبدالرحمن (2001) . التوافق الزوجي وعلاقته بتوكيد الذات

وارتباطه ببعض المتغيرات لدى المتزوجين بمنطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير (غير

منشورة) ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

- العنزي ، فرحان بن سالم (2009). دور أساليب التفكير ومعايير اختيار الشريك وبعض المتغيرات الديموغرافية في تحقيق مستوى التوافق الزوجي لدى عينة من المجتمع السعودي

، رسالة دكتوراه (غير منشورة) . كلية التربية ، جامعة أم القرى .

- الغامدي ، عبدالله بن أحمد العلاف (2009). الطريق إلى السعادة الزوجية ، الطائف : دار الطرفين .

- الغانم ، كلثم علي (2010). اتجاهات الشباب نحو قضايا الزواج دراسة استطلاعية على عينة من الشباب القطري ، المجلس الأعلى لشئون الأسرة .

- غيث ، محمد عاطف (1981). المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحراف ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- \_\_\_\_\_ (2009). علم الاجتماع ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- الفار ، محمد علي (2009). أسرار السعادة الزوجية ، الجيزة : دار الفارق .
- فلاته ، محمود إبراهيم قمر (2008). التوافق الزوجي بين الوالدين وعلاقته بمفهوم الذات لدى الأبناء المراهقين بالمدينة المنورة ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة طيبة .
- القائمى ، علي (1994). الأسرة وقضايا الزواج ، بيروت : دار النبلاء .
- ك ، هوك و ج ، لندزي (1978). نظريات الشخصية ، ترجمة فرج أحمد فرج وقصري محمود حفني ولطفي محمد فطيم ، مراجعة لويس كامل مليكه ، القاهرة : الهيئة العامة للتأليف والنشر .
- الكبير ، عائشة عبدالعالى ، (2007). خروج المرأة للعمل وعلاقتها بتوافقها الزوجي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية الآداب ، جامعة مصراته .
- كفاي ، علاء الدين (1999). الإرشاد والعلاج النفسي الأسري ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- كمال ، طارق (2005). الأسرة ومشاكل الحياة العائلية ، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة
- الكندري ، أحمد محمد مبارك (1992). علم النفس الأسرة ، الكويت : مكتبة الفلاح .

- اللوزى ، موسى (2003). التطوير التنظيمى ، ط 2 ، ب د : دار وائل للنشر .
- ماكمين ، مارك (1996). الحل الأمثل لضغوط العمل ، ترجمة سلام منير حبيب ، القاهرة :
- دار الثقافة .
- مانسون ، مورس وليونر ، ارثر (1989). استبيان التوافق الزوجي كتيب التعليمات والتقنين ،
- إعداد عادل عز الدين الأشول ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- ماهر ، أحمد (1986). السلوك التنظيمى مدخل بناء المهارات ، المكتب العربي الحديث .
- محمد ، لطفي راشد (1992). نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها ،
- مجلة الإدارة العامة ، ع 73 ، السنة 31 ، ص 69-91 ، الرياض .
- محمود ، الطاهر (2004) التدين في العلاقات الزوجية والتوافق الزوجي ، دراسات نفسية ،
- م 14 ، ع 4 ، ص 575-594 ، مصر .
- محمود ، عبدالله جاد (2006) التوافق الزوجي وعلاقته ببعض عوامل الشخصية والذكاء الانفعالي ، مجلة كلية التربية ، ع (60) ، ص 54-110 ، جامعة المنصورة .
- مخيمر، صلاح (1996). المدخل إلى الصحة النفسية ، ط 4، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- مرسى ، صفاء إسماعيل (2008). الاختلالات الزوجية (الأسباب والعواقب - الوقاية والعلاج) ، القاهرة ، دار أيترك .
- مرسى ، كمال إبراهيم (1988). المدخل إلى عالم الصحة النفسية ، الكويت : دار القلم .

- العلاقة (1995).  
الزوجية والصحة النفسية في الإسلام وعلم النفس ، ط2 ، الكويت:

دار القلم .

- مرسى ، كمال إبراهيم والمغربي ، محمود (2005) . الكشف عن بعض المتغيرات التي  
تنبأ

بالتوافق الزوجي ، مجلة دراسات عربية في علم النفس ، جامعة الزقازيق ، ع 3 ،

ص 398 - 443 .

مصباح ، سلوى مسعود (2010). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى عينة من  
المتزوجين العاملين بمدينة سبها ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية الآداب ،  
جامعة

سبها .

- الملحم ، وليد عبدالمحسن (2007). ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو  
التسرب

الوظيفي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف .

- المهدي ، محمد (2007). فن السعادة الزوجية ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .

- موسى ، رشاد علي والدسوقي ، مديحه منصور وعبدالرازق ، أميرة عباس (2003). علم

نفس المرأة ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .

- المير ، عبدالرحيم بن علي (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي  
والأداء

والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة ، ج 35 ، ع 2 ، ص 207-

243

الرياض .

- هاشم ، سامي محمد موسى (2000). دراسة لبعض المتغيرات المحددة للتوافق الزوجي ،  
المؤتمر الدولي السابع لمركز الإرشاد النفسي ، ص 59-89 ، القاهرة .

- هدييل ، يمينه مقبال (2011). الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي ، دراسة ميدانية  
على عينة من أستاذات التعليم العالي ، دراسات تربوية ونفسية ، ع 7 . ص 226-  
240.

- هنداوى ، خيرية (2009). تدخل الأهل ، الشك ، النكد ، والخرس الزوجي عواصف  
زوجية

لابد من مواجهتها وحلها ، مأخوذة من منتديات إلا أنا .

<http://www.elaana.com/vb/t274173>

- ياركندى ، هانم لنت حامد (2003) ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط  
لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة ، مجلة الخليج العربي ، ع 39 ، مكتب التربية  
العربي لدول الخليج ، الرياض .

ثانيا : المراجع الأجنبية

Tanwani, D (1997). Marital adjustment in tribal and-tribal working  
women Greater Kailash I New Delhi .

# الملاحق

# ملحق

## الصورة الأولى للمقياس

## ملحق رقم (1)

### أ- مقياس التوافق الزوجي قبل التعديل

م	العبارة	لا	نعم
1	كثيراً ما يتجاهل شريك حياتي (زوجتي - زوجي) مشاعري .		
2	في كثير من المواقف يتعمد شريك حياتي إهانتني أمام الآخرين .		
3	أشعر بأن التفاهم بيني وبين شريك حياتي يكاد يكون معدوماً .		
4	اعتقد أن شريك حياتي مسرف أكثر من اللازم .		
5	أشعر بافتقار التعاون بيني وبين شريك حياتي في القيام ببعض الأعمال الخاصة بالأسرة .		
6	أشعر معظم الأحيان بغياب الثقة بيني وبين شريك حياتي .		
7	أعتقد أن شريك حياتي غير قنوع بما يملك .		
8	في كثير من الأحيان أشعر بأنني غير سعيد في حياتي الزوجية .		
9	أشعر في معظم الأحيان أن شريك حياتي لا يهتم بمشاعري .		
11	كثير ما نختلف أنا وشريك حياتي في وجهات النظر المتعلقة بالحياة العائلية		
12	لا يدير شريك حياتي الأمور المادية بطريقة صحيحة .		

م	العبارة	لا	نعم
13	في كثير من الأحيان يترك لي شريك حياتي كل المسؤوليات الخاصة بالأسرة .		
14	في أوقات كثيرة لا يحافظ شريك حياتي على أسرار الأسرة .		
15	غالباً يهتم شريك حياتي بنفسه دون الاهتمام بمتطلبات الأسرة		
16	في معظم الأحيان اشعر بعدم الرضا عن حياتي الزوجية .		
17	كثيراً ما أشعر بعدم تبادل مشاعر الحب بيني وبين شريك حياتي .		
18	يتعمد شريك حياتي في معظم الأوقات إهانة كرامتي أمام أقاربي.		
19	غالباً ما تحدث مشادات بيني وبين شريك حياتي بسبب اختلاف آرائنا في موضوع معين .		
20	أعتقد أن طلبات شريك حياتي أكبر من قدراتنا المادية .		
21	أرى أن شريك حياتي يحملني كل أعباء الأسرة .		
22	كثير ما اكتشف أن شريك حياتي فكضب علي .		
24	في كثير من المواقف اشعر بأنني أستحق حياة زوجية أفضل من التي أعيشها حالياً .		
25	نادراً ما يعاملني شريك حياتي بعطف وحنان .		
26	كثير ما يحرص شريك حياتي على أن يقلل من شأنني أمام الأبناء .		

م	العبارة	لا	نعم
27	يضايقتني في معظم الأحيان أن شريك حياتي يصدر القرارات الخاصة بالأسرة .		
28	شريك حياتي يبذر أمواله على أشياء ليس لها فائدة .		
29	في معظم الأحيان يترك لي شريك حياتي الاهتمام بصحة الأبناء .		
30	في أغلب الأحيان اكتشف أن شريك حياتي قد أخفى الحقيقة عني .		
31	شريك حياتي يصرف كل أمواله على حاجاته الشخصية دون الاهتمام بمتطلبات الأسرة .		
32	أشعر معظم الأحيان بالفشل في حياتي الزوجية .		
33	أشعر في أغلب الأوقات بأن شريك حياتي لا يبادلني نفس المشاعر.		
34	يتعمد شريك حياتي في معظم الأحيان أن يعبر عن تفاهة آرائه .		
35	نادراً ما يوجد اتفاق بيني وبين شريك حياتي تجاه موضوع معين .		
36	كثيراً ما يتضايق شريك حياتي عندما أطلب منه تلبية احتياجات الأسرة .		
37	قليلاً ما يهتم شريك حياتي بدراسة الأبناء .		
38	أشعر في معظم الأحيان أن شريك حياتي غير صادق معي في كلامه		
39	أشعر من حين لآخر أن شريك حياتي لا يهتم إلا بنفسه .		

م	العجوبة	لا	نعم
40	كثيراً ما أشعر بأنني أقل سعادة من معظم (الأزواج ، الزوجات ) .		
41	أشعر معظم الأحيان بتناقص حب شريك حياتي لي عما كان عليه من قبل .		
42	كثيراً ما يسخر مني شريك حياتي أمام الآخرين .		
43	كثيراً ما اختلف أنا وشريك حياتي في أسلوب تربية الأبناء .		
44	يضايقتني أن شريك حياتي يرفض توفير طلبات الأسرة .		
45	شريك حياتي يلقي على مسؤولية تربية الأبناء .		
46	أشعر في معظم الأحيان أن شريك حياتي لا يثق في .		
47	اعتقد أن شريك حياتي لا يفكر إلا في مصلحته .		
48	كثيراً ما أشعر بالندم من هذا الزواج .		
49	كثيراً ما أفتقد للعلاقة الحميمة بيني وبين شريك حياتي .		
50	أشعر بأن شريك حياتي لا يحترم أي عمل جاد أقوم به من أجل الأسرة .		
51	في أغلب المواقف يتمسك شريك حياتي بعناده رغم خطأ رأيه		
52	كثيراً ما نتشاجر أنا وشريك حياتي عندما نتحدث في الأمور المادية		

م	العبارة	لا	نعم
53	اعتقد أن شريك حياتي لا يقوم بدوره على الوجه الصحيح .		
54	في كثير من المواقف أفقد الصراحة بيني وبين شريك حياتي		
55	كثيراً ما يصرف شريك حياتي أموالاً كثيرة على مظهره دون الاهتمام بشؤون المنزل.		
56	غالباً ما أشعر بأنني أخطأت في الاختيار المناسب .		
57	لا أستمتع بالحديث مع شريك حياتي عما كنت عليه من قبل .		
58	في كثير من المواقف يجرح شريك حياتي مشاعري ببعض الألفاظ المهينة .		
59	أشعر بأن هناك خلاف بيني وبين شريك حياتي في أسلوب كل منا في الحياة		
60	لا يعجبني أسلوب شريك حياتي في إدارة المصاريف والإنفاق .		
61	اعتقد في كثير من المواقف أن شريك حياتي غير متحمل المسؤولية تجاه أسرته .		
62	غالباً ما يظهر شريك حياتي الغيرة علي دون داع .		
63	كثيراً ما يعطي شريك حياتي الأولوية لنفسه على أي أمور أخرى .		
64	تراودني فكرة الانفصال عن شريك حياتي .		

م	العبار	لا	نعم
65	أشعر بافتقاد الحب في علاقتي مع شريك حياتي .		
66	أشعر بأن حسن العشرة والاحترام غير متوافر بيني وبين شريك حياتي .		
67	كثيراً ما تحدث مشاجرات بيني وبين شريك حياتي لأتفه الأسباب .		
68	كثيراً ما يوجد اختلاف في وجهات النظر بيني وبين شريك حياتي فيما يتعلق بالمصاريف والإنفاق.		
69	في كثير من الأحيان لا يضحى شريك حياتي من أجل سعادة الأسرة .		
70	اعتقد أن الثقة بيني وبين شريك حياتي تكاد تكون معدومة .		
71	أشعر في معظم الأحيان أن شريك حياتي أناني .		
72	أعتقد أن الانفصال عن شريك حياتي أفضل حل لي .		
73	أشعر بافتقاد العطف والحنان في علاقتي مع شريك حياتي .		
74	يتعمد شريك حياتي على استفزازي أمام الآخرين .		
75	لا يوجد اتفاق بيني وبين شريك حياتي على الاهتمامات والأنشطة .		
76	أعتقد أن شريك حياتي لا يعمل توازن بين الدخل والإنفاق .		

م	العبارات	لا	نعم
77	يتركني شريك حياتي أواجه صعوبات اتخاذ القرارات التي تهتم الأسرة.		
78	ينتابني الشك في شريك حياتي بسبب تصرفاته .		
79	أعتقد أن شريك حياتي لا يحب إلا نفسه .		
80	تتملكني التعاسة عندما أفكر في حياتي الزوجية .		

## ملحق رقم (2)

### ب- مقياس ضغوط العمل قبل التعديل

م	العبارة	أبداً	نادراً	غالباً	دائماً
1	لدي ما أقوم به من عمل أكثر مما يمكن انجازه في يوم عمل عادي.				
2	أكلف بأعمال تتطلب جهداً أكبر مما لدي من مهارات.				
3	مهام عملي وأهدافه غير واضحة لدي بدقة.				
4	أعمل في ظل مجموعة قوانين وإرشادات وسياسات عمل متعارضة.				
5	لدي مسؤولياتي تجاه المستقبل الوظيفي للآخرين.				
6	تناسب كافة الخطط والتعليمات من المستويات الدنيا.				
7	يجب أن أخذ عملي معي في المساء وفي إجازات نهاية الأسبوع لأنّه.				
8	ليس لدي الخبرة والتدريب الكافيين للقيام بواجباتي بالشكل المطلوب.				
9	ليس لدي الخبرة والصلاحيات الكافية التي تخولني القيام بعملي.				
10	أقوم ببعض الإجراءات في العمل التي تكون مقبولة من بعض الأشخاص وترفض من آخرين.				
11	إنني مسئول عن إرشاد مرؤوسي ومساعدتهم في حل مشاكلهم.				
12	تتم مشاركتي في اللجان التي يتم تشكيلها على مستوى القسم الذي أعمل به.				
13	أقضي الكثير من الوقت في اجتماعات غير مهمة تأخذني بعيداً عن عملي.				
14	متطلبات العمل تزداد صعوبة وتعقيداً.				

م	العبارة	أبداً	نادراً	غالباً	دائماً
15	أعاني من عدم وضوح الجهات التي أقدم لها التقارير أو الجهات التي تقدم تقاريرها إلي.				
16	لا يتبع في انجاز العمل التسلسل الإداري التنظيمي.				
17	أقوم باتخاذ إجراءات وقرارات تؤثر على المستقبل الوظيفي للآخرين.				
18	يتم التشاور والمناقشة معي عند اتخاذ القرارات.				
19	إنني مسئول عن عدد من المشاريع والوجبات المتعلقة بعملي.				
20	اشعر بعدم القدرة على انجاز ما هو مطلوب مني في العمل .				
21	لا اعرف بالتحديد ما هو الدور المتوقع مني من قبل الرؤساء والمرؤوسين.				
22	أقوم بمهام داخل العمل ليست من اختصاصي .				
23	أتحمل مسئولية تطوير كفاءة مرؤوسي في العمل.				
24	تؤخذ بعين الاعتبار آرائني الفنية والإدارية من قبل المسؤولين في الجهات العليا.				
25	هناك ضغط دائم في العمل لا يتيح لي فرصة للراحة.				
26	تحتاج بعض الأعمال التي أقوم بها الي دقة لانجازها.				
27	لا تتوفر لدي معلومات عن مدى كفاءتي في العمل.				
28	تصدر لي تعليمات متعارضة من رؤسائي في العمل.				
29	مسئولياتي تجاه الأفراد أكثر منها تجاه الأشياء.				
30	يمارس رؤسائي الأسلوب التسلطي في الإدارة, دون مشاركة المعنيين مثلي				

# ملحق

## الصورة النهائية للمقياس

### ملحق رقم (3)

#### ج- مقياسين العينة الأساسية

#### - التعليمات

#### أخي الزوج أختي الزوجة

#### السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بين يديك عدد من العبارات التي تهدف إلى التعرف على حياتك الزوجية ومدى توافقك فيها وضغوط العمل التي تواجهك فالرجاء المشاركة وإبداء رأيك والإدلاء بصدق وبصراحة موضوعية وواضحة عن حقيقة شعورك وما ينطبق عليك تجاه المعنى الذي تحمله كل عبارة من خلال اختيارك لإجابة واحدة فقط مناسبة لك بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة , لما في ذلك من أهمية علمية مرتبطة بموضوع البحث وهذه البيانات ضمن بحث علمي يتصف بالسرية التامة علما بان لا توجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة .

النوع :

ذكر  أنثي

مدة الزواج :

( 5 -1 )  ( 6 -10 )  ( 11 - فما فوق )

المستوى التعليمي :

عالي  جامعي  ثانوي  متوسط  ما دون

عدد الأطفال :

( 3 -1 )  ( 4 -6 )  ( 7 فما فوق )

شكرا لحسن تعاونكم معنا سلفاً

الباحثة نجمة اللاكي

## أ- مقياس التوافق الزوجي

م	العبارة	لا	أحياناً	نعم
1	يتجاهل شريك حياتي مشاعري .			
2	يتعمد شريك حياتي إهانتني أمام الآخرين .			
3	أشعر بأن التفاهم بيني وبين شريك حياتي معدوماً .			
4	شريك حياتي مسرف أكثر من اللازم .			
5	أشعر بافتقار التعاون بيني وبين شريك حياتي في انجاز بعض الأعمال الخاصة بالأسرة .			
6	أشعر بغياب الثقة بيني وبين شريك حياتي .			
7	أعتقد أن شريك حياتي غير قنوع بما يملك .			
8	أشعر بأنني غير سعيد في حياتي الزوجية .			
9	شريك حياتي لا يهتم بمشاعري .			
10	لا يحترم شريك حياتي وجهة نظري في تسيير أمور الأسرة			
11	نختلف أنا وشريك حياتي في وجهات النظر المتعلقة بالحياة العائلية			
12	يدير شريك حياتي الأمور المادية بطريقة خاطئة .			
13	يترك لي شريك حياتي كل المسؤوليات الخاصة بالأسرة .			

م	العبارة	لا	أحيانا	نعم
14	لا يحافظ شريك حياتي على أسرار الأسرة .			
15	يهتم شريك حياتي بنفسه دون الاهتمام بمتطلبات الأسرة			
16	اشعر بعدم الرضا عن حياتي الزوجية .			
17	أشعر بعدم تبادل مشاعر الحب بيني وبين شريك حياتي .			
18	يتعمد شريك حياتي إهانة كرامتي أمام أقاربي.			
19	تحدث مشادات بيني وبين شريك حياتي بسبب اختلاف آرائنا في موضوع معين .			
20	طلبات شريك حياتي أكبر من قدراتنا المادية .			
21	أرى أن شريك حياتي يحملني كل أعباء الأسرة .			
22	اكتشفت أن شريك حياتي قد كذب علي .			
23	يضايقتني في شريك حياتي انه يريد أن يمتلك كل الأشياء حتى التي لم تكن من حقه .			
24	اشعر بأنني أستحق حياة زوجية أفضل من التي أعيشها حالياً .			
25	لا يعاملني شريك حياتي بعطف وحنان .			
26	يحرص شريك حياتي على أن يقلل من شأنني أمام الأبناء .			

م	العبارة	لا	أحيانا	نعم
27	يضايقتني أن شريك حياتي يصدر القرارات الخاصة بالأسرة .			
28	شريك حياتي يبذر أمواله على أشياء ليس لها فائدة .			
29	شريك حياتي لا يترك لي فرصة الاهتمام بصحة الأبناء .			
30	اكتشفت أن شريك حياتي قد أخفى الحقيقة عني .			
31	شريك حياتي يصرف كل أمواله على حاجاته الشخصية دون الاهتمام بمتطلبات الأسرة .			
32	أشعر بالفشل في حياتي الزوجية .			
33	أشعر بأن شريك حياتي لا يبادلني نفس المشاعر .			
34	يتعمد شريك حياتي أن يعبر عن تفاهة آرائي .			
35	لا يوجد اتفاق بيني وبين شريك حياتي تجاه موضوع معين .			
36	يتضايق شريك حياتي عندما أطلب منه تلبية احتياجات الأسرة .			
37	شريك حياتي لا يهتم بدراسة الأبناء .			
38	أشعر أن شريك حياتي غير صادق معي في كلامه			
39	أشعر أن شريك حياتي لا يهتم إلا بنفسه .			

م	العبارة	لا	أحيانا	نعم
40	أشعر بأنني أقل سعادة من معظم (الأزواج ، الزوجات ) .			
41	أشعر بتناقص حب شريك حياتي لي عما كان عليه من قبل .			
42	يسخر مني شريك حياتي أمام الآخرين .			
43	أختلف أنا وشريك حياتي في أسلوب تربية الأبناء .			
44	بضايقتني أن شريك حياتي يرفض توفير طلبات الأسرة .			
45	شريك حياتي يلقي على مسؤولية تربية الأبناء .			
46	أشعر أن شريك حياتي لا يثق في .			
47	شريك حياتي لا يفكر إلا في مصلحته .			
48	أشعر بالندم من هذا الزواج .			
49	أفتقد للعلاقة الحميمة بيني وبين شريك حياتي .			
50	أشعر بأن شريك حياتي لا يحترم أي عمل جاد أقوم به من أجل الأسرة .			
51	يتمسك شريك حياتي بعناده رغم خطأ رأيه			
52	نتشاجر أنا وشريك حياتي عندما نتحدث في الأمور المادية			

م	العبارة	لا	أحيانا	نعم
53	شريك حياتي لا يقوم بدوره على الوجه الصحيح .			
54	أفتقد الصراحة بيني وبين شريك حياتي			
55	يصرف شريك حياتي أموالاً كثيرة على مظهره دون الاهتمام بشؤون المنزل.			
56	أشعر بأنني أخطأت في الاختيار المناسب .			
57	لا أستمتع بالحديث مع شريك حياتي عما كنت عليه من قبل .			
58	يجرح شريك حياتي مشاعري ببعض الألفاظ المهينة .			
59	أشعر بأن هناك خلاف بيني وبين شريك حياتي في أسلوب كل منا في الحياة			
60	لا يعجبني أسلوب شريك حياتي في إدارة المصاريف والإنفاق .			
61	شريك حياتي غير متحمل المسؤولية تجاه أسرته .			
62	يظهر شريك حياتي الغيرة علي دون داع .			
63	يعطي شريك حياتي الأولوية لنفسه على أي أمور أخرى .			
64	تراودني فكرة الانفصال عن شريك حياتي .			
65	أشعر بافتقاد الحب في علاقتي مع شريك حياتي .			

م	العبارة	لا	أحيانا	نعم
66	أشعر بأن حسن العشرة والاحترام غير متوافر بيني وبين شريك حياتي .			
67	تحدث مشاجرات بيني وبين شريك حياتي لأتفه الأسباب .			
68	يوجد اختلاف في وجهات النظر بيني وبين شريك حياتي فيما يتعلق بالمصاريف والإنفاق.			
69	لا يضحى شريك حياتي من أجل سعادة الأسرة			
70	اعتقد أن الثقة بيني وبين شريك حياتي تكاد تكون معدومة .			
71	أشعر أن شريك حياتي أناني .			
72	أعتقد أن الانفصال عن شريك حياتي أفضل حل لي .			
73	أشعر بافتقاد العطف والحنان في علاقتي مع شريك حياتي .			
74	يتعمد شريك حياتي على استفزازي أمام الآخرين .			
75	الاتفاق شبه معدوم بيني وبين شريك حياتي على الاهتمامات والأنشطة .			
76	أعتقد أن شريك حياتي لا يعمل توازن بين الدخل والإنفاق .			
77	يتركني شريك حياتي أواجه صعوبات اتخاذ القرارات التي تهم الأسرة.			
78	ينتابني الشك في شريك حياتي بسبب تصرفاته .			

م	العبارة	لا	أحيانا	نعم
79	أعتقد أن شريك حياتي لا يحب إلا نفسه .			
80	تتملكني التعاسة عندما أفكر في حياتي الزوجية .			

## ب-مقياس ضغوط العمل

م	العبارة	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	لدي ما أقوم به من عمل أكثر مما يمكن انجازه في يوم عمل عادي.					
2	أكلف بأعمال تتطلب جهداً أكبر مما لدي من مهارات.					
3	مهام عملي وأهدافه غير واضحة لدي بدقة.					
4	اعمل في ظل مجموعة قوانين وإرشادات وسياسات عمل متعارضة.					
5	لدى مسؤولياتي تجاه المستقبل الوظيفي للآخرين.					
6	تنسب كافة الخطط والتعليمات من المستويات الدنيا.					
7	يجب أن أخذ عملي معي في المساء وفي إجازات نهاية الأسبوع لأنهنه.					
8	ليس لدي الخبرة والتدريب الكافيين للقيام بواجباتي بالشكل المطلوب.					
9	ليس لدي الخبرة والصلاحيات الكافية التي تخولني القيام بعملي.					
10	أقوم ببعض الإجراءات في العمل التي تكون مقبولة من بعض الأشخاص وترفض من آخرين.					
11	إنني مسئول عن إرشاد مرؤوسي ومساعدتهم في حل مشاكلهم.					
12	تتم مشاركتي في اللجان التي يتم تشكيلها على مستوى القسم الذي أعمل به.					
13	أقضي الكثير من الوقت في اجتماعات غير مهمة تأخذني بعيداً عن عملي.					
14	متطلبات العمل تزداد صعوبة وتعقيداً.					

م	العبارة	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
15	أعاني من عدم وضوح الجهات التي أقدم لها التقارير أو الجهات التي تقدم تقاريرها إلي .					
16	لا يتبع في انجاز العمل التسلسل الإداري التنظيمي.					
17	أقوم باتخاذ إجراءات وقرارات تؤثر على المستقبل الوظيفي للآخرين.					
18	يتم التشاور والمناقشة معي عند اتخاذ القرارات.					
19	إنني مسئول عن عدد من المشاريع والوجبات المتعلقة بعملي.					
20	اشعر بعدم القدرة على انجاز ما هو مطلوب مني في العمل.					
21	لا اعرف بالتحديد ما هو الدور المتوقع مني من قبل الرؤساء والمرؤوسين.					
22	أقوم بمهام داخل العمل ليست من اختصاصي.					
23	أتحمل مسؤولية تطوير كفاءة مرؤوسي في العمل.					
24	تؤخذ بعين الاعتبار آرائني الفنية والإدارية من قبل المسؤولين في الجهات العليا.					
25	هناك ضغط دائم في العمل لا يتيح لي فرصة للراحة.					
26	تحتاج بعض الأعمال التي أقوم بها إلي دقة لانجازها.					
27	لا تتوفر لدي معلومات عن مدى كفاءتي في العمل.					
28	تصدر لي تعليمات متعارضة من رؤسائي في العمل.					
29	مسئولياتي تجاه الأفراد أكثر منها تجاه الأشياء.					
30	يمارس رؤسائي الأسلوب التسلسلي في الإدارة دون مشاركة المعنيين مثلي .					

## Abstract

Target current study to identify the level of marital adjustment and removal and the level of work stress and removal; and the nature of the correlation between marital adjustment and pressure of work; and on the correlation between marital adjustment and some variables (number of children, educational level, duration of marriage; and differences belonging to the type of marital adjustment and dimensions . sample consisted of (245) male and female employees of the University of Benghazi, married for the . academic year 2011-2010 P

study tools included the marital adjustment scale for Osama Abdel Razek (2003), and the measure of work stress for Bosslah Kader (2004). Has been verified by standard properties (psychometric) for the two tools. Results showed that the level of marital adjustment and dimensions of the study sample was high, as shown by the low level of job stress among a sample of the study. The results also showed a statistically significant positive correlation between the overall degree of consensus and dimensions of marital and job stress. The results also revealed the existence of significant relationship at the level of significance (0.01) between marital adjustment and qualitative workload and role ambiguity and role conflict and at the level of significance (0.05) between marital adjustment and quantitative workload. The results also showed a statistically significant positive correlation between emotional compatibility and all of (quantitative workload, qualitative workload, role ambiguity, and role conflict). And the presence of a statistically significant positive correlation between mutual respect and all of the (qualitative workload, role ambiguity). And the presence of positive correlation between the mutual understanding and agreement on financial matters and selfishness and all of ((workload qualitative, role ambiguity, role conflict). And the presence of positive correlation statistically significant between the share in the Almsiwolh and mutual trust between each of the (workload quantitative workload qualitative, role conflict, role ambiguity). and the presence of positive correlation statistically significant between the recognition of marital life and the burden of work quantum. and the presence of positive correlation statistically significant between the recognition of married life and all of (the workload qualitative, role ambiguity). The results also show the absence of statistically significant differences between marital adjustment and all of the (educational level, duration of marriage, number of children). The results also showed no statistically significant differences between males and females in the overall degree of consensus marital. and the presence of statistically significant differences between males and females in the total score for the pressures of work, where the average male top than the average female, and the lack of differences between males and females in the dimensions of the pressures of work (quantitative workload, qualitative workload, role ambiguity, role .(conflict



**University Of Benghazi**

**Faculty Of Arts**

**Department Of Education and Psychology**

**Marital adjustment and its relationship to work stress among  
the staff of the University of Benghazi**

Thesis submitted for the partial fulfillment of the requirement for  
Masters of Arts Degree in Psychology

**Submitted by**

(Nagma Ellaki Barka Eltabawi )

**Supervised by**

(Dr. abdulkarim s. abusaloom)

2012