

التوافق المهني وعلاقته بنوعية الحياة المدركة لدى المرأة العاملة

إعداد / د. ساميه سمير شحاته

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى دراسة التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرأة العاملة بمصر والسعودية. بلغت عينة الدراسة من (١٠٠) امرأة (٥٠ مصرية - ٥٠ سعودية). تراوحت الأعمار ما بين ٢٥ - ٥٠ سنة. بمتوسط عمر ٣٥.٥ سنة، وبانحراف معيارى ٣.١ سنة. تم تطبيق مقياس نوعية حياة العمل، ومقياس التوافق المهني. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وجودة الحياة لدى المرأة العاملة فى كل من مصر والسعودية. وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعات ومنخفضات التوافق المهني فى أبعاد جودة الحياة فى متغيرات الدراسة. تباين الإسهامات النسبية لأبعاد التوافق المهني فى أبعاد مقياس جودة الحياة.

مقدمة ومشكلة الدراسة:

يعد موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي تجذب اهتمام الباحثين والدارسين على السواء؛ ذلك لأن التوافق المهني كمظهر من مظاهر الصحة النفسية يعد مهماً لأية منظمة، فهو إلى جانب الدور الذي يقوم به من حيث ربط توقعات الفرد بمهام هذه المنظمة التي يعمل بها، يؤدي أيضاً إلى أن يعزز في الفرد اهتمامه بتقديم ونجاح المنظمة التي يعمل بها. حيث إن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين في أي منظمة مؤشر قوى على نجاح سير العمل فيها، وتحقيق أهدافها، وإيجاد الدافع لدى العاملين بها لبذل مزيد من الجهد فمن خلال تحقيق التوافق المهني يصبح بإمكان المنظمة أن تحتفظ بقوة عمل مستقرة، بطموحات عالية.

(سيف صالح الدليجي ، ٢٠٠٢ : ٣)

ويعد التوافق المهني مؤشراً للنجاح فى أى مهنة ، وهو أمر ضرورى لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ، وحسب ما هو مطلوب منه ، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته ، والعكس صحيح . فرضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق التوافق المهني بوجه عام ، ذلك أن التوافق المهني يرتبط بالنجاح فى العمل . وهو يعكس رضا الفرد عن عمله ، وعن

مكوناته البيئية ، وعلاقة الفرد مع زملائه ، ووجهة نظره فى رؤسائه والمشرفين عليه، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته.

وقد قام " لوك 1976,Looke " بمراجعة ما يربو على (٣٣٠٠) عمل علمى من المقالات، والرسائل ، والبحوث الجامعية التى نشرت حول موضوع الرضا المهنى واستنتج أن الرضا المهنى يتحقق بشكل مباشر من واقع الأحداث ، أو الظروف (العمل ذاته ، المكافأة ، ظروف العمل) . وبشكل غير مباشر من خلال بعض العوامل المتعلقة بكل من ذات الفرد ، المشرفين، المرؤوسين ، سياسة المنظمة ، الرواتب .(عويد المشعان ، ١٩٩١ : ١٢٠)

كما أن علماء النفس استخدموا فى دراستهم للرضا عن العمل فى المؤسسات منذ عام (١٩٣٠) عبارة الرضا للدلالة على مواقف الموظفين وقبولهم ، ومدى تأقلمهم مع وظائفهم . (ناصر محمد العدلى ، ١٩٨٤ : ١٤ - ١٥)

وبذلك يمكن " الاستدلال على التوافق المهنى من خلال عاملين : الرضا - والإرضاء ، حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام ، وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف ، وزملاء ، وإدارة العمل ، وأحوال العمل ، وساعات العمل ، والأجر ، ونوع العمل : إن ذلك كله - أى رضا العامل - يتضمن إشباع حاجاته . أما الإرضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل، وأهليته ، وكفايته ، وبالطريقة التى يقدرها رؤسائه وزملائه.

(محمود السيد أبو النيل، ١٩٨٥ : ٢٦٧)

إن المهنة التى يمتنها الإنسان تلعب دوراً مركزياً فى توافقه العام، وكذلك تلعب دوراً فى سوء التوافق، فالكثير من المشكلات الإنفعالية التى يعانى منها الإنسان قد تنشأ من الإحباط وعدم الرضا فى المجال المهنى.(Anastasi,1979 : 425)

وبصفة عامة فإن " التوافق " فى أى مجال من مجالات الحياة يعد مظهراً من مظاهر التوافق العام ، فالتوافق العام هو الأصل والتوافق فى أى مجال يعكس فروع التوافق، بحيث يعد التوافق المهنى أحد مجالات التوافق العام، فحياة الإنسان موزعة فى أغلبها بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.(حمدى ياسين، ١٩٩٩ : ٢٠)

وهناك عوامل كثيرة ومتنوعة تؤثر فى التوافق المهنى ، بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته ؛ وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته ، فالعلاقة مع الزملاء والرؤساء والفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة فى تحقيق التوافق المهنى . حيث تشير الكثير من

الدراسات التي أجريت في هذا المجال ، بأن عدم توافق الفرد مع مهنته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة، أو إلى عدم وجود الوقت الكافي ، وإلى عدم القدرة على تحقيق توقعات الآخرين ، وإلى الأساليب الإدارية غير الملائمة ، وزيادة حجم العمل ، وعدم الرضا عن المكانة الاجتماعية ، والحوافز المادية ، والعلاقة مع الزملاء .

(جمال الخطيب ومنى الحديدى ، ١٩٩١ : ٥٦)

وثمة إجماع بين الباحثين أن هناك ارتباطاً متوسطاً بين التوافق المهني والتوافق العام بجانبه الانفعالي والاجتماعي ، ويعزى ذلك إلى أسباب من أهمها أن بيئة العمل تمثل أحد مكونات البيئة الاجتماعية التي يتعامل معها الفرد بكل ما يتاح لديه من قدرات ومهارات اكتسبها في مراحل عمره المختلفة من خلال مواقف التنشئة الاجتماعية بمختلف مصادرها وأهمها الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام التي من شأنها أن تحدد إمكاناته التوافقية في مختلف المواقف سواء كانت دراسية أو مهنية . (إبراهيم شوقي ، ١٩٩٨ : ١٤٠ - ١٤١)

وهذا يعني أن العلاقة وطيدة بين التوافق العام والتوافق في مجال العمل أي أن كلاً منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به . وتبقى المهنة الآن - كما هو شأنها في الماضي - جزءاً أساسياً من حياة العاملين ، ومصدر شقاء أو سعادة لهم ، فبعض الأعمال تولد لدى العاملين مشاعر الرضا ، وتحقيق الذات ، لكن أعمالاً أخرى قد تفرض على العامل واجبات كثيرة ، وضغوطاً هائلة تقوده إلى تكوين مشاعر سلبية ، وباختصار تولد معظم الأعمال لدى من يقومون بها من مشاعر الرضى ، ولكنها قد تؤدي إلى مشاعر الضغط أيضاً .

(رونالد وريجيو ، ١٩٩١ : ٢٦٧)

كما أن الناس يحصلون على قدر كبير من الشعور الذاتي بالرضا من خلال العمل ، أي من خلال أداء العمل فعلاً ، واستخدام مهاراتهم ، وتحقيق إحساسهم بالنجاح ، أو الإنجاز الذي ينجم عن إكمال العمل . (مايكل أرجايل ، ١٩٩٣ : ١٥٦)

وفي مضمارة خطورة العمل وأهميته ، فقد أشار " جولدنسون " (Goldenson , 1970 : 778) إلى أن الشخصية السوية هي الشخصية التي تتوافر لديها القدرة على العمل ، والتفكير بوضوح ، ولديها القدرة على تنظيم الانفعالات والاستمتاع بالحياة، كما أن لديه القدرة على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع الآخرين ومع الذات .

على أن من أهم الأسباب التي تقف وراء اهتمام الباحثين والدارسين بموضوع التوافق المهني علاقته ببعض النتائج التنظيمية مثل جودة الحياة .

وجودة الحياة من أهم الموضوعات الحديثة على المستوى العالمي بوجه عام وعلى المستوى العربي بوجه خاص . والمدقق في التراث العلمي والعملية يلاحظ سرعة انتشار هذا المفهوم في حياتنا اليومية بشكل لافت للنظر . فنادرًا ما حظى مفهوم بالتناول الواسع سواء على مستوى الاستخدام العلمي النظري أو العملي مثلما حدث لمفهوم جودة الحياة الذي صار توجهاً تعنى به أنظمة علمية متنوعة مثل علوم الاقتصاد والإدارة والصحة والثقافة والسكان والاجتماع والعلوم النفسية والتربوية بل لتكاد تكون جودة الحياة موضوعاً لكل هذه العلوم في تمايزها وتكاملها لحسن استثمارها ، فهي تسعى جاهدة إلى هدف واحد وهو كيفية الارتقاء بجودة الحياة والوصول بالإنسان إلى مستوى أفضل من الحياة .

وبالرغم من أهمية الجوانب المادية والاقتصادية في تحسين جودة الحياة مثل زيادة الدخل ، ورفع مستوى المعيشة ، والاهتمام بالتقدم العلمي والتكنولوجي ، أو الاهتمام بالتصنيع وزيادة الإنتاج إلا أنها لا توفر الشروط أو الضمانات اللازمة لتحسين جودة الحياة ، ولذا يجب أن يتكامل مع هذا المنظور منظور آخر هدفه الأول هو تحسين الإنسان ذاته حتى يستوفى حقه من جودة الحياة .

فجودة الحياة الطيبة بالمعنى الذاتي لا تكون بالضرورة طيبة بالمعنى الاقتصادي ، حيث إن جودة الحياة التي يحاول كل فرد تحسينها هي وظيفة ناتجة عن العامل الفيزيقي والعامل النفسي ، وتأكيداً على هذا أن المحلل لواقع المجتمع العربي في الوقت الراهن يجد أن السلطات قامت في هذه الفترة بمحاولات لتحسين جودة حياة أفرادها والارتقاء بها عن طريق الاهتمام بالمستويات الاقتصادية ولكن لم تتحقق الأهداف المرجوة ، والدليل على ذلك انتشار مظاهر الانحراف مثل حالات الانتحار الفردي والجماعي وانتشار الإدمان وحالات القتل والاعتصاب ، وهذا يؤكد أن التقدم في الكم لا يؤدي إلى تحسن في جودة الحياة.

(العارف بالله محمد الغندور ، ١٩٩٩ : ١٩)

ويؤكد العلماء والمهتمون بموضوع جودة الحياة أن جوهر دراستهم يتراوح ما بين الاهتمام بقياس الآثار المركبة لجوانب الحياة الواقعية من ناحية وبين تصور هذا الوقائع عند الفرد وحكمه

عليها من ناحية أخرى وعلاقة ذلك بالرضا الإنساني .. هذا هو التفاعل بين الجانب الموضوعي والجانب الذاتى اللذين يشكلان فى مجموعهما نوعية الحياة الإنسانية.

(هناء الجوهري ، ١٩٩٤ : ٢٢٢)

وقد أكد " زلاى Szalai,1980 " أن شعور الفرد بحالة عدم الرضا بدرجة معينة فى جانب من جوانب حياته يجعل الحياة فعلاً سيئة حتى ولو كانت المؤشرات الموضوعية تشير إلى وجود واقع موضوعى جيد ، وهذا ما أطلق عليه " جلاتزر Glatzer,1987 " بحالة التنافر والعكس صحيح أيضاً وهو ما يسمى بحالة التكيف . ولعل هذا ما يفسر نتائج العديد من الدراسات التى اهتمت برصد العلاقة بين المؤشرات الموضوعية والمؤشرات الذاتية والتى أكدت ضعف العلاقة بين النوعين ومنها دراسة " ثورنديك Thorndike,1939 " عن جودة الحياة والتى جاءت نتائجها لتؤكد اختلاف التقييمات الذاتية للأفراد عن الظروف الموضوعية المحيطة بهم وعلى هذا الأساس تفقد المؤشرات الموضوعية قيمتها أو دلالتها المفيدة إذا فصلت عن تقدير الأفراد للواقع الموضوعى الذى يعيشون فيه .

(هناء الجوهري ، ١٩٩٤ : ٥)

وأكدت هذا أيضاً دراسة لـ " لفينهوفن Veenhoven ,1997 " حيث وجد أن هناك علاقة طردية بين مستوى الرضا وبين العوامل الموضوعية ، حيث كان أكثر الأفراد سعادة هؤلاء الذين يعيشون فى مجتمعات ميسورة ومستقرة سياسياً، والمتزوجون ومستقرون فى علاقاتهم الأسرية والاجتماعية ويتمتعون بصحة جيدة ويتميزون بالنشاط والتحكم فى حياتهم ، ولهذا السبب ظهر اتجاه ثالث يرى أن مفهوم جودة الحياة مفهوم شامل ليس فقط لشموله كافة جوانب الحياة ، كما يعدها الفرد من الإشباع المادى للحاجات الحيوية أو الأساسية أو إشباع جوانب الحياة اللامادية المتمثلة فى تحقيق الذات وتنميتها . وإنما بمعنى أنه مفهوم يشمل كلاً من الواقع المادى كما ترصده المؤشرات الموضوعية والإدراك الذاتى لهذا الواقع كما تعبر عنه المؤشرات الذاتية .

أما " لى Lui,1977 " فهو يرى أن المال لا يمكن أن يشتري السعادة دائماً . وقد صاغ هذه العبارة ؛لأنه قد استنتج من دراسات سابقة له أن جودة الحياة الجيدة ليست نتيجة ضرورية للدخل كالثروة المادية . (Lui ,1977 :323). كما يرى " شين وجونسون : Shin & Johnson ,1978 " 475 " أن الرضا عن الحياة هو تقدير عام لجودة حياة الشخص حسب المعايير التى انتقاها لنفسه .

ويذكر " مجدى الدسوقي " أيضاً أن الرضا عن الحياة هو تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقاً لنسقه القيمي ويعتمد على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية بالمستوى الأمثل الذى يعتقد أنه مناسب لحياته . (مجدى الدسوقي ، ١٩٩٢ : ٦)

ونستطيع القول إن الرضا عن الحياة هو أساس جودة الحياة - فالرضا عن الحياة هو تقبل الفرد لذاته ولأسلوب الحياة التى يحيها وتوافقها مع نفسه وأسرته وعمله ، متقبلاً لأصدقائه وزملائه ورؤسائه، راضياً عن إنجازاته الماضية متفائلاً بمستقبله، مسيطراً على بيئته، صاحب القرار، قادر على تحقيق أهدافه. (على الديب، ١٩٨٥ : ٢٦)

فالرضا عن الحياة وفقاً لما سبق يشمل ثلاثة جوانب هى : تقبل الحياة ، وتقبل الذات، وتقبل الآخرين . وهذا ما أكدته " هيرلوك " أن السعادة والرضا يتحققان من خلال التقبل والحب والإنجازات ، فإذا ما تم تحقيق هذه الأشياء الثلاثة ، فإن الفرد يتمتع بصحة نفسية وجسمية . وهناك مفهوم آخر يرتبط بمفهوم الرضا عن الحياة وذات أهمية فى الدراسة الحالية وهو مفهوم " الرضا الوظيفى " حيث إن رضا الفرد عن عمله يعد الأساس فى تحقيق الاستقرار النفسى والوظيفى للعاملين وينعكس إيجابياً على الإنتاج فى العمل من الناحيتين الكمية والنوعية .

فيرى " سوبر 1953, Supper " أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذى يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسماته الشخصية . ويتوقف أيضاً على موقفه العلمى وعلى طريقة الحياة التى يستطيع بها أن يقوم بالدور الذى يتمشى مع نموه وخبرته .

(عويد سلطان وآخرون ، ١٩٩٩ : ٢٣٧)

أما "عاشور ، ١٩٨٥ " فيرى أن الرضا الوظيفى يتحدد بمقدار الإشباعات التى يحصل عليها الفرد والتي تكون وظيفته هى مصدرها الاساسى . (عويد سلطان وآخرون ، ١٩٩٩ : ٢٣٧)

ويتحقق الرضا الوظيفى من خلال العديد من المصادر أهمها (الأجر الذى يحصل عليه الفرد ، نوع العمل الذى يقوم به ، فرص الترقى المتاحة ، نمط المعاملة التى يتلقاها الفرد من المشرف الذى يرأسه، الحوافز التى يحصل عليها) وبالتالي نستطيع القول إن الرضا الوظيفى هو الشعور النفسى بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة . (ناصرالعديلي ، ١٩٨٦)

ونستطيع القول إن الاهتمام بالرضا الوظيفي يعد عاملاً أساسياً إذا أردنا النهوض والارتفاع بمستوى العمل، علماً بأن الرضا الوظيفي ليس هدفاً في حد ذاته إنما وسيلة تساعد في حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في وظائفهم، وبالتالي يجعل الحياة ذات معنى أفضل عندهم. (عويد سلطان، ١٩٩٩: ٢٣٩)

كما يمكن القول إن جودة الحياة تتحدد من خلال مفهوم الفرد عن ذاته ، وبالتالي يمكن تحسين جودة الحياة من خلال تعديل وتغيير مفهوم الفرد عن ذاته (كجانب من مكونات جودة الحياة) والشئ نفسه يحدث في العلاج النفسى فيتم تغيير وتعديل مفهوم المريض عن ذاته لإحداث التغيير فى السلوك .

وخلال السنوات القليلة الماضية أصبح الإنسان يعيش فى عصر ينفرد بأوضاع وأحداث مثيرة من حيث كثرة التغيرات والتقدم العلمى الراهن وثورة المعلومات والتنافس التكنولوجى وظهور المصطلحات الحديثة مثل العولمة ، والخصخصة ، والإنترنت والاستتساخ ، وما صاحب ذلك من تغيرات وتعقيدات فى العلاقات بين الأفراد والمجتمعات وكافة مظاهر الحياة المدنية ، مما يجعل موضوع جودة الحياة من أهم الموضوعات التى تساعدنا على فهم التفاعل بين الفرد والإطار الحضارى الذى يعيش فيه ، ومعرفة أثر متغيرات هذا العصر على نوعية الحياة التى يعيشها على نوعية الحياة التى يحياها الفرد (فمع عقد الحياة الحديثة وتطورها السريع أصبح الإنسان المعاصر يواجه العديد من المواقف التى تهدد حياته ومستقبله ، وتزيد من قلقه وتوتره ، فمن الحروب إلى الكوارث الطبيعية إلى غيرها من أحداث الحياة اليومية كالضوضاء ، وصعوبات المرور ، وقلة فرص العمل ، وقلة الأجور، وظروف العمل البيئية، ومعاناة المرأة العاملة ومحاولة التوفيق بين عملها وأسرته .. فالحياة الإنسانية مليئة بالضغوط من كل نوع . (محمود شوقى ، ١٩٩٧ : ٩)

وبسبب التغيرات التى طرأت على المجتمع وجدت المرأة نفسها مدفوعة إلى ميدان العمل ، ذلك الميدان الذى لا نستطيع أن ننكر دوره الكبير فى تطور الإنسان وارتقائه وتحوله من كائن بيولوجى إلى كائن اجتماعى ، وما يترتب على ذلك من ميلاد الحياة الاجتماعية والتى تكون المرأة قد حققت ذاتها وإنسانيتها من خلالها ، ولا شك أن هذا يسهم فى تنظيم نشاطها وفى إشباع حاجات كثيرة ، كالحاجة إلى الأمن الاقتصادى ، تقدير الذات ، اكتساب خبرات فى العلاقات

الإنسانية وجميع ذلك ينعكس بلا شك بشكل إيجابي على جودة حياتها بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة. (كاميليا عبد الفتاح، ١٩٨٤، ٣٠١)

ولا شك في أن المرأة العاملة تمضي ما بين ثمانٍ إلى عشر ساعات يومياً في عملها . كما أن العمل لا ينتهي عند نهاية الدوام الرسمي بل إن الفرد يحمل هموم العمل معه إلى المنزل ، لأن السلوك الوظيفي للفرد جزء من سلوكه العام . ومن هذا المنطلق نجد أن ما يتعرض له الفرد العامل في عمله من ضغوط تؤثر في حياته العامة والعكس صحيح أيضاً .. حيث إن حياة الفرد حلقة مترابطة يؤثر بعضها في البعض الآخر ، ولذلك يعد الرضا عن العمل أول مظاهر التوافق ، فالرضا الوظيفي لا يكون مقصوراً على بيئة العمل فحسب ، بل يتعدى ذلك إلى حياة الفرد الشخصية خارج العمل وينعكس على نوعية حياته . فهذا المفهوم يرتبط بإدوار الفرد في حياته . أما ما ينعكس سلبياً على جودة حياتها هو أن ميدان العمل يضيف إلى حياة المرأة العاملة كما يذكر " محمود عطا ، ١٩٩٤ " نقلاً عن " أبلسون Abelson " ضغوطاً متعددة ، بالإضافة إلى ما تعانيه من ضغوط في حياتها الأسرية مثل عبء العمل الزائد ، الرئيس الغامض ، تعدد العلاقات ، صراع الأدوار ، تهديد الأمن الوظيفي ، بالإضافة إلى مشاكلها والتزاماتها وأدوارها الأسرية . (محمود عطا حسين ، ١٩٩٤ : ٢٦٤)

والذي يؤثر كل منهما على الآخر ، فما يحدث في بيئة العمل يؤثر على الحياة الأسرية فالشخصية كما يقول " كريس أرجريس ، ١٩٧٠ " فهي ملتصقة الأجزاء وكل جزء يستخدم جزءاً آخر أو أكثر حتى يمكنه البقاء ، وباستخدام بعضهم لبعض تكون الأجزاء الكل ، ويتحقق التوازن للشخصية . (كريس أرجريس ، ١٩٧٠ : ٢٨)

كما أشار " جويل واستيجال Jewell & Siegal, 1990 " إلى أن " جودة بيئة العمل تؤثر في الصحة النفسية للفرد ، حيث تتضمن هذه البيئة عناصر متعددة مثل " بيئة العمل الصحية والعلاقة الجيدة مع المشرفين ، والتدعيم من قبل زملاء العمل ، والعمل المناسب لقدرات الفرد مما يحقق رضا الفرد عن عمله. " (Jewell & Siegal , 1990 : 524)

وبناء على ما سبق أصبح هناك ضرورة للاهتمام بتناول جودة الحياة لدى المرأة العاملة كما أنه من المهم ألا يقف الأمر عند مسألة الاهتمام بمجرد توفير أسباب الرفاهية عند المرأة العاملة أو أي فئة أخرى بل الأهم من ذلك القيام بتحسين ما هو موجود فعلاً (لكون جودة الحياة في

النهاية هي تعبير عن الإدراك الذاتي لجودة الحياة Perceived Quality of Life فالحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها).(العارف بالله الغندور ، ١٩٩٩ : ٢٥)

وهذا ما أكدته دراسة سيكندر وديياره Schneider & Debarah, 1987 " وكانت تهدف إلى المقارنة بين النساء العاملات وغير العاملات في جانبي الأعباط والمشاكل النفسية الشائعة وهي التحدى وصراع الدور ومشاكل الزواج والرضا عن الحياة والرضا عن العمل والقلق . أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق بين النساء العاملات وأن ما ظهر في بعض الدراسات من وجود ضغوط أكثر عند المرأة العاملة المتزوجة كان راجعاً إلى الظروف السائدة في مجتمع المرأة العاملة وإلى التقاليد الاجتماعية وإلى حقيقتها النفسية .

ونحن نستطيع تأكيد أن المرأة عموماً قد قطعت شوطاً كبيراً في مجال إثبات وجودها وذلك من خلال تحقيق ذاتها ومن خلال إسهاماتها في البناء الاجتماعي ، ولعل الفضل يرجع لجدراتها وإدراكها الذاتي لدورها الأساس والفعال في المجتمع ، وبسبب تنامي الوعي العام بعدم إمكانية تحقيق رضا وتنمية مستدامة بدون مشاركة المرأة الفعالة وكان هذا على عاتقها فقط مما تتحمله ضغوط كثيرة سواء في العمل أو البيت .

وهناك الكثير من الدراسات التي تناولت عمل المرأة من زوايا متعددة منها على سبيل المثال: .
دوافع خروج المرأة للعمل (كاميليا عبد الفتاح، ١٩٦٧) ، المرأة والعمل (إجلال إسماعيل محرم ، ١٩٧٣) ، ، أثر العمل على خصائص الشخصية (فائزة يوسف عبد المجيد ، ١٩٧٥) ،
المرأة بين البيت والعمل (محمد سلامة آدم، ١٩٨٢) ، علاقة عمل المرأة ببناء الأسرة (هادي رضا مختار ، ١٩٩٧)

إلا أن موضوع الدراسة الحالية هو التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرأة العاملة لم يتم بحثها من قبل مما يزيد من أهمية هذه الدراسة . ومن هذا المنطلق تحاول الباحثة أن تسهم ولو بجزء متواضع في سبيل فهم أحد الجوانب المهمة في حياة المرأة العاملة وهي جودة حياتها وتوافقها المهني آملة في مواصلة الجهود والدراسات في اتجاه الوصول إلى برامج لتحسين جودة الحياة الخاصة بها .

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على طبيعة العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة لدى المرأة العاملة وتثير هذه المشكلة عدة تساؤلات هي :

١ . ما مستوى التوافق المهني لدى المرأة العاملة ؟

٢. هل توجد علاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة المدركة لدى المرأة العاملة ؟ وما طبيعة هذه العلاقة ؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السيدات العاملات مرتفعات التوافق المهني ومنخفضات التوافق المهني في نوعية الحياة المدركة ؟

٤. هل يتنبئ التوافق المهني للمرأة العاملة بجودة حياتها المدركة ؟

أهمية الدراسة :

١. ترجع أهمية الدراسة إلى أنها سعت نحو التعرف على العلاقة التي تربط بين التوافق المهني وجودة حياة المدركة المرأة العاملة ، حيث إنها من أولى الدراسات في مجال التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرأة العاملة بشكل مباشر وصريح .

٢. بالرغم من حداثة المفهوم .. فإن الدراسات التي تمت تكاد تكون نادرة، كما أن عمليات الربط بين مفهوم جودة الحياة وأحد المتغيرات النفسية تكاد تكون معدومة ، وأن وجدت فكان اقتصرها على المرض والمرضى فقط ، وبالتالي فهناك ندرة في الاهتمام بدراسة جودة الحياة في علاقتها بالسلوك السوي .. لذا كانت أهمية هذه الدراسة في محاولة لإلقاء الضوء على مفهوم جودة الحياة كأحد المفاهيم التي تحتاج إلى دراسته من الزاوية النفسية في بيئتنا العربية التي ما زالت تفتقر إلى مثل هذا النوع من الدراسات وعلاقتها بأحد المفاهيم المهمة في المجال النفسي وهو التوافق المهني لدى شريحة ذات أهمية بالغة في المجتمع وهي نصف المجتمع إلا وهي " المرأة العاملة " .

٣. كذلك فإن هذه الدراسة تحاول المساهمة في إثراء المكتبة العربية ، من خلال بحث موضوع التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة لدى المرأة العاملة (المصرية والسعودية) .

٤. المساهمة في مساعدة المسؤولين عن العاملين في الأخذ بالأسباب الناجحة، التي تؤدي إلى توافق العاملين مهنيًا مع أعمالهم ، وتلافى العوامل السلبية التي تؤدي إلى انخفاض جودة حياتهم ، وتحسين جودة حياتهم ورفع روحهم المعنوية مما يترتب عليه زيادة إنتاجهم .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى :

١. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى المرأة العاملة .

٢. الكشف عن طبيعة العلاقة بين التوافق المهني وجودة الحياة المدركة لدى المرأة العاملة .

٣. الكشف عما إذا كان هناك فروق بين السيدات مرتفعات التوافق المهني ومنخفضات التوافق المهني في جودة الحياة .

٤. الكشف عن إمكانية التنبؤ بجودة حياة المدركة لدى المرأة العاملة من خلال توافقها المهني.
٥. ولعل النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة تسهم في وضع البرامج الإرشادية والتوجيهية لمساعدة المرأة العاملة في تحسين جودة حياتها وزيادة التوافق المهني لديها وبالتالي سيؤدي ذلك إلى زيادة تكيفها مع البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها وزيادة توافقها مع ذاتها وتوافقها المهني.

الإطار النظري ومفاهيم الدراسة :

١ - جودة الحياة Quality of Life :

بالرغم من قلة ما كتب في جودة الحياة وخصوصاً من المنظور النفسى إلا أن هذا لا يعنى أن مفهوم جودة الحياة ظهر حديثاً بل نقول " هناء الجوهري ،١٩٩٤ " نقلاً عن " ألمير هانكيس Elemer Hankiss " إن الاهتمام بدراسات جودة الحياة قد بدأ منذ فترة تاريخية طويلة.
(هناء الجوهري ،١٩٩٤ : ٨- ٩)

ولم يتفق مستخدمو مفهوم جودة الحياة بعد على معنى محدد له والسبب هو حداثة هذا المفهوم على المستوى النفسى والعلمى الدقيق ، أما السبب الثانى فهو أنه مفهوم حَمال اوجه كما ذكرنا سابقاً فهو أحياناً يستخدم للتعبير عن السعادة والرضا والقيم والإدراك وإشباع حاجات الأفراد المختلفة والمكانة الاجتماعية والدخل.(العارف بالله الغندور ، ١٩٩٩ : ١٦).

كما أن هذا المفهوم لا يرتبط بمجال محدد من مجالات الحياة ، إنما هو موزع بين الباحثين والعلماء على اختلاف تخصصاتهم ، وبالتالي يختلف التعريف من مجال إلى آخر ، وترى " هناء الجوهري ،١٩٩٤ " أن هذا المفهوم من المفاهيم التي أثارت حواراً واسعاً ، وقد تجلت مظاهر ذلك في بعض الصعوبات المتعلقة بوضع تعريف محدد لجودة الحياة ، ويرجع السبب فى ذلك إلى أن بعض التعريفات تعد نتائج جوانب ذاتية لجودة الحياة يصعب قياسها كالحب والود والسعادة والرضا وغيرها من المشاعر الذاتية ، وكذلك إجراءات قياس المظاهر المختلفة لجودة الحياة تمثل أهم الصعوبات التي تواجه هذا المفهوم ، فهذه الإجراءات ما زالت غير قادرة على الوصول لتحديد دقيق، وصياغة كمية لبعض الجوانب كالرضا عن العمل أو وضع قيم

لوقت الفراغ أو تشخيص العلاقة بين الاستمتاع بوقت الفراغ والإنجاز فى العمل ، أو علاقة كل هذه المتغيرات بالبيئة المحيطة .

بالإضافة إلى ذلك فإن الصعوبات الأخرى لهذا المفهوم تتمثل فى اختلاف الخلفيات الاجتماعية للأفراد ذوى أساليب الحياة المختلفة وبالتالي اختلاف نظرتهم لجودة حياتهم (كالشباب والنساء والرجال وكبار السن) فكل فئة من هذه الفئات تركز على جوانب دون الأخرى كمحددات لجودة حياتهم . وكذلك اختلاف الخلفيات الثقافية والتعليمية . فقد تعنى جودة الحياة عند البعض الحرية فى اتخاذ القرارات ، بينما تعنى بالنسبة للآخرين أن يضمنوا اتخاذ الآخرين للقرارات الصعبة المتعلقة بهم . (هناء الجوهري ، ١٩٩٤ : ٣٠)

أما علماء النفس فقد اهتموا برصد الحالة الحسنة والحالة السيئة باعتبارها تمثل مستوى جودة الحياة ، كما يتم التركيز على مدى إشباع الحاجات التى يتوقف عليها شعور الفرد بالحالة السيئة والحسنة بالإضافة إلى أهمية إدراك الفرد لذاته الذى يعبر عن مشاعره واتجاهاته واستجاباته وتقييماته للحياة ككل .

وهناك تعريفات تحاول أن تعرف مفهوم جودة الحياة من خلال إبرازها ما تتضمنه جودة الحياة مثل السعادة والرضا والثروة والقيم والإدراك . وهناك تعريفات أخرى تعرف جودة الحياة من خلال المؤشرات الاجتماعية مثل معدل الإنتاج القومى والصحة والرفاهية والدخل والتعليم والسكن . وهناك تعريفات ثالثة تعرف جودة الحياة بشكل غير مباشر من خلال تحديد العوامل التى تؤثر على جودة حياة الأفراد .

من هنا نجد تنوعاً كبيراً فى التعريفات الخاصة بهذا المفهوم ، فهى أحياناً تعرف من خلال الوظيفة التى تؤديها للأفراد أو من خلال المتغيرات أو المكونات التى تشكل بناءها ، وفيما يلى عرض لأهم هذه التعريفات :

تعرف "منظمة اليونسكو" بأن جودة الحياة مفهوم شامل يغطى جميع الأبعاد وجوانب الحياة كما يدركها الأفراد أنفسهم ، ولذلك فهو يشمل الإشباع المادى للحاجات الحيوية والإشباع المعنوى لتحقيق التوازن النفسى للفرد من خلال تحقيق ذاته .

(Soloman ,et al. ,1980 :224)

ويعرف "جلاتسر ومور " (Glatzer & More ,1987:15) جودة الحياة هى الرفاهية ليس فى الجوانب الاقتصادية ، بل فى جوانب الحياة الأخرى مثل الإسكان والصحة والعلاقات

الاجتماعية ، أى أن جودة الحياة تعنى الرفاهية والراحة ليس فى الدخل بل فى مستوى الصحة الجيدة وعلاقات صحية اجتماعية.

وترى (هبة جمال الدين ، ١٩٩١ : ٦٧- ٨٧) أن المهتمين بتعريف مفهوم جودة الحياة يربطون بينه وبين مشاعر السعادة كشعور عام نابع من تلك الأشياء التى نقدرها؛ لأنها تجلب لنا مستوى معين من المعيشة . فهى تستحق ذلك التقدير إذا أمكنها أن تحقق لنا السعادة ، وهى هنا ليست بمعنى الاستمتاع اللحظى وإنما تعنى الاحساس بجودة المعيشة على المدى الطويل . ويرى (العارف بالله الغندور ، ١٩٩٩ : ٤٠) أن جودة الحياة هى إدراك الفرد لموقعه فى الحياة فى سياق الثقافة والأنساق القيمية التى يعيش فيها ، والتى ترتبط بأهدافه وتوقعاته وإهتماماته ومعاييرها .

وهناك عدة نقاط مهمة مرتبطة بجودة الحياة ومنها :

١. إن جودة الحياة هى البؤرة التى تتجمع فيها جميع الجهود الإنسانية والتى تستهدف إشباع حاجات الأفراد ومتطلباتهم فى الحياة ، بالإضافة إلى أهمية أن تكون جودة الحياة ذات جاذبية خاصة تجعل الحياة حسنة ومبهجة ومريحة ، يجب أن يشبع الفرد فيها حاجاته الضرورية ، ويشبع أيضاً الحاجات الكمالية والترفيهية التى تجعل الإنسان أكثر سعادة .

٢. إن جودة الحياة تساعد على فهم قيم مضافة إلى الحياة . فهى مجموعة من المجالات التى تحتوى على عدد من العناصر ذات التجانس بين بعضها البعض لتشير إلى الشمول الذى تتحدد من خلاله حياة الفرد ، بحيث تعد وظيفة أو نتيجة لبيئات متنوعة كالبينة الطبيعية والبيئة الاجتماعية والثقافية والروحية. (هناء الجوهري ، ١٩٩٤ : ٤٦)

٣. إن مفهوم جودة الحياة مفهوم نسبي يختلف من مكان لآخر ومن مجتمع لآخر ومن وقت لآخر ، نسبي؛ لأنه يختلف باختلاف الاطار الذى يشبع الفرد فيه حاجاته وإدراكه لاشباعاته هذه ، هل هى مرضية، هل يشعر بالسعادة والرضا ؟

٤. يختلف مفهوم جودة الحياة حسب المدخل النظرى للتناول سواء كان نفسياً أو اجتماعياً أو طبيياً . فكل مدخل من هذه المداحل يختص بجانب من جوانب نوعية الحياة .

واستخلاقاً لما سبق ، فإن جودة الحياة هى نتيجة لمعادلة تضاعفية تتضمن العديد من المتغيرات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية والبيئية . وهى تضاعفية لأن جودة حياة

الفرد هي نتاج تفاعل هذه المتغيرات بأشكال متميزة ، لتؤدى فى المنتج النهائى إلى جودة حياة خاصة تميز كل إنسان.(العارف بالله الغندور ، ١٩٩٩ : ٣٩)
ولعل ما ذهب إليه " زانهى Szalai, 1984 " يؤكد هذا المعنى إذ أن لكل فرد جودة حياة خاصة تؤثر فيها كل الظروف السابق ذكرها ، وأن شعور الفرد بحالة عدم الرضا بدرجة معينة من حياته يجعل الحياة سيئة بالفعل مهما كان واقعها موضوعى .
(هناء الجوهري ، ١٩٩٦ : ٧٨)

وهناك مفهومان ذوو ارتباط كبير بمفهوم جودة الحياة وهما مفهوم " أسلوب الحياة Style of Life " و " طريقة الحياة The Way of Life " فهما من المفاهيم التى تفرض نفسها فى أدبيات جودة الحياة ، والمفهوم الأول هو أحد المكونات الأساسية التى يتم الاعتماد عليها فى بناء المؤشرات لجودة الحياة التى يستند إليها فى تفسير إدراك الناس لجودة الحياة ومدى رضاهم عما تحققة الحياة لهم من إشباعات أو مدى سخطهم عما تسببه لهم من إحباطات ، بينما المفهوم الثانى بمنزلة الكل الذى يشكل مفهوم جودة الحياة جزءاً منه ، فمفهوم طريقة الحياة يعبر عن الكل الذى يؤلف ويكامل بين مفهومي أسلوب الحياة وجودة الحياة ، ومن ثم فإذا كان أسلوب الحياة يعنى الخصائص والسمات العامة أو الشائعة التى تتميز بثبات نسبي لنشاط الناس فى الحياة ، فإن طريقة الحياة تعنى صيغة المعيشة ، كما يعبر عنها إدراك نشاط الناس الحياتى فى علاقتهم بأحوال الحياة المادية واللامادية كما يعبر عن هذه الأحوال بمستوى المعيشة وجودة الحياة . (ناهد صالح ، ١٩٩٠)

• تعريف التوافق المهني Occupational Adjustment

فى البداية لا بد أن نشير إلى أن التوافق المهني هو جزء من التوافق العام فى المجتمع وأحد مظاهره ، وخصوصاً فى مجال العمل الذى يعد من أهم الحالات التى يحقق فيها الفرد توافقه . كما أن التوافق بين الموظف والعمل هو أحد مظاهر الرضا عن العمل .
يقصد بالتوافق المهني " العملية المستمرة التى يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة ، أو الوظيفة التى يؤديها ، وبينه وبين بيئة العمل "

(عبد الرحمن الهيجان ، ٢٠٠٤ : ٩٧)

ويعرف " ريني Rene " التوافق المهني بأنه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم " . كما يعرفه " كارلسون Carlson " بأنه توافق الفرد لبيئة العمل ، وهذا يتضمن توافقه لكل عوامل البيئة المحيطة به في عمله ، ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن ، كما يتضمن توافقه لكل الخصائص الذاتية ، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل ، ومع رئيسه في العمل ، ومع متطلبات العمل نفسه ، ومع الظروف الاقتصادية للعمل ، كما يتوافق أيضا مع استعداداته الذاتية ومع ميوله ومزاجه.(عباس محمود عوض ، ١٩٧٦ : ٣٠)

وأشار " حامد زهران ١٩٧٧ : ٢٩ " إلى أن التوافق المهني يتضمن الاختيار المناسب للمهنة والإستعداد علماً وتدريباً لها والدخول فيها، والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح . وينفس المضمون السابق ساق معجم علم النفس والتحليل النفسي تعريف التوافق المهني بأنه " نجاح الفرد في عمله ، بحيث يبدو في جانبيين أساسيين هما : رضاه عن عمله وحب له وسعادته به ، ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجود هذا الفرد في العمل وكفاءته في إنجازه ، وتوافقه مع زملائه " . (فرج طه وآخرون ، ١٩٨٧ : ١٥٣)

ويشير " سكوت Scott " إلى أنه يمكن أن نستنتج توافق الفرد المهني من مجموعتين أساسيتين هما "الرضا Satisfaction والإرضاء Satisfactoriness" فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل ، والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل للفرد (مشرفه وزملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها وظروف عمله ، وساعات عمله ، وأجرة العمل ونوعه الذي يشغله كما يشتمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته . ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناجحين الذين يعملون في مهنته . أما " الإرضاء " فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته ، ومن الطريقة التي ينظر بها مشرفه وزملاؤه والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها ، كما يتضح سلباً من غيابه وتأخره ، ومن الإصابات التي يتورط فيها ، وعدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن ، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل . (فرج طه ، ١٩٩٧ : ٦٨) ومن الملاحظ أن فكرة الرضا والإرضاء هي الأساس في قياس التوافق المهني حيث إن " للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل " .(عباس محمود عوض ، ١٩٧٦ : ٣)

أما (إبراهيم شوقي ، ١٩٩٨ : ١٣٨) فيعرف التوافق المهني بأنه " حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة ، والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى ، وتتبدى هذه الحالة فى تحقيق قدر من التماثل بين حاجات الفرد وأهدافه من جهة ، وحاجات المؤسسة وأهدافها من جهة أخرى ، بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا " .

وقد ركز التعريف السابق على العلاقة الدينامية بين الفرد ومؤسسة العمل، وعلى ضرورة شعور كل منهما بالرضا حتى يتحقق التوافق المهني .

ويعرف (حمدى ياسين ، ١٩٩٩ : ٢٠) التوافق المهني بأنه " قدرة الفرد على الوفاء بمتطلبات العمل ، حيث أنه العلاقات وتقبل الفرد للزملاء والرؤساء وتحرره من الوقوع فى الحوادث " . ويعرف كذلك بأنه " قدرة العامل على تحقيق التكيف ، والشعور بالرضاء والانسجام مع البيئة المهنية " . (سعيد محمد المهنا ، ٢٠٠٢ : ٦)

ويقصد به كذلك " العملية المستمرة التى يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية.

(أحمد عزت راجح ، ١٩٧٠ : ٤٤٣)

علاقة التوافق المهني بجودة الحياة :

أشار " بالمور 1969, Palmore " إلى أن الرضا عن العمل والسعادة الشخصية يتنبأان بطول حياة الفرد أكثر من الاختبارات الطبية والتقييمات الجينية ، وعلى الجانب الآخر فإن عدم الرضا عن العمل لا يتنبأ فحسب يقصر عمر الفرد بل بإصابته بأمراض الضغوط المتنوعة مثل القرحة وارتفاع ضغط الدم . (Atwater,1983 : 221-223)

كما أشار " سيد عبد الحميد ، ١٩٦٣ " إلى أن (١) المهن تؤثر على نواحي الحياة المختلفة للفرد ، ويشمل ذلك الدخل والإشباع ، والفروق بين من نتعامل معهم داخل نطاق العمل أو خارجه، والمركز الاجتماعى للشخص فى بيئته، (٢) تتأثر العلاقات الاجتماعية للشخص بالمهنة التى يؤديها ، ويلاحظ أن من يعمل فى مهنة معينة لفترة طويلة يزامل أناساً ممن يعملون فى نفس المجال المهني ، هذا بالإضافة إلى أن الزواج يتأثر بالعنصر المهني ، (٣) يعتمد المركز الاجتماعى للشخص إلى حد كبير على المهنة التى يعمل بها .

(سيد عبد الحميد مرسى ، ١٩٦٣ : ٤٤٧ - ٤٤٨)

وتتفق " أنستازيا ، ١٩79 " مع الرأى السابق فى المهنة إذ هى " طريقة فى الحياة Occupation as a way of life " حيث إن العمل فى وظيفة معينة يحدد المكانة الاجتماعية للفرد فى المجتمع الذى يعيش فيه ، كما أن الدخل الذى يتقاضاه الفرد من وظيفته يحدد أسلوب معيشته ومستواها ، ويحدد كذلك كيفية قضاءه لأوقات الفراغ والأجازات ، كما أن الصداقات والعلاقات الاجتماعية تتحدد بصورة كبيرة من خلال مجال العمل ، فالفرد يميل لقضاء وقت فراغه مع زملاء العمل وقد يرتبط ويتزوج منهم ، وتؤثر المهنة فى طبيعة المشكلات الزوجية، فالكثير من الكتابات قد تناولت مشكلات العمل فى مجال الطب والشرطة ومدى تأثيره على التوافق الزوجى. والاختيار المهنى يؤثر فى مفهوم الفرد عن ذاته وفى مدى تحقيقه لحاجاته . (Anastasia , 1979 : 426 -427)

كما أن العمل ضرورى لإشباع حاجة الفرد للإنجاز وحفزه على العطاء ، ومن ثم يزداد تقديره لذاته وإحساسه بقيمته ، ويزداد إنتاجه ، ويشعر بالارتياح والرضا عن عمله ، فيتحقق للفرد قدر بسيط من الرضا مع بيئة العمل مما يجعله قادراً على الاستمرار فى عمله ، وهذا الاستمرار يتيح للفرد فرصاً لتحقيق قدر أكبر من الرضا. (سوسن إسماعيل ، ١٩٩٥ : ٣١٢)

وللتوافق المهنى مظاهر ، وأول هذه المظاهر الرضا عن العمل حيث إن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل ، وعن مكونات بيئة العمل ، ويصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ، ووجهة نظره فى رؤسائه أو المشرفين عليه ، وأجرته وحساسيته لمركزه فى البناء الاجتماعى للعمل ، ووجهة نظره فى الظروف المحيطة بعمله .

(عباس محمود عوض ، ١٩٨٧ : ١٢)

إن الرضا ثمرة الجهد فى الدنيا وغاية الحياة ، وقد حث الرسول "p" على الرضاء وأن الرضى يكون أغنى الناس ، حيث قال " ارض بما قسمه الله تكن أغنى الناس " .

وذكر (محمود أبو النيل ، ١٩٨٥) أن جامعة مينسوتا بأمريكا قامت بإصدار كتيب عن التوافق المهنى ، قام بإعداده أساتذة ، قسموا التوافق المهنى إلى : الرضا عن العمل ، والروح المعنوية، واتجاهات العمال، ودوافع العمال، والمحكمات السلوكية (الأجزاء)

وتتلخص بحوث أساتذة تلك الجامعة فى :

١. أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين هما : الرضا والإرضاء ، أى الرضا من قبل الأفراد عن العمل بوجه عام ، وعن ظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء ، والإرضاء من قبل الرؤساء عن إنتاج الأفراد ، وكفاءتهم للعمل الذى يقومون به .

٢. الفروق بين الأفراد .

٣. يختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن .

٤. يتأثر التوافق المهني باختلاف السن ، ومستوى التعليم ، والتدريب .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٥ : ٢٦٨ - ٢٦٩)

أما " سميث وزميلها كندال وهولين ، ١٩٦٩ " فقد حددوا خمسة جوانب رئيسة للرضا الوظيفي وهي : طبيعة العمل ، والرواتب ، والإشراف ، أى الرضا عن الرؤساء ، والتقدم الوظيفي (الترقيّة) وزملاء العمل ، واعتبروا أن الرضا عند جانب من هذه الجوانب لا يرتبط بالضرورة بجانب آخر منها . (خالد العمرى ، ١٩٩١ : ١٤٧)

وقد طورت " كوني Kounway,1987 " نموذجاً للتوافق المهني والرضا عن العمل، يشتمل على سبعة عشر جانباً ، أو عنصراً ، يسهم فى تشكيل رضا الفرد عن عمله ، وتوافقه معه ، ومن أبرز هذه العناصر : الترقيّة ، فرص التدريب، الإشراف، الإدارة ، ضغط العمل ، الاستقلالية، مجموع العمل ، الأجور، أسلوب تنظيم العمل، الأمن الوظيفي.

(خالد العمرى ، ١٩٩١ : ١٤٧)

إن رضا الفرد عن عمله هو محصلة التوافق ، أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد ودوافعه لتحقيق ذاته فى العمل الذى يمارسه ، وهذا ما قامت عليه نظرية " التكيف الوظيفي " التى قام كل من " جرين ، داوس ، وويز Graen ; Duwis & Weiss,1968 " بعرضها ، وتم تطويرها باستخدام استفتاء منيسوتا للرضا الوظيفي ، حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق ، أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التى تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات فى إطار نظام العمل ، موضحين بأن النظرية تقوم على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل ، وبيئة العمل نفسه . واعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيس فى تفسير تأقلم الفرد مع بيئة العمل (كما يتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار فى الوظيفة) . ويؤكدون ذلك بقولهم : إن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب المهمة لشخصية العمل ، أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل ، والأنظمة التى تعزز هذا العمل ، فهى الجوانب العامة لبيئة العمل " ،

ويعتقدون أنه بالإمكان الاستدلال على تأقلم الفرد مع عمله ، من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل .

(ناصر محمد العديلى ، ١٩٨١ : ٣٦ - ٣٧)

وذكر العالم " مورجان " أن الأفراد يتوافقون دائماً كل منهم مع الآخر ، للظروف العامة في العمل ، لكنهم يختلفون في ظروف ردود الفعل ، فقد يشعر أحد الأفراد بغضب مزاجه عندما يشعر أن بعض الناس يحصلون على مزايا أكثر منه بطريقة غير عادلة ، ويكون رد فعل فرد آخر السكوت عندما يتعرض لنفس الموقف ، ويكون رد فعل ثالث الاستمرار في العمل بصورة أكبر ليؤكد أنه لا أحد أحسن منه ، بينما يبحث فرد رابع عن مستمع لشكواه .ومشاكل التوافق المهني لا ترتبط بظروف العمل وحدها، بل يتأثر الأفراد بما في المنزل في أثناء العمل ، كما يتأثرون في البيت بما في العمل ؛ لأنه من الصعب فصل التوافقات في العمل عن التوافقات خارجة .(محمود أبو النيل ، ١٩٨٥ : ٢٦٧)

ونظراً لهذه الأهمية التي تحيط بالمهنة ومدى تحقيق الرضا فيها فإن انخفاض الشعور بالرضا يرتبط بالكثير من المشكلات النفسية . حيث أشار " جاكسون وويل Jackson & Wall,1978 " إلى ارتباط انخفاض الشعور بالرضا عن العمل بمعدلات أعلى من القلق والاكتئاب والأعراض النفسية الجسمية ، وأمراض الشريان التاجي ويرتبط اعتلال الصحة النفسية بانخفاض الرضا عن العمل أكثر من ارتباطه مع خصائص العمل الأخرى .

والرضا عن العمل يؤدي إلى التقليل من السلوك المعوق للإنتاج، كالتخريب والسرقة ، وسوء أداء العمل عن قصد ، ونشر الشائعات أو النميمة لإثارة المشاكل .

(مايكل أرجايل ، ١٩٩٣ : ٦٣ ، ٦٦ ، ٦٧)

ويؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته من تغيرات حضارية وتكنولوجية، تزعزع أمنه واستقراره النفسى وتجعله يتردى بين الأمل واليأس والرضا والقنوط .

(عباس محمود عوض ، ١٩٧٦ : ٧)

وقد أشار الباحثون إلى عوامل متعددة ذات تأثير كبير على توافق الفرد في عمله: فمثلاً نجد أن الشعور بالملل من العوامل المؤثرة على التوافق المهني وخصوصاً بالنسبة للأعمال المتكررة الروتينية ، كما يتأثر توافق الفرد بمدى التناقض بين أهدافه وخبراته .

كما أن التوافق المهني لا يكشف عن نفسه في أداء العمل فحسب ، بل وفي نظام العلاقات الشخصية التي تكتنف حياة العامل ولا شك أن موقف العمل ، إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الأخوة بالنسبة للفرد في الأسرة .

(عباس محمود عوض ، ١٩٧٦ : ٧ ، ١٦)

أي أن علاقة العامل بزملائه تعد من العوامل المهمة المؤثرة في توافقه لندنيا عمله ، كما أن المتغيرات الديموجرافية كالسن والجنس ومستوى التعليم ، تعد من العوامل المؤثرة في التوافق المهني . (وفاء محمد فتحي ، ١٩٨٥ : ٧٩)

وقد أشارت " زكية عبد القادر " في دراستها عن التوافق المهني للإخصائي الاجتماعي " أن قيمة العمل والمشاركة في إدارة العمل واختيار العمل والتوجيه والميول المهنية وكذلك ظروف العمل ونوعيته من العوامل المؤثرة في مدى رضا العامل وتوافقه .

(زكية عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٨)

لقد برز في دراسات متعددة أن العلاقة قوية بين سوء توافق العمال وظروفهم المنزلية ، وعلاقاتهم خارج مضمار العمل ، كما أن مستوى المهنة له علاقة بالروح المعنوية (كمتغير مؤثر على عملية التوافق) ، ففي مستويات العمل العليا ترتفع الروح المعنوية ، كما أن الدخل المرتفع يرتبط بالرضا المرتفع عن العمل . (عباس محمود عوض ، ١٩٧٦ : ٢٢ - ٢٣)

وبما أن الرضا عن العمل هو أول مظهر من مظاهر التوافق المهني ، فنجد أنه يتأثر بعوامل متعددة : كالأجر ، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء ، وفرص الترقى ، وعدد ساعات العمل ، وكذلك الظروف البيئية للعمل ، ومدى الانتماء لمؤسسة العمل . ويرتبط الرضا عن العمل إيجابياً بالانبساط وسلبياً بالعصابية ، لذلك من المنطقي أن سمات الشخصية تجعل الأفراد أكثر ميلاً للنجاح والتوافق في مهن معينة . (إبراهيم شوقي ، ٢٠٠٦ : ٣٥٣ - ٣٥٤)

وقد أوضح " سبكتور " أن الرضا عن العمل يؤدي إلى جودة الأداء ، فالأفراد الراضين عن عملهم يعملون أكثر أي يؤدي إلى أداء أفضل ، والأداء يسبب الرضا : فالأفراد ذوو الأداء الجيد ربما يستفيدون من هذا الأداء ، وهذه الاستفادة قد تؤدي لتحسين الرضا ، فالأفراد ذوو الأداء الجيد قد يحصلون على أجر أكبر واعتراف من مؤسسة العمل وهو ما يزيد من الإحساس بالرضا . (Spector ,1996 : 246) .

وقد قام " ماريان وماينارد 1993, Marianne & Maynard " بدراسة هدفت إلى اختبار تأثير أدوار المرأة المتعددة في الأسرة والعمل على التوافق المهني والرضا عن الحياة ، تضمنت العينة ٥٠ من السيدات المتخصصات في المجال الصحي ، تراوحت أعمارهن بين ٢٥ و ٥٧ سنة وتضمنت أدوات الدراسة مسحاً لأدوار المرأة المهنية والأسرية ، مقياس التوافق المهني للبالغين ، مقياس الدعم الاجتماعي ، قائمة الرضا عن الحياة . انتهت الدراسة إلى أنه كلما زادت الأدوار المهنية انخفضت درجة الرضا عن الحياة والتوافق المهني .

ونستطيع تأكيد أن جودة الحياة تتأثر بمحددات نفسية كثيرة غير أنه يظل هناك مؤثران نفسيان رئيسان يمكن تحديدهما في : القدرة على مواصلة العمل بنجاح ، والاستقرار في الحياة الزوجية خصوصاً والعلاقات الأسرية عامة .

واستناداً إلى ما أسفرت عنه الدراسات والبحوث العلمية في هذا المجال ، أن حدوث أي خلل في أحد هذين البعدين ، سوف يؤثر بصورة سيئة على جودة الحياة ، لذلك يسعى كل إنسان للمحافظة على الحد الأدنى من التوازن في حياته العملية والأسرية على حد سواء ، أما إذا ما أصاب الفرد شيء ما يعكس صفو حياته الزوجية أو حتى في محيط علاقاته الأسرية والعمل خاصة فإن هذا يؤثر على جودة حياته بأكملها . (العارف بالله الغندور ، ١٩٩٩ : ٦١)

فلا شك أن للعمل دوراً مهماً في حياة الإنسان لدرجة جعلت الكثير من العامة والمتخصصين في العلم يساؤون بين العمل والحياة ، فالعمل بالنسبة للإنسان الراشد العاقل وسيلة وهدف لحياة طبيعية جيدة ومستقرة .

ومما يدل على أثر العمل دراسة " هيسكوت وكونوب 1996, Hiscott & Connop " والتي أجريت على بعض العاملين في إحدى مستشفيات الصحة العقلية في كندا والذين تركوا عملهم ، وقد توصلت الدراسة إلى أن هؤلاء العاملين قد واجهوا مشكلات تتعلق بالعمل لم يستطيعوا حلها مما أسفر عنه شعورهم بالإحباط وسوء الأحوال لدرجة أفست عليهم حياتهم ، ولكن يمكن معالجة ذلك عن طريق مساعدتهم في إعادة التكيف مع بيئة العمل مما يساعد على تحسين نوعية حياتهم .

كما توجد علاقة وثيقة بين التوافق العام والمهني حيث إن توافق الفرد في بيئة العمل يتأثر بتوافقه في شتى مناحي الحياة حتى إنه يمتد تأثيره للرضا عن الحياة عامة .

(Marianne & Maynard ,1993)

ومن خلال ما ذكر سابقاً من علاقة التوافق المهني بالعديد من المتغيرات ، وما يمكن أن نستدل عليه من خلال أبعاده والتي نجدها مرتبطة إلى حد كبير بأبعاد جودة الحياة والتي تتمثل في مفهومين مهمين هما الرضا والإرضاء وما يرتبط بهما من توافق سواء مهني أو اجتماعي أو نفسى . فمن هنا نجد أن هناك علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وجودة الحياة وإن كانت بصورة غير مباشرة .

فروض الدراسة :

١. يرتفع مستوى التوافق المهني لدى المرأة العاملة المصرية عن المرأة العاملة السعودية .
٢. هناك علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني وجودة الحياة لدى المرأة العاملة .
٣. توجد فروق دالة إحصائية بين مرتفعات التوافق المهني ومنخفضات التوافق المهني في أبعاد مقياس جودة الحياة .
٤. يمكن التنبؤ بجودة الحياة من خلال أبعاد التوافق المهني لدى المرأة العاملة .

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) سيدة من العاملين بالجامعات المصرية وجامعة الملك سعود بالسعودية وكانت مقسمة إلى (٥٠) امرأة مصرية و (٥٠) امرأة سعودية وهذه العينة تفاعلت مع عدد من المواقف الاجتماعية مما يمكنها من بناء فهم أفضل للحياة . وبلغ متوسط عمر عينة الدراسة (٣٠.٣) سنة بانحراف معياري قدره (٧.٢٦) سنة ، وترواحت مدة الخدمة من ٤ إلى ٢٥ سنة .

أدوات الدراسة :

أولاً: مقياس جودة حياة العمل

تم الاعتماد على مقياس جودة حياة العمل Quality of worklife Questionnaire وهو من إعداد المؤسسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية National Institute for Occupational Safety and Health عام (٢٠٠٢) بأمريكا . ويتكون من ٧٦ سؤالاً والتي تتناول مع عدد كبير من مشكلات منظمة العمل ، مثل ساعات العمل ، أعباء العمل ، التحكم الذاتي للعامل ، تسريح العمال والأمن الوظيفي ، الرضا الوظيفي / الاجهاد ، ورفاهية العامل . والهدف الأساس من أسئلة مقياس جودة العمل هو قياس حياة العمل وخبرة العمل والهدف الثاني يشمل قياس

العلاقة بين العمل / خصائص المنظمة وصحة العمال وأمنهم ، وتحديد أهداف الصحة والسلامة والتدخلات الوقائية . وقد جمعت البيانات من ٢٧٦٥ شخصاً . ويتكون المقياس من الأبعاد التالية :

١. مستوى العمل / عبء العمل (٣٦ بنداً) وتشمل الذاتية ، الأجر / المساواة في الأجر ، استخدام المهارة ، المشاركة ، فرص العمل في المستقبل ، العمل المتكرر، كفاية الموارد، المكافأة / الاعتراف ، سلوك الاشراف ، علاقات زملاء العمل ، الترقيات ، متنوعة ، المهنة ، الغياب، تسريح العمال ، فريق العمل ، وضوح الدور، صراع الدور، أصحاب العمل ، الأمن / الصحة ، أخرى .
٢. الثقافة / المناخ (١١ بنداً) : وتشمل المناخ الآمن ، التمييز ، التحرش ، الاحترام ، الثقة ، الخدمات.
٣. نواتج الصحة (٩ بنود) : وتشمل الصحة الجسمية ، الصحة العقلية ، الإصابات .
٤. نواتج أخرى (٦ بنود) : وتشمل الأداء ، الرضا ، نية ترك العمل ، الالتزام بالوظيفة .
٥. ساعات العمل (٦ بنود) : وتشمل العمل في المنزل ، العمل الإضافي ، المرونة .
٦. العمل/ العائلة (٤ بنود)
٧. الإشراف (٣ بنود)
٨. الفوائد (بند ١)
٩. النقابة (بند ١)

وقد تم ترجمة الصورة الأصلية له بالدراسة الراهنة ، وروجعت الترجمة عدة مرات من قبل متخصصين في اللغة وعلم النفس ممن يتقنون اللغتين الإنجليزية والعربية ، وأجريت بعض التصويبات ، ثم طلب من متخصص عربي في اللغة الإنجليزية ، وهذه هي الترجمة العكسية علماً بأن هذا المتخصص لم يكن له سابق معرفة بالمقياس ، ثم قورنت الصيغة الأصلية الإنجليزية للمقياس والترجمة العكسية له على النحو الذي يلائم الثقافة العربية والبيئة المصرية والسعودية . وصيغت البنود على شكل أسئلة يجاب عن كل منها على أساس مقياس رباعي ترتيبي يتراوح بين ١ و ٤ . وتشير الدرجة العليا إلى جودة أفضل لحياة العمل .

الخصائص السيكومترية للمقياس :

قامت الباحثة بحساب الثبات المقياس بطريقتين هما :

ثبات كودر ريتشادسون "٢" -٢- القسمة النصفية بعد تصحيح الطول
 جدول (١) يوضح معاملات ثبات مقياس جودة حياة العمل بطريقتي " كودر ريتشادسون ،
 والقسمة النصفية (ن = ٣٠)

القسمة النصفية بعد تصحيح الطول	ثبات كودر ريتشادسون	معامل الثبات / أبعاد المقياس
٠.٦٤	٠.٦٦	مستوى العمل / عبء العمل
٠.٦٤	٠.٦٥	الثقافة / المناخ
٠.٦٦	٠.٦٤	نواتج الصحة
٠.٥٤	٠.٥٥	نواتج أخرى
٠.٦٧	٠.٦٥	ساعات العمل
٠.٦٧	٠.٦٨	العمل/ العائلة
٠.٦٤	٠.٦٤	الإشراف
٠.٥٣	٠.٥٥	الفوائد
٠.٥٣	٠.٥٤	النقابة

من خلال النتائج السابقة يتضح أن ثبات المقياس مقبول . مما يجعل الباحثة تطمئن إلى استخدامه

الصدق :

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بطريقتين :

١- صدق الاتساق الداخلي ٢- الصدق التمييزي

١- صدق الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة العمل عن طريق حساب ارتباط الدرجة على الفقرة بالدرجة على المقياس الفرعي والارتباط بين درجة المقياس الفرعي بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٢) يوضح ارتباط الدرجة على الفقرة بالدرجة على الاختبار الفرعي

الأبعاد الفرعية لمقياس جودة حياة العمل	معاملات الارتباط بين كل عبارة والأبعاد الفرعية للمقياس
مستوى العمل / عبء العمل	*0.641
الثقافة / المناخ	*0.597

نواتج الصحة	*0.689
نواتج أخرى	*0.633
ساعات العمل	*0.569
العمل/ العائلة	*0.642
الإشراف	*0.712
الفوائد	*.٨٣١
النقابة	*.٧٦١

*دالة عند ٠.٠١

بالاطلاع على الجدول السابق الذى أوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس مع العبارات المكونة للمقاييس الفرعية . فتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٥٦٩ - ٠.٨٣١) بالنسبة للمقاييس الفرعية التى تكون منها مقياس جودة حياة العمل ، وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) وهذا دليل على صدق المقياس .

جدول (٣) يوضح صدق الاتساق الداخلى علاقة كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل (ن ٧٦)

م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى
١	*.٤١٣	٢٠	*.٣٦٦	٣٩	*.٤٤٥	٥٨	*.٥٣١
٢	**٠.٣٩٠	٢١	**٠.٦٧٩	٤٠	*.٤٤١	٥٩	**٠.٤٩٩
٣	**٠.٥٠٧	٢٢	**٠.٧٤٣	٤١	*.٣٢٢	٦٠	**٠.٥٥٥
٤	**٠.٦٧٥	٢٣	.٢٧٨	٤٢	*.٣٢١	٦١	*.٣٢١
٥	**٠.٤٦٩	٢٤	**٠.٥١٠	٤٣	**٠.٧٥٦	٦٢	**٠.٥٢١
٦	**٠.٦٩٨	٢٥	*.٤٠٥	٤٤	**٠.٦٤١	٦٣	*.٤١٢
٧	**٠.٧١١	٢٦	**٠.٦٥٦	٤٥	**٠.٥٤٥	٦٤	**٠.٦٠٢
٨	**٠.٦١٤	٢٧	**٠.٤٨٦	٤٦	*.٤٢١	٦٥	**٠.٥٣٣
٩	**٠.٤٠٨	٢٨	**٠.٤٧١	٤٧	**٠.٥٤٥	٦٦	*.٤١٥
١٠	**٠.٥٨٧	٢٩	**٠.٥٠٩	٤٨	*.٤٢٤	٦٧	**٠.٥٣٥
١١	*.٣٧٦	٣٠	**٠.٧٤٣	٤٩	*.٤٤١	٦٨	*.٤٤١
١٢	**٠.٥٥٦	٣١	**٠.٥٣٦	٥٠	*.٤١٥	٦٩	**٠.٥٢١

**٠.٤٥١	٧٠	*٠.٤٢٢	٥١	**٠.٥٨٧	٣٢	*٠.٤١٣	١٣
**٠.٥٢١	٧١	*٠.٤٢١	٥٢	**٠.٥٠٧	٣٣	**٠.٤٦٩	١٤
*٠.٤٢٨	٧٢	**٠.٤٩٩	٥٣	**٠.٧٠٤	٣٤	*٠.٤٢٨	١٥
*٠.٤٢١	٧٣	**٠.٤٩٩	٥٤	**٠.٦٣٢	٣٥	**٠.٦٣٧	١٦
**٠.٦١٥	٧٤	**٠.٦٠١	٥٥	**٠.٦٥١	٣٦	**٠.٥١٥	١٧
**٠.٥٠١	٧٥	*٠.٤٤٨	٥٦	**٠.٥٢٩	٣٧	**٠.٧٥٧	١٨
*٠.٤١٥	٧٦	*٠.٤٠١	٥٧	**٠.٤٥٨	٣٨	**٠.٥٩٢	١٩

*دالة عند ٠.٠٥ **دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة مما يجعل الباحثة مطمئن لصدق القائمة .

٢- الصدق التمييزي :

أجرت الباحثة المقارنة الطرفية بين المرتفعات والمنخفضات في جودة الحياة عن طريق الربيع الأدنى والربيع الأعلى

جدول (٤) صدق المقارنة الطرفية لمقياس جودة حياة العمل

الابعاد الفرعية لمقياس جودة حياة العمل	العدد	المتوسط	الأحراف المعيارى	قيمة (ت)
مستوى العمل / عبء العمل	٢٢	٢.٠٥	١.٨٣٣	***٦.١٨-
المرتفعات	٢٠	٣.٠٣٩	٠.٤٩٠	
الثقافة / المناخ	٢٠	٢.٤٢	١.٦٦٩	**٣.٠٦-
المرتفعات	٢١	٣.٤٠	٠.٤٩٢	
نواتج الصحة	٢٠	١.٠٣	١.٩٨٤	***٤.٢٢-
المرتفعات	٢٣	٢.٧٢	٠.٦٠١	
نواتج أخرى	٢١	٥.٦٨	١.٤٤٧	***٤.٧٧-
المرتفعات	٢١	٧.٨٣	١.٥٠٠	
ساعات العمل	٢٣	١.٢٢	١.٥٧٢	**٣.٠٦-
المرتفعات	٢٤	٢.٥٤	١.٤٩٢	
العمل/العائلة	٢٢	١.٢٣	١.٢٣٩	***٣.٧٠-
المرتفعات	٢٢	٢.٦٠	١.٧٧٨	
الإشراف	٢٠	١.٧٤	٠.٣٠١	***٥.٥٨-

	٠.٧٤٢	٢.٦٩	٢٢	المرتفعات	
الفوائد	٣.٠٧**-	٠.٩٣٨	١.٨٦	المنخفضات	٢٥
		٠.٨٣٧	٢.٦٩	المرتفعات	٢٠
النقابة	***١١.٥-	٠.٢٠٦	١.٠٣	المنخفضات	٢٤
		٠.٧٩١	٢.٨٧	المرتفعات	٢٣
الدرجة الكلية	***٥.٨٨-	٠.٣٨٦	٤.١٩	المنخفضات	٢٥
		١.٦٧٢	٦.١٩	المرتفعات	٢٣

دالة عند ٠.٠١ *دالة عند ٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق ، وقيمة (ت) أن للمقياس والأبعاد الفرعية قدرة تمييزية ، حيث إنه يميز بشكل واضح بين مرتفعات ومنخفضات على جودة حياة العمل عند مستوى دلالة (٠.٠١) و(٠.٠٠١)

ثانياً : مقياس التوافق المهني

وهو من إعداد " فيفر عبد الهادي ، ٢٠٠٧ . " يتكون المقياس من ٦٤ فقرة موزعة على ٨ أبعاد كالتالي :

١. الرضا عن العمل : ويشير هذا البعد إلى مدى رضا الفرد عن مهنته والعمل في مجال التخصص ، ومدى توفير العمل للفرد المكانة الاجتماعية المناسبة ، وتمسك الفرد بعمله وشعوره بالفخر بعمله ، ويتكون هذا البعد من (٩) فقرات . وأرقام فقراته هي : ١ ، ٩ ، ١٧ ، ٢٥ ، ٣٢ ، ٣٩ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٥٥ .

٢. الرضا عن الأجر : تدور عباراته حول مدى مناسبة الأجر للجهد المبذول في العمل ولمكانة الشخص فيه ، وكذلك كفاية الأجر لسداد متطلبات الحياة وسد حاجات الأسرة وإمكانية الإنجاز منه . ويتكون البعد من (٦) فقرات ، وأرقام فقراته هي : ٢ ، ١٠ ، ١٨ ، ٢٦ ، ٣٣ ، ٤٠ .

٣. العلاقة مع الزملاء : يشير هذا البعد إلى طبيعة العلاقة السائدة بين الفرد وزملائه من مشاعر الود والاحترام والغيرة والمنافسة والتعاون ، ومدى مراعاة الفرد لمشاعر زملائه ، والمشاركة بين الفرد وزملائه في الأنشطة الاجتماعية المختلفة ، يتكون البعد من (١٠) فقرات ، وأرقام الفقرات هي : ٣ ، ١١ ، ١٩ ، ٢٧ ، ٣٤ ، ٤١ ، ٤٧ ، ٥٢ ، ٥٦ ، ٥٩ .

٤. العلاقة مع الرؤساء : ويتعلق البعد بطبيعة العلاقة مع الرؤساء في العمل ، ومدى رضا الرئيس عن أداء الفرد لعمله ، وإمكانية تقبل الرؤساء لاقتراحات الفرد ، ومدى تقبل الفرد للتوجيهات من رئيسه ، كما يتضمن المشاعر السلبية بين الفرد ورئيسه مثل الشعور بالاضطهاد وكثرة مسئوليات العمل على الفرد ، ويتكون البعد من (١٣) فقرة . وأرقام فقراته هي : ٤ ، ١٢ ، ٢٠ ، ٢٨ ، ٣٥ ، ٤٢ ، ٤٨ ، ٥٣ ، ٥٧ ، ٦٠ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ .
٥. فرص الترقى : وتدور عبارات هذا البعد حول توافر فرص الترقى في العمل وعدالتها ، وتدرج الفرد في وضعه الوظيفي بانتظام ومدى التناسب بين كفاءة الفرد ومكانته ويتضمن البعد (٦) فقرات . وأرقام فقراته هي : ٥ ، ١٣ ، ٢١ ، ٢٩ ، ٣٦ ، ٤٣ .
٦. الرضا عن ساعات العمل : يشير هذا البعد إلى مناسبة العمل ووجود فترات راحة كافية ، ومدى تأثير ساعات العمل على علاقة المرأة العاملة بأسرتها وبأبنائها وبممارستها للأنشطة المختلفة . ويتكون البعد من (١٠) فقرات ، وأرقام الفقرات : ٦ ، ١٤ ، ٢٢ ، ٣٠ ، ٤٩ ، ٤٤ ، ٣٧ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٦١ .
٧. الظروف الطبيعية للعمل : يتعلق هذا البعد بمدى جودة ظروف العمل الطبيعية ، ومدى تأثير الظروف السيئة على كفاءة الفرد ، وإمكانية تحسين هذه الظروف من (الإضاءة ، النظافة ، الحرارة) ، ويتضمن البعد (٣) فقرات . وأرقام الفقرات هي : ٧ ، ١٥ ، ٢٣ .
٨. الغياب والتأخير : تدور عبارات هذا البعد حول الغياب المتكرر عن العمل بدون عذر ، والتأخير عن العمل بسبب مسئوليات الأبناء ، صعوبة المواصلات ، ويتضمن البعد (٧) فقرات . وأرقام الفقرات هي : ٨ ، ١٦ ، ٢٤ ، ٣١ ، ٣٨ ، ٤٥ ، ٥٠ .

طريقة التصحيح :

يتطلب المقياس من المفحوص اختيار إجابة واحدة : نعم أو لا ، فإذا أجاب المفحوص بنعم يأخذ درجة واحدة ، وإذا أجاب بلا فيأخذ صفر ، هذا بالنسبة للفقرات الإيجابية ، أما بالنسبة للفقرات السلبية فإذا أجاب المفحوص بنعم يأخذ صفر ، وإذا أجاب بلا يأخذ درجة ، وأرقام الفقرات السلبية في المقياس هي : - ٥ ، ٦ ، ٨ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ٢٠ ، ٢٤ ، ٢٩ ،

٣١، ٣٣، ٣٥، ٣٦، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٤، ٤٦، ٤٨، ٤٩، ٥٤، ٥٥، ٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٣،
٦٤ .

الخصائص السيكوسومترية للمقياس :

قامت معدة المقياس بحساب ثبات وصدق المقياس . حيث قامت بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية على عينة قوامها (٥٠) امرأة عاملة . وبلغ معامل الثبات النصفى بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان بروان ما بين ٠.٧٧ - ٠.٩٠ .

كما قامت معدة المقياس بحساب صدق المقياس بطريقتين وهما صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلى حيث تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة على البعد الفرعى والدرجة الكلية للمقياس ما بين ٠.٤٣١ و ٠.٧٢٩ .

وقد قامت الباحثة فى الدراسة الحالية بحساب ثبات المقياس بطريقتين ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

١ - طريقة ألفا كرونباخ

حيث تم حساب الثبات بأستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكان معامل ألفا كرونباخ (٠.٩٠٨) وهو معامل جيد ويدل على ثبات المقياس .

٢ - التجزئة النصفية

حيث قامت الباحثة بتقسمة المقياس إلى جزئين ، ثم قامت الباحثة بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين النصفين فوجد أنه (٠.٧٠٩) ، وبعد أن تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون فوجد أنها تساوى (٠.٨٢٧) . وهذا يؤكد ثبات المقياس ويضمن الباحثة إلى ثباته .

كما قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بطريقتين

١ - صدق الإتساق الداخلى :

قامت الباحثة بحساب صدق الإتساق الداخلى لمقياس جودة حياة العمل عن طريق حساب ارتباط الدرجة على الفقرة بالدرجة على المقياس الفرعى والارتباط بين درجة المقياس الفرعى بالدرجة الكلية للمقياس .

جدول (٥) يوضح ارتباط الدرجة على الفقرة بالدرجة على الاختبار الفرعى

الأبعاد الفرعية	الرضا عن العمل	الرضا عن الأجر	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع الرؤساء	فرص الترقى	الرضا عن ساعات العمل	الظروف الطبيعية للعمل	الغياب والتأخير
الرضا عن العمل	١.٠٠٠							
الرضا عن الأجر	**٠.٨١١	١.٠٠٠						
العلاقة مع الزملاء	**٠.٦٩٥	**٠.٤٥٦	١.٠٠٠					
العلاقة مع الرؤساء	**٠.٦٧٤	**٠.٣٩٧	٠.٢٧١	١.٠٠٠				
فرص الترقى	**٠.٧١٢	**٠.٥٣٩	**٠.٣٩١	**٠.٥٣٧	١.٠٠٠			
الرضا عن ساعات العمل	**٠.٦٨٤	**٠.٣٢٦	**٠.٥٦٠	**٠.٣٤٤	**٠.٣٩٥	١.٠٠٠		
الظروف الطبيعية للعمل	**٠.٧٧١	**٠.٦١٨	**٠.٦٠٣	**٠.٣٥٤	**٠.٣٢٦	**٠.٦٠٣	١.٠٠٠	
الغياب والتأخير	**٠.٢٦٠	**٠.٢٨٠	**٠.٢٨٦	**٠.٣٠٩	**٠.٣٢١	**٠.٣١٦	**٠.٣١٤	١.٠٠٠

** دالة عند ٠.٠١ * دالة عند ٠.٠٥

بالإطلاع على الجدول السابق اتضح أن جميع أبعاد المقياس مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥ ، ٠.٠٠١) .

جدول (٦) يوضح صدق الإتساق الداخلى علاقة كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني(ن ٨٠)

م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى	م	الصدق الداخلى
١	0.287	٢٠	0.322	٣٩	0.584	٥٨	0.440	٧٧	0.551
٢	0.504	٢١	0.301	٤٠	0.٣35	٥٩	0.452	٧٨	0.373
٣	0.299	٢٢	0.٢78	٤١	0.٣05	٦٠	0.594	٧٩	0.323
٤	0.365	٢٣	0.٢79	٤٢	0.322	٦١	0.446	٨٠	0.479
٥	0.330	٢٤	0.333	٤٣	0.406	٦٢	0.494		
٦	0.380	٢٥	0.٣06	٤٤	0.353	٦٣	0.414		
٧	0.565	٢٦	0.373	٤٥	0.21٩	٦٤	0.375		

		0.298	٦٥	0.364	٤٦	0.252	٢٧	0.268	٨
		0.456	٦٦	0.٢83	٤٧	0.٢78	٢٨	0.347	٩
		0.٣75	٦٧	0.385	٤٨	0.145	٢٩	0.588	١٠
		0.584	٦٨	0.430	٤٩	0.520	٣٠	0.٢75	١١
		0.547	٦٩	0.587	٥٠	0.450	٣١	0.673	١٢
		0.551	٧٠	0.596	٥١	0.449	٣٢	0.438	١٣
		0.284	٧١	0.272	٥٢	0.٢22	٣٣	0.422	١٤
		0.271	٧٢	0.٣79	٥٣	0.164	٣٤	0.615	١٥
		0.٣07	٧٣	0.469	٥٤	0.349	٣٥	0.310	١٦
		0.632	٧٤	0.٢85	٥٥	0.408	٣٦	0.456	١٧
		0.453	٧٥	0.347	٥٦	0.207	٣٧	0.618	١٨
		0.533	٧٦	0.363	٥٧	0.262	٣٨	0.593	١٩

دالة عند ٠.٠٥ = ٠.٢١٧ عند ٠.٠١ = ٠.٢٨٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة مما يجعل الباحثة مطمئن لصدق القائمة .

وفي ضوء ما سبق نجد أن الصدق والثبات قد تحققا بدرجة عالية يمكن أن تطمئن الباحثة لتطبيق المقياس على عينة الدراسة .

٢- الصدق التمييزي :

أجرت الباحثة مقارنة بين المرتفعات والمنخفضات في التوافق المهني عن طريق الربيع الأدنى والربيع الأعلى

جدول (٧) الصدق التمييزي لمقياس التوافق المهني

الأبعاد الفرعية لمقياس التوافق المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)
الرضا عن العمل	٢٥	٣٠,٠٥	٣,٧٨	**١٨,٠٠-
	٢٨	٤٦,٣٩	٢,٨٢	
الرضا عن الأجر	٢٥	٣٠,٠٠	١,٦٠	**٢٠,٠٨-
	٢٧	٤٨,٨٥	٢,٦٣	

العلاقة مع الزملاء	المنخفضات	٢٥	٢٢,٣٢	٣,٤٣	**١٨,٨٠-
	المرتفعات	٢٨	٣٨,٣٥	٢,٧٦	
العلاقة مع الرؤساء	المنخفضات	٢٦	٤٢,٥٤	٢,٢٨	**٢٢,٢٥-
	المرتفعات	٢٤	٥٥,٧٩	١,٨٩	
فرص الترقى	المنخفضات	٢٠	١٥,٤٠	١,١٩	**٢١,٤٠-
	المرتفعات	٣٠	٢٤,٠٣	١,٥٢	
الرضا عن ساعات العمل	المنخفضات	٢٧	١٨,٩٢	١,٦٣	**٢١,٨٦-
	المرتفعات	٢٥	٢٧,٩٦	١,٣١	
الظروف الطبيعية للعمل	المنخفضات	٢٥	٢٢,٣٢	٣,٤٣	**٢٠,٣٢-
	المرتفعات	٢٨	٢٨,١٢	٢,١٨	
الغياب والتأخير	المنخفضات	٢٨	٣٥,٠٠	٣,٦١	**١٨,٢٧-
	المرتفعات	٢٤	٥٠,٨٣	٢,٤٠	
الدرجة الكلية	المنخفضات	٢٩	٨١,٧٦	٤,١٢	**١٨,٥٢-
	المرتفعات	٢٠	١٠٦,٦٠	٥,٢٥	

دالة عند ٠.٠١ *دالة عند ٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق ، وقيمة (ت) أن للمقياس والأبعاد الفرعية قدرة تمييزية ، حيث أنه يميز بشكل واضح بين مرتفعات ومنخفضات على مقياس التوافق المهني عند مستوى دلالة (٠.٠١) .

نتائج الدراسة :

الفرض الأول : يرتفع مستوى التوافق المهني لدى المرأة العاملة المصرية عن المرأة العاملة السعودية .

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب التكرارات لحساب المتوسطات والنسب المئوية لهذه التكرارات في كل بعد من أبعاد التوافق المهني للمرأة العاملة (المصرية - السعودية) . والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٨) يوضح أبعاد التوافق المهني وعدد فقراتها ومجموع التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل بعد من الأبعاد

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مج التكرارات	العدد	عدد الفقرات	الأبعاد
٥	٤٤.٤٢	٩.١١٤	٣١.٧٩	٣١٧٩	١٠٠	٩	الرضا عن العمل
٨	٢٦.٦٤	٧.٧١	١٦.٠٩	١٦٠٩	١٠٠	٦	الرضا عن الأجر
٢	٦٥.١٣	٨.٥٩٢	٤٠.١٥	٤٠١٥	١٠٠	١٠	العلاقة مع الزملاء
٣	٤٩.٧٧	٦.٣٧٠	١٧.٢٦	١٧٢٦	١٠٠	١٣	العلاقة مع الرؤساء
٧	٢٧.٨٤	٥.٣٨٠	١٣.١٢	١٣١٢	١٠٠	١٠	فرص الترقى
١	٦٦.٩١	٤.٦٦	٩.٥٨	٩٥٨	١٠٠	٦	الرضا عن ساعات العمل
٤	٤٥.٥٤	٤.٨٢	٢٥.٧٨	٢٥٧٨	١٠٠	٣	الظروف الطبيعية للعمل
٦	٤١.٤٦	١٠.٠٨	٢٢.٤٣	٢٢٤٣	١٠٠	٧	الغياب والتأخير
	٤٩.٠٩	٥٠.٣٥٦	١٧٥.٢٧	١٧٥٢٧	١٠٠	٦٤	التوافق المهني

يتضح من الجدول السابق أن بعد الرضا عن ساعات العمل لدى العينة الكلية قد احتل المرتبة الأولى من ترتيب الأبعاد حيث كان الوزن النسبي له يساوي (٦٦.٩١ %) ، يلي ذلك وفي المرتبة الثانية بعد العلاقة مع زملاء العمل بوزن نسبي (٦٥.١٣ %) وجاء بعد العلاقة مع الرؤساء ليحتل المرتبة الثالثة حيث كان الوزن النسبي له (٤٩.٧٧ %) ، أما بعد الظروف الطبيعية للعمل فجاء ليحتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (٤٥.٥٤ %) ، وجاء بعد الرضا عن العمل ليحتل المرتبة الخامسة بوزن نسبي (٤٤.٤٢ %) ، أما بعد الغياب والتأخير فقد احتل المرتبة السادسة بنسبة (٤١.٤٦ %) ، بوزن نسبي ، وجاء بعد فرص الترقى ليحتل المرتبة السابعة (٢٧.٨٤ %) ، أما بعد الرضا عن الأجر فقد احتل المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٢٦.٦٤ %) . واتضح أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة (٤٩.٠٩ %) ومن خلال النتائج السابق عرضها أن بعد الرضا عن ساعات العمل احتل المرتبة الأولى بنسبة مئوية (٦٦.٩١ %) وذلك يمكن تفسيرها بأن جميع العاملات ملتزمات بساعات العمل الرسمية ومدى مناسبته لأوقاتهم ولطبيعة المجتمع الذي تعيش فيه . كما جاء في المرتبة الثانية بعد العلاقة مع الزملاء وذلك لأن مجتمعاتنا تحضنا على إقامة علاقات اجتماعية وطيدة وخاصة مع زملاء العمل الذي نقضى معهم أغلب الوقت ، كما أن طبيعة العمل تقتضى دائما تكوين علاقة

نفسية بين العاملين بعضهم مع بعض ، فهذا التفاعل يؤدي إلى الإقلال من المشكلات التي قد تحدث نتيجة لعدم التفاعل . فعلاقة العامل بزملائه تعد من العوامل المهمة المؤثرة في توافقه المهني . كذلك جاء في المرتبة الثالثة بعد العلاقة مع الرؤساء فلكي تنجح المؤسسة لا بد أن تشيع روح الثقة المتبادلة بين العاملين والرؤساء حيث يجب على الرؤساء معاملة المرؤوسين معاملة تشعر المرؤوسين باحترامهم لشخصياتهم . وعلى الرؤساء أيضا تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها تطبيقاً مرناً ، وأن يكون الرؤساء قدوة يحتذى بها المرؤوسين . ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعاملين يسهم في رفع معدلات الإنتاج ، مما يؤدي إلى زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه المهني . وقد جاء بعد الظروف الطبيعية للعمل في المرتبة الرابعة ويمكن أن نقوم بأن المرأة تقوم بدورين دور بالعمل ودوراً في المنزل فهذا يزيد الأعباء عليهم مما قد يقلل من توافقها المهني وكذلك قلة الخدمات المقدمة من حيث الأجر والمواصلات . أما بعد الرضا عن العمل فجاء ليحتل المرتبة الخامسة فالأفراد يحصلون على قدر كبير من الشعور الذاتي بالرضا من خلال العمل ، أي من خلال أداء العمل فعلاً ، واستخدام مهاراتهم وتحقيق الإحساس بالنجاح ، أو الإنجاز الذي ينجم عن إكمال العمل . وهذا كله يؤدي إلى التوافق المهني . وجاء في المرتبة السادسة الغياب والتأخير فالمرأة لما لها من تعدد في الأدوار التي تقوم بها سواء في المنزل أو في العمل كل ذلك يؤدي إلى غيابها وتأخيرها أحياناً وهذا يؤدي إلى حد ما إلى عدم توافقها المهني . كذلك جاء في المرتبة السابعة فرص الترقى فالترقية تحتاج إلى القيام بعدد من الأبحاث وحضور المؤتمرات وغيرها وهذا كله يحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد والمال وهذا قد يتعارض مع الأدوار الكثيرة التي تقوم بها المرأة العاملة . وجاء في المرتبة الأخيرة الرضا على الأجر وذلك لشعور العاملات بأن الراتب غير كافٍ لمتطلبات الحياة ولأن نسبة علاوة المهنة قليلة كذلك فإن الاشتراك في المؤتمرات والقيام بعمل الأبحاث يحتاج إلى مبالغ كبيرة وهذا لا يتوفر في الأجر الذي يحصلن عليه .

كما اتضح من النتائج أن مستوى التوافق المهني منخفض إلى حد ما حيث بلغت النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة (٤٩.٠٩%) ، وهذا ما يتفق مع ما أشار إليه " لوك Looke,1976 " بأن التوافق المهني يتحقق بشكل مباشر من واقع الأحداث أو الظروف (العمل ذاته ، المكافأة ، ظروف العمل) وبشكل غير مباشر من خلال بعض العوامل المتعلقة بشكل من ذات الفرد والمشرفين والمرؤوسين ، وسياسة المنظمة والرواتب) .

(عويد المشعان ، ١٩٩١ ؛ جمال الخطيب ومنى الحديدي ، ١٩٩١)

فارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين في أى منظمة مؤشر قوى على نجاح سير العمل بها وتحقيق أهدافها .

الفرض الثانى :

توجد علاقة ارتباطية دالة بين جودة الحياة والتوافق المهني لدى المرأة العاملة.

والجدول التالى يوضح المصفوفة الارتباطية بين جودة الحياة والتوافق المهني لدى المرأة العاملة

جدول (٩) يوضح المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين جودة الحياة والتوافق المهني لدى المرأة العاملة

نوعية الحياة / التوافق المهني	مستوى العمل/عبء العمل	الثقافة / المناخ	نواتج الصحة	نواتج أخرى	ساعات العمل	العمل / العائلة	الإشراف	الفوائد	النقابة	الدرجة الكلية
الرضا عن العمل	*.٢٠٥-	*.٢٣٣	*.٢٤٣	*.٢٥١	*.٢٤٤-	*.٢٣٣	*.٢١١	*.٢٢١	*.٢١٥	*.٢٢٣
الرضا عن الأجر	**٠.٢٧٢-	**٠.٢٥٤	*.٢٤٥	*.٢٤١	*.٢١١	*.٢١١	*.٢٣٣	*.٢١٣	*.٢٤١	*.٢١٣
العلاقة مع الزملاء	*.٢٢١-	**٠.٢٧٦	*.٢٣٣	*.٢١٢	*.٢٤٤	*.٢٤٢	*.٢٤١	*.٢٤٢	*.٢١١	*.٢١٥
العلاقة مع الرؤساء	*.٢١٠-	**٠.٢٥٥	*.٢٢٢	*.٢١٥	*.٢٢١	*.٢١١	*.٢٢٢	*.٢٢١	*.٢٤١	*.٢٤١
فرص الترقية	**٠.٢٥٥	*.٢٤٣	**٠.٢٥٤	*.٢٣١	*.٢١٤	*.٢٢٤	*.٢٢١	*.٢١١	*.٢٣١	*.٢٤١
الرضا عن ساعات العمل	*.٢٣٣-	*.٢٤٤	*.٢١٢	*.٢١١	*.٢١١-	*.٢٦٥	*.٢٣١	*.٢١٤	*.٢٥١	*.٢٥١
الظروف الطبيعية للعمل	**٠.٢٥٤-	*.٢٣٣	*.٢١٣	*.٢٤٢	*.٢٤١	*.٢٤٤	*.٢٣٣	*.٢٣١	*.٢٣١	*.٢٣١
الغياب والتأخير	**٠.٢٦٦-	*.٢٤٥	*.٢٢٠	*.٢٣٢	*.٢٢١	*.٢١١-	-	*.٢١٠-	*.٢١١-	*.٢١٤-
الدرجة الكلية	*.٢٤٣-	*.٢٣١	*.٢٣٣	*.٢١٣	*.٢٣١	*.٢٤١	*.٢٢٢	*.٢٣١	*.٢٤٣	*.٢١١

*دالة عند ٠.٠٥ ** دالة عند ٠.٠١

تشير نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط دال إحصائياً بين أبعاد مقياس التوافق المهني وأبعاد مقياس جودة حياة العمل . فكانت هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا عن العمل وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس نوعية حياة العمل .

كما كانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا عن الأجر وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، وساعات العمل ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس نوعية حياة العمل .

وكانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين العلاقة مع الزملاء وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، وساعات العمل ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل .

كذلك كانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين العلاقة مع الرؤساء وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، وساعات العمل ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل .

كما كانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين فرص الترقى وكلا من مستوى العمل / عبء العمل ، والثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، وساعات العمل ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل .

كذلك كانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا عن ساعات العمل وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل .

كما كانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الظروف الطبيعية للعمل وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، وساعات العمل ، ونواتج أخرى ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل .

وكانت هناك علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا عن الأجر وكلا من الثقافة / المناخ ، ونواتج الصحة ، وساعات العمل ، ونواتج أخرى .

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين أبعاد مقياس التوافق المهني وكلا من مستوى العمل / عبء العمل . كذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الرضا عن العمل وساعات العمل . ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الغياب والتأخير وكلا من مستوى العمل / عبء العمل ، والعمل / العائلة ، الإشراف ، والفوائد ، والنقابة ، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل . كذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني ومستوى العمل / عبء العمل .

وهذه النتائج تتفق مع ما حدده " سميث وزميلها ، ١٩٦٩ " أن الجوانب الرئيسة للتوافق المهني هي طبيعة العمل ، والرواتب ، والإشراف ، الرضا عن الرؤساء ، الترقية ، وزملاء العمل . (خالد العمرى ، ١٩٩١)

كما تتفق مع ما أشار إليه " جويل واتسوجال Jewell et al,1990 " إلى أن جودة بيئة العمل تؤثر في الصحة النفسية للفرد ، حيث تتضمن هذه البيئة عناصر متعدد مثل (بيئة العمل ، والعلاقة الجيدة مع الرؤساء والتدعيم من قبل زملاء العمل ، والعمل المناسب لقدرات الفرد مما يحقق رضا الفرد عن عمله . فبيئة العمل تمثل أحد مكونات البيئة الاجتماعية التي يتعامل معها الفرد بكل ما يتاح لديه من قدرات ومهارات أكتسبها في مراحل عمره المختلفة من خلال التنشئة الاجتماعية بمؤسساتها المختلفة ، فهي من شأنها أن تحدد إمكاناته التوافقية في مختلف المواقف سواء كانت دراسية أو مهنية . (إبراهيم شوقي ، ١٩٩٨) . كما أن الرضا عن الحياة والتي هي أساس جودة الحياة ، فالرضا عن الحياة هو تقبل الفرد لذاته ولأسلوب الحياة التي يحيها وتوافقها مع نفسه وأسرته وعمله ، متقبلاً لأصدقائه وزملائه ورؤسائه راضياً عن إنجازاته الماضية متفائلاً بمستقبله ، مسيطراً على بيئته ، صاحب القرار ، وقادر على تحقيق أهدافه . كما أن الرضا عن الحياة يرتبط بالرضا الوظيفي ويتحقق الرضا الوظيفي من خلال العديد من المصادر أهمها الأجر الذي يحصل عليه الفرد ، نوع العمل الذي يقوم به ، فرص الترقى المتاحة ، نمط المعاملة التي يتلقاها الفرد من المشرف الذي يرأسه والحوافز التي يحصل عليها . كل هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وجودة الحياة وإن كانت بطريقة غير مباشرة ولكن من خلال الأبعاد المختلفة لكلاهما . وهذا ما أشارت إليه " زكية عبد القادر ، ٢٠٠٠ " أن ظروف العمل ونوعيته من العوامل المؤثرة في مدى رضا العامل وتوافقها . وما أوضحه " سبورت 1996 Spector " أن الرضا عن العمل يؤدي إلى جودة الأداء ، فالأفراد الراضين عن عملهم يعملون أكثر مما يؤدي إلى أداء أفضل ، والأداء يسبب الرضا ، والأفراد ذوي الأداء الجيد قد يحصلون على أجر أكبر واعتراف من مؤسسة العمل وهو ما يزيد من الإحساس بالرضا والتوافق وبالتالي الإحساس بجودة الحياة .

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تشير إلى مدى الارتباط بين مجال التوافق المهني وباقي مجالات الحياة فعادة ما يقضى الفرد وقته فيما بين الأسرة والعمل ، وأي اضطراب في المجالين يتبعه بالضرورة اضطراب في أي المجالين يتبعه بالضرورة اضطراب في المجال الآخر .

الفرض الثالث :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السيدات العاملات مرتفعات التوافق المهني ومنخفضاته في جودة الحياة .

ولاختبار صحة هذا الفرض ، فقد تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات منخفضات التوافق المهني ومرتفعاته في مقياس جودة الحياة . والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٠) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لدرجات منخفضات ومرتفعات التوافق المهني مقياس جودة الحياة ، وقيمة (ت) لدلالة الفروق

ت	الربيع الأعلى (مرتفعات)			الربيع الأدنى (منخفضات)			المتغيرات
	ع	م	ن	ع	م	ن	
**١٩.٤٧	٢.٦٢	٤٢.٧٢	٢٥	٢.٤١	٢٩.٢٥	٢٨	مستوى العمل/عبء العمل
**٢٢.٢٥	١.٨٩	٥٥.٧٩	٢٤	٢.٢٨	٤٢.٥٤	٢٦	الثقافة / المناخ
**٢٠.٠٨	٢.٦٣-	٤٨.٨٥	٢٧	١.٦٠	٣٦.٠٠	٢٢	نواتج الصحة
**١٩.٨٠	٢.٤٠	٤٩.٦٥	٢٣	٢.٧٥	٣٣.٦٨	٢٥	نواتج أخرى
**٢١.٤٠	-١.٥٢	٢٤.٠٣	٣٠	١.١٩	١٥.٤٠	٢٠	ساعات العمل
**٢٠.٢	٢.٧٩-	٤٢.٨٣	٢٩	٢.٠٨	٢٨.٤١	٢٢	العمل / العائلة
**١٨.٨٠	٢.٧٦-	٣٨.٣٥	٢٨	٣.٤٣	٢٢.٣٢	٢٥	الإشراف
**٢١.٨٦	١.٣١	٢٧.٩٦	٢٥	١.٦٣	١٨.٩٢	٢٧	الفوائد
١٥.٧٠	٧.٧	٦١.٣	٣٠	٤.٣	٣٥.٧	٣٠	النقاية
**١٥.٨٨	٩.٤١-	١٤٤.٣٠	٢٦	٤.٩٦	١١٠.٦٤	٢٥	الدرجة الكلية

**دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية بين منخفضات التوافق المهني ومرتفعاته في أبعاد مقياس جودة الحياة . وهذه الفروق دالة عند ٠.٠١ لصالح منخفضات التوافق المهني في أبعاد (مستوى العمل / عبء العمل ، الثقافة / المناخ ، نواتج أخرى ، الفوائد . ولصالح مرتفعات التوافق المهني في أبعاد (نواتج الصحة ، ساعات العمل ، العمل / العائلة ، الأشراف ، الدرجة الكلية). وهذا يعني أن السيدات العاملات مرتفعات التوافق المهني يتمتعن بجودة حياة مرتفعة بالمقارنة بالسيدات العاملات منخفضات التوافق المهني ، وهذا يؤكد نتيجة الفرض بأن جودة الحياة المرتفعة يصاحبها توافق مهني مرتفع . وهذا ما أكدته " فينبهوفن 1987, Veenboven " بوجود علاقة طردية بين مستوى الرضا وبين العوامل الموضوعية ، حيث إن الأفراد الأكثر سعادة هم هؤلاء الأفراد الذين يعيشون في مجتمعات مستقرة سياسياً وميسورة ،

والمتروجون ومستقرون فى علاقاتهم الأسرية والاجتماعية ويتمتعون بصحة جيدة ويتميزون بالنشاط والتحكم فى حياتهم . كما أن هناك مؤثرين نفسيين رئيسيين يؤثران على جودة الحياة ويمكن تحديدهما فى القدرة على مواصلة العمل بنجاح والأستقرار فى الحياة الزوجية خصوصاً والعلاقات الأسرية عامة . وحدث خلل فى أحدهما سوف يؤثر بصورة سيئة على جودة الحياة . وهذان البعدان يتضمنان مفهوم التوافق المهني .

الفرض الرابع :

" تتنبأ أبعاد مقياس التوافق المهني بجودة الحياة لدى المرأة العاملة " ولاختبار صحة هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج . والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١١) تتنبأ أبعاد مقياس التوافق المهني بجودة الحياة لدى المرأة العاملة

المتغيرات المستقلة	معامل التحديد	ف	معامل الانحدار	معامل الانحدار المعيارى	قيمة ت	المقدار الثابت
الرضا عن العمل	٠.١٨١	٧١.٤٩	٠.٧٤	٠.٣٠١	٥.٩٨	٣٢.٧٩
الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر	٠.٢٠٧	٢٤.٥٣	٠.٦٦	٠.٢٧١	٥.٤٥	٢١.٠٩
الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر، العلاقة مع الزملاء	٠.٢٣٦	٣٧.٣٠	٠.٥٤	٠.٢٢٢	٤.٠٩	١٨.٧٢
الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء	٠.٢٥٩	٣٣.٥٧	٠.٤٤	٠.١٨٠	٣.٤٧	١٥.٣٢
الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء، فرص الترقى	٠.٢٧٤	٣٠.٢	٠.٤٢	٠.١٧٤	٣.٤٥	١٣.١٨
الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء	٠.٢٧٩	٢٥.٩٧	٠.٣٨	٠.١٥٧	٣.٠٠	١٢.٠٢

	١.٦٤	٠.٠٨٤	٠.٢٢			الرؤساء ،فرص الترقى ،الرضا عن ساعات العمل
	١.٦٦	٠.٠٨٤	٠.٢٠			
	١.٧٥	٠.٠٨٨	٠.١٧			
	١.١٠	٠.٠٥٩	٠.٢٠			
١١.٢٩	٣.٤٧	٠.٢٢٢	٠.٥٠	٣٩.١٦	٠.٢٥	الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر ،العلاقة مع الزملاء ،العلاقة مع الرؤساء ،فرص الترقى ،الرضا عن ساعات العمل ،الظروف الطبيعية للعمل
	٤.٠٩	٠.٠٨٧	٠.٢٤			
	١.٧٨	٠.١٣٦	٠.٥٧			
	٢.٦٠	٠.١٥٧	٠.٣٣			
	١.٦٥	٠.٠٦٩	٠.٣٣			
	١.٩٦	٠.٠٩٠	٠.٢٢			
	١.٤٦	٠.١١١	٠.٢٢			
١١.٣١	٤.٠٩	٠.١٥٧	٠.٤٢		٠.٢٥٩	الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر ،العلاقة مع الزملاء ،العلاقة مع الرؤساء ،فرص الترقى ،الرضا عن ساعات العمل ،الظروف الطبيعية للعمل ،الغياب والتأخير
	١.٧٨	٠.٠٦٩	٠.٢٥			
	٢.٦٠	٠.٠٧٦	٠.٢٦			
	١.٦٦	٠.٠٩٨	٠.٢٩			
	١.٧٥	٠.٠٨٥	٠.٢٨			
	١.١٠	٠.١٠١	٠.٢٣			
	١.٧٥	٠.٠٨٨	٠.٢٢			
	١.١٠	٠.٠٥٩	٠.٢١			

يتضح من الجدول السابق أن هناك ثمانية متغيرات مستقلة للتوافق المهني وهي (الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر ،العلاقة مع الزملاء ،العلاقة مع الرؤساء، فرص الترقى ،الرضا عن ساعات العمل ،الظروف الطبيعية للعمل ،الغياب والتأخير) لها قدرة تنبؤية بدرجة جودة الحياة لدى عينة الدراسة الكلية .وكانت جميع معاملات الانحدار للمتغيرات الثمانية دالة إحصائياً، وتراوح مستوى الدلالة بين (٠.٠٥ و ٠.٠٠١). وكانت قيمة (ف) للمتغيرات الثمانية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) في جميع خطوات تحليل الانحدار التدريجي مما يشير إلى دلالة تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد التوافق المهني) في المتغير التابع (جودة الحياة) . ويشير أيضا إلى دلالة المعادلة التنبؤية .

فمن خلال ما سبق نجد أن الفرض قد تحقق حيث اتضح أن لاختبار التوافق المهني قدرة عالية على التنبؤ بجودة حياة المرأة العاملة . ولعل هذه النتيجة متوقعة فمن خلال التعرف على التوافق المهني لدى المرأة العاملة نستطيع أن نتوقع الكيفية التي سوف تكون عليها جودة حياتها

. فمن خلال الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية أوضحت أن هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة والتوافق المهني . فقد أشارت نتائج الدراسات وإن كانت بطريق غير مباشر إلى أن للتوافق المهني للعاملين تأثيراً على حياة الفرد ومدى سعادته ، وبالتالي من خلال نتائج هذه الدراسات والدراسة الحالية نستطيع التنبؤ بجودة حياة المرأة العاملة من خلال توافقها المهني . وقد يكون التوافق المهني مرتفعاً ويصاحبها جودة حياة مرتفعة ، وقد يصاحبها أيضاً توافق مهني منخفض وجودة حياة منخفضة . وهذا يشير إلى الدور المهم للعمل وتأثيره في حياة الفرد والدليل على ذلك ما أشار إليه " باين وفريير Payne & Fryer,1981 " من أن الأشخاص الذين يخبرون البطالة عن العمل يعانون من مشكلات كبيرة مثل إنخفاض الشعور بالسعادة الشخصية والرضا عن الحياة وإنخفاض تقدير الذات والصحة النفسية، وكل هذه الأبعاد تدخل في نطاق جودة الحياة .(Arnold,1995 :374)

مراجع الدراسة :

المراجع العربية

- ١- إبراهيم شوقي عبد الحميد (٢٠٠٦) : الرضا عن العمل لدى العاملين بالخدمة الطبية - دراسة تنبؤية مقارنة حسب المتغيرات الديموجرافية وسمات الشخصية ، مجلة دراسات نفسية ، ١٩ (٣) ، يوليو .
- ٢- إبراهيم شوقي عبد الحميد (١٩٩٨) : علم النفس وتكنولوجيا الصناعة ، القاهرة ، دار قباء .
- ٣- إجلال إسماعيل محرم (١٩٧٣) : المرأة والعمل - دراسة ميدانية في القاهرة لبعض المؤهلات تأهيلاً عالياً ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس .

- ٤- أحمد عزت راجح (١٩٧٠) : *أصول علم النفس* ، الأسكندرية ، المكتب العربي الحديث ، ط ٩ .
- ٥- العارف بالله محمد الغندور (١٩٩٩) : أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة ، *المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد* ، جامعة عين شمس .
- ٦- جمال الخطيب ومنى الحديدى (١٩٩١) : معنويات معلمى التربية الخاصة فى الأردن ، *مجلة دراسات تربوية (أ)* ، ١٨ (٢) ، الجامعة الأردنية .
- ٧- حامد عبد السلام زهران (١٩٧٧) : *الصحة النفسية والعلاج النفسى* ، غير مبين مكان ودار النشر ، ط ٢ .
- ٨- حمدى محمد ياسين (١٩٩٩) : *علم النفس الصناعى والتنظيمى بين النظرية والتطبيق* ، القاهرة ، دار الكتاب الحديث ، ط ١ .
- ٩- خالد العمري (١٩٩١) : الرضا الوظيفى للمشرفين التربويين فى الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديموجرافية والوظيفية للمشرف ، *مجلة أبحاث اليرموك* ، ٧ (٤) ، جامعة اليرموك .
- ١٠- رونالد وريجيو (١٩٩١) : *المدخل إلى علم النفس الصناعى والتنظيمى* ، ترجمة فارس حلمى ، عمان ، دار الشروق .
- ١١- زكية عبد القادر خليل (٢٠٠٠) : *التوافق المهنى للأخصائى الاجتماعى فى مجالات الممارسة المهنية* ، مدلة علم النفس ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ٥٤ ، إبريل .
- ١٢- سعيد محمد المنها (٢٠٠٢) : *العلاقة بين التوافق المهنى والدافعية للإنجاز لدى موظفى جمرى مطار الملك خالد الدولى بالرياض* ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- ١٣- سوسن إسماعيل أحمد (١٩٩٥) : مستوى الدافعية فى الحياة وعلاقتها بالرضا عن العمل فى كل من القطاع العام والخاص - دراسة ميدانية مقارنة، *دراسات نفسية* ، ٥ (٢) ، أبريل .

- ١٤- سيد عبد الحميد مرسى (١٩٦٣) : *سيكولوجية المهن* ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
- ١٥- سيف صالح الدليجي (٢٠٠٢): *أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاية الأداء* ، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ١٦- عباس محمود عوض (١٩٨٧) : *دراسات فى علم النفس الصناعى والمهنى* ، الأسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- ١٧- عباس محمود عوض (١٩٧٦) : *دراسات فى علم النفس الصناعى والمهنى* ، الأسكندرية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- ١٨- عبد الرحمن الهيجان (٢٠٠٤) : *علم النفس المهنى* ، الرياض ، وزارة التربية والتعليم .
- ١٩- على الديب (١٩٨٥) : *إدراك الفرد لمصدر قراراته وحوافزه وعلاقة ذلك ببعض أبعاد الرضا عن الحياة* ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس .
- ٢٠- عويد سلطان المشعان (١٩٩٩) : *الرضا الوظيفى لدى المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين فى القطاعين الحكومى والخاص* ، *مجلة دراسات نفسية* ، ٩(٢) ، رابطة الاخصائيين النفسيين المصريين ، أبريل .
- ٢١- عويد سلطان المشعان (١٩٩١) : *علم النفس الصناعى* ، الكويت ، مكتبة الفلاح.
- ٢٢- فايزة يوسف (١٩٧٥) : *سمة المرونة - التصلب لدى السيدات العاملات وغير العاملات* ، *المجلة الاجتماعية القومية* ، عدد خاص عن المرأة ، ١٢(٣٢) ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الجنائية والاجتماعية .
- ٢٣- فرج عبد القادر طه (١٩٩٧) : *علم النفس الصناعى والتنظيمى* ، القاهرة ، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية ، ط٨ .

- ٢٤- فرج عبد القادر طه ومحمود السيد أبو النيل وآخرون (١٩٨٧) : معجم علم النفس والتحليل النفسى ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ط ١ .
- ٢٥- فيفر محمد الهادى عبد الرازق (٢٠٠٧) : ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني - دراسة مقارنة بين المرأة العاملة فى المجال الأكاديمي والمجال الإداري ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية آداب ، جامعة عين شمس .
- ٢٦- كاميليا عبد الفتاح (١٩٦٧) : خروج المرأة إلى ميدان العمل دوافعه ونتائجه ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
- ٢٧- كريس أرجريس (١٩٧٠) : الفرد والمنظمة ، ترجمة سامى على الجمال ، الهيئة العامة للكتب والأجهزة العلمية بوزارة التعليم العالى ، مطبعة جامعة القاهرة .
- ٢٨- مايكل أرجايل (١٩٩٣) : سيكولوجية السعادة ، ترجمة فيصل عبد القادر يونس ، الكويت ، عالم المعرفة
- ٢٩- مجدى الدسوقى (١٩٩٢) : مقياس الرضا عن الحياة- دليل التعليمات ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- ٣٠- محمد سلامة أدم (١٩٨٢) : المرأة بين البيت والعمل ، القاهرة ، دار المعارف .
- ٣١- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٥) : علم النفس الصناعى ، بيروت ، دار النهضة العربية .
- ٣٢- محمود شوقى عبد التواب (١٩٩٧) : ضغوط الحياة وعلاقتها بوجهة الضبط فى المجتمع الريفى، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- ٣٣- محمود عطا حسين (١٩٩٤) : دراسة مستوى التوتر النفسى ومصادره لدى المعلمين فى التعليم العام فى مدينة الرياض ، مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصريين ، القاهرة.
- ٣٤- ناصر محمد العديلى (١٩٨٦) : السلوك الإنسانى والتنظيمى ، الإدارة العامة للبحوث ، معهد الإدارة العامة ، الرياض .

٣٥- ناصر محمد العديلى (١٩٨٤) : **الرضا الوظيفى - دراسة ميدانية لاتجاهات مواقف الأجهزة الحكومية فى مدينة الرياض** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، معهد الإدارة العامة .

٣٦- ناصر محمد العديلى (١٩٨١) : **الرضا الوظيفى** ، الرياض ، معهد الإدارة العامة .

٣٧- ناهد صالح (١٩٩٠) : مؤشرات نوعية الحياة - نظرة عامة على المفهوم والمدخل ، **المجلة الاجتماعية القومية** ، ٢٧(٢) .

٣٨- هادى رضا مختار (١٩٩٧) : عمل المرأة وأثره على عدم الأستقرار الأسرى - دراسة ميدانية ، **مجلة العلوم الاجتماعية** ، الكويت ، مجلس النشر العلمى ، جامعة الكويت ، ٢٥(٢) .

٣٩- هبة جمال الدين (١٩٩١) : مؤشرات نوعية الحياة بين البعد الموضوعى- البعد الذاتى ، **المجلة القومية** ، ٢٨(٣) .

٤٠- هناء محمد الجوهرى (١٩٩٦) : الذات والموضوع فى تشكيل نوعية الحياة ، **أعمال الندوة السنوية الثالثة لقسم الاجتماع** ، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مايو .

٤١- هناء محمد الجوهرى (١٩٩٤) : **المتغيرات الاجتماعية الثقافية المؤثرة على نوعية الحياة فى المجتمع المصرى فى السبعينات - دراسة ميدانية على عينة من الأسر بمدينة القاهرة** ، دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة .

٤٢- وفاء محمد فتحى (١٩٨٥) : **شخصية المشرف وعلاقتها بالتوافق المهتم لدى العمال فى الصناعة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة الأزهر .

المراجع الأجنبية

43- Arnold ,J. & Cooper,C.(1995) : **Work Psychology- Understanding Human Behavior in Workplace** , 2nd edition , Pitman Publishing , London .

- 44- Anastasia ,A.(1979) : ***Fields of Applied Psychology*** , 2nd edition , McGraw , Hill Inc , New York .
- 45- Atwater,E.(1983) : ***Psychology of Adjustment*** , 2nd edition , Prentic-Hall Inc., New Jersey .
- 46- Erwin Soloman ; et al.(1980) : UNSECO's Policy , ***Relevant Quality of Life Research Program in Szalai and Andrews*** , Op.cit.
- 47- Glatzer ,Wolfgang & Mohr ,Hans , Michael (1987) : ***German Social Report in Social Indicators Research*** , Vol.19,1 -171 .
- 48- Goldenson ,R.(1970) : ***The Encyclopedia of Human Behavior*** ,2,double day & Company Inc., New York.
- 49- Hiscott , Robert& Connop ,Peter(1996) : Why Hospital Mental Health Staff Terminate Employment , ***Perspective In Psychiatric Care***,32(1), Jan-Mar,7-11.
- 50- Jewell ,I. & Siegall ,M.(1990) : ***Contemporary Industrial Organizational Psychology*** ,2nd edition , West Publishing Company , Los Angeles .
- 51- Lui,B.Chien (1977) : Economic Quality of Life –Empirical ;Indicators and Policy Implications for Large Standard Metropolitan Areas , ***In American Journal of Economic and Sociology*** ,36 .
- 52- Marianne & Maynard ,(1993):A Comparison of Female Professionals' Role Profiles with Occupational Adjustment and Life Satisfaction , ***Journal of Employment Counseling*** , 30(3), 133-142 .
- 53- National Institute for Occupational Safety and Health (2002): ***Quality of Worklife Questionnaire***, (NIOSH)
<http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/qwlquest.html>, Date accessed: September 17, 2006.
- 54- Neubaur , J.& Patricia ,N.(1992) : The Impact of Stress Hardiness ;Home and Work Environment on Job Satisfaction Illness and Absenteeism in Critical Care Nurses ; ***Medical Psychotherapy – an International Journal*** , 5,109-122.
- 55- Schneider ,B. & Debarah ,C.(1987) : Married Women – Employment Status and Stress ; A critical Review and Agenda

- for The Future , *Research Paper for Doctor of Psychology Degree* , Biola University , California , U.S.A .
- 56- Shin ,D.& Johnson ,D.(1978) : Avowed Happiness as an Overall Assessment on the Quality of Life , *Social Indicators Research* , 5 ,475-495 .
- 57- Spector ,P.(1996) : *Industrial and Organizational Psychology* , Research and Practice , John Wiley & Sons , Inc. ,New York .
- 58- Veenhoven,R.(1996-A) : The Study of Life Satisfaction , in Saris , W.E.Vennhoven,R. ; Scherpenzeel ,A.C. & Bunting ,B.(eds.) , *A comparative Study of Satisfaction with Life in Europe (11-48)* , Eotvos University Press .

Summary of the Study

Occupational adjustment and its relationship to the perceived quality of life of working women.

dr. Samia Samir Shehata

Lecturer of King Saud Uni.

Faculty of Education - Department of Psychology

The study aims to examine the occupational adjustment and its relationship to quality of life of working women in Egypt and Saudi Arabia. Amounted to a sample study (100) women (50 Egypt - 50 Saudi Arabia). Ages ranged between 25 - 50 years. Average age of 35.5 years, standard deviation 3.1 years. Measure has been applied : quality of work life, and the measure of occupational adjustment. The results of the study include: There are a correlation between occupational adjustment and quality of professional life of working women in both Egypt and Saudi Arabia. There are significant differences between the heights and

depressions in the dimensions of the consensus professional quality of life variables in the study. Varying the relative contributions of the dimensions of occupational adjustment measure in the dimensions of quality of life.