Al-Mukhtar Journal of Social Science 42 (2): 244-264, 2024
Doi: https://doi.org/10.54172/2wt9r449

Research Article

Open Access

بيئة العمل والعبء الوظيفي للمرأة العاملة وانعكاسها على التوافق الزواجي: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالمستشفيات الحكومية بمدينة بنغازي

بسمة عمران المصراتي[1]*

الباحث الاول[1]*: قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا.

المستخلص: تهدف الدراسة الحالية إلى فهم واقع بيئة العمل في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة وإدراك مستوى العبء الوظيفي في المستشفيات الحكومية , وأيضا معرفة مستوى التوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية, والتعرف على العلاقة بين بيئة العمل العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية، اختيرت عينة عشوائية بسيطة من المستشفيات الحكومية بمدنية بنغازي, واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعد المنهج الأنسب للدراسة, وتم جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان, وتوصلت الدراسة لبعض النتائج منها: إن مستوى التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة كان مرتفعا، وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة، وأيضا عدم وجود علاقة ارتباطية بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، العبء الوظيفي، المرأة العاملة، التوافق الزواجي، المستشفيات الحكومية، مدنية بنغازي.

Work environment, Job Load of married woman, and their effect on marital compatibility: A field study of working women in public Hospitals in the City of Benghazi

***Corresponding author:**
Basma Omran Almisraty
Basma.salem@uob.edu.ly
Department of Sociology, Faculty of Arts, University of Benghazi.

Received:
14-11-2024

Accepted:
15-12-2024

Publish online:
31-12-2024

Abstract: The current study aims to identify the effect of work environment, married woman's job load on marital compatibility from their view points, as well as their awareness of the level of marital compatibility of working woman at public hospitals in Benghazi. Moreover, the study aims to identify the relationship between work environment, woman's job load and marital compatibility. The study utilized a random simple sample, as well as descriptive and analytical methods, a questionnaire was used as tool for data collection. The study's evidence show that the marital compatibility level was high, and there was a correlation between work environment and marital compatibility of working women in Benghazi public hospitals. At the same time, the evidence showed that there was no correlation between job load of working married women and marital compatibility in public hospitals in the city of Benghazi

Keywords: Work environment, job burden, working women, marital compatibility, government hospitals, Benghazi city.

The Author(s) 2024. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) , which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium ,provided you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

مقدمة:

إن التغييرات السريعة التي شهدتها العقود الأخيرة في جميع مناحي الحياة التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومع تعقد الحياة وازدياد متطلباتها، وما يصحبها من قلق مستمر وتغير سريع ومتواصل في جميع المجالات التي يشهدها عالمنا اليوم، وما يتبع ذلك من تعقد حاجات الفرد وأساليب إشباعها في وسط البيئة المسارعة ومتطلبات الحياة المتنوعة التي أنتجت مجموعة من الآثار النفسية والصحية والاجتماعية على مستوى الآسرة، بالإضافة إلى تغير للأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة.

وبرزت أهمية خروج المرأة للعمل ومشاركتها في الحياة، وفي بناء الأسرة والمجتمع كعضو فاعل اقتصادياً للأسرة للوفاء باحتياجاتها من جهة وتحقيق ذاتها من جهة أخرى، كما أصبحت المرأة عنصراً فاعلاً في مجال العمل، وفي كل القطاعات، ولكن في بعض الأوقات قد تواجه المرأة ظروف عمل ومتطلبات قد تفوق طاقاتها مما ينتج منها تعرضها لحالات من القلق والتوتر مما يؤثر في حياتها الصحية والنفسية، وبذلك ينعكس على سلوكها وتصرفاتها وأدائها في العمل، ولا يقتصر على ذلك بل يتعداه إلى جوانب أخرى في حياتها الأسرية وعلاقتها بزوجها .

مشكلة الدراسة :

يؤثر خروج المرأة المتزوجة للعمل عليها نتيجة لتعدد أدورها داخل الأسرة وخارجها، وهذه الأدوار محاطة بكم من المهام والمسؤوليات التي تتطلب منها الوقت والجهد لكونها تشغل أكثر من دور فهي عاملة في وظيفة وما تتطلبها من التزام وانضباط وأداء، وفي الوقت نفسه لها أدوارها الأسرية كزوجة وأم وربة بيت، الأمر الذي ينعكس على حياتها الأسرية عامة، وعلى استقرار حياتها الزوجية خاصة، فالتوافق الزواجي يعد أحد أهم مجالات التوافق الاجتماعي، ومن أهم العوامل التي تؤثر فيه بيئة العمل المحيطة بالمرأة بالإضافة إلى متطلبات العبء الوظيفي من واجبات ومهام، ولا سيما إذ كان الزوج غير متفهم لطبيعة عمل المرأة، مما يؤثر في علاقتها بزوجها، و على مستوى التوافق الزواجي وخصوصا أن طبيعة المهنة في قطاع الصحة تكون المرأة عرضة للعديد من المهام والوجبات التي تفرضها مهنتها، ويطلب منها إنجازها في وقت معين بالإضافة إلى بيئة العمل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول إحدى الموضوعات الإدارية الحديثة والمهمة في المجال الإداري، ولا سيما أنها تركز على بيئة العمل والعبء الوظيفي التي تؤثر إلى حد بعيد على أداء العاملين، كما يمكن أن تسهم في فتح أفاق جديدة لمزيد من الدراسات، بالإضافة إلى أنها تهتم بشريحة مهمة من شرائح المجتمع، وهن العاملات بقطاع الصحة حيث تعد شريحة جديرة بالاهتمام نظراً لما تقدمه من خدمات إنسانية، كما يمكن

الاستفادة من نتائج الدراسة في توفير قدر من البيانات والمعلومات من خلال الدراسة الميدانية، التي تفيد في وضع البرامج والتوعية بالصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما واقع بيئة العمل في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة؟
2. ما مستوى العبء الوظيفي في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة؟
3. ما مستوى التوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية؟
4. هل هناك علاقة بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية؟
5. هل هناك علاقة بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية؟

أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية من عدة أهداف يمكن إيجازها فيما يلي:

1. فهم واقع بيئة العمل في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة.
2. إدراك مستوى العبء الوظيفي في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة.
3. تبيين مستوى التوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية.
4. التعرف على العلاقة بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية.
5. توضيح العلاقة بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية.

حدود الدراسة:

<u>تتحدد هذه الدراسة بمجموعة من الحدود تمثلت في الآتي:</u>

1. **الحدود الموضوعية:** اشتملت الدراسة الحالية على المتغير المستقل، وهو بيئة العمل والعبء الوظيفي والمتغير التابع المتمثل في التوافق الزواجي، وتم قياسه من خلال الإبعاد التالية (البعد العاطفي، البعد الثقافي، البعد الشخصي، بعد التنظيم، البعد الاجتماعي).
2. **الحدود البشرية:** تمثل الحدود البشرية في النساء المتزوجات العاملات في المستشفيات الحكومية.
3. **الحـــدود المكانيـــة:** تتمثل في المستشفيات الحكومية بمدينة بنغازي (مركز بنغازي الطبي، مستشفى الجلاء، مستشفى الأطفال).
4. **الحدود الزمانية:** جُمِعت البيانات في فترة زمنية من 20 /2024/4 إلي 7 /5/ 2024م.

مصطلحات الدراسة:

تشتمل الدراسة الحالية على عدة مفاهيم يمكن تعريفها نظريا وإجرائيا، يمكن عرضها فيما يلي:

بيئة العمل: تعرف بأنها " الظروف المناخية السائدة في مكان العمل, كالتهوية والإضاءة, والضجيج وفترات الراحة حيث تنعكس هذه الظروف على سلامة العنصر البشري وصحته وفي أدائه وفاعليته في العمل"، (بخيت, 2023: 209).

كما تعرف بأنها " هي كل ما يحيط بالفرد في عمله, ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله "، (العواجي, 2024: 57).

ويقصد بها في هذه الدراسة توفر سبل الراحة, الضوضاء, الإضاءة, والتهوية سهولة أو صعوبة الوصول إلى مكان العمل.

العبء الوظيفي: يعرف بأنه "الوضع الذي يحدث عندما يدرك الأفراد أن الظروف التي تواجههم قد تكون أكثر من قدرة تحملهم". (غيولي, 2022: 8).

وأيضا يعرف بأنه " حالة تنتج عن ضعف الانسجام والتوافق بين الأفراد وبيئة عملهم تلك التي تفرض عليهم متطلبات اعلى من قدراتهم ولا يستطيعون مواجهتها "(جعفر, 2023: 455)

ويقصد به في الدراسة القيام بمهام ومسئوليات عديدة ولا يكفي وقت العمل الرسمي لإنجازها وكذلك عدم توفير المهارات وقدرات للقيام بالعمل, والعمل لساعات متواصلة, بالإضافة إلى كثرة الإعمال والمهام التي تؤدي إلى إجهاد في العمل.

التوافــق الزواجــي: يعرف بأنه " التحرر النسبي من الصراع والاتفاق النسبي بين الزوج والزوجة على الموضوعات الحيوية المتعلقة بحياتهما المشتركة وكذلك المشاركة في أعمال وأنشطة مشتركة وتبادل العواطف" (الخولي, 2011: 210).

كما يعرف بأنه "حالة وجدانية تعكس ما يجده الزوج من إشباع فكري وقيمي ووجداني وجنسي وهدف تلك الحالة الشعور بالرضا الزواجي" (العارف, 2015: 55).

ويقصد به في هذه الدراسة شعور كل زوجين بالانسجام العاطفي والمودة والرحمة والسعادة في حياتهم الزوجية والقدرة على التفاعل الناجح والتلاؤم مع متطلبات الزواج ومواجهة صعوبة ومشكلات الحياة الزوجية, وتم قياس التوافق الزواجي من خلال خمسة أبعاد هي: البعد العاطفي, البعد الثقافي, البعد الشخصي, بعد التنظيم, البعد الاجتماعي.

المرأة العاملة: تعرف بأنها هي "المرأة العاملة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وفي نفس الوقت تقوم بأدوارها الأخرى كزوجة إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة" (طيفور, الهاشمي, 2024: 260)

ويقصد بها في هذه الدراسة المرأة المتزوجة وزوجها على قيد الحياة وتعمل في المستشفيات الحكومية بمدنية بنغازي.

شكل رقم (1) يوضح : عبارات التوافق الزواجي

الدراسات السابقة:

فيما يلي بعض الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة ارتباطا مباشرا وغير مباشرا التي على ضوئها تحدد موقع الدراسة الحالية منها.

جدول رقم (1) ملخص لأهم الدراسات السابقة

المؤلف / السنة	عنوان الدراسة	الهدف والإجراءات المنهجية	أهم نتائج الدراسة
رضوان , عمار /2014م	**عمل المرأة وعلاقتها بتوافقها الزواجي دراسة ميدانية في محافظة اللاذقية**	هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير عمل المرأة على توافقها الزواجي, وتم استخدام المنهج الوصفي , واختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 215 مفردة وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات .	توصلت الدراسة إلى أن خروج المرأة للعمل له أثر إيجابي على توافقها الزواجي مع زوجها .
بن خيرة . بن زاهي / 2017م	**علاقة التوافق الزواجي بعمل المرأة في ظل بعض المتغيرات التنظيمية والشخصية بمدنية ورقلة**	هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين المرأة العاملة في التوافق الزواجي في ظل بعض المتغيرات التنظيمية والشخصية , وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي , واختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها 76 مفردة , وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات .	توصلت الدراسة إلى أن طبيعة العمل لا تؤثر على التوافق الزواجي لدي المرأة العاملة .
السايح / 2017 م	**مستوى التوافق الزواجي لدى عينة من العاملات بالقطاع الصحي بالأغواط**	هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق الزواجي لدى عينة من العاملات بالقطاع الصحي , وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي , واختيار عينة عمدية بلغ حجمها 182 مفردة , وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات .	توصلت الدراسة إلى أن العاملات بالقطاع الصحي يتمتعون بمستوى مرتفعا من التوافق الزواجي .
عبادو, الساسي / 2017 م	**مستوى العبء الوظيفي لدى لأطباء دراسة على عينة من الأطباء بمدنية ورقلة .**	هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى العبء الوظيفي لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية , وتم استخدام المنهج الاستكشافي , واختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 100 مفردة , وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.	توصلت الدراسة إلى أن مستوى العبء الوظيفي لدى الأطباء كان مرتفعا .
العمادي, الجهوري/ 2011م	**التوافق الزواجي لدى عينة من العاملين في قطاعي الصحة والتعليم في سلطنه عمان .**	هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق الزواجي لدى العاملين في قطاع الصحة والتعليم , وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي , واختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 225 مفردة , وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات .	توصلت الدراسة إلى أن العاملات في قطاع الصحة يتمتعون بمستويات عالية من التوافق الزواجي .
مسن, بوكروشة, حاج/ 2019 م	**تأثير ظروف العمل على التوافق الزواجي لدى عمال الصحة (الأطباء والممرضين)**	هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ظروف العمل الفيزيقية على التوافق الزواجي , وتم استخدام المنهج الوصفي , واختيار عينة عرضية بلغ حجمها 112مفردة , وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات .	توصلت الدراسة إلى أن ظروف العمل الفيزيقية لا تؤثر على التوافق الزواجي .

المؤلف / السنة	عنوان الدراسة	الهدف والإجراءات المنهجية	أهم نتائج الدراسة
غدفة, القص/ 2022 م	**التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة في قطاع الصحة بالكويت**	هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التوافق الزواجي لدى النساء العاملات بقطاع الصحة , وتم استخدام المنهج الوصفي , واختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 42 مفردة , وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات .	توصل الدراسة إلى مستوى التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة كان مرتفعا .

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة تعد المنطلق الفكري الرئيسي لموضوع الدراسة، حيث تشكل أرضية خصبة للدراسة الحالية، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح الآتي:

المصدر : إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة .

المقاربة النظرية للدراسة:

لا يخفى على الجميع أن لكل بحث علمي خلفية نظرية ينطلق منها أو يستند إليها الباحث في بحثه وتحديد

الرقم	الدارسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
1	ركزت معظم الدراسات السابقة على التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة.	تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مجال التطبيق, حيث إن مجال الدراسة يخدم القطاع الحكومي بتحسين ظروف عمل المرأة العاملة.	اهتمت الدراسة الحالية بالتعرف على العلاقة بين بيئة العمل والعبء الوظيفي للمرأة العاملة وانعكاسها على التوافق الزواجي.
2	ركزت معظم الدراسات السابقة على قطاع الصحة خارج ليبيا.	تعد هذه الدراسة من وجهة نظرا الباحثة من الدراسات الرائدة في هذا المجال فيما يتعلق بالمجتمع الليبي, حيث ندرة الدراسات التي أجريت عن بيئة العمل والعبء الوظيفي والتوافق الزواجي.	ركزت الدراسة الحالية على المستشفيات الحكومية داخل مدنية بنغازي.

مساره، وهذا ما يعرف بالمقاربة النظرية، والهدف الذي يسعى إليه الباحث هو الاقتراب من الواقع وفهمه، وتنطلق الدراسة الحالية من مقاربتين رئيستين هما الوظيفية البنائية والدور الاجتماعي.

تنطلق الوظيفية البنائية من عدة فرضيات مفادها أن لكل نسق اجتماعي مجموعة من احتياجات أساسية لا بدَّ من الوفاء بها، وإلا فسوف يفني أو يتغير تغيرا جوهريا، فنسق الصحة بحاجة ماسة إلى اهتمام ورعاية الدولة توفير الإمكانات والموارد اللازمة للمحافظة عليه (أحمد، 1993: 189).

كما تري النظرية يجب أن يكون النسق دائما في حالة توازن, ولكي يتحقق ذلك لابد أن تلبي احتياجات أجزئه المختلفة, في ضوء نظرية البنائية الوظيفية ترى أن عدم الاهتمام بتلبية احتياجات وتوفير بيئة عمل مناسبة للمرأة العاملة, فإن ذلك سوف يؤدي إلى خلل في النسق ككل أي في المستشفيات مما يسبب حالة من انعدام التوازن داخل المستشفى، ومن ناحية أخرى ينعكس ذلك على حياة المرأة العاملة الزوجية. ويعد روبرت ميرتون من أهم الرواد المعاصرين للمدخل الوظيفي والبناء الوظيفي، حيث يرى أن كل جزء من أجزاء النسق له وظيفة تسهم في تحقيق توازن النسق ككل (أحمد, 1993: 189), برغم من اختلاف الوظائف في المستشفيات فعلى سبيل المثال وظيفة طبية تختلف عن الممرضة, وعن الإدارية, لكنها تحقق في النهاية تكاملا وتوازنا في المستشفى, وبالتالي فإنه إذا تعرضت المرأة العاملة في إحدى هذه الوظائف لمشكلات نتيجة عدم توفر بيئة عمل غير مناسبة أو مهام ومسؤوليات كثيرة سوف ينعكس كذلك على بقية الوظائف الأخرى, وعلى المستشفى ككل باعتبار أن كل جزء في النسق مرتبط بالآخر.

ظهرت نظرية الدور في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع, وتنطلق نظرية من عدة فرضيات، ويعد بارسونز من أهم علمائها في تفسير الدور من منظور اجتماعي، وذلك من خلال العديد من الفرضيات من بينها:

إن الفرد لا يشغل في المجتمع دورا واحدا, وإنما يشغل أدواراً عدة, وهذه الأدوار تكون موجودة في نظم ومؤسسات المجتمع المختلفة, وأن الدور الواحد الذي يشغله الفرد ينطوي على جملة من واجبات وحقوق. ومن هنا فأن المرأة العاملة تقوم بعدة أدوار اجتماعية وظيفية في وقت واحد, فهي تقوم بدور الزوجة, ودور الموظفة في المستشفى. وهذه الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة لها مجموعة من الحقوق والواجبات, سواء أكان في نطاق الأسرة أو في مجال العمل (الحسن, 2005: 168).

كما يرى أن الصراع بين الأدوار يحدث عندما تطلب المؤسسات من الفرد الذي يشغل فيها أدواراً مختلفة القيام بمهام وواجبات في الوقت نفسه, والفرد لا يستطيع القيام, بذلك للتقارب بين الأوقات, أو لمحدودية قدرات الفرد وقابليته .(الحسن, 2005: 169). فأن المرأة العاملة تتعرض لصراع الأدوار عندما يتطلب منها القيام

بعدة مهام في المؤسسة الذي ينتج عنه تضارب في المهام والمسؤوليات بالإضافة إلى عدم وجود الوقت الكافي للقيام بها , مما قد يعرضها إلى شعور بالتوتر وبالتالي ينعكس على تكيفها وعلاقته بزوجها.

فروض الدراسة:

بعد استعراض الدراسات السابقة وصياغة مشكلة الدراسة وأهدافها, صيغ الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية.

الفرضـــية الثانيـــة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية.

منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة، والمعلومات المطلوب الحصول عليها للتعرف على علاقة بيئة العمل والعبء الوظيفي بالتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في النساء المتزوجات العاملات في المستشفيات الحكومية بمدنية بنغازي، واختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ولقد بلغ حجم العينة (150) مفردة.

أداة الدراسة:

للحصول على المعلومات من اللازمة لإجراء هذه الدراسة استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات التي تم تقسيمها إلى أربعة أقسام موزعة على النحو التالي:

- القسم الأول: للتعرف على توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات (العمر, سنوات الخبرة، المؤهل العلمي, عدد الأبناء، المهنة).
- القسم الثاني: محور بيئة العمل، يتكون من (6 فقرات).
- القسم الثالث: محور العبء الوظيفي يتكون من (6 فقرات).
- القسم الرابع : محور التوافق الزواجي يتكون من (30 فقرة).

الدراسة الأستر شادية:

للتأكد من مدى ملاءمة أداة المستخدمة في جمع البيانات تم أُجْرِيت دراسة استطلاعية، وأخضعت البيانات التي جمعت من خلالها إلى التحليل للتعرف على درجة ثباتها وصدقها.

ثبات أداة الدراسة وصدقها:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة أجريت دراسة استدراكية على عينة بلغ قوامها (30) مفردة من مجتمع الدراسة، وطبقت معادلة (ألفا–كرو نباخ) لحساب الثبات، وقد بلغت قيمة معامل ثبات محور بيئة العمل (0.70)، بينما قيمة معامل ثبات محور العبء الوظيفي فقد بلغ (0.68)، بينما قيمة معامل ثبات محور التوافق الزواجي فقد بلغ (0.95)، وهذا القيم تدل على أن استمارة الاستبيان اتسمت بالثبات وبدرجة جيدة من التميز.

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام نوعين من الصدق هما صدق المحكمين، والصدق الذاتي، وذلك على النحو التالي:

صدق المحكمين: لقد تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة والتي أوصى بها المحكمين، حيث لم تكن هناك تعديلات جوهرية، واقتصرت على الصياغة اللغوية لبعض الفقرات.

الصدق الـــذاتي: تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الذاتي فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم، ويحسب صدق المقياس من خلال معادلة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبلغت قيمة معامل صدق محور بيئة العمل (0.972)، في حين بلغت قيمة معامل صدق محور العبء الوظيفي (0.984)، وبلغت قيمة معامل صدق محور التوافق الزواجي (0.973)،وهذا يبرز صدق المقياس وأن فقرات الاستبيان تعكس قدرته على قياس ما صمم من لأجله.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، استخدم العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بتنوع أهداف الدراسة، من بينها معامل الفا كرونباخ لإيجاد قيم ثبات أداة الدراسة، كما استخدم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي للتعرف على مستوى بيئة العمل، ومستوى العبء الوظيفي، ومستوى لتوافق الزواجي, فضلاً عن ذلك

استخدم معاملات ارتباط للتعرف على علاقة بين بيئة العمل والتوافق الزواجي ومعرفة العلاقة بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي.

عرض البيانات وتحليلها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج، ومن ثم تحليلها وتفسيرها:

1. خصائص عينة الدراسة:

أ . توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (3)

يوضح: توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
من 29 فأقل	21	14.0
39-30	72	48.0
49-40	50	33.3
من 50 فما فوق	7	4.7
المجموع	150	100.0

خلال جدول (3) يتضح أن النسبة الأعلى كانت فئة العمرية (30 – 39) بنسبة بلغت (48.0%)، يليها فئة (40 – 49) حيث بلغت نسبتها (33.3%)، ثم جاءت فئة (من 29 فأقل) حيث بلغت نسبتها (14.0%)، ثم فئة (من 50 فما فوق) وبنسبة بلغت (4.7%) من إجمالي عينة الدراسة.

ب . توزيع عينة الدراسة حسب عدد الابناء:

جدول رقم (4)

يوضح: توزيع عينة الدراسة حسب عدد الأبناء

عدد الأبناء	العدد	النسبة

3-1	93	62.0
6-4	50	33.3
9-7	7	4.7
المجموع	150	100.0

يتضح من جدول (4) أن غالبية العاملات عدد أبنائهن بين (1- 3) حيث بلغت نسبتها (62.0%) يليها فئة (4 – 6) بنسبة (3.33%) ثم جاءت فئة (7 – 9) حيث بلغت نسبتها (4.7%) ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل بقطاع الصحة في عدم وجود إجازات وعدد ساعات العمل، وكذلك دوام الفترة المسائية.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (5)

يوضح : توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوي التعليمي	العدد	النسبة
معهد متوسط	65	43.4
جامعي فما فوق	85	56.6
المجموع	150	100.0

تشير نتائج جدول (5) الخاص بتوزيع العينة وفقا للمستوى التعليمي أن أعلى نسبة كانت لفئة تعليم جامعي فما فوق حيث بلغت (56.6%) ثم فئة معهد متوسط بنسبة بلغت (43.4%).

د . توزيع عينة الدراسة حسب المهنة:

جدول رقم (6)

توزيع عينة الدراسة حسب المهنة

المهنة	**العدد**	**النسبة**
إدارية	7	4.7

دكتورة	9	6.0
طبيبة	48	32.0
ممرضة	63	42.0
معاونة صحية	4	2.7
صيدلانية	6	4.0
فنية تحاليل	9	6.0
فنية أشعة	3	2.0
المجموع	150	100.0

خلال جدول (6) يتضح أن النسبة الأعلى كانت فئة الممرضة بنسبة بلغت (42.0%)، يليها فئة طبية حيث بلغت نسبتها (32.0%)، ثم جاءت فئة فنية تحاليل وفئة دكتورة بنسبة بلغت (6.0%)، يليها فئة إدارية بنسبة (4.7%) ثم فئة صيدلانية بنسبة بلغت (4.0%) ثم فئة معاونة صحية بنسبة (2.7%)، في حين جاءت أقل نسبة فئة فنية أشعة بنسبة (2.0 %).

ه. توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (7)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
من 4 فأقل	33	22.0
9-5	52	34.7
14-10	16	10.7
من 15 فما فوق	49	32.7
المجموع	150	100.0

من خلال جدول (7) يتضح أن النسبة الأعلى كانت فئة (5 – 9) بنسبة بلغت (34.7%)، يليها عدد سنوات الخبرة (من15 فما فوق) حيث بلغت نسبتها (32.7%)، ثم جاءت فئة (من4 فأقل) حيث بلغت نسبتها (22.0%)، ثم فئة (10 – 14) وبنسبة بلغت (10.7%) من إجمالي عينة الدراسة.

2. تحليل إجابات تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع بيئة العمل في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة؟

جدول رقم (8)

المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لمحور بيئة العمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الإضاءة و التهوية في مكان العمل غير مناسبة	2.15	0.73	71.7
التعرض للضوضاء الشديدة بالعمل	1.86	0.77	62.0
توفير التجهيزات والمعدات اللازمة لأداء العمل	1.97	0.69	65.7
أعاني من عدم توفر أماكن للراحة أثناء العمل	2.37	0.72	64.3
يسبب لي البعد بين مقر إقامتي والعمل والتعب والإرهاق	2.23	0.80	74.3

يتضح من جدول (8) المتوسطات الحسابية لفقرات محور بيئة العمل، قد تراوحت ما بين (2.15 – 2.23)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.73 – 0.80)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة " يسبب لي البعد بين مقر إقامتي والعمل والتعب والإرهاق " بمتوسط حسابي (2.23) بانحراف معياري (0.80)، ووزن نسبي (74.3%)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة " الإضاءة والتهوية في مكان العمل غير مناسبة " بمتوسط حسابي (2.15)، وبانحراف معياري (0.73)، ووزن نسبي (71.7)، وفي المرتبة الثالثة جاء الفقرة " توفير التجهيزات والمعدات اللازمة لأداء العمل " بمتوسط حسابي (1.97) وانحراف معياري (0.69) ووزن نسبي (65.7%)، وفي المرتبة الرابعة جاء الفقرة " أعاني من عدم توفر أماكن للراحة أثناء العمل " بمتوسط حسابي (2.37) وبانحراف معياري (0.72) ووزن نسبي (64.3%), وفي المرتبة الأخيرة جاء الفقرة " التعرض للضوضاء الشديدة بالعمل " بمتوسط حسابي (68.1) وبانحراف معياري (0.77) ووزن نسبي (62.0%). وترجع هذه النتيجة إلى أن المستشفيات الحكومية تعاني من قلة التجهيزات المطلوبة لأداء العمل، وذلك بسبب الظروف التي تمر بها البلاد.

السؤال الثاني: ما مستوى العبء الوظيفي في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر المرأة العاملة ؟

جدول رقم (9)

المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لمحور العبء الوظيفي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
أكلف بتأدية عدة مهام ومسئوليات عديدة في وقت واحد	2.18	0.78	72.7

وقت العمل الرسمي لا يكفي لإنجاز ما أكلف به	2.54	0.63	84.7
مهاراتي وقدراتي تساعدني في أداء ما يطلب مني في مجال العمل	2.65	0.60	72.3
طبيعة العمل تحتم علي العمل لساعات طويلة متواصلة دون أخذ فترات راحة كافية	2.17	0.80	88.3
أخطئ في أداء عملي بسبب كثرة الأعمال	2.61	0.54	87.0
كثرة المهام التي أقوم بها لا تؤدي إلى إجهادي في العمل	2.36	0.67	78.7

يتضح من الجدول (9) المتوسطات الحسابية لفقرات محور عبء الوظيفي قد تراوحت ما بين (2.18 – 2.36)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.78 – 0.67)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة " طبيعة العمل تحتم عليَّ العمل لساعات طويلة متواصلة دون أخذ فترات راحة كافية " بمتوسط حسابي (2.17) بانحراف معياري (0.80)، ووزن نسبي (88.3%)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة " أخطئ في أداء عملي، بسبب كثرة الأعمال " بمتوسط حسابي (2.61) وبانحراف معياري (0.54)، ووزن نسبي (87.0%)، وفي المرتبة الثالثة جاء الفقرة "وقت العمل الرسمي لا يكفي لإنجاز ما أكلف به " بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (0.63) ووزن نسبي (84.7%)، وفي المرتبة الرابعة جاء الفقرة " كثرة المهام التي أقوم بها لا تؤدي إلى إجهادي في العمل" بمتوسط حسابي (2.36) وانحراف معياري(0.67) ووزن نسبي (78.7%), وفي المرتبة الخامسة جاء الفقرة " أكلف بتأدية عدة مهام ومسؤوليات عديدة في وقت واحد " بمتوسط حسابي (2.18) وبانحراف معياري (0.78) ووزن نسبي (72.7%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء الفقرة " مهاراتي وقدراتي تساعدني في أداء ما يطلب مني في مجال العمل " بمتوسط حسابي (2.65)، وبانحراف معياري (0.60) ووزن نسبي (72.3%)، وترجع هذه النتيجة إلى لتراكم الواجبات الملقاة على عاتق المرأة العاملة في المستشفيات كما أن طبيعة العمل تفرض عليها العمل لساعات طويلة متواصلة, دون أخذ فترات راحة كافية, وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبادو, الساسي في أن العبء الوظيفي لدى الأطباء كان مرتفعا.

السؤال الثالث: ما مستوى التوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية ؟

جدول رقم (10) المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لمحور التوافق الزواجي

البعد العاطفي			
العبارات	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**الأهمية النسبية**
أجد السعادة عندما أكون مع زوجي	2.73	0.51	91.0
أصارح زوجي بمشاعر الحب والانجذاب إليه	2.52	0.64	84.0

يقدر كل منا مشاعر الآخر ويحترمها	2.64	0.59	88.0
أفتقد لروح المودة والرحمة بيننا	2.62	0.66	87.3
كلانا يشتاق لعودة الآخر للمنزل	2.58	0.62	86.0
أغيب عن زوجي باستمرار	2.52	0.62	84.0
البعد الثقافي			
العبارات	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**الأهمية النسبية**
الأفكار بيني وبين زوجي متقاربة	2.32	0.66	77.3
نختلف في معالجة مشكلاتنا الأسرية	2.23	0.59	74.3
اختلاف المستوى الثقافي لزوجي يؤثر سلباً على حياتنا الأسرية	2.54	0.68	84.7
يشجعني زوجي على اكتشاف وتنمية قدراتي	2.36	0.74	78.7
نتقارب في قيمنا وعاداتنا وطباعنا	2.53	0.63	84.3
نتبادل الأفكار والآراء حول الموضوعات	2.53	0.60	84.3
البعد الشخصي			
العبارات	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**الأهمية النسبية**
يتسم زوجي بالتسلط في تعامله معي	2.58	0.63	86.0
عندما يخطئ زوجي فإنه يعتذر	2.32	0.71	77.3
يحرص زوجي على عمل الأشياء التي تجلب لي السعادة	2.47	0.60	82.3
عندما أغضب يعمل زوجي على إرضائي	2.47	0.68	82.3
سلوك زوجي يتصف بالأنانية	2.55	0.66	85.0
شخصية زوجي متوافقة مع شخصيتي	2.34	0.73	74.7
بعد التنظيم			
العبارات	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**الأهمية النسبية**
أتفق مع زوجي على وضع ميزانية لنفقات الأسرة	2.63	0.64	87.7
أكثر النزاعات التي تدور بيننا حول تربية الأبناء	2.19	0.72	73.0
أتفق مع زوجي على استراتيجية واضحة في تعليم أبنائنا	2.61	0.63	87.0
نشترك معًا في اتخاذ القرارات الخاصة بحياتنا	2.71	0.53	90.3
أتفق مع زوجي على توزيع الأدوار داخل الأسرة	2.44	0.69	81.3

قراراتنا الأسرية حول مستقبل الأسرة تتسم بالعشوائية	2.55	0.66	85.0
البعد الاجتماعي			
العبارات	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**الأهمية النسبية**
زوجي يشرك الآخرين في شئوننا العائلية	2.58	0.66	86.0
يبدي زوجي الاحترام والتقدير لأهلي	2.81	0.45	93.7
يؤمن زوجي بأهمية وجود الأصدقاء في حياتي	2.31	0.69	77.0
زوجي لا يجيد التعامل مع الآخرين	2.61	0.60	87.0
تتسم علاقتي بأسرة زوجي بالاحترام المتبادل	2.75	0.50	91.7
أشارك أهل زوجي في مناسباتهم الاجتماعية	2.73	0.52	91.0

يتضح من جدول أن أعلى وزن نسبي للبعد العاطفي كان لعبارة (أجد السعادة عندما أكون مع زوجي)، بنسبة (91.0%) بينما أدنى وزن نسبي لعبارتين (أصارح زوجي بمشاعر الحب والانجذاب إليه)، و(أغيب عن زوجي باستمرار) بنسبة (89.7%).

أما البعد الثقافي كان أعلى وزن نسبي لعبارة (اختلاف المستوى الثقافي لزوجي يؤثر سلباً على حياتنا الأسرية)، بنسبة (84.7%) بينما أدنى وزن نسبي كان لعبارة (نختلف في معالجة مشكلاتنا الأسرية)، بنسبة (74.3%)، وقد ترجع هذه النتيجة إلى طبيعة رجل ليبي في أن هو المسئول الأسرة وحل مشكلاتها،

أما فيما يتعلق بالبعد الشخصي كان أعلى وزن لعبارة (يتسم زوجي بالتسلط في تعامله معي)، بنسبة (86.0%) أما أدنى وزن نسبي لعبارة (شخصية زوجي متوافق مع شخصيتي) بنسبة (74.7%).

أما بعد التنظيم نجد أن أعلى وزن نسبي كان لعبارة (نشترك معاً في اتخاذ القرارات الخاصة بحياتنا)، بنسبة (90.3%) أما أدنى وزن نسبي لعبارة (أكثر النزاعات التي تدور بيننا حول تربية الأبناء)، بنسبة (73.0%)، وترجع هذه النتيجة إلى تغير في نمط الحياة وزيادة متطلبات الابناء مما يؤدي إلى زيادة الخلافات والمشكلات بين الزوجين حول تربية الأبناء.

وفيما يتعلق بالبعد الاجتماعي نجد أن أعلى وزن نسبي كان لعبارة (يبدي زوجي الاحترام والتقدير لأهلي) بنسبة (92.7%) أما أدنى وزن نسبي لعبارة (يؤمن زوجي بأهمية وجود الأصدقاء في حياتي) بنسبة (77.0%).وهذا يدل على أن مستوى التوافق الزواجي كان مرتفع ويرجع ذلك إلى أن المرأة العاملة رغم إحساسها بالتقصير في حياتها الزوجية بسبب خروجها للعمل فإنها تسعى جادة إلى تحقيق قدر من التوافق

الزواجي لإشباع حاجات نفسية وعاطفية بالإضافة إلى الاتفاق مع الزوج على كيفية التعامل مع مشكلات الحياة وتقاسم الأدوار , وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : السايح , ودراسة العمادي , الجهوري في أن العاملات بقطاع الصحة يتمتعون بمستوى مرتفعا من التوافق الزواجي.

الجانب الاستدلالي:

يتناول هذا الجانب التحقق من فرضيات الدراسة, ونظرا لأن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي فقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون.

الفرضية الرئيسية الأولى: التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية ".

جدول (11)

معامل ارتباط بيرسون بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة

المتغير المستقل	المعاملات	المتغير التابع التوافق الزواجي
بيئة العمل	ارتباط بيرسون	0.271**
	قيمة الدلالة	0.001
	العدد	150
* الارتباط عند مستوى دلالة 0.05		
** الارتباط عند مستوى دلالة 0.01		

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتوافق الزواجي حيث كانت قوة العلاقة (0.271) بدلالة إحصائية (0.001) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.06) مما يعني رفض الفرضية الصفرية بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة في المستشفيات. وترجع هذه النتيجة إلى ظروف الحرب التي تمر بها البلاد (مدينة بنغازي)، حيث انعكس ذلك على المستشفيات حيث أصبحت بيئة العمل غير ملائمة وغير مريحة بالنسبة للمرأة العاملة حيث أصبحت تعاني من ارتفاع مستوى الضوضاء وسوء التهوية والنظافة، وأيضًا مشاكل متعلقة بنقص أو سوء المعدات والأجهزة الطبية، بالإضافة إلى التعرض للأخطار، كل هذا جعل المرأة العاملة تتعرض للعديد من المشاكل تصاحبها حين عودتها إلى المنزل فتكون مرهقة الذهن ومتعبة البدن، وفي حالة مزاجية سيئة مما ينعكس على توافقها الزواجي, وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مسن , بوكروشة في أن ظروف العمل الفيزيقية لا تؤثر على التوافق الزواجي .

الفرضية الرئيسية الثانية: التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدي المرأة العاملة في المستشفيات الحكومية ".

جدول (12)

معامل ارتباط بيرسون بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة

المتغير المستقل	المعاملات	المتغير التابع التوافق الزواجي
العبء الوظيفي	ارتباط بيرسون	0.126
	قيمة الدلالة	0.124
	العدد	150
* الارتباط عند مستوى دلالة 0.05		
** الارتباط عند مستوى دلالة 0.01		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي حيث كانت قوة العلاقة (0.126) وبدلالة إحصائية (0.124) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) بمعنى قبول الفرضية الصفرية بأنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بالمستشفيات. وترجع هذه النتيجة إلى أن طبيعة العمل وساعات العمل أصبحت تتناسب مع الرتب الشهري، وذلك بعد التعديل وزيادة في الدخل, كما أن المرأة العاملة تسعى جادة إلى تحقيق قدر من التوافق الزواجي لإشباع حاجات نفسية وعاطفية بالإضافة إلى الاتفاق مع الزوج على كيفية التعامل مع متطلبات الحياة .

نتائج الدراسة :

1. أظهرت نتائج الدراسة أن الوزان النسبي لعبارات بيئة العمل كان أعلى ووزن نسبي لعبارة " يسبب لي البعد بين مقر إقامتي والعمل والتعب والإرهاق", ثم " الإضاءة والتهوية في مكان العمل غير مناسبة"، يليها " توفير التجهيزات والمعدات اللازمة لأداء العمل", ثم "أعاني من عدم توفر أماكن للراحة أثناء العمل", ثم " التعرض للضوضاء الشديدة بالعمل ".
2. توصلت نتائج الدراسة أن الوزان النسبي لعبارات العبء الوظيفي كان أعلى ووزن نسبي لعبارة " طبيعة العمل تحتم عليَّ العمل لساعات طويلة متواصلة دون أخذ فترات راحة كافية " ثم " أخطئ في أداء عملي، بسبب كثرة الأعمال "، يليها " وقت العمل الرسمي لا يكفي لإنجاز ما أكلف به " ثم جاء " كثرة المهام التي أقوم بها لا تؤدي إلى إجهادي في العمل" يليها " أكلف بتأدية عدة مهام

ومسؤوليات عديدة في وقت واحد "، ثم " مهاراتي وقدراتي تساعدني في أداء ما يطلب مني في مجال العمل ".

3. أشارت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة كان مرتفعا.
4. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة.
5. أوضحت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين العبء الوظيفي والتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة بقطاع الصحة.

التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة يوصى بالاتي:

1. تحسين بيئة العمل , بتوفير كافة المستلزمات المادية التي تساعد على تقديم خدمة صحية ذات جودة عالية.
2. إعادة النظر في عدد ساعات العمل التي تقضيها المرأة العاملة المتزوجة حتى تتمكن من الاهتمام بزوجها.
3. إجراء دورات تدريبية للمرأة العاملة المتزوجة باستمرار من أجل معرفة كيفية مواجهة المشكلات في العمل ومعالجتها والتغلب عليها.

قائمة المراجع :

1) أحمد, سمير نعيم, 1993, **النظرية في علم الاجتماع**, ط 5, دار المعارف, القاهرة.
2) الحسن, إحسان محمد, 2005, **النظريات الاجتماعية المتقدمة**, دار وائل, عمان.
3) الخولي, سناء, 2011, **الأسرة والحياة العائلية**, دار الجامعية, الإسكندرية.
4) السايح, مسعود, 2017, "**مستوى التوافق الزواجي لدى عينة من العاملات بالقطاع الصحي بالأغواط**", مجلة العلوم النفسية والتربوية, مجلد 5, العدد 2, 52-67.
5) العارف, ليلى محمد, 2015, **التواصل والتوافق الزواجي**, دار الفكر العربي, القاهرة.
6) العمادي, أحمد عبدالمجيد, الجهوري, هلال حمدان, 2011," **التوافق الزواجي لدى عينة من العاملين في قطاعي الصحة والتعليم في سلطنة عمان** ", مجلة دراسات نفسية وتربوية, العدد 17, 11-17.

7) العواجي, على بن أحمد, 2024," **العلاقة بين بيئة العمل الفيزيائية وأداء العاملين في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بمدنية تبوك بالمملكة العربية السعودية** ", مجلة كلية التربية, المجلد الثامن والأربعون, العدد الثالث.

8) بخيت, ابوبكر على خضر, 2023, "**أثر بيئة العمل على السلامة المهنية دراسة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة**", مجلة اقتصاد المال والأعمال, المجلد 8, العدد2.

9) بن خيرة, سهيلة, وبن زاهي, منصور, 2017 ,"**علاقة التوافق الزواجي بعمل المرأة في ظل بعض المتغيرات التنظيمية والشخصية بمدنية ورقلة** ",مجلد 2, العدد10, 295-304.

10) طيفور, حنان, الهاشمي, مقراني, 2020, **دور الالتزام التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة**, مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية, المجلد11, العدد 1.

11) عبادو, خديجة, الساسي, محمد, 2017, "**مستوى العبء الوظيفي لدى لأطباء دراسة على عينة من الأطباء بمدنية ورفلة** ", مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, العدد 31, 193-201.

12) عمار, اسعد, رضوان, سامر, 2014,"**عمل المرأة وعلاقته بتوافقها الزواجي دراسة ميدانية في محافظة اللاذقية** ", مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية, المجلد 36, العدد4, 229- 237.

13) غبولي, وفاء, 2022, "**العبء الوظيفي وعلاقته بالصراع التنظيمي دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية برج بوعريريج**", رسالة ماجستير, غير منشورة, كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية, جامعة محمد البشير الإبراهيمي.

14) غدفة, شريفة, القص, صليحة, 2022," **التوافق الزواجي لدى المرأة العاملة** ", مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف, المجلد 7, العدد 2, 339-345.

15) مسن, أمين, بوكروشة, سليمان, 2019, "**تأثير ظروف العمل على التوافق الزواجي لدى عمال الصحة (الأطباء والممرضين)** ", مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية, المجلد, 7, العدد 2, 73-82.