[١٥] التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة(*)

د. إجلال سرى

مقدمة:

الزواج سنّة حميدة من سنن الإسلام المستحبة. قال الله تعالى: ﴿وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُم مِّنْ أَنفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِّتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُم مَّوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ [الروم: ٢١]. وقال رسول الله ﷺ: "الدنيا متاع، وخير متاعها المرأة الصالحة" (رواه مسلم).

ومن أسمى غايات الزواج فى الإسلام تحقيق التكامل الإنسانى بين الرجل والمرأة، وتحقيق التوافق بينهما. وتتعدد أهداف الزواج، ومن أهمها: الإشباع الجنسى، والإمتاع النفسى، والشعور بالأمن والطمانينة، وإعطاء الحياة معانى جديدة، وإنشاء أسرة، واستمرار النسل، وحفظ الأخلاق، وحماية المجتمع من الفساد (كمال مرسى، ١٩٩١).

ومن شروط الاختيار الزواجى المتوافق: الالتزام بالدين قولاً وعملاً، والمنبت الحسن، والتقارب فى السن، والتشابه فى الثقافة والعقيدة والخلقية الاجتماعية، ونضج الشخصية، والقدرة على تحمل المسئولية، والمال والجمال والحسب، والاغتراب فى الزواج.

ولقد قطعت المرأة فى التعليم وفى العمل شوطاً كبيراً، ولقيت المرأة العاملة اهتمام الباحثين.

ويرى البعض أن عمل الزوجة خارج البيت أصبح حقيقة واقعة وضرورة اجتماعية، إذ أرادت أن تعاون زوجها فى الإنفاق وسد حاجات الأسرة أو لرفع مكانتها الاجتماعية، وتحسين ظروف معيشتها، والإسهام مع زوجها فى بناء وتنمية مجتمعها. وبالإضافة إلى ذلك يعتبر ضرورة نفسية إذا أرادت الزوجة أن تستمتع بحياتها وتحقق ذاتها فى العمل خارج البيت.

وتهتم الباحثة الحالية بقطاع من عمل المرأة المتزوجة، وهو قيامها بدور عضو هيئة التدريس بالجامعة، وهى بهذا تقوم بدورين رئيسيين هما: دور مهنى، ودور زواجى.

والدور الزواجى نمط منظم من المعايير السلوكية تحدد وظيفة الفرد الاجتماعية كزوج أو زوجة. ويرتبط الدور الزواجى لكل من الزوجين بدور الطرف الآخر فى تفاعل وتكامل. ويحكم هذه

(*) مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد١٥، ١٩٩١.

العملية ما يسمى «توقعات الدور»، وخاصة من حيث الحقوق والواجبات، وكما يحدد الدور الزواجى سلوك الفرد الذى يتوقعه الطرف الآخر، فإنه يحدد سلوك الطرف الآخر الذى يتوقعه الفرد بحكم قيامه بهذا الدور. ويتأثر الدور الزواجى بشخصية الفرد، وفى نفس الوقت يترك الدور الزواجى أثراً هاماً فى شخصية كل من الزوجين حيث تتحدد معالم شخصية الدور الزواجى فى إطار سلوك الدور الزواجى (روبيرت بيل Bell، ١٩٧٥).

والتفاعل بين الزوجين يجب أن يكون تفاعلاً إيجابياً، حيث يكون تأثير سلوكيات كل منهما على الآخر طيباً يثير مشاعر الحب والمودة والتعاون، جالباً للسرور، ومؤدياً للتوافق، ولكن التفاعل بين الزوجين قد يكون تفاعلاً سلبياً، حيث يكون تأثير سلوكيات كل منهما على الآخر سيئاً ومزعجاً، يثير مشاعر العداوة والنفور، جالباً للإزعاج ومؤدياً لسوء التوافق (كمال مرسى، ١٩٩١).

ويكمل الدور المهنى، الدور الزواجى ويتجلى الدور المهنى فى العمل بمجالاته المتعددة.

ولا شك أن لعمل الزوجة آثاراً إيجابية على التفاعل الزواجى، فهو ينمى شخصيتها، ويكسبها الثقة فى نفسها، ويزيد خبرتها فى الحياة، ويشعرها بالكفاءة والإيجابية فى تحمل مسئولية الأسرة والأولاد بجانب زوجها، مما يساعد على تنمية المودّة والمحبة مع الزوج والأولاد. هذا بالإضافة إلى زيادة كفاءتها فى الإنفاق والرعاية للأسرة عند عجز الزوج أو قيامه بالهجر أو السفر أو الموت. وفى نفس الوقت فإن لعمل الزوجة آثاراً سلبية على التفاعل الزواجى، فهو يزيد الضغوط النفسية على الزوجة بسبب كثرة المسئوليات فى العمل والبيت، مما يعرضهاالصراع الدور (تعارض توقعات الدور الواحد) أو صراع الأدوار (كثرة مطالب الأدوار وتعارضها) مما يؤدى إلى الشعور بالتعب والإرهاق الجسمى والنفسى (سميرة شند، ١٩٩٠). فالزوجة العاملة تجد نفسها أمام مسئوليات متعددة، قد تتصارع، فقد تجد نفسها تقصر فى عملها وفى بيتها. وما ينتظره العمل منها لا يمكنها أداؤه بسبب مسئوليات البيت، أو ما ينتظره البيت منها لا يمكن إنجازه بسبب مسئوليات العمل. وقد يؤدى عمل الزوجة أيضاً إلى ظهور مشكلات مالية مع زوجها عندما لا يتفقان على إسهام كل منهما فى نفقات الأسرة، أو عندما لا يفى أى منهما بالالتزامات المالية.

والتوافق المهنى ـ كموضع اهتمام أول فى البحث الحالى هو: عملية دينامية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، المادية والاجتماعية، والمحافظة على هذا التلاؤم، ومن أهم مظاهره الرضا عن العمل. وفى نفس الوقت، فإن سوء التوافق المهنى هو عجز الفرد عن التلاؤم السليم لظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو لهما معاً، مما يجعله غير راض عنها، وغير

مرضى عنه منها، ومن أهم مظاهره نقص الرضا عن العمل (ليونارد جودشتين وريتشارد لانيون Goodstein & Lanyon، ١٩٧٥).

والتوافق الزواجى هو قدرة كل من الزوجين على التواؤم مع الآخر، ومع مطالب الزواج، ويستدل عليه من أساليب كل منهما فى تحقيق أهدافه من الزواج، وفى مواجهة الصعوبات الزواجية، وفى التعبير عن انفعالاته ومشاعره فى إشباع حاجاته من تفاعله الزواجى (كمال مرسى، ١٩٩١).

ويرتبط التوافق المهنى والتوافق الزواجى معاً ارتباطاً موجباً وجوهرياً، فدور المرأة المتزوجة ـ العاملة، فى حقيقته دور رباعى (زوجة ـ ربة بيت ـ أم ـ عاملة) (محمد سلامة آدم، ١٩٨٢). والزواج يؤثر على عمل الزوجة، وعمل الزوجة يؤثر فى الزواج، والذى يهمنا فى مجال الصحة النفسية والإرشاد الزواجى، إذا كان التأثير المتبادل سيئاً وأدى إلى سوء توافق مهنى أو زواجى، أو الاثنين معاً، حين تفشل الزوجة فى تحقيق التوازن بين أدوارها فى العمل والبيت. فالزوجة التى تعانى من مشكلات زواجية، ينعكس ذلك سلباً على أدائها وإبداعها فى العمل، ويزداد تأخرها عن العمل وغيابها، ويزداد شعورها بالضيق والملل والإحباط حيث تأتى إلى العمل مجهدة بسبب السهر على رعاية زوجها وأولادها وأعمالها المنزلية، وهذا يؤدى إلى سوء التوافق المهنى. والزوجة التى تعانى من مشكلات مهنية ينعكس ذلك سلباً على أدائها فى البيت، فتقصر فى حقوق زوجها، وتهمل فى رعاية أولادها حين تأتى إلى البيت منهكة بسبب ظروف العمل، مما يؤدى إلى سوء التوافق الزواجى والأسرى (صالح عبدالعزيز، ١٩٧٢).

هذا، ويرى المتخصصون فى الإرشاد الزواجى Marital counselling والعلاج الزواجى Marital Therapy أن من أهم واجباتهم مساعدة الأزواج على تحقيق التوافق المهنى والنجاح فى العمل من أجل استقرار الأسرة وترابطها وعلاج مشكلاتها (نيل جاكوبسون وجايلا مارجولين Jacobson & Margolin، حامد زهران، ١٩٨٠).

مصطلحات البحث:

يتضمن البحث المصطلحات الرئيسة الآتية:

التوافق المهنى: ويتضمن الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل فى : الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصى، والاستعداد لها علماً وتدريباً، والدخول فيها، والصلاحية المهنية، والإنجاز والكفاءة والإنتاج، والشعور بالنجاح، والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء، والاستقرار فى المهنة، والتغلب على مشكلاتها. والتوافق المهنى هو أحد أبعاد التوافق

النفسى. والتوافق المهنى شأنه شأن باقى أبعاد التوافق النفسى يرتبط بالنمو الشخصى السوى (إجلال سرى، ١٩٩٠، سبينسر راذوس، وجيفرى نافيد Rathus & Navid، ١٩٨٠). كما يوجد تأثير متبادل بين التوافق المهنى والصحة النفسية للفرد، فكلما زاد توافق الفرد المهنى تحسنت صحته النفسية (كمال مرسى، ١٩٨٨).

التوافق الزواجى: ويتضمن السعادة الزواجية والرضا الزواجى الذى يتمثل فى: التوفيق فى الاختيار المناسب للزوج والاستعداد للحياة الزواجية والدخول فيها، والحب المتبادل بين الزوجين، والإشباع الجنسى، وتحمل مسئوليات الحياة الزواجية، والقدرة على حل مشكلاتها، والاستقرار الزواجى (إجلال سرى، ١٩٨٢).

الزوجة العاملة بالجامعة (عضو هيئة التدريس): والمقصود بها المرأة المتزوجة عضو هيئة التدريس والتى تعمل فى إحدى كليات الجامعة، والحاصلة على الدرجة العلمية التى تؤهلها للعمل كعضو هيئة تدريس كالماجستير أو الدكتوراه فى أحد التخصصات العلمية.

هدف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى دراسة التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، الحاصلات على مؤهلات ودرجات أعلى، أو مساوية، أو أقل من مؤهلات ودرجات أزواجهن بحيث يمكن الوصول إلى نتائج علمية تربوية يمكن الاستفادة منها فى تحقيق التوافق المهنى والزواجى المنشود.

مشكلة البحث:

جاءت فكرة هذا البحث من ملاحظة الباحثة لبعض المشكلات المهنية والزواجية لدى بعض عضوات هيئةالتدريس بالجامعة بسبب اختلاف مستوى التعليم بينهن وبين أزواجهن، وخاصة أن بعضهن أعلى فى المستوى التعليمى والوظيفى من أزواجهن. وأبرز مشكلة البحث كذلك تكرار الشكوى من وضع بعض الأزواج الكثير من العراقيل فى طريق البحث والتقدم العلمى للزوجة حتى لا تكون فى وضع متفوق. ويزيد بعض الأزواج على ذلك اختلاق بعض المواقف التى تؤثر تأثيراً سيئاً على سير العمل والتقدم فيه، مما يسبب لها متاعب ومشكلات مهنية وزواجية. كذلك لم تجد الباحثة اهتماماً يذكر من جانب الباحثين والباحثات بدراسة مشكلات عضوات هيئة التدريس بالجامعة. وهكذا تبلورت مشكلة البحث الحالى وبدأت الباحثة محاولة تعرّف مدى الارتباط بين التوافق المهنى والزواجى وبين اختلاف مستوى التعليم بين الزوجين، وخاصة الزوجات الأعلى تعليماً ودرجة.

ولقد لفت نظر الباحثة أن الزوجات عضوات هيئة التدريس بالجامعة فى حالة وجود مشكلات سوء توافق مهنى أو زواجى هن اللاتى يعانين من سلوك الزوج الأقل مؤهلاً ودرجة، أو الذى يعمل خارج المجال الجامعى أو الأكاديمى، وأن الزوجة التى تعانى من هذا التفاوت تعبر عن ذلك لزميلاتها، وفى نفس الوقت فإن الزوج ـ الذى يسبب نقص مستواه العلمى عن الزوجة وجود سوء توافق ومشكلات ـ قد يتظاهر بعكس ما يقوم به من سلوك أو ما لديه من مشاعر سالبة، أو قد يعبر بما يشبه التكوين العكسى كحيلة دفاع نفسى.

أهمية البحث:

تأتى أهمية البحث من خلو الساحة العلمية العربية من مثل هذه البحوث، وإن كانت هناك بعض البحوث الخاصة بعمل المرأة بصفة عامة، ولكن ليس هناك بحث تناول التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، وخاصة فى حالات اختلاف أو تساوى المؤهل والدرجة مع الزوج. كذلك تأتى أهمية هذا البحث من الملاحظة الشخصية للباحثة عن وجود بعض المشكلات فى المجال المهنى والزواجى ـ وخاصة فى حالات اختلاف المؤهل والدرجة مع الزوج عندما تكون الزوجة أعلى ـ مما يؤثر تأثيراً سيئاً على توافق وأداء بعض عضوات هيئة التدريس.

دراسات وبحوث سابقة:

يوجد عدد غير قليل من البحوث والدراسات التى تناولت المرأة من حيث مشكلاتها الأسرية وخروجها للعمل، والفروق بين الجنسين فى جوانب متعددة مثل: القيم، والاتجاهات، والإنجاز، والتوافق النفسى. ومن أمثلة البحوث والدراسات التى تناولت المرأة: دراسة كاميليا عبدالفتاح (١٩٧٢) بعنوان «بحث فى مشكلات أبناء المشتغلات»، ودراسة فرج أحمد فرج (١٩٧٥) بعنوان «علم النفس وقضايا المرأة»، ودراسة فايزة يوسف عبدالمجيد (١٩٧٥) بعنوان «دراسة مقارنة لسمة المرونة ـ التصلب لدى السيدات المتزوجات العاملات وغير العاملات»، ودراسة سامية حافظ (١٩٨٢) بعنوان «دراسة كشفية لبعض جوانب البناء النفسى للمرأة المصرية»، ودراسة نادية البنا (١٩٧٩) بعنوان «البناء النفسى للمرأة عند فقدان قدرتها على الإنجاب». وتناولت دراسات وبحوث أخرى موضوعات عن المرأة، منها: السمات الشخصية للمرأة، وصورة الذات، والدوافع النفسية للخروج للعمل، ومستوى القلق، ومستوى الطموح، والدافعية للإنجاز. (انظر سليمان الخضرى الشيخ وآخرون ، ١٩٨٨).

وقامت الباحثة باستعراض ما تيسر من البحوث والدراسات العربية والأجنبية عن التوافق

المهنى والزواجى لدى عضوات هيئة التدريس بالجامعة فلم تجد إلا القليل وغير المباشر، أو البعيد عن البحث الحالى، وفيما يلى عرض موجز لهذه البحوث:

قامت إجلال محرّم (١٩٧٩) بدراسة عن المرأة العاملة بهدف التعرف على مسئوليات المرأة العاملة بين الأسرة والمجتمع، ومدى تأثير ذلك على توافقها المهنى والزواجى. واشتملت عينة البحث على ٣٣٤ أمّاً عاملة حاصلة على مؤهل عال. وكانت أدوات الدراسة عبارة عن: مقابلات حرة، ومقابلات شخصية مقننة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن اكتساب المرأة لأسلوب تفكير علمى وعقلانى يساعدها على حل ما قد يطرأ على حياتها الزواجية والمهنية من مشكلات، بالإضافة إلى شعورها بالثقة فى النفس نتيجة ما تقوم به من عمل، وما تحققه من دخل اقتصادى، كذلك وجد أنه تعترض المرأة صعوبات متعددة مثل: اتجاهات الزوج نحو عمل زوجته (وقد تكون اتجاهات سالبة)، ونحو مساعدتها فى الأعباء المنزلية والأسرية، وقد تعانى أيضاً من اتجاهات الرؤساء والزملاء الرافضين لفكرة عمل المرأة.

وأجرت سوسن عثمان (١٩٨٥) بحثاً بعنوان «دور الدولة والهيئات التطوعية فى مواجهة احتياجات الأم العاملة». وأظهر البحث أن مجال العمل فى التدريس الجامعى يتطلب قدرات خاصة ومستوى تعليمى مرتفع، وأن المرأة قد أثبتت وجودها فيه بكفاءة عالية، وأن ٢,٢٥٪ من إجمالى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من النساء اللائى يتولين مناصب قيادية وإدارية (وذلك فى عام ١٩٧٨/ ١٩٧٩).

وقدّم فاروق عثمان (١٩٨٨) دراسة بعنوان "بعض العوامل الديموجرافية التى تؤثر على إنتاجية أستاذة الجامعة" ، بهدف تحديد علاقة بعض العوامل النفسية مثل: الرضا عن العمل، والرضا عن أوقات الفراغ، والإنهاك النفسى ببعض المتغيرات الديموجرافية مثل: النوع، ومدة الخبرة، والعمر الزمنى، وما هى أكثر العوامل النفسية والديموجرافية تأثيراً على إنتاجية الأستاذ الجامعى. واشتملت عينة الدراسة على ٦٢ عضو هيئة تدريس اختيروا عشوائياً من كليات التربية. وكانت أدوات الدراسة: مقياس الإنهاك النفسى، ومقياس التمتع بأوقات الفراغ، ومقياس الرضا عن العمل، واستبيان الإنتاجية. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير دال إحصائياً لكل من الجنس، والتمتع بأوقات الفراغ، والإنهاك النفسى على إنتاجية أستاذ الجامعة، حيث أن الذكور أكثر إنتاجية من الإناث، وأن الأفراد الأكثر تمتعا بوقت الفراغ أكثر إنتاجية من زملائهم الأقل تمتعاً بوقت الفراغ، وأن الأفراد الأكثر إنتاجية أقل إنهاكاً من زملائهم الأقل إنتاجية والأكثر إنهاكاً.

وأجرى سيجل Seagle (١٩٨٦) دراسة عن الإنهاك النفسى لأعضاء هيئة التدريس فى

كليات جامعة كاليفورنيا. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد الإنهاك النفسى، وعلاقة المتغيرات الديموجرافية بالإنهاك النفسى، ومدى تعرض أعضاء هيئة التدريس لظاهرة الإنهاك النفسى. وتكونت عينة الدراسة من ٣٧٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس من ١٩ كلية. وكانت أدوات الدراسة هى: قائمة الإنهاك النفسى وضع ماسلاش Maslach Burn-out Inventory، ومسح للمشاعر النفسية لأفراد العينة. وكشفت النتائج عن انتشار الإنهاك النفسى بين أفراد العينة، وعدم وجود فروق دالة بين متوسطات درجات الإنهاك النفسى لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالأقسام المختلفة، وكذلك بين المتزوجين وغير المتزوجين. كما لوحظ أن متوسط درجات الإنهاك النفسى، وخاصة بعد الإرهاق الانفعالى وانخفاض دافعية الإنجاز لدى الإناث أعلى من الذكور. كما توصل إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين تراوحت أعمارهم بين ٣٠ـ٤٠ سنة سجلوا درجات منخفضة فى الإنهاك النفسى وخاصة بعد انخفاض دافعية الإنجاز. أما عن الأعضاء الذين تصل مدة خبرتهم إلى خمس سنوات فأقل، فكانوا أكثر ارتفاعاً فى درجات الإنهاك النفسى فى بُعد الارهاق الانفعالى، بينما الذين لديهم أكثر من خمس سنوات خبرة كانوا أكثر ارتفاعاً فى درجات الإنهاك النفسى فى بُعد ضعف الاهتمام بالبعد الإنسانى فى التعامل.

وأنجزت كوثر رزق (١٩٩٠) دراسة بعنوان "الزواج غير المتكافئ: دراسة استطلاعية متعمقة لظاهرة زواج الجامعية من زوج غير متعلم". واتبعت الباحثة المنهج الكلينيكى وأسلوب دراسة الحالة. وكانت غالبية الحالات تعانى من اختلاف المستوى التعليمى لكل من الزوجين، وذلك لصالح الزوجة، وكان ذلك باختيار الزوجة. وتكونت العينة من خمس حالات لطالبات جامعيات تتراوح أعمارهن بين ١٨ـ٢٧ سنة. وقد اختيرت العينة بطريقة مقصودة لأزواج غير متعلمين. وتوصل البحث إلى نتائج منها أن الحالات (الزوجات) كن يعانين من خواء عاطفى، وكف فى العلاقة بالموضوع. كما أسفرت النتائج عن تأكيد الجوانب الأكثر ذكورة فى الشخصية، وأن الزوجات أقوى من الأزواج وأكثر ظهوراً، مما أدى بهن إلى سوء التوافق الزواجى. ووجد كذلك أن عدم التكافؤ العلمى بين الزوجين أدى إلى سوء توافق زواجى، أى ما يشبه الطلاق الانفعالى.

وقام شارونك Sharonk (١٩٨١) بدراسة عن الترابط الزواجى والمهنى لدى الزوجات العاملات. وتكونت العينة من ٦٦٣ من النساء اللاتى تلقين تعليماً جامعياً عالياً. واستخدم بعض بنود من مقياس للتوافق الزواجى. وتوصلت الدراسة إلى أن التوافق الزواجى للزوجات ذوات الدرجات العلمية العالية واللاتى يعملن يكون أعلى منه عند الزوجات اللاتى لا يعملن.

وقدمت ليلى عبدالجواد (١٩٧٩) بحثاً بعنوان «دراسة لبعض العوامل النفسية ـ الاجتماعية

المرتبطة بالنجاح والفشل فى الزواج وأثرها على التوافق الدراسى للأبناء" وكان من بين نتائج البحث أن التجانس فى المهنة لا يعتبر عاملاً أساسياً فى التوافق، وإنما هو عامل ثانوى.

وفى بحث تيهيلا سيلزر Selzer (١٩٧٨) عن الرضا الزواجى لدى المتزوجات، كان الهدف هو دراسة عوامل الرضا الزواجى لدى جماعة من زوجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، تعليمهن عال، ومتوسط أعمارهن ٣٣ سنة، ومدة زواجهن عشر سنوات. ومن بين متغيرات البحث تماثل الزوجين فى العمل أو اختلافهما، ودور الزوجة مقسماً بين أعمال منزلية وغير منزلية. وأوضحت النتائج أن التوافق الزواجى متعدد الأبعاد والعوامل، وأن الزوجات يخبرن أقل مستويات الرضا الزواجى خلال السنوات الأولى من الزواج.

ومن الملاحظ أن معظم الدراسات والبحوث السّابقة التى ذكرت ليست ذات صلة مباشرة بالبحث الحالى، إلا فى بعض جوانبه، حيث أنه لا توجد دراسة عربية أو أجنبية ـ فى حدود ما تيسر للباحثة ـ تناولت التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، بل إن الدراسات والبحوث السابقة تناولت بعض المتغيرات الديموجرافية والنفسية للنساء العاملات بصفة عامة، والقليل منها عن النساء العاملات بالجامعة.

فروض البحث:

وضعت الباحثة فرضاً رئيساً ينبثق عنه ثلاثة فروض فرعية على النحو التالى:

* توجد فروق دالة إحصائياً فى متوسطات درجات التوافق المهنى والزواجى بين عضوات هيئة التدريس المتساويات والأعلى والأقل مؤهلاً ودرجةً من أزواجهن، حيث يكون التوافق المهنى والزواجى أحسن لدى الأقل من أزواجهن، وأسوأ لدى الأعلى من أزواجهن، ومتوسطا لدى المتساويات مع أزواجهن.

ومعنى هذا أن:

١ـ عضوات هيئة التدريس الأقل مؤهلاً، ودرجة من أزواجهن أحسن توافقاً مهنياً وزواجياً من كل من المتساويات والأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن.

٢ـ عضوات هيئة التدريس المتساويات مع أزواجهن مؤهلاً ودرجة أسوأ توافقاً مهنياً وزواجياً من الأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، وأحسن توافقاً من الأعلى من أزواجهن (أى أنهن أوسط توافقاً).

٣ـ عضوات هيئة التدريس الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، أسوأ توافقاً مهنياً وزواجياً من كل من المتساويات والأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن.

عينة البحث:

اختارت الباحثة عينة البحث الميدانى من عضوات هيئة التدريس من الكليات العملية والنظرية فى بعض الجامعات المصرية، وهى جامعة الأزهر، وجامعة عين شمس، وجامعة القاهرة، وجامعة الزقازيق، وجامعة الاسكندرية، وجامعة المنصورة. وكان مجموع عينة البحث ١٥٠ عضوة هيئة تدريس، تراوحت أعمارهن بين ٣٠ـ٥٠ سنة، بمتوسط ٤٠سنة. وتم تقسيمهن على النحو التالى:

* ٥٠ عضوة هيئة تدريس متساويات مؤهلاً ودرجة مع الزوج (أى الزوج عضو هيئة تديس بالجامعة أيضاً).
* ٥٠ عضوة هيئة تدريس أعلى مؤهلاً ودرجة من الزوج.
* ٥٠ عضوة هيئة تدريس أقل مؤهلاً ودرجة من الزوج (أى يعمل الزوج بالجامعة ولكنه أعلى درجة منها).

أداة البحث:

أنشأت الباحثة "اختبار التوافق المهنى والزواجى للمرأة العاملة بالجامعة" . ومر إنشاؤه بالخطوات التالية:

* تحديد هدف الاختبار، وهو قياس مدى التوافق المهنى والزواجى لدى عضوات هيئة التدريس بالجامعة مع اختلاف المستوى التعليمى بينهن وبين أزواجهن، سواء أكان هذا الاختلاف لصالحهن أو لصالح الأزواج، وذلك من وجهة نظرهن الشخصية.
* إعداد استفتاء مفتوح يتضمن مزايا التدريس بالجامعة وعيوبه، والآثار الإيجابية والسلبية لعمل المرأة كعضو هيئة تدريس بالجامعة، والآثار الإيجابية والسلبية للعمل بالجامعة على العلاقة الزواجية، مع التركيز على الآثار الإيجابية والسلبية لاختلاف مجال عمل الزوج عن عمل الزوجة، والآثار الإيجابية والسلبية لعمل الزوج فى نفس مجال عمل الزوجة.

وكان الاستفتاء بطريقة تكملة الجمل، وذلك لجمع أكبر عدد ممكن من العبارات النابعة من مجموعة مماثلة لعينة البحث.

* استيفاء الاستفتاء المفتوح ـ فردياً ـ مع ١٠٠ عضوة من هيئة التدريس فى عدد من الكليات النظرية والعملية من جامعات الأزهر وعين شمس والقاهرة والزقازيق والمنصورة.

* تفريغ الاستجابات، واختيار أكثر العبارات تكراراً، وتعديلها أو إعادة صياغتها مع الاحتفاظ بمضمون ما ورد بها.
* إعداد الصورة المبدئية للاختبار، وضمت ٤٠ فقرة تقيس التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس.
* إعطاء الصورة المبدئية للأساتذة المحكمين، وعددهم عشرة من أساتذة علم النفس، للحكم على مدى صدق العبارات فى قياس التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة. وتم تفريغ آراء الأساتذة المحكمين، ووضعت ملاحظاتهم ومقترحاتهم موضع الاعتبار.
* إعداد الصورة النهائية للاختبار، وتضمنت ٤٠ فقرة.
* إعداد تعليمات إجراء الاختبار حيث يطلب قراءة تعليمات الاختبار، ثم قراءة عباراته الواحدة تلو الأخرى، ثم الاستجابة بوضع علامة «√» فى العمود الأول تحت كلمة «نعم» فى حالة انطباق العبارة على الحالة، ووضع العلامة فى العمود الثالث تحت كلمة «لا» فى حالة عدم انطباقها، ووضع العلامة فى العمود الأوسط تحت كلمة «بين بين» فى حالة عدم التأكد من انطباق العبارة أو عدم انطباقها، مع تأكيد أنه ليس هناك وقت محدد للاستجابة.

صدق الاختبار

تم التأكد من الصدق الظاهرى للاختبار عن طريق تحليل عباراته وتحكيمها بواسطة عشرة من أساتذة علم النفس، لتحديد مدى تعبير العبارات عن التوافق المهنى والزواجى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة. وحسب تكرارات أحكامهم. وتضمن الاختبار النهائى العبارات الصادقة فى رأى ٨٠٪ أو أكثر منهم.

ثبات الاختبار:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان وبراون على مجموعة تضم ٦٠ من عضوات هيئة التدريس بالجامعة. وكان معامل الثبات ٠,٨٤.

إجراء الاختبار:

قامت الباحثة بإجراء أداة البحث "اختبار التوافق المهنى والزواجى للمرأة العاملة بالجامعة" بطريقة فردية، حيث وزع الاختبار على عضوات هيئة التدريس أفراد العينة للاستجابة عليه وإعادته للباحثة. وتم تصحيح الاختبار، ورصد الدرجات (درجتان للاستجابة التى تدل على

التوافق، سواء كانت الاستجابة «نعم» أو «لا» حسب مفتاح التصحيح، درجة واحدة للاستجابة «بين بين»).

والفقرات التى تعبر عن التوافق المهنى والزواجى حين تكون الاستجابة «نعم» هى التى تحمل أرقام ١، ٤، ٧، ٩، ١١، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٦، ٣٠، ٣٥، ٣٨، ٣٩. والفقرات التى تعبر عن التوافق المهنى والزواجى حين تكون الاستجابة «لا» هى التى تحمل أرقام ٢، ٣، ٥، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٧، ١٨، ١٩، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٦، ٣٧، ٤٠. وتم جمع الدرجات للحصول على درجة التوافق المهنى والزواجى، حيث تصل الدرجة النهائية إلى ٨٠ درجة (أى ٤٠ عبارة × ٢ درجة)، وحيث تدل الدرجة المرتفعة على حسن التوافق، وتدل الدرجة المنخفضة على سوء التوافق.

التحليل الإحصائى:

قامت الباحثة بإجراء العمليات الإحصائية الآتية:

* حساب متوسطات درجات التوافق المهنى والزواجى.
* حساب الانحرافات المعيارية.
* تحليل التباين فى اتجاه واحد بين مجموعات العينة.
* حساب الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات توافق المجموعات الثلاث (اختبار «ت»).

نتائج البحث:

فى ضوء الفرض الرئيس للبحث والفروض الفرعية المنبثقة عنه، وبعد إتمام إجراءاته والتحليلات الإحصائية تم التوصل إلى نتائجه.

كان الفرض الرئيس للبحث هو: توجد فروق دالة إحصائياً فى متوسطات درجات التوافق المهنى والزواجى بين عضوات هيئة التدريس المتساويات والأعلى والأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، حيث يكون التوافق المهنى والزواجى أحسن لدى الأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، وأسوأ لدى الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، ومتوسطاً لدى المتساويات مؤهلاً ودرجة مع أزواجهن».

وللتحقق من مدى صحة الفرض، تم إجراء تحليل التباين فى اتجاه واحد لدرجات المجموعات الثلاث من عضوات هيئة التدريس بالجامعة فى التوافق المهنى والزواجى، بهدف دراسة الفروق

بين متوسطات درجاتهن. وحيثما كانت قيمة «ف» دالة، تم اختبار «ت» لدلالة الفروق بين متوسطات الدرجات بالنسبة للمجموعات الثلاث لمعرفة المجموعة سبب التباين.

ويوضح جدول (١) تحليل التباين للفروق بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس بالجامعة فى التوافق المهنى والزواجى.

ويتضح من جدول (١) وجود تباين وفروق دالة بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث فى التوافق المهنى والزواجى عند مستوى ٠,٠١.

جدول (١) تحليل التباين فى اتجاه واحد لدرجات
ثلاث مجموعات فى التوافق المهنى والزواجى

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية	مستوى الدلالة
بين الجماعات	١٩٦٦,٧٩	٢	٩٨٣,٤٠	١٠,١٥	٠,٠١
داخل الجماعات	١٤٢٤٦,٨٧	١٤٧	٩٦,٩٢		

ف ≥ ١,٥٩ دالة عند مستوى ٠,٠١، ≥ ١,٣٩ دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويوضح جدول (٢) اختبار «ت» لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعات الثلاث فى التوافق المهنى والزواجى.

جدول (٢) اختبار «ت» لدلالة الفروق بين متوسطات درجات
المجموعات الثلاث فى التوافق المهنى والزواجى

مؤهلات ودرجات الزوجات بالنسبة لأزواجهن	متوسط١	متوسط٢	انحراف معيارى١	انحراف معيارى٢	ت	مستوى الدلالة
(١) أعلى (٢) متساويات	٥٣,١٦	٥٨,٠٢	٩,٨٠	١١,٣٣	٢,٢٩	٠,٠٥
(١) أعلى (٢) أقل	٥٣,١٦	٦٢,٠٢	٩,٨٠	٧,٧٨	٥,٠١	٠,٠١
(١) متساويات (٢) أقل	٥٨,٠٢	٦٢,٠٢	١١,٣٣	٧,٧٨	٢,٠٦	٠,٠٥

ت ≥ ٢,٦٣ دالة عند مستوى ٠,٠١، ≥ ١,٩٨ دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من جدول (٢) ما يلى:

* توجد فروق دالة إحصائياً فى التوافق المهنى والزواجى بين مجموعة الأعلى مؤهلاً ودرجة من

أزواجهن والمتساويات مع أزواجهن مؤهلاً ودرجة عند مستوى ٠,٠٥، وذلك لصالح مجموعة المتساويات مؤهلاً ودرجة مع أزواجهن. أى أن المتساويات مع أزواجهن أكثر توافقاً من المجموعة الأعلى من أزواجهن.

* توجد فروق دالة إحصائياً فى التوافق المهنى والزواجى بين مجموعة الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن والأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن عند مستوى ٠,٠١، وذلك لصالح مجموعة الأقل من أزواجهن. أى أن الأقل من أزواجهن أكثر توافقاً من المجموعة الأعلى من أزواجهن.

* توجد فروق دالة إحصائياً فى التوافق المهنى والزواجى بين مجموعة المتساويات مؤهلاً ودرجة مع أزواجهن والأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن عند مستوى ٠,٠٥، وذلك لصالح مجموعة الأقل من أزواجهن. أى أن الأقل من أزواجهن أكثر توافقاً من المتساويات مع أزواجهن.

وهذه النتائج منطقية، وتثبت صحة الفرض الرئيس بفروعه الثلاثة المنبثقة عنه.

وهكذا نجد أن المجموعات الثلاث تتدرج من الأكثر توافقاً إلى متوسطة التوافق إلى الأقل توافقاً على النحو التالى:

١ـ الأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن (أكثر توافقاً).

٢ـ المتساويات مؤهلاً ودرجة مع أزواجهن (متوسطات التوافق).

٣ـ الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن (أقل توافقاً).

ويتضح ذلك من جدول (٣) الذى بين المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات التوافق المهنى والزواجى لدى عينة البحث.

جدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية

لدرجات التوافق المهنى والزواجى لدى عينة البحث

مؤهلات ودرجات الزوجات بالنسبة لأزواجهن	المتوسط	الانحراف المعيارى ٩,٨٠
(١) أعلى من الأزواج	٥٣,١٦	١١,٣٣
(٢) متساويات مع الأزواج	٥٨,٠٢	٧,٧٨
(٣) أقل من الأزواج	٦٢,٠٢	

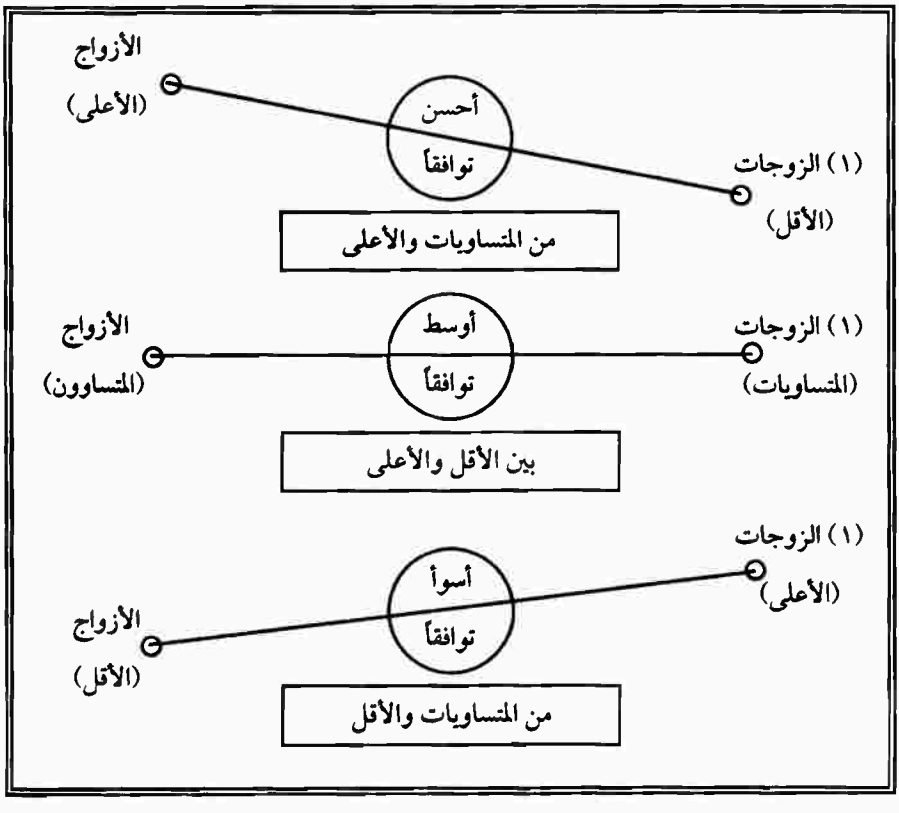
وهكذا ـ كما توقعنا فى فروض البحث ـ نجد أن:

١ـ عضوات هيئة التدريس الأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن أحسن توافقاً مهنياً وزواجياً من كل من المتساويات والأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن.

٢ـ عضوات هيئة التدريس المتساويات مؤهلاً ودرجة مع أزواجهن أسوأ توافقاً مهنياً وزواجياً من الأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، وأحسن توافقاً من الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن (أى أنهن أوسط توافقاً).

٣ـ عضوات هيئة التدريس الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن أسوأ توافقاً مهنياً وزواجياً من كل من المتساويات والأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن.

ويوضح شكل (١) خلاصة النتائج



شكل (١) خلاصة النتائج

تفسير النتائج:

جاءت خلاصة نتائج البحث على النحو التالى:

١ـ عضوات هيئة التدريس بالجامعة الأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن أحسن توافقاً مهنياً وزواجياً من كل من المتساويات والأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن.

وفى تفسير هذه النتيجة، يوجد عدد من الملاحظات:

* هذا هو الوضع الطبيعى فى معظم المجتمعات، وفى كل الأديان السماوية، حيث القيادة والقوامة للرجل، وحيث الأسرة من النمط الوالدى Patriarchal . قال الله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ وَبِمَا أَنفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ...﴾ [النساء، ٣٤]. وقال تعالى: ﴿...وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ...﴾ [البقرة، ٢٢٨]. وحتى قوانين الأحوال الشخصية فى معظم المجتمعات تعطى للزوج دوراً أكبر من الزوجة فى حياة الأسرة، لأن الزوج أكثر من الزوجة قدرة على تحمل مسئوليات القيادة، فما بالنا وهو أعلى من الزوجة مؤهلاً ودرجة.

* قيادة الرجل وقوامته فى الأسرة المسلمة ليست تسلطاً أو عنفا، ولا تنقص من قدر المرأة ولا من حقوقها ولا من شخصيتها. فإذا فهم الزوج القيادة والقوامة التى يحددها الإسلام، وتجاوبت معه زوجته، تكونت منهما أسرة أبوية صالحة متوافقة، تسودها المودّة والرحمة، والتعاطف والتماسك، ويشعر فيها الزوجان بالسعادة.

(٢) عضوات هيئة التدريس بالجامعة المتساويات مؤهلاً ودرجة مع أزواجهن، أوسط توافقاً مهنياً وزواجياً (بين الأقل والأعلى).

وفى تفسير هذه النتيجة، يوجد بعض الملاحظات:

* الزوجة المتساوية مع الزوج مؤهلاً ودرجة نجدها تميل إلى أن تتساوى معه فى اتخاذ قرارات الأسرة بحيث تكون القوامة فى الأسرة للزوجين معاً ، حيث يتحملان معاً المسئوليات بدرجة متكافئة ومتوازنة، ويتساويان معا فى الحقوق والواجبات. وفى نفس الوقت، تكون الزوجة فى الأغلب والأعم مطيعة حسنة العشرة، تحب لزوجها ما تحب لنفسها.

* فى كثير من الحالات، يؤدى التساوى بين الزوجين مؤهلاً ودرجة إلى وضع بينى أو حلول وسط، فلا الزوج أخذ وضعه الطبيعى فى قيادة الأسرة، ولا الزوجة طغت وقلبت الآية وتولت هى القيادة.

* يبدو التساوى بين الزوجين فى المؤهل والدرجة وكأنه يؤدى إلى تواصل متوازن، وخاصة التواصل العقلى، والأنشطة العلمية والاجتماعية والأسرية المشتركة.

(٣) عضوات هيئة التدريس بالجامعة الأعلى مؤهلاً ودرجة من أزواجهن، أسوأ توافقاً مهنياً وزواجياً من كل من المتساويات والأقل مؤهلاً ودرجة من أزواجهن.

وفى تفسير هذه النتيجة، يوجد العديد من الملاحظات:

* الزوجة الأعلى مؤهلاً ودرجة من زوجها، قد تأخذ دور القيادة والقوامة فى الأسرة، أو على الأقل قد تسهم بدور أكبر فى الوظائف القيادية وفى تصريف الأمور، واتخاذ القرارات بدرجة أكبر من الزوج، مما يجعل الأسرة من النمط الأموى Matriarchal. وهذا يتعارض مع النمط الأبوى فى الأسرة المسلمة بصفة عامة، والعربية بخاصة، وحتى مع عادات وتقاليد الأسرة المصرية.

* فى بعض الحالات قد يصل الحال إلى درجة تمرد الزوجة الأعلى مؤهلاً ودرجة على قوامة الزوج، وعلى دورها التقليدى، وقد تخرج عن طوعه، وقد تتمادى مثل هذه الزوجة فتصبح متسلطة أو "مسترجلة"، مما يؤدى إلى آثار سلبية على توافقها الزواجى وعلى توافقها المهنى أيضاً. ويدعم هذا الوضع أصحاب النظرية النفسية (فى أمريكا)، حيث تعطى القوامة فى الأسرة إلى الأكفأ من الزوجين، فإذا اعتبر المؤهل والدرجة معيار كفاءة، اعتبرت الزوجة الأعلى القوامة حقاً من حقوقها، وبدأت تمارسها، مما يؤدى إلى حدوث صراعات وتوترات، وسوء توافق (كمال مرسى، ١٩٩١).

* فى الأغلب والأعم تكون الزوجة الأعلى مؤهلاً ودرجة أكثر انشغالاً واستغراقاً فى عملها، مما يطغى على واجباتها الأسرية ويؤدى إلى التقصير فى دورها كربة بيت، حتى أنها قد تنشغل عن الأعمال المنزلية، وتربية الأولاد، التى قد تضاف كعبء على الزوج الأقل مؤهلاً ودرجة، وبالتالى الأقل مكانة فى الأسرة، ويلاحظ أن نتائج بحوث مثل محمد سلامة آدم (١٩٨٢) تشير إلى أن كلا من الأزواج والزوجات من الموظفين يتفقون على أن أعمال المنزل وتربية الأولاد فى مقدمة واجبات الزوجة العاملة.

* تحمل الزوجة الأعلى مؤهلاً ودرجة والتى تتولى دوراً جامعياً مسئوليات قد ترهقها فى العمل وتشغلها فى البحث، مما قد يجعلها متوترة وسريعة الغضب، ويجعل المناخ النفسى للأسرة سيئاً، ويؤثر تأثيراً سيئاً على رعاية الزوج للأولاد، مما يؤدى إلى خلافات زوجية وأسرية، وسوء توافق زواجى ينعكس على العمل، ويؤدى إلى سوء توافق مهنى. ومعروف أن عضوة

هيئة التدريس بالجامعة لا يقتصر عملها على ساعات عمل تقضيها فى التدريس بل إن العمل فى تحضير الدروس والاطلاع والبحث يستغرق وقتاً طويلاً حتى فى المنزل. ويلاحظ كذلك أن عمل عضوة هيئة التدريس فى جامعات مصر مرهق أكثر من المعدل الطبيعى، وذلك بسبب خروج الكثيرين إلى العمل بالخارج فى الإعارات وغيرها، مما يزيد من الضغوط والإنهاك النفسى فى العمل (سيجل Seagle، ١٩٨٦، فاروق عثمان، ١٩٨٨).

* قد تنقل الزوجة عضوة هيئة التدريس مشاغل العمل ومشاكله إلى البيت، فلا تستطيع تحقيق السكن النفسى لزوجها وأولادها، وقد تنقل مشاكل البيت إلى العمل، فيتأثر التوافق الزواجى والمهنى تأثيراً سيئاً فى آن واحد.

المراجـع

.**إجلال محمد سرى** (١٩٨٢). التوافق النفسى للمدرسات المتزوجات والمطلقات وعلاقته ببعض مظاهر الشخصية. رسالة دكتوراه. كلية التربية جامعة عين شمس.

.**إجلال محمد سرى** (١٩٩٠). التوافق المهنى لدى مدرسى ومدرسات المواد المختلفة فى التعليم الإعدادى والثانوى. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس (التربية وعلم النفس)، العدد ١٤، ص٣٥٣ـ٣٧٧.

.**إجلال محمد سرى** (١٩٩٠). علم النفس العلاجى. القاهرة: عالم الكتب.

.**حامد زهران** (١٩٨٠). التوجيه والإرشاد النفسى (ط٢). القاهرة: عالم الكتب.

.**راوية الدسوقى** (١٩٨٦). التوافق الزواجى. رسالة دكتوراه. كلية الآداب جامعة الزقازيق.

.**سليمان الخضرى الشيخ وآخرون** (١٩٨٨). دراسة مسحية تقويمية للبحوث التربوية والنفسية منذ الثلاثينات. القاهرة: أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا.

.**سميرة شند** (١٩٩٠). صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته ببعض الاضطرابات العصابية. رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة عين شمس.

.**سناء الخولى** (١٩٧٩). الزواج والعلاقات الإنسانية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

.**سوسن عثمان عبداللطيف** (١٩٨٥). دور الدولة والهيئات التطوعية فى مواجهة احتياجات الأم العاملة. الندوة العلمية حول احتياجات الأم العاملة. جمعية الهلال الأحمر المصرى. مارس، ١٩٨٥.

.**صالح عبدالعزيز** (١٩٧٢). الصحة النفسية للحياة الزوجية. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

.**فاروق السعيد عثمان** (١٩٨٨). بعض العوامل النفسية والديموجرافية التى تؤثر على إنتاجية أستاذ الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا. العدد ٦، ص٧٨ـ١٠٥.

.**كمال إبراهيم مرسى** (١٩٩١). العلاقة الزوجية والصحة النفسية فى الإسلام وعلم النفس. الكويت: دار القلم.

.**كمال إبراهيم مرسى** (١٩٨٨). المدخل إلى علم الصحة النفسية. الكويت: دار القلم.

.**كوثر إبراهيم رزق** (١٩٩٠). الزواج غير المتكافئ: دراسة استطلاعية متعمقة لظاهرة زواج الجامعية من غير متعلم. كتاب المؤتمر السنوى السادس لعلم النفس فى مصر. الجمعية المصرية للدراسات النفسية. الجزء ٢، ص ٣٥٧ـ٣٨٢.

. **ليلى عبدالجواد** (١٩٧٩). دراسة لبعض العوامل النفسية الاجتماعية المرتبطة بالنجاح والفشل فى الزواج وأثرها على التوافق الدراسى للأبناء. رسالة دكتوراه. كلية التربية، جامعة الأزهر.

.**مارى عبدالله حبيب** (١٩٨٣). الإدراك المتبادل للزوجين فى العلاقات الزوجية المتوترة. دراسة فينومينولوجية وكلينيكية. رسالة دكتوراه. كلية البنات، جامعة عين شمس.

.**محمد سلامة آدم** (١٩٨٢). المرأة بين البيت والعمل. القاهرة: دار المعارف.

.**نادية قاسم** (١٩٨٨). أسس الزواج لدى الطالبات الجامعيات. رسالة ماجستير. كلية الآداب، جامعة عين شمس.

- **Bell, Robert (1975).** Marriage and Family Interaction (4th Ed.). Homewood, Illinois: Dorsey Press.

- **Goodstein, Leonard & Lanyon, Richard (1975).** Adjustment, Behavior and Personality. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

- **Jacobson, Neil & Margolin, Gayla (1979).** Marital Therapy: Strategies Based on Social Learning and Behavior Exchange Principles. New York: Brunner/Mazel.

- **Rathus, Spencer & Navid, Jeffry (1980).** Adjustment and Growth: The Challenges of Life. New York: Holt, Rinehart & Winston..

- **Seagle, E. E. (1986).** Faculty Burnout in California State University System. Dissertation Abstracts International. 47, (2A), 433-439.

- **Selzer, Tehila (1978).** Selected Factors and Combination of Factors which Predict Marital Satisfaction for Married Women Within Selected Stages Accross the Family life Style. Dissertation Abstracts International. 38, (10A). 6025.

- **Sharonk, H. N. (1981).** Combining marriage and career: The marital adjustment of professional woman. Journal of Marriage & the Family. 43, 10-20.

ملحق البحث
اختبار التوافق المهنى والزواجى
للمرأة العاملة بالجامعة

الدكتورة إجلال محمد سرى

الزميلة الفاضلة، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد،

* أملاً فى الاستفادة من استجابتكم فى دراسة التوافق المهنى والزواجى للمرأة العاملة بالجامعة ، يرجى التكرم بالاستجابة لهذا الاختبار الذى يتضمن ٤٠ عبارة.

* المرجو التكرم بقراءة كل عبارة على حدة ووضع علامة (✔) فى المكان المناسب تحت «نعم» أو «بين بين» أو «لا».

* الاستجابة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمى.

* لا تكتبى اسمك، مع رجاء ملء البيانات الآتية:

المؤهل (أعلى شهادة): ..... الدرجة العلمية: ..... العمر (بالسنة): .....

مؤهل الزوج: ..... درجته العلمية: ..... عمره (بالسنة): .....

مدة الزواج (بالسنة): ..... عدد الأولاد: .....

	نعم	بين بين	لا
١ـ زوجى راض عن عملى.			
٢ـ خروجى للعمل يقلل من مسئولياتى فى البيت.			
٣ـ أفكر فى الاستقالة من عملى لما سبّبه من خلافات زواجية مستمرة.			
٤ـ أتمتع بحرية أكثر فى عملى إذا ما قورن بالمهن الأخرى.			
٥ـ خروجى للعمل ينقص من أنوثتى.			
٦ـ اهتمامى بعملى يشغلنى عن اهتمامى بزوجى.			
٧ـ طبيعة عملى مناسبة للمرأة.			
٨ـ توجد منازعات بينى وبين زوجى بسبب عملى.			
٩ـ يشاركنى زوجى فى مناقشة ما يتعلق بعملى من مشكلات.			
١٠ـ عدم موافقة زوجى على عملى بالجامعة يسبب سوء التفاهم بيننا.			
١١ـ أحقق ذاتى من خلال أدائى لعملى.			
١٢ـ انشغالى الزائد بعملى يقلل من اهتمامى بحياتى الأسرية.			
١٣ـ تحمل مسئولية عملى بالجامعة لا يمكننى من الوفاء بالتزاماتى الأسرية.			
١٤ـ أشعر بالفراغ العاطفى نتيجة انشغالى بالعمل الجامعى.			
١٥ـ عملى الأكاديمى يبعدنى عن المجاملات الاجتماعية فى محيط أسرتى.			

له بقية فى الصفحة التالية

	نعم	بين بين	لا
١٦ـ عملى فى الوسط الجامعى يشعر زوجى بالفخر.			
١٧ـ عملى بالجامعة يضعف من سلطة زوجى فى حياتى.			
١٨ـ عملى بالجامعة يجعلنى أقصر فى واجباتى المنزلية.			
١٩ـ اهتمامى الزائد بتحقيق مركزى العلمى يهدد علاقتى الزواجية.			
٢٠ـ يهتم زوجى بالمشكلات التى تواجهنى فى العمل ويساعدنى فى التغلب عليها.			
٢١ـ بعد زوجى عن مجال عملى يثير المشكلات بيننا.			
٢٢ـ خروجى للعمل أدى إلى متاعب صحية أثرت على حياتى الزواجية.			
٢٣ـ يهددنى زوجى بالانفصال إذا لم أقدّم استقالتى من عملى بالجامعة.			
٢٤ـ يبعد زوجى عن مجال عملى يعطينى فرصة التصرف فى المواقف بحرية.			
٢٥ عملى بالجامعة يؤدى إلى سوء فهم بعض المواقف بينى وبين زوجى.			
٢٦ـ بعد زوجى عن مجال عملى يقرّب وجهات النظر بيننا.			
٢٧ـ عمل زوجى فى نفس المجال وانشغاله مثلى يضاعف من مشكلاتنا الزواجية.			
٢٨ـ انشغالى بالبحث العلمى يثير المتاعب بينى وبين زوجى.			
٢٩ـ يقلل زوجى من أهمية عملى بالجامعة.			
٣٠ـ عمل زوجى فى نفس المجال يثرى حياتنا العلمية.			
٣١ـ اختلاف المستوى العلمى بينى وبين زوجى هو أساس مشكلاتنا الزواجية.			
٣٢ـ طبيعة عملى بالجامعة الذى لا ينتهى فى وقت محدد يشغلنى عن أسرتى.			
٣٣ـ طبيعة عملى بالجامعة يصاحبه تقصير فى واجباتى الزواجية.			
٣٤ـ عمل زوجى بعيداً عن مجال البحث العلمى يجعله متوتراً كلما وجدنى مشغولة بالبحث			
٣٥ـ عدم الارتباط اليومى بالعمل يمكننى من التفرغ لمسئولياتى الأسرية.			
٣٦ـ اعتقاد زوجى فى أن يكون أعلى منى فى الدرجة يسبب لنا المشكلات.			
٣٧ـ عمل زوجى فى غير المجال الجامعى يجعله لا يقدر ظروف عملى.			
٣٨ـ عملى بالجامعة مثل زوجى يقرب بيننا فكريا وثقافياً.			
٣٩ـ عمل زوجى بالجامعة مثلى جعله متسامحاً ويقدر كل ظروفى.			
٤٠ـ عمل زوجى بالجامعة مثلى أثار حساسيات ومشكلات كبيرة.			

انتهى الاختبار،،شكراً