

جامعة البحرين

قسم علم النفس



كلية الآداب

## الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى عينة من النساء العاملات في مملكة البحرين

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد الأسري

إعداد

هاشمية السيد إبراهيم جعفر هاشم  
الرقم الجامعي: ٢٠١٥١٠٤٦

إشراف

الدكتور أحمد سعد جلال  
أستاذ علم النفس المشارك بقسم علم النفس  
جامعة البحرين

مملكة البحرين

أكتوبر، ٢٠٢٣ م

نموذج رقم (٢)

صفحة الاعتماد من قبل لجنة التحكيم



جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس

برنامج الماجستير في الإرشاد الأسري

ناقشت الطالبة/ هاشمية السيد إبراهيم نعمة الرقم الجامعي: ٢٠١٥١٠٤٦  
الأطروحة التي استكملت بها متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد الأسري.  
والمعنونة "الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى عينة من النساء  
العاملات بمملكة البحرين"

وذلك يوم الثلاثاء الموافق ١٠ أكتوبر ٢٠٢٣

وتوصي اللجنة بمنحها درجة الماجستير بتقدير: .....Pass.....

(لجنة المناقشة)

التوقيع

الاسم

مشرفاً

د. أحمد سعد جلال

ممتحناً داخلياً

د. توفيق عبد المنعم

ممتحناً خارجياً

أ.د. فاطمة الجاسم

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دلالة العلاقة الارتباطية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين، كذلك تحديد دلالة الفروق في مستوى الاستقرار الأسري لدى النساء العاملات، وتحديد دلالة الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية وهي: (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) امرأة عاملة في قطاعات مختلفة في مملكة البحرين، حيث طبقت الباحثة في هذه الدراسة استبانة الاستقرار الأسري من إعداد ياسيني وبورمفاهد ( Pourmovahed, Yassine and 2018)، واستبانة الاستقرار الوظيفي من إعداد (الجبيري، ٢٠٢٠). استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لتحقيق أهداف الدراسة، وأوضحت نتائج الدراسة وجود معامل ارتباط طردي بلغت قيمته ١٥٥، عند مستوى دلالة ٠٥، في حساب العلاقة بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة طردية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي، وفما يعني أبعاد الاستقرار الأسري فقد اتضح وجود فروق دالة إحصائية تبعاً حسب نوع الوظيفة لصالح الوظائف الحكومية، وفروق دالة إحصائية حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر، وفروق دالة إحصائية تبعاً لأبعاد الاستقرار الأسري حسب المؤهل الدراسي لصالح ذوات مؤهل الدراسات العليا، كما توجد فروق دالة إحصائية حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة، أما بالنسبة لأبعاد الاستقرار الوظيفي فقد بينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة، في حين توجد وجود فروق دالة إحصائية حسب العمر لصالح الفئة العمرية من ٢٠ حتى أقل من ٣٠ سنة، و فروق دالة إحصائية تبعاً حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أقل من ٥ سنوات، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لأبعاد الاستقرار الوظيفي حسب المؤهل الدراسي.

## الإهداء

إلى من بذل أياماً من عمره وجعلني ما أنا عليه اليوم.. والدي الغالي  
إلى معلمتي الأولى، نوري الذي أستدل به على الطريق الصحيح ومصدر قوتي في هذه الحياة.. أُمي التي لا  
أجد عبارات كافية لشكرها  
إلى أفراد عائلتي.. يد العون والسند في هذه الحياة  
إلى زوجي.. رفيق الدرب وشريكي في الإنجاز، الذي آمن بقدرتي على الاستمرار وساندني في ذلك  
إلى فاطمة.. طفلي التي شكلت مصدر التحدي والإلهام  
أفخر بإهداءكم ثمرة جهدي العلمي المتواضع

## شكر وعرفان

الحمد لله من قبل ومن بعد.

بتوفيق من الله سبحانه وتعالى، أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والامتنان إلى كل من تفضل مشكوراً على إنجاز هذا العمل، وساهم بدعمه وتشجيعه لي، فخالص شكري واحترامي وامتناني لسعادة الدكتور الفاضل/ أحمد سعد جلال، على إشرافه على هذا العمل المتواضع، وما بذلة من جهد عظيم وتوجيه كريم وصبر وحلم جزاه الله علي خير جزاء وبارك الله فيه. كما أتقدم بالشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في قسم العلم بالنفس على ما قدموه لي من مسانده ودعم عاد علي بالخير والصلاح والتوفيق، وإلى كل من زرع التفاؤل بدربي وقدم لي التسهيلات دون أن يشعر فله كل الشكر، وقفكم الله وبارك فيكم.

والشكر موصول لكل الزملاء والأخوة داخل أو خارج الجامعة، ولكل من دعا الله لي أو شجعني وساندني وبث في قلبي العزيمة ولو بكلمة.

## قائمة المحتويات

| الموضوع                                              | الصفحة |
|------------------------------------------------------|--------|
| صفحة الاعتماد                                        | ب      |
| الملخص                                               | ج      |
| الإهداء                                              | د      |
| شكر وعرفان                                           | هـ     |
| قائمة المحتويات                                      | و      |
| قائمة الجداول                                        | ح      |
| قائمة الأشكال                                        | ط      |
| <b>الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة</b>                 |        |
| مقدمة                                                | ٢      |
| مشكلة البحث                                          | ٥      |
| أسئلة الدراسة                                        | ٦      |
| أهداف الدراسة                                        | ٦      |
| أهمية الدراسة                                        | ٧      |
| حدود الدراسة                                         | ٨      |
| مصطلحات الدراسة                                      | ٩      |
| <b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b> |        |
| <b>أولاً: الإطار النظري</b>                          | ١٣     |
| الاستقرار الأسري                                     | ١٣     |
| الاستقرار الوظيفي                                    | ٢٩     |
| <b>ثانياً: الدراسات السابقة</b>                      | ٣٤     |
| التعقيب على الدراسات السابقة                         | ٤٤     |
| أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة                   | ٤٨     |

| الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات          |                                      |
|-------------------------------------------|--------------------------------------|
| ٥٠                                        | أولاً: منهج الدراسة                  |
| ٥٠                                        | ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة        |
| ٥٥                                        | ثالثاً: أدوات الدراسة                |
| ٥٩                                        | رابعاً: إجراءات الدراسة              |
| ٥٩                                        | خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة |
| الفصل الرابع: النتائج ومناقشتها والتوصيات |                                      |
| ٦٢                                        | أولاً: للإجابة عن السؤال الأول       |
| ٦٤                                        | ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني     |
| ٧٢                                        | ثالثاً: للإجابة عن السؤال الثالث     |
| ٧٧                                        | خلاصة النتائج                        |
| ٧٨                                        | التوصيات                             |
| ٧٨                                        | الدراسات المقترحة                    |
| المراجع                                   |                                      |
| ٧٩                                        | المراجع العربية                      |
| ٨٣                                        | المراجع الأجنبية                     |
| الملاحق                                   |                                      |

## قائمة الجداول

| رقم الجدول | عنوان الجدول                                                                                                    | الصفحة |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| ١          | توزيع أفراد العينة على الفئات العمرية                                                                           | ٥١     |
| ٢          | توزيع أفراد العينة على المؤهل الدراسي                                                                           | ٥٢     |
| ٣          | توزيع أفراد العينة على الوظيفة                                                                                  | ٥٣     |
| ٤          | توزيع أفراد العينة على سنوات الخبرة                                                                             | ٥٤     |
| ٥          | أبعاد استبانة الاستقرار الأسري                                                                                  | ٥٦     |
| ٦          | معاملات الارتباط بين مقياس الاستقرار الأسري والبعد الذي تنتمي إليه وبين الدرجة الكلية للمقياس حسب طريقة بيرسون  | ٥٧     |
| ٧          | أبعاد استبانة الاستقرار الوظيفي                                                                                 | ٥٨     |
| ٨          | معاملات الارتباط بين مقياس الاستقرار الوظيفي والبعد الذي تنتمي إليه وبين الدرجة الكلية للمقياس حسب طريقة بيرسون | ٥٩     |
| ٩          | معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي                                       | ٦٣     |
| ١٠         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب نوع الوظيفة                         | ٦٤     |
| ١١         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب العمر                               | ٦٦     |
| ١٢         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب المؤهل الدراسي                      | ٦٨     |
| ١٣         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب المؤهل الدراسي                      | ٧٠     |

| رقم الجدول | عنوان الجدول                                                                                | الصفحة |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| ١٤         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب نوع الوظيفة    | ٧٢     |
| ١٥         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب العمر          | ٧٤     |
| ١٦         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب المؤهل الدراسي | ٧٥     |
| ١٧         | نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب سنوات الخبرة   | ٧٦     |

### قائمة الأشكال

| الرقم | العنوان                               | الصفحة |
|-------|---------------------------------------|--------|
| ١     | توزيع أفراد العينة على الفئات العمرية | ٥١     |
| ٢     | توزيع أفراد العينة على المؤهل الدراسي | ٥٢     |
| ٣     | توزيع أفراد العينة على الوظيفة        | ٥٣     |
| ٤     | توزيع أفراد العينة على سنوات الخبرة   | ٥٤     |

## الفصل الأول

### مدخل إلى الدراسة

- مقدمة.
- مشكلة البحث.
- أسئلة الدراسة.
- أهمية البحث.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

# الفصل الأول

## مدخل إلى الدراسة

### مقدمة:

إن المرأة قد عانت كثيراً في عالمنا العربي بسبب قيود المجتمع وعادات الشعوب التي فرضت عليها وجعلتها تابعة للرجل، فحرمتها من أبسط حقوقها في التعليم والعمل، حرصاً على بقائها في المنزل بدافع المحافظة على الشرف والتقاليد التي سنها الآباء والأجداد. ونتيجة ذلك ظهرت تحركات تطالب بتحرير المرأة من القيود والرقابة والمساواة بينها وبين الرجل، ومنحها حقوقها داخل الأسرة وخارجها حتى تتمكن من القيام بمسؤوليتها العظيمة في تربية الأجيال بطريقة سليمة في سبيل بناء الوطن.

كل ذلك جعل من شئون المرأة قضية خصبة للبحث والدراسة والنقاش، فقضية عمل المرأة العربية والخليجية هي قضية مهمة وحيوية صار لابد من الاهتمام بها وتبسيط الضوء عليها، وذلك تبعاً للمتغيرات التي يشهدها العالم عامة، ومجتمعنا الخليجي خاصة. والتي كانت نتيجتها توجه المجلس الأعلى للمرأة في البحرين لوضع خطة وطنية للنهوض بالمرأة البحرينية وتمكينها في شتى المجالات بما يضمن لها تحقيق الاستقرار الأسري والترابط العائلي، وخلق فرص متكافئة بينها وبين الرجل في سبيل المساهمة التنافسية في مسار التنمية، وتمكينها من الحصول على وسائل التعليم والتعلم مدى الحياة لمساعدتها على الارتقاء بجودة حياتها. وقد عززت مملكة البحرين برعاية من قيادتها الكريمة مسيرة العمل من أجل النهوض بالمرأة، ويتجلى ذلك في القناعة التامة بأنه لا وجود لتنمية شاملة بدون نهوض المرأة التي تمثل نصف المجتمع، وبفضل التناغم بين

السلطات وسن التشريعات في المملكة تسارعت التحولات الإيجابية في أوضاع المرأة فارتفعت نسبة تمثيل المرأة من إجمالي القوى العاملة البحرينية في مختلف المجالات من (٤,٩٪) إلى (٣٣,٥٪) خلال الفترة الزمنية من (١٩٧١-٢٠١٠) (الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة، ٢٠١٣).

وفي العام ٢٠٢١ بلغت نجاحات المرأة البحرينية مستوى مرتفع في أغلب المجالات، حيث بلغت نسبة الطبيبات ٦٦٪، أما في مجال التعليم فإن المرأة تشكل النسبة الأكبر مقارنة بالرجل، حيث إن مشاركتها في التعليم العالي شهدت ارتفاعاً بنسبة ٥٪ خلال الفترة الزمنية (٢٠١٠-٢٠٢٠)، وفي مجال المشاركة الاقتصادية، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة البحرينية من إجمالي القوى العاملة البحرينية من ٣٢,٢٪ في عام ٢٠١٠ إلى ٤٢,٨٪ عام ٢٠٢٠ (المجلس الأعلى للمرأة، ٢٠٢١).

وللمرأة البحرينية اليوم مكانة أكثر تقدماً في عملية بناء المجتمع وقدرة أكبر على تبوء أعلى المناصب في المملكة. فهي اليوم وزيرة وقاضية وسيدة أعمال، مع احتفاظها بدورها الطبيعي ومهمتها الأولى في رعاية كيان الأسرة ومن ورائه كيان الأمة بكاملها.

وتعتبر الأسرة من أهم الجماعات وأعظمها تأثيراً في حياة الأفراد ويكسب الفرد مكانته من خلال وجوده بداخلها وتظهر أهميتها من الناحية التربوية والعاطفية (عوفي، ٢٠٠٣).

والاستقرار الأسري كما عرفه ربحان (٢٠٠٩) هو حالة التماسك بين أفراد الأسرة والقدرة على تحقيق مطالبهم وسلامة العلاقة بين الوالدين كليهما، وبين الأولاد والوالدين، إذ يسود الحب والثقة والاحترام المتبادل بين كل أفراد الأسرة الواحدة. ولأن المرأة هي نصف المجتمع، وهي المعنية برعاية وتربية النصف الآخر من هذا المجتمع. فإنه لا بد من الاهتمام بدورها داخل الأسرة وبالعلاقة مع زوجها وأبناءها، فاستقرار الفرد في حياته الخاصة نابع من استقراره في البيت وعلاقته بأفراد أسرته.

كما أن مجموعة من الدراسات أثبتت أن الاستقرار الأسري له دور كبير على مختلف الجوانب في الحياة، مثل دراسة (سركز، ٢٠٢٠) التي أثبتت أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين الاستقرار الأسري وجودة الحياة. بمعنى أنه كلما زاد الاستقرار الأسري زادت جودة الحياة.

وهناك العديد من الأبحاث والدراسات التي تمت في مجال الاستقرار الأسري وعمل المرأة في مجالات مختلفة وذلك لأهمية الموضوع المشار إليه في هذا البحث، فقد أشارت البني (٢٠١٩) في دراسة قامت بها حول عمل المرأة الإماراتية أن عمل المرأة وخروجها من بيتها لا يؤثر سلباً في علاقتها مع زوجها وأبنائها، كما وأظهرت نتائج دراستها أن عمل المرأة يزيد وعيها باحتياجات أفراد أسرتها. ومما يؤكد ذلك دراسة ( Aluko, 2003) التي بينت أن مسؤولية المرأة في العمل لا تمنعها من القيام بدورها الأساسي في الأسرة. إلا أنه يتعين عليها بذل جهد إضافي من أجل العمل خارج المنزل ورعاية الأسرة داخله. كما وأثبتت نتائج هذه الدراسة أن استقرار الأسرة وعدمه ليس مرتبط بعمل المرأة، وأن العوامل المؤثرة على الاستقرار الأسري تتمثل في التفاهم بين الأزواج، الاختلافات الثقافية، مشاكل العقم، وغيرها من العوامل.

وترى الباحثة أن الاستقرار الأسري أحد أهم الأمور التي تؤدي لنشأة الفرد بطريقة سوية ومؤثر كبير على نجاحه في الحياة. وتبعاً لذلك، جاءت هذه الدراسة لبحث الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى عينة من العاملات في مملكة البحرين.

## مشكلة البحث:

قد لاحظت الباحثة من خلال عملها كمعلمة في مدرسة ابتدائية، كون المدرسة مؤسسة حكومية وعمل أفرادها يعتبر مستقراً ومضموناً، إلا أن طبيعة العمل ومتطلباته قد تثقل كاهل المرأة لاسيما المتزوجة، فنجدها في كثير من الأحيان تعاني من التعب والإجهاد الذي قد تحمله معها للمنزل مما قد يخلق تأثيراً على استقرار أسرتها.

وفيما يتعلق بالبحوث والدراسات السابقة الخاصة بالمرأة فقد لاحظت الباحثة تبين تضارب آراء الباحثين واختلاف نتائج الدراسات المرتبطة بموضوع الأسرة وعمل المرأة، فبين مؤيد ومعارض أثبتت دراسة (عريوة، ٢٠١٨) عن الضغوط الأسرية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة المتزوجة، أنه لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى معلمات التعليم الابتدائي في الجزائر. وعلى النقيض من ذلك، ففي دراسة (الفواخري، ٢٠١٨) عن عمل المرأة في المجال الإعلامي وأثره على الاستقرار الأسري، فقد أثبتت نتائجها، أن عمل المرأة خارج المنزل يؤدي إلى تفكك داخل الأسرة، ويؤدي إلى تقصير المرأة في أداء أعمالها في المنزل. كما أن مطر (٢٠٠٧) بين الآثار السلبية للعمل على وظيفة الأم التربوية والاجتماعية في الأسرة. وذكر مجموعة من الآثار السلبية والايجابية لعمل الأم على الأسرة.

كما أن دراسة (Lewin, 2005) أظهرت أن المستوى الاقتصادي للأسرة يلعب دوراً رئيساً في مستوى الاستقرار الأسري، وأن بطالة الزوج تحديداً تؤدي إلى التفكك الأسري. أما بطالة المرأة أو استقرار عملها يشهد قصوراً في الدراسات، فعلى حد علم الباحثة لا توجد دراسات كثيرة معنية بدراسة الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي.

## أسئلة الدراسة:

من هنا تبرز مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الأسري لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)؟

٣. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)؟

## أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

١. الكشف عن دلالة العلاقة الارتباطية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين.

٢. تحديد دلالة الفروق في مستوى الاستقرار الأسري لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة).

٣. تحديد دلالة الفروق في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة).

## أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة الحالية على النحو التالي:

### أ- الأهمية النظرية:

- ١- تكمن أهمية الدراسة في تسليطها الضوء على موضوع مهم يعنى بالأسرة وأفرادها في مجتمعنا وغيره من المجتمعات الخارجية، وهو الاستقرار الأسري الذي له دور كبير في بناء شخصية الفرد ومستقبله.
- ٢- أهمية الفئة التي يستهدفها البحث وهي (المرأة العاملة) سواء كانت عازبة أو زوجة أو أم، هذا كون المرأة مكون أساسي من مكونات المجتمع وعنصر فعال من عناصره.
- ٣- هذه الدراسة تعتبر إضافة للدراسات السابقة التي تتناول موضوع عمل المرأة وتأثيره على الأسرة.

### ب- الأهمية التطبيقية:

١. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تقديم البرامج الإرشادية المرتبطة بالاستقرار الأسري، وإعداد برامج خاصة لتطويره والارتقاء به عن طريق حل المشاكل والخلافات التي قد تقع بسبب الانشغال بالوظيفية.
٢. يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة العديد من الأشخاص المقبلين على الزواج، حيث يمكن التعرف على مدى الارتباط بين كل من الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي، وبالتحديد السعي نحو تحقيق التوازن بين كل من المتغيرين في سبيل تحقيق جودة الحياة الأسرية والوظيفية.

٣. توجه هذه الدراسة اهتمام الزوجين والمربين والباحثين إلى مشكلة قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية البشرية، وبالتالي المردود المادي والاجتماعي، كون الأسرة المستقرة تشكل ثروة للوطن، وتحاول إيجاد بعض المقترحات لتلافيها.

٤. تحاول هذه الدراسة الوصول إلى نتائج تساعد المختصين في غرس قيم ومبادئ التواصل الإيجابي بين أفراد الأسرة التي من شأنها إعداد جيل واعٍ، يتمتع بصحة نفسية عالية، قادر على مواجهه ضغوط الحياة وتحقيق الاستقرار في حياته المهنية.

### **حدود الدراسة:**

تحدد حدود الدراسة كما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** يقتصر موضوع الدراسة على الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى عينة من النساء العاملات بمملكة البحرين.
- **الحدود البشرية:** عينة من النساء العاملات في مختلف المجالات لمملكة البحرين.
- **الحدود الزمانية:** العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣
- **الحدود الجغرافية:** مملكة البحرين

## مصطلحات الدراسة:

### الاستقرار الأسري:

هو العلاقة الزوجية السليمة التي تحظى بقدر عال من التخطيط الواعي الذي يراعى فيه الفردية والتكامل في أداء الأدوار، لتحديد كيفية تحمل المسؤوليات والواجبات ومدى القدرة على مواجهتها، مع اعتبار ديمقراطية التعامل في الأسرة كي تستطيع الصمود أمام الأزمات وتحقيق المرونة والتكيف مع المتغيرات (أبو سكينه، ١٩٩٢؛ في: الجهني، ٢٠٠٨).

وهو أيضا عبارة عن علاقة أسرية تقوم على التفاعل الدائم بين أفراد الأسرة جميعاً والتي تهيئ للأبناء الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والدينية اللازمة لإشباع احتياجاتهم في مراحل النمو المختلفة، وتتسم هذه العلاقة بسيادة المحبة والديمقراطية والتعاون بين أفراد الأسرة في إدارة شئونهم الأسرية، مما يدعم العلاقات الإنسانية ويحقق أكبر قدر من التماسك والتقارب داخل الأسرة (مسعد، ٢٠٠٠؛ في: الجهني، ٢٠٠٨).

وتعرف الباحثة الاستقرار الأسري إجرائياً بأنه: "قدرة الأسرة على خلق توازن داخل الأسرة والحفاظ عليه بفاعلية، وذلك عن طريق تحقيق النجاح في حل المشكلات، والتواصل الجيد، وتوزيع الأدوار بشكل صحيح داخل الأسرة، والسلوك الجيد، والاستجابة الفاعلة بين الأفراد بما يخدم مصلحة الأسرة واستقرارها".

### الاستقرار الوظيفي:

يعرف الاستقرار في اللغة بأنه: "ثبوت الشيء في مكانه". والاستقرار يعني استمرار حالة معينة، كالاستقرار الاجتماعي، والاستقرار الأسري والاستقرار الاقتصادي.

والاستقرار الوظيفي هو أحد الموضوعات التي يهتم بها الباحثون في المجالات الصناعية، وغالبا ما يتم ربطه بعوامل الرضا عن العمل، ومن هذا المنطلق جاءت بعض التعاريف التي سعت لتحديد مصطلح الاستقرار الوظيفي أو المهني ويمكن ذكرها: الاستقرار في العمل؛ هو بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طوعية ورغبة دون ترك المؤسسة حين تتوفر له البدائل، كما يعني مدى تمسك العامل بعمله في ظل توفر بدائل أخرى (زبيدي، ٢٠١٩).

وهو كذلك "ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم بشكل مستقبلاً مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة، وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار. كما عرف الاستقرار الوظيفي على أنه إشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته (الدوسري، ٢٠٠٦؛ في: زبيدي، ٢٠١٩).

ويعرف الاستقرار الوظيفي بأنه "التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم ترك العمل نتيجة لإشباع الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية والنفسية المقدمة من قبل المؤسسة، وأن هناك علاقة بين استقرار الموظف في عمله ورضاه عنه، وأن الخوف وقلة الراحة تؤثر في سلوك الموظف، لذا لتحقيق الاستقرار الوظيفي يجب مراعاة توفير ظروف مادية ونفسية واجتماعية ملائمة (الصمادي، ٢٠٠٩).

كما يعرف الاستقرار الوظيفي بأنه قدر جيد من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة والعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة (الديب، ٢٠١٥).

وتعرف الباحثة الاستقرار الوظيفي إجرائياً بأنه: "رضا العامل عن مكان عمله وبقائه فيه بناء على طبيعة الوظيفة والمعلومات الأساسية التي تخص نظام العمل، والتي تحددها الدرجة التي يحصل عليها الموظف على مقياس الاستقرار الوظيفي".

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

- الاستقرار الأسري.
- الاستقرار الوظيفي.
- ثانياً: الدراسات السابقة.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري من خلال محورين، المحور الأول؛ الاستقرار الأسري، والمحور الثاني؛ الاستقرار الوظيفي، مختوماً بأهم الدراسات السابقة ذات الصلة.

#### أولاً: الإطار النظري:

##### (١) الاستقرار الأسري:

خلق الله الإنسان وميزه عن غيره من المخلوقات باعتباره كائن اجتماعي بحاجة لوجود الآخرين، كمثل آدم عندما خلق الله له حواء حتى يأنس بوجودها معه في الجنة. ومن هذا المنطلق تكون لدينا ما يعرف بالمجتمع البشري الذي يتكون من نسيج اجتماعي من صنع الإنسان في ضمنه مجموعة من الأفراد.

والأسرة هي أحد الظواهر العامة الموجودة في جميع المجتمعات الإنسانية. فلا توجد أسرة دون مجتمع كما لا يوجد مجتمع دون أسرة. والأسرة لها دور كبير في بناء المجتمع وركائزه. فثبات المجتمع مرتبط بثبات الأسرة، حيث إن وجود أسر تتميز بالوعي والقوة والثقافة والجاهزية مؤشر واضح لقوة المجتمع. أما الأسر المتفككة، وغير المترابطة، التي لا تصمد في وجه الصعاب ولا جاهزية لديها لمواجهة التحديات والظروف الطارئة ما هي إلا دلالة على مجتمع متهاوٍ وضعيف. من هنا تكمن أهمية الأسرة في كونها الحصن الذي

يحمي المجتمع من الضياع والتهالك، ويساهم في ازدهار الأمم وارتقائها. وفي هذا البحث نستعرض أهم تعريفات الأسرة وأنواعها وكل ما يرتبط بها كونها محطة أساسية في هذا الموضوع.

## أ: مفهوم الأسرة:

### تعريف الأسرة لغة:

جذر الكلمة هو (أسر)، ومن معانيها (الشد والربط)، لذلك سمي الأسير لأنه يشد ويربط، وهي تعطي معنى القوة، وبها بتقوى الفرد، وهي جماعة الرجل الذي ينتمي إليهم (الرازي، ١٩٩٥؛ في: طرايزون، ٢٠١٩).

### تعريف الأسرة اصطلاحاً:

يعرفها بوجاردس على أنها جماعة اجتماعية تتألف من الأم والأب ومجموعة من الأبناء، يربط بينهم رباط المسؤولية الحب، وتقوم هذه الأسرة بتنشئة الأطفال وتربيتهم حتى يقوموا بواجباتهم وليتفاعلوا مع مجتمعهم بطريقة اجتماعية (العكايلة، ٢٠٠٦: ٧٢).

ويعرف جعيني الأسرة بأنها مصدر لخبرات الرضا، حيث يصل الطفل إلى اشباع أغلب حاجاته من خلالها. والأسرة هي المظهر الأول للاتصال والاستقرار في الحياة، وبناء على ذلك فإن ارتقاء الفرد واستقرار شخصيته يعتمدان بشكل كلي على الأسرة وما يسودها من علاقات (جعيني، ٢٠٠٩: ٢٥٢).

في حين يعرفها الخشاب بأنها اتحاد تلقائي تؤدي إليه الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية (الخولدة ورستم، ٢٠١٠: ١٧).

أما الخولي فتعرف الأسرة بأنها: " أول وسط طبيعي واجتماعي للفرد، وتقوم على مصطلحات يرتضيها العقل الجماعي، وقواعدها تختارها المجتمعات (الخولي ١٩٧٩؛ في: حليلو، ٢٠١٣).

ويعرفها بدوي على أنها: الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، وتقوم على المقتضيات التي يرتضيها، العقل الجماعي والقواعد التي تقرها المجتمعات المختلفة، ويعتبر نظام الأسرة نواة المجتمع (بدوي ١٩٨٣؛ في: حليلو، ٢٠١٣).

والمقصود بالأسرة هي الأم والأب وما ينبثق منهما من ذرية أبناء وبنات، وكذلك الأخوة والأخوات، والأعمام والعمات وعائلة الفرد (ابن تيمية؛ في: طرابزون، ٢٠١٩).

والأسرة هي المحيط الأول الذي يحيط بالطفل بعد ولادته ويعدده ليصبح عضواً في مجتمعه، وهي إحدى الجماعات الأولية الصغيرة التي تنشأ فيها العلاقات وجهاً لوجه ولها أثر بالغ خاصة في السنوات الأولى من عمر الطفل، ففيها يتعلم العادات والتقاليد وأنماط السلوك المختلفة وتبنى شخصيته (مداني، ٢٠٢٠).

وفي القرآن الكريم لم يذكر لفظ الأسرة، ولكن تم ذكر لفظ الأهل كبديل عنه، مما يجعلنا نتأمل العناية الإلهية حتى في اختيار اللفظ الأنسب، كون مصطلح الأسرة ذا وقع ثقيل على الإنسان، قد يشعره بالأسر والضيق. لكن مصطلح الأهل يعني المقدرة على الشيء، وديننا عندما يعدل مسار الأسرة بهذا الشكل يجعلها إحدى مسؤوليات الإنسان التي يلتزم بها سعياً للسكينة والراحة في حياته.

## ب: أنواع الأسر:

الأسرة المركبة (الممتدة): هي الأسرة التي تتكون من زوج وزوجة وأبنائهم وأحفادهم وزوجاتهم، ويعيشون كلهم تحت سقف واحد ويخضعون لسيطرة وسلطة الأب الأكبر، في الماضي كانت الأسرة العربية المثالية مركبة وممتدة، حيث يعيش جميع أفرادها تحت سقف واحد. وينبغي ألا يكون ثمة انفصال حتى تكون العائلة مثالية، كما يمكن أن يعيش في البيت الواحد عدة زوجات لنفس الزوج، هذا وتزايد عدد الأبناء جراء الإنجاب المتكرر للزوجات، ويكون الأب هو المعني الأول بممتلكات الأسرة وجل شئونها، ويعيش الإخوة في انسجام وتوافق، أما الابن الأكبر فيمتلك بعض السلطة في هذا النوع من الأسرة، حيث يصبح صاحب السلطة الكبرى على الأسرة بعد وفاة أبيه. إن الأسرة المركبة كانت إحدى مؤشرات الوحدة الأسرية. ومن العوامل التي أدت إلى انتشار الأسرة الممتدة أو ما يعرف بالمركبة هي: اعتماد الابن على والده في معيشته بشكل كلي حتى عند الزواج، حيث يكون الابن مساهماً في دفع تكاليف الزواج. مساهمة الابن الأكبر والتزامه بتجميع المبالغ اللازمة لزواج أخوته. وفاة الأب أو زوجته وضرورة توفر شخص ذو سلطة في الأسرة من أجل المحافظة على وحدتها وتماسكها (الفرج، ٢٠٠٧؛ في: بوصبع وبوجدار، ٢٠١٦).

الأسرة النووية: هي الأسرة الحديثة التي تتكون من الزوج والزوجة والأولاد، وهي تمثل توجهاً حديثاً زاد انتشاره في السنوات الأخيرة، حيث يميل المتزوجون حديثاً إلى تكوين بيوتهم الخاصة والاستقلال عن الأسرة المركبة، كما أنهم لا يميلون عند الكبر إلى تكوين أسرة مركبة تتألف من أبنائهم وأحفادهم المتزوجين. فعلى العكس تماماً هم يشجعون أبنائهم ويحثونهم على إنشاء عائلات مستقلة، ومن خصائص الأسرة النووية أن يتمتع كل فرد من أفراد العائلة بحرية فردية عامة، حيث يكون له شخصيته المستقلة وكيانه الذاتي، كما يكون الفرد في الأسرة النووية المسؤول الوحيد عن جميع تصرفاته وله الحق في اتخاذ قرارات خاصة والتصرف بحرية مطلقة. تغير

المركز الاجتماعي لعناصر الأسرة خاصة المرأة التي طالها التغيير الأكبر لا سيما في نصف القرن الأخير. فقد انخرطت المرأة في ميدان العمل، فأصبحت عضواً إيجابياً وعنصراً فاعلاً في المجتمع، نازعت الرجال في السيادة وأثبتت أنها قادرة على تحمل قسط أكبر من المسؤولية. ونتيجة لهذا الوضع الجديد ظهرت شخصيتها وصارت حرة في اختيار من تراه الأنسب ليكون شريك حياتها. وفي الأسرة النووية يسود الاتجاه الديمقراطي، حيث تقوم سيادة الأسرة على التفاهم بين الزوجين والصراحة واحترام كل منهما لآراء الطرف الآخر ورغباته (الفرج، ٢٠٠٧؛ في: بوصيع وبوجدار، ٢٠١٦).

### ج: تطور وظائف الأسرة:

من ناحية اتساع الأسرة: كان مفهوم الأسرة قديماً يشمل جميع الأقارب من الذكور والإناث، بالإضافة لكل من له صلة قرابة أو رحم بأفراد الأسرة من أم وأب وأبناء، وزوجات أبناء، وأحفاد صغار، وكبار. كما وكانت العائلات تهتم بأن يكون عدد أفرادها كبيراً. أما في الوقت الحالي فقد تم الحد من هذه الرقعة، حيث تقتصر الأسرة على أم وأب وأطفال غالباً يتراوح عددهم بين الواحد والأربعة، وذلك تبعاً لتغيرات مجتمعية كثيرة. أما من ناحية قيادتها: كانت الفكرة السائدة قديماً أن الأسرة يترأسها أكبر أفرادها سواء كان شيخ المجموعة، أو الجد الأكبر، أو الأب، أو الأخ الأكبر في حالة غياب الأب. وغالباً ما تكون السلطة في العائلة ذكورية وذلك بهدف فرض الاحترام والنظام بين أفراد الأسرة. أما في مجتمعاتنا الحديثة فقد صارت السلطة الأسرية خاضعة لعوامل متعددة منها: العوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية وغيرها من العوامل التي جعلت السلطة تكون مشتركة بين الوالدين أو مقتصرة على أحدهم، وفي بعض الأحيان تكون السلطة للجد أو الجدة.

**ومن ناحية وظيفتها:** تطورت الأسرة كثيراً فيما يتعلق بوظائفها بين الماضي والحاضر. فالأسرة قديماً هي المسؤول الأول والوحيد عن جميع الوظائف التالية: الاجتماعية، الدينية، التربوية، الاقتصادية، التشريعية والسياسية، أما في وقتنا الحالي فقد تطورت وظائف الأسرة تبعاً لتغير الزمان والمكان والحدثة الاجتماعية، فصار على عاتقها بناء أفكار صحيحة عند الفرد تجنبه التأثير بشتى الأفكار التي يتلقاها عند خروجه للعالم الاجتماعي والتكنولوجي الحديث، ومن وظائف الأسرة حالياً:

**الوظيفة البيولوجية:** وهي المرتبطة ببقاء الجنس البشري والمحافظة على المجتمع من الفناء، وتكون نتيجة للإشباع الجنسي في العلاقة بين الزوجين، وإنجاب الأبناء وفقاً لضوابط وأسس أقرها الدين والمجتمع.

**الوظيفة التربوية والتعليمية:** تتمثل في نقل العادات والتقاليد والتراث للأبناء باعتبارها البيئة الحاضنة لهم. فمنها يفهم الفرد أسلوب الحياة وطرائق التعامل المبدئي، والمقصود بذلك أن: الأسرة هي العمود الأول في تعلم الأبناء أساس الكلام، وأصول الدين، ومبادئ القراءة، فهي المؤسسة التعليمية الأولى التي يعرفها الفرد، فيها يتربّع وينمو، ومنها يستلهم سلوكه وقيمه وعاداته وتقاليده، وفي منزل الأسرة يفهم كيف يدير انفعالاته، ويكتشف قدراته ومواهبه وينميها.

**الوظيفة النفسية:** وهي مسؤولية الأسرة في إحداث استقرار اجتماعي داخل المجتمع من خلال توفير بيئة مريحة وآمنة للأبناء ومساعدتهم على تنمية الثقة بأنفسهم.

**الوظيفة الاجتماعية:** حيث تتولى الأسرة تدريب الأبناء على سلوك التعاون وإدارة وظائف خاصة داخل الأسرة بهدف تعليمهم أمور الحياة وغرس روح المسؤولية في أنفسهم، حتى يصبحوا قادرين على ضبط أمور الحياة بالطريقة الصحيحة في المستقبل.

**الوظيفة الاقتصادية:** وهي الوظيفة المتمثلة في الإنفاق على أفراد الأسرة، وتختلف مظاهر هذه الوظيفة حسب اختلاف القدرات المادية للأسرة نفسها. إلا أنها يجب أن تضمن للأبناء الحاجة الأساسية في العيش الصحي والحصول على أساسيات الحياة.

**الوظيفة العاطفية:** وهي التفاعل العميق بين كل من الزوجين وبين أبنائهم في منزل مستقل، هذا التفاعل يؤدي إلى الإشباع العاطفي لجميع أعضاء الأسرة، وهذه الوظيفة أصبحت من الملامح المميزة للأسرة الحديثة في عصرنا الحالي.

**الوظيفة الدينية والأخلاقية:** المتمثلة في تعليم الأبناء أصول الدين السليم وغرس روح التدين في نفوسهم مما ينشأ عنه إتباعهم لقواعد الدين والتحلي بأخلاقه (المديني، ٢٠٢١).

## **د: خصائص الأسرة:**

ينظر علماء الاجتماع للأسرة كونها مؤسسة اجتماعية مهمة لبقاء الجنس البشري ودوام الوجود الاجتماعي، ويمكن تلخيص أهم خصائص الأسرة فيما يلي:

- الأسرة هي الخلية الأولى التي يتكون منها المجتمع، وهي أساس الاستقرار في الحياة الاجتماعية.
- الأسرة هي المدرسة الأولى للطفل والتي تقوم بوظيفة التنشئة الاجتماعية له، فتعلمه العديد من المهارات الحياتية الخاصة، مثل: كيفية الأكل والنوم وارتداء ملابسه، كما تساهم الأسرة في تحديد تصرفات أفرادها كونها مصدراً لتعلم العادات والتقاليد وقواعد السلوك، ولكل أسرة قواعد خاصة مبنية على ثقافته أفرادها.

- الأسرة هي وحدة اقتصادية، فهي التي توفر لأفرادها مستلزمات حياتهم واحتياجاتهم اليومية، ولكل أسرة نظام اقتصادي خاص من حيث إنتاج واستهلاك الأفراد.
- الأسرة هي وحدة إحصائية، ونعني بذلك أنه يمكن استخدام الأسرة لأهداف إحصائية مرتبطة بمستوى المعيشة وعدد السكان في المجتمع، كما يمكن استخدامها لأغراض البحث والدراسة بهدف الوقوف على المشكلات الأسرية ووضع خطط واقتراحات مثمرة للتقليل منها والقضاء عليها.
- الأسرة هي وحدة للتفاعل الاجتماعي المتبادل، ففيها يقوم أفراد الأسرة بتأدية مجموعة من الواجبات والأدوار المتبادلة بغرض إشباع الحاجات والغرائز الإنسانية والنفسية والدوافع الاجتماعية لأفرادها.
- الأسرة دائمة ومؤقتة في نفس الوقت، فهي دائمة من حيث كونها نظاماً موجوداً في كل مجتمع إنساني وفي كل زمان ومكان، وهي مؤقتة من حيث أنها تأخذ في الانهيار عندما يتزوج الأبناء، كما في حال موت الزوج أو الزوجة وتنهار تماماً وتخفي بموت الزوجين، وتحل محلها أسر أخرى (بوصبع وبوجعدار، ٢٠١٦).

#### من أبرز خصائص الأسرة الحديثة:

- تمتع الأفراد داخل الأسرة بالحرية الفردية، لأن الأسرة أثناء تطورها فقدت صفتها كوحدة جماعية، فعلى نظير النظام الأسري القديم أصبح لكل فرد حقاً خاصاً به يتضمن حقه في الاختيار والقرار وعمل ما يناسبه من أعمال.
- إغفال المسائل الضرورية والعناية بآليات ومظاهر الحضارة، كالعناية المفرطة بتنسيق المنزل، والملبس والترفيه والاهتمام بشؤون الزينة، والتظاهر الدائم بما يخرج عن حدود الإمكانيات الحقيقية للأسرة، كل هذه الأمور وما يتبعها أصبحت سمة أساسية من سمات الأسرة المعاصرة.

- بروز دور المرأة التي كان يقتصر دورها على تقديم الخدمة داخل الأسرة ورعاية أفرادها من زوج وأطفال. إلى خروجها إلى ميدان العمل وحصولها على حقها في ممارسة أغلب الأنشطة التي كانت حصراً على الرجل، مما أدى لتغير أفكارها ورغباتها.

## هـ: مفهوم الاستقرار الأسري:

### تعريف الاستقرار الأسري:

تعرف أبو سكيمة (١٩٩٢) الاستقرار الأسري بأنه العلاقة الزوجية السليمة التي تحظى بقدر عال من التخطيط الواعي الذي تراعي فيه الفردية والتكامل في أداء الأدوار لتحديد كيفية تحمل المسؤوليات والواجبات، ومدى القدرة على مواجهتها، مع اعتبار ديمقراطية التعامل في الأسرة كي تستطيع الصمود أمام الأزمات وتحقيق المرونة والتكيف مع المتغيرات (في: الجهني، ٢٠٠٨).

كما وعرفته بلميهوب (٢٠٠٦) بأنه: يقصد بالاستقرار الأسري استقرار العلاقة الزوجية ونجاحها، وسلامتها من الاضطراب والتوتر الزوجي مما يجعلها في منأى عن التعرض للتهديد بالفشل وما ينتج عنه من طلاق، فالاستقرار يتضمن التمسك بالعلاقة الزوجية لأن كلا الطرفين يشعر فيها بالتوافق والرضا والسعادة، أما العلاقة غير المستقرة فهي العلاقة التي يشعر فيها الطرفان بأنهما غير متوافقين وغير راضين عن علاقتهما (بلميهوب، ٢٠٠٦: ٢٨).

وقد عرفت مسعد (٢٠٠٠) الاستقرار الأسري بأنه عبارة عن علاقة أسرية تقوم على التفاعل الدائم بين الأفراد جميعاً، والتي تهيأ للأبناء الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والدينية اللازمة لإشباع احتياجاتهم في مراحل النمو المختلفة. وتنسم هذه العلاقة بسيادة المحبة والديمقراطية والتعاون بين أفراد الأسرة في إدارة

شئونهما الأسرية، مما يدعم العلاقات الإنسانية ويحقق أكبر قدر من التماسك والتقارب داخل الأسرة (الجهني، ٢٠٠٨).

وعرفه كل من معمر وبن ساهل (٢٠٢٠) بأنه قيام الأسرة بجميع الأدوار والمسؤوليات المنوطة لها في جو يسوده التماسك والتعاون والديمقراطية أثناء التفاعل فيما بينهم، حتى تستطيع التصدي لجميع الاضطرابات والمشاكل التي تواجهها، مع القدرة على إيجاد الحلول لها.

### و: خصائص الاستقرار الأسري:

الاستقرار الأسري يمكن أن تحدد خصائصه في مجموعة من الأمور، وقد ذكرها عقلة (١٩٨٣) على النحو الآتي:

١. أن يتم الاتفاق بين الزوجين حول الأدوار التي سيؤديها كل منهما.
٢. أن يتم الاتفاق بين الزوجين حول الأمور التي ترتبط بتسيير الأسرة.
٣. أن يمتلك الزوجان حق التعبير واتخاذ القرارات.
٤. صمود الأسرة أمام الأزمات الداخلية أو الخارجية التي قد تتعرض لها.
٥. وجود التفاني والميل إلى التضحية والتنازل في سبيل الأسرة.
٦. شعور الفرد بالانتماء لأسرته.
٧. امتلاك الأسرة لدرجة من المرونة تسمح لها بالتكيف مع التغيرات المجتمعية.

وترى الباحثة أن هذه الخصائص مرتبطة بشكل كبير بالاستقرار الأسري، وأنه يصعب تحقيقه عند اختلال أحدها أو غيابه لكونها تسمح بحدوث تفاعل اجتماعي سليم بين أفراد الأسرة الواحدة، حيث يهتم كل فرد برأي الآخر ويتقبله، مما يضمن حدوث الاستقرار الأسري والاستقرار النفسي للفرد داخل الأسرة.

## ز: أسس ومقومات الاستقرار الأسري:

ذكر قنديل (٢٠٠٥) أهم المقومات للاستقرار الأسري على النحو الآتي:

١. **التواصل الأسري:** عملية التواصل يكون بين طرفين أو عدة أطراف داخل الأسرة، مثل تواصل الزوجين مع بعضهم البعض، أو تواصل الوالدين مع أبنائهم، أو تواصل الأبناء فيما بينهم. ويجب أن يشمل التواصل تفاعل الأفراد واستخدامهم لمنطق الحوار وتبادل مجموعة من الرموز اللفظية وغير اللفظية، حتى تجمعهم لغة واحدة خاصة ومفاهيم متقاربة. وأهم عناصر التواصل الأسري هي:
  - **العنصر المرسل:** ويقصد به المصدر، وهو العنصر الأول في عملية التواصل الأسري في الأسرة، وتكمن أهميته في كيفية طرحه للأفكار والأحاسيس سواء باستخدام أسلوب التواصل اللفظي أو غير اللفظي.
  - **العنصر المستقبل:** وهو الطرف الآخر والذي قد يكون فرد واحد أو جماعة من الأفراد، فالمستقبل هو من يحاول المرسل إعطاءه فكرة معينة أو إكسابه خبرة جديدة أو تعديل سلوكه.
  - **الرسالة:** وهي المحتوى الذي ينقله المرسل إلى المستقبل، كالمفاهيم والأفكار والاتجاهات.
  - **وسيلة الاتصال:** هي الأسلوب المستخدم والطريقة التي يختارها المرسل لنقل الرسالة للمستقبل.
  - **بيئة الاتصال:** يمكن تلخيصها في الزمان والمكان اللذان يتم نقل الرسالة خلالهما.

٢. **الملاءمة:** وهي قدرة الزوجين على اكتساب صفات تساعدتهما على التكيف للعيش معا من أجل ملاءمة كل طرف للآخر، وتكوين علاقة شخصية إيجابية تمهد لحدوث الاستقرار الأسري.

٣. **القدرة والمهارة:** وهي الانتقال من الإحساس بالملاءمة إلى العمل بها في العلاقة، خاصة عند المواقف التي تشكل تحد للزوجين، كالحاجة لحل صراع معين، أو مواجهه مشكلة وضرورة اتخاذ الحل الأنسب لإنهائها.

كما أضافت (الصحاف، ٢٠١٤) لهذه المقومات ما يلي:

٤. **الجهد:** وقصدت به الجهد الذي يبذله كلا الزوجين في تحمل هفوات بعضهما البعض والتحمل وقت الشدة، كالتعرض للأذى أو المرض.

٥. **الإعالة:** وهي المؤثرات الخارجية التي تلعب دوراً بارزاً في التأثير على الاستقرار الأسري. فالأسرة محاطة بمجموعة من الأهل والأقارب والأصدقاء وغيرها من المثيرات البيئية التي لا بد من التعامل معها، لذلك فإن نوع الدعم والمساندة المقدمة للأسرة تساهم في بشكل كبير في تحديد مدى استقرارها وتماسكها.

## ح: أهمية الاستقرار الأسري:

بين ديننا الإسلامي أهمية الاستقرار الأسري في قوله تعالى: ﴿وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً ۚ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾ سورة الروم: ٢١.

وقد فسر الطبري هذه الآية بأنه من الدلالات على عظمة وكمال الله عز وجل أن خلق للناس من بني جنسهم أزواجا، لتطمئن نفوسهم وتميل إليها وتسكن، وجعل بين المرأة وزوجها محبة وشفقة.

كما يمكن أن تتمثل أهمية الاستقرار الأسري فيما يحققه من استقرار للبيت وترابط أفرادها، فإذا ما احترم كل فرد غيره وأدى واجباته بالشكل الصحيح فإن الأسرة لا بد من أن تنعم بالاستقرار. والمقصود هنا أن يلتزم الأب بمسؤوليته في تربية الأبناء ومراعاة الزوجة، وتلتزم الأم بطاعة زوجها وأداء مسؤوليتها في رعاية أبنائها (عمير، ٢٠٠٧).

والاستقرار الأسري غالباً ما يكسب أهميته في كون البيئة الأسرية ذات تأثير نفسي على مراحل النمو العمرية الخاصة بأعضائها في جميع مراحل حياتهم بدءاً من الطفولة حتى الشباب والشيخوخة، فالزواج غير المستقر والذي يعتبر جزءاً من عدم الاستقرار الأسري له تأثيره السلبي على النمو العقلي والعاطفي للأبناء وعلى الصحة النفسية لديهم (الكندري، ٢٠٠٨).

وترى الباحثة أن أهمية الاستقرار الأسري تتمثل في كونه عاملاً مساعداً على أداء الأسرة لأدوارها ومهامها بالشكل الأنسب مما يؤدي في النهاية لإنتاج أفراد صالحين لأنفسهم ولمجتمعهم. فنشئة الفرد في أسرة غير مستقرة قد تجعله متذبذب وغير قادر على إدارة شئون حياته مستقبلاً، أو تحمل الضغوطات والأزمات التي قد يمر بها، وقد تؤثر على استقراره ومستوى عطاءه في الجانب الوظيفي.

### ط: العوامل المؤثرة في الاستقرار الأسري:

لا يتحقق الاستقرار الأسري إلا إذا كانت العلاقة بين الزوجين مبنية على مجموعة من العوامل التي من شأنها ضمان نجاح العلاقات داخل المنزل. فالزوجين هما فردين عاش كل منهما حياة مختلفة في بيئة ذات حيثيات مختلفة تماماً عن الآخر مما يجعل لكل منهم خصائص شخصية قد لا يمتلكها الطرف الشريك. ولتحقيق الاستقرار بينهم يجب أن تبدأ علاقتهم بالشعور بالحب والانتماء والسعي للتعاون وتقديم التضحيات،

وقد أكد كل من أبو سكينه وخضر (٢٠١١) على بعض هذه العوامل، وهي: الحب الذي يتحدث عنه أدلر ويصفه بأنه خليط من القوة والحنان، فكل من الرجل والمرأة يريد أن يحيط الآخر بعنايته، فيسبغ عليه حنانه وعطفه من جهة، ويتلقى منه الرعاية والعطف، كما يتلقى الأطفال الرعاية من ذويهم، فمما لا شك فيه أن العلاقة الزوجية القائمة على الود والحب تعمل على جعل التعامل اليومي بين الزوجين أكثر نعومة، وتساهم في تغاضي الطرفين عن أخطاء الطرف الآخر. ومن العوامل المؤثرة على الاستقرار الأسري ما يلي:

١. **العوامل الشخصية:** فالناس مختلفون في أنماط شخصياتهم وسلوكياتهم وكيفية إدارة انفعالاتهم، ومن

أهم السمات الشخصية التي تساعد على تحقيق الاستقرار الأسري:

- **الاحترام:** من المهم أن يحظى كل زوج باحترام الطرف الآخر، والقصد أن يحترم الفرد شخصية شريك حياته ويتقبل عيوبه قبل إبداء الإعجاب في مزاياه، فاحترام الزوجين لآراء بعضهم البعض وتقديرها يؤدي إلى حدوث تقارب فكري فيما بينهم، مما يؤدي في النهاية إلى استقرار حياتهم الزوجية.

- **التفاهم:** وهو أحد أساسيات الحياة الزوجية التي تخلص من النزاع والصراخ بين الطرفين، وكلما كان الزوجان متفاهمان فيما بينهما كانت حياتهم أسهل، ولتحقيق التفاهم لابد أن يمتلك الزوجين نقاط التقاء في الأمور التي تخص الحياة بشكل عام والحياة الزوجية بشكل خاص، فعند اختيار شريك الحياة لابد أن يتأكد الفرد أن يختار شخصاً يتشارك معه في أهداف الحياة العامة وأهداف الحياة الزوجية الخاصة لتجنب الوقوع في الخلافات لاحقاً.

- **التعاون:** والتعاون هو أحد السمات المهمة التي حثنا عليها الدين، كما ويعتبر أحد السمات الأساسية التي يجب أن يمتلكها الزوجان، فلا بد أن يساند الزوجين بعضهم البعض، ويكون كل

منهما جاهزاً للتنازل ولو قليلاً عن أهدافه إذا كانت ستعوق تحقيق أهداف الطرف الآخر، وتحلي

الزوجان بهذا الخلق الحميد يؤدي إلى حدوث الاستقرار الأسري (معمر وبن ساهل، ٢٠٢٠).

٢. **العوامل الديموغرافية:** أثبتت العديد من الدراسات أهمية هذه العوامل التي تتمثل في الفوارق بين

الزوجين كفرق السن، والمستوى التعليمي، وعدد الأبناء، ومدة الزواج. منها دراسة (عيسى وأبو حليلة

وبالي، ٢٠٢١) والتي أجريت على عينة من النساء الريفيات في مصر، وهدفت للتعرف على محددات

الاستقرار الأسري من خلال قياس مجموعة من المتغيرات، وكانت أبرز نتائجها وجود علاقة ارتباطية

بين حجم الأسرة وسن الزوجة وعدد سنوات الزواج وبين حدوث الاستقرار الأسري.

٣. **العوامل الاقتصادية:** يتأثر الاستقرار الأسري بالعوامل الاقتصادية في الحالات التي لا تتناسب فيها

جوانب إنفاق العائلة مع طبيعة الموارد الاقتصادية المتوفرة، مثل عدم وجود أي اتفاق بين الزوجين

حول آلية الإنفاق، أو عدم تحديد المسؤول عن التصرف في موارد الأسرة، أو انعدام التوافق في الحياة

الزوجية على أسلوب الإنفاق، كأن يحاول أحد الأطراف التوفير في حين يستمتع الطرف الآخر بالتبذير

والإسراف، ومن الأمور التي تجعل المشكلة أكثر تعقيداً انعدام الدخل في الأسرة والذي قد يعزى

لمجموعة من الأسباب كمرض رب الأسرة أو عجزه أو حدوث أزمة أدت لتعطله عن العمل.

٤. **العوامل الدينية:** في مختلف المجتمعات ينظر إلى الدين كأحد المعايير المهمة عند الاختيار الزواجي،

وذلك لأن الدين يرتبط بأفكار الفرد ومعتقداته الخاصة ويحكم سلوكياته، فالدين والخلق أحد أهم الركائز

التي يبنى عليها الاستقرار الزواجي. وقد أكد الإسلام على ذلك في نهيه عن زواج المسلم بالكافر في

قوله تعالى: ﴿وَلَا تَنْكِحُوا الْمُشْرِكَاتِ حَتَّىٰ يَؤْمِنَ ۚ وَلَآئِمَةٌ مُّؤْمِنَةٌ خَيْرٌ مِّنْ مُّشْرِكَةٍ وَلَوْ أَعْجَبَتْكُمْ ۚ وَلَا

تَنْكِحُوا الْمُشْرِكِينَ حَتَّىٰ يَؤْمِنُوا ۚ وَلَعَبْدٌ مُّؤْمِنٌ خَيْرٌ مِّنْ مُّشْرِكٍ وَلَوْ أَعْجَبَكُمْ﴾ سورة البقرة: ٢٢١. كما

جاءت الروايات عن النبي صلى الله عليه وسلم مؤكدة على أهمية مراعاة الدين عند الزواج، ومن ذلك ما رواه أبو هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم حين قال: (تتكح المرأة لأربع: لمالها، ولحسبها، وجمالها، ودينها فافطر بذات الدين تربت يداك). فتمسك أفراد الأسرة بالقيم الحميدة والفاضلة وابتعادهم عن الصفات والأفعال المذمومة مثل شرب الخمر، ومعاقرة المخدرات والتعاملات السيئة كلها أمور تؤدي لخلق جو من المودة والألفة بين جميع أفراد الأسرة مما يؤدي للاستقرار الأسري.

٥. **العوامل الصحية:** تتضمن هذه العوامل القدرة الصحية العامة لكل من الزوجين، فإصابة أحدهما بمرض مزمن قد يؤدي إلى ضعف العلاقات الحميمة بين الزوجين، وقد يتسبب المرض في عدم القدرة على الإنجاب، الأمر الذي ينعكس سلباً على العلاقات الأسرية فيؤثر على الاستقرار الأسري، وقد يؤدي إلى انهيار الزواج وحدث الطلاق (عيسى وأبو حليمة وبالي، ٢٠٢١)

وترى الباحثة أن الحياة الأسرية هي مجموعة من العلاقات والتفاعلات التي تقع بين الزوجين وبين الآباء والأبناء، وأن أفراد الأسرة يرتبطون بعضهم البعض ارتباطاً عاطفياً عقلياً واجتماعياً ومادياً وثقافياً ومعنوياً، فكلما توفرت هذه العوامل بين أفراد الأسرة الواحدة أدى نجاحها واستمرارها واستقرارها.

إن الاستقرار الأسري يحمل في طياته العديد من المؤشرات والأبعاد التي تعبر عنه، لكن تبقى هناك مجموعة من المعايير والتي تشكل القاعدة الأساسية لتحقيق هذا الاستقرار والوصول إلى بناء حياة زوجية مريحة لكلا الطرفين، كما أن الاستقرار الأسري لا يمكن ربط تحققه في جانب واحد من الحياة الزوجية، بل هو كل شامل ومرتبطة بعدة جوانب أساسية منها الجانب العاطفي والنفسي الذي يتمثل في قدرة الأسرة على احتواء أفرادها، أو من الناحية الاجتماعية، فالحياة التي كان يعيشها الزوجان داخل أسرتهما قبل الزواج لها التأثير الأكبر في تكوين العلاقة الاجتماعية فيما بينهما وإنشاء علاقات اجتماعية مع سائر أفراد المجتمع، كما أن

التوافق بين الزوجين في الجواب الدينية و الصحية لهما تأثير كبير في العلاقة الزوجية التي بدورها تساهم في تكوين الأسرة المستقرة.

## (٢) الاستقرار الوظيفي:

خلال السنوات القليلة الماضية شهد العالم العديد من المتغيرات الأساسية التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة ومست كافة المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وقد أثرت هذه التغيرات على النسق الاجتماعي داخل المنظمات، وفي خضم هذا بدأت المنظمات تهتم بالاستقرار الوظيفي لأفرادها من خلال العمل على تهيئة المناخ الصحيح والمناسب للعمل بفاعلية وكفاية عالية، وذلك لأن العنصر البشري يعد أحد أهم العناصر التي يتأثر بها مستوى الإنتاجية في العمل، فلا يمكن لأي مؤسسة أو منظمة أن تنجح وتحتل مركز الصدارة دون وجود مجموعة من العاملين الأكفاء فيها. وكون العنصر البشري بحاجة لاهتمام خاص ودراسة واعية تفسر سلوكه وتسعى لمعرفة اتجاهاته وحقيقة تطلعاته وآماله ورغباته فإنه لا بد من دراسة العوامل المؤثرة على الرضا والاستقرار الوظيفي. لا سيما تلك المرتبطة بحياته الشخصية والتي تدفعه للإنجاز وتحقيق المزيد.

## أ: مفهوم الاستقرار الوظيفي:

يعرف عlish (١٩٧٦) الاستقرار الوظيفي بأنه: ثبات العامل في عمله وعدم التنقل إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة، وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار، وهو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير

عمله إلى مؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطلعاً على مستقبله المهني وراض عنه.

كما يعرفه أحمد (١٩٧٣) بأنه: عملية إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله، والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق. كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.

ويعرفه حبيب (٢٠٠٣) بأنه: استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكرسه. ومن خلال التعريفات السابقة تعرف الباحثة الاستقرار الوظيفي بأنه: "رضا العامل عن مكان عمله وبقائه فيه والتزامه بتأدية الخدمات المطلوبة منه بكفاءة لكونه يحقق حاجياته المادية والمعنوية الضرورية".

## **ب: العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي:**

يمكن تلخيص العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي كما حددها كل من ديامانتيديس وشاتزوكلو،

(Diamantidis and Chatzoqlou,2019)

### **١.عوامل متعلقة بالشركة، أو ما يعرف ببيئة العمل:**

وهي مجموعة من العوامل التي تتحكم بها إدارة المؤسسة الوظيفية؛ وتشمل الأسلوب المتبع في قيادة الشركة ومدى نجاحه، الثقة التنظيمية، استثمارات رأس المال، مستوى السيطرة التي تفرضها إدارة الشركة،

الفرص التدريبية المتاحة، والمناخ العام لبيئة العمل ويشمل جميع مرافق الشركة ومكاتبها ومستوى الإضاءة والتكيف وكيفية انعكاس هذا المناخ على الموظف. وقد بحثت شهلي (Shahli,2017) الدعم الذي تقدمه منظمة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، وأكدت أن الموظف إذا ما شعر باهتمام في عمله استقر وثبت فيه وبذل جهداً أكبر في أداء المهام الموكلة إليه مما يزيد من درجة رضاه والتزامه في المؤسسة، وبالتالي يحقق له الاستقرار الوظيفي.

## ٢. عوامل متعلقة بالوظيفية:

وهي عوامل تكون مرتبطة بكل من الشركة والموظف وباقي الموظفين. مثل طبيعة الوظيفة، علاقات العمل ومستوى الاتصال بين الموظفين، الحرية والاستقلالية الوظيفية، ويقصد بها المدى الذي تسمح فيه الوظيفة للموظف باتخاذ قرارات خاصة حول كيفية أداءه لعمله. وقد أكدت دراسة (بركات، ٢٠١٩) أن علاقات العمل القائمة على الصداقة وتبادل المشاعر الطيبة والتآزر لها الدور الأكبر في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين، وأن تشجيع الرؤساء للموظفين على مشاركة أفكارهم وإعطائهم الفرصة لإبداء آرائهم يساعدهم على الشعور بالارتياح للمؤسسة الوظيفية. كما كشفت دراسة (الجبيري، ٢٠٢٠) عن أثر طبيعة الوظيفة (المؤقتة – الدائمة) على الاستقرار الوظيفي، حيث أثبتت أن متوسط أداء الموظفين الدائمين أعلى من متوسط أداء الموظفين المؤقتين، وذلك لعدم شعورهم بالانتماء للمؤسسة، كما وأوصت بضرورة توفير احتياجات الموظفين وتحفيزهم مادياً أو معنوياً بهدف زيادة ارتباطهم بمؤسسة العمل وزيادة استقرارهم الوظيفي.

## ٣. عوامل متعلقة بالموظف:

وهي عوامل نفسية تابعة للموظف نفسه؛ مثل مهارته الشخصية، مستوى التزامه وتحمله للمسؤولية، الحافز الداخلي والدافعية عند الموظف، مدى المرونة لديه وقابليته للتكيف مع بيئة العمل.

وهنا يأتي دور الأسرة في كونها المؤثر الأول على النمو الصحي للفرد، فالمثيرات التي تقدمها الأسرة لأفرادها في مرحلة التنشئة، ومن ضمنها العلاقات بين الوالدين وأبنائهم كلها تلعب دوراً حاسماً في تنمية جوانب شخصية الفرد، وتحدد طبيعة تعامله مع الآخرين في شتى المواقف الحياتية والعمل، وقد أثبتت مجموعة كبيرة من الدراسات العلاقة بين الجانب النفسي للفرد والتواصل الاسري منها دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠) التي أكدت أن استقرار الأسرة له دور بارز في تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي عند الفرد وزيادة احساسه بالأمن النفسي.

وبالرغم من أن العوامل النفسية مرتبطة بالفرد بصورة كبيرة إلا أن المؤسسة الوظيفية بإمكانها التحسين منها كما ذكرت ختة (٢٠١٨) أن اهتمام المنظمة بالعمال وتحفيزهم ينمي الدافع الداخلي لديهم ويدفعهم للتفاني في العمل وبذل قصارى جهدهم لإنجاح عمل المؤسسة.

### ج: أهمية الاستقرار الوظيفي:

- بالنسبة للعامل: الثبات في العمل له أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي للعامل على الصعيدين المعنوي والمادي، فمن خلال العمل يسعى الأفراد لإشباع حاجاتهم ورغباتهم وتحقيق أهدافهم، كما أن استقرار العامل في عمله له تأثيرات إيجابية ليس على المنظمة التابع لها فقط بل عليه أيضاً، فالاستقرار الوظيفي يؤدي إلى التشبع بثقافة المؤسسة والتطبع بطباع الجماعة التي يشاركها العمل، بعكس العامل الذي يتنقل كثيراً فلا يسعه التكيف مع أساليب الإدارة الجديدة التي سيخضع لها ولا الانخراط في بيئة العمل والتأقلم مع الأفراد الجدد، مما يجعل هذا التغيير الدائم مصدراً للقلق والخوف له، فهو دوماً يسعى وراء المجهول فتتبط معنوياته وتقل عزيمته ودافعيته للعمل، كما تكمن أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل في إتقانه لعمله الذي يحرز له تقدماً مهنيًا

ملحوظاً ويقلل من مخاطر التعرض لحوادث العمل أو الإصابة بالإجهاد والتعب، ومن مزايا الاستقرار في العمل مع جماعة من الأعضاء تقوية الروابط وتنمية الشعور بالانتماء، وبالتالي يرتفع عند الفرد حس المسؤولية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.

- بالنسبة للمؤسسة: إن قطاع الأعمال والإدارة من القطاعات المتجددة والتي تشهد تغيرات دائمة تتطلب تحديث مستمر من أجل القدرة على المنافسة والاستمرارية، ولتواكب المؤسسات الصغرى والكبرى هذه التغيرات السريعة عليها أن تتحلى بقدر من التواصل والمرونة مع موظفيها وعملائها، كما يجب عليها أن تسعى للحفاظ على رغبة الموظفين في العمل والعطاء لتحقيق التوازن لتحدي المنافسين والبقاء في السوق فاستقرار المؤسسة يعتمد على استقرار العمال فيها والعكس صحيح، وحتى تضمن المؤسسة وجودها وثباتها ضمن الساحة الاقتصادية عليها الإعداد والتخطيط بشكل جيد لتوفير احتياجات موظفيها لتضمن لهم الاستقرار الوظيفي.

- بالنسبة للأسرة: يرتبط العمل بالأسرة بطريقة غير مباشرة، حيث إن العمل له تأثير على تفاعلات أفراد الأسرة و يلخص ريبيتي ووانغ (Repetti and Wang,2017) هذه التأثيرات على المدى القصير والبعيد، فالمزاج السلبي داخل المنزل ونفاذ الصبر والشعور بالإحباط ما هو إلى نتاج غير مباشر لضغوط العمل، والمزاج السلبي داخل المنزل له تأثير سلبي على عملية التواصل الاجتماعي بين الأزواج، ويخلق جواً من التوتر في الوسط مما ينتج عنه تداعيات داخل الأسرة قد تصل لفقدانها استقرارها العام، ونتيجة لذلك قد تظهر المشكلات السلوكية لدى أفراد الأسرة. ومن جانب آخر هناك عمل المرأة تحديداً والذي له تأثيراً بارزاً على الأسرة باعتبارها نصف المجتمع ومحور الحياة، ولكونها عند العمل خارج المنزل وداخله تتحمل مشاق دورين يتطلب كل منهما جهد عضلي

وفكري كبيرين، إلا أن خروجها للعمل لا يؤثر على استقرار أسرتها وتماسكها بل على العكس يساعد على ذلك، لا سيما إذا توفرت شروط أهمها: الدعم الأسري من قبل الزوج والأسرة، وتوفير البدائل المساعدة للمرأة، وذلك حسب دراسة (مكاك والذهبي، ٢٠١٥). بالإضافة لذلك فقد أثبتت إحصائية قامت بها جمعية العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية (٢٠١٧) أن عمل المرأة له تأثير على الجانب الاقتصادي للأسرة، وأنه يساهم في رفع ميزانية الأسرة لكون المرأة تستثمر من دخلها فيما يفيد الأسرة والأبناء، ولذلك فإن استقراره مهم للحفاظ على استقرار الأسرة.

- بالنسبة للمجتمع: يرتبط تطور المجتمع بصورة مباشرة باستقرار وتطور أفراد، ولذلك صنفنا البطالة كمشكلة أساسية تحد من التقدم ولها انعكاسات سلبية متعددة، فقد أثبتت مجموعة من الدراسات وجود علاقة بين البطالة وزيادة معدلات الجريمة كالسطو والسرقة نظراً لشعور الفرد بعدم القبول في المجتمع. كما ذكرت إحدى الدراسات منها دراسة (Brand, 2015) أن انخفاض جودة الوظائف والبطالة مسبب رئيسي للهجرة خارج البلاد.

## ثانياً: الدراسات السابقة:

الاستقرار الأسري له تأثير كبير على المجتمع ككل فالأسرة هي الوحدة الاجتماعية الأولى التي يتواصل معها الفرد بدءاً من ولادته وهي المجموعة الصغيرة التي يكتسب منها الفرد أخلاقه وآدابه وسلوكياته الاجتماعية، فلا وجود لمجتمع مترابط بدون أسرة متماسكة ومترابطة ومستقرة، ولذلك جعل الإسلام للأسرة مكانة مرموقة ونظر العلماء للأسرة نظرة عناية واهتمام، وذلك بهدف تبين أسس التكوين السليم لها والوسائل التي لها أن تحفظ أمنها واستقرارها وتقوي الروابط بين أفرادها، فأداء الأسرة لوظائفها بأكمل وجه يكفل للمجتمع نتائج من الأفراد الواعين والقادرين على أداء مهامهم بأكمل وجه واستقرار الأسرة يعني استقرار المجتمع. وعند بناء البحث

العلمي وإعداد الإطار المرجعي له فإن الدراسات السابقة تعتبر قاعدة أساسية، فالتطرق للدراسات السابقة من قبل الباحثة وتعقيبها عليها يمنحها فرصة ويكسبها معارف لاستنباط أفكاراً تضيف لبجتها وتساعد في بلورة موضوعها الخاص. ومن الدراسات التي اعتمدت الباحثة عليها ما يلي:

### المحور الأول: دراسات حول الاستقرار الأسري:

في دراسة البريكي (٢٠١٥) بعنوان "التوافق الزوجي وأثره على استقرار الأسرة"، والتي كان الهدف منها إبراز دور التوافق بين الزوجين وعلاقته بالاستقرار الأسري. وأجريت الدراسة في دولة قطر حيث اعتمد الباحث المنهج الاستقرائي، فقام باستقراء نصوص من (القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة)، ثم تحليل هذه النصوص وتفسيرها واستنباط الدلالات التوجيهية والدروس التربوية منها. وتضمنت نتائج هذه الدراسة تلخيصاً مفاده أن الدين الحنيف اهتم بالعلاقة بين الزوجين، ووجه لتوثيق العلاقة فيما بينهم، من أجل تقوية رباط المحبة. وإن التوافق بين الزوجين يكفل استقرار الأسرة وتماسكها، والاستقرار الأسري يحد من الظواهر التي تهدد قيم الأسرة وكيانها، وبالتالي تشكل تهديداً للمجتمع ككل.

أما في دراسة بداوي (٢٠١٦) بعنوان "أثر الاستقرار الأسري على الصحة النفسية للأبناء المراهقين المتمدرسين"، والتي أجريت للتحقق من مدى تأثير الاستقرار الأسري على الصحة النفسية للمراهقين، ولمعرفة ما إذا كانت بعض المتغيرات مثل (الجنس، المستوى التعليمي، وظيفة الأب، المستوى الاقتصادي، نوعية السكن، شكل الأسرة التي يعيش فيها الفرد) لها تأثير على الصحة النفسية للمراهقين. وقد تم تطبيق اختبارات الدراسة في ٤ مدارس في الجزائر، حيث شملت عينة الدراسة التي اختيرت عشوائياً ١١٩ تلميذاً وتلميذة. تراوحت أعمارهم من ١١ إلى ١٧ عاماً، بمتوسط ١٤ عاماً. وانقسمت العينة إلى ٣٧٪ من الذكور، و٦٣٪ من الإناث. تمثلت أدوات الدراسة في اختبارين، أولهما اختبار للصحة النفسية تكون من ٧٥ بنداً. واختبار آخر

للعلاقات الأسرية تكون من ٢٥ بنداً، حيث تهدف لقياس نوعية المشكلات في العلاقات الأسرية وحدتها. وجاءت النتائج مؤكدة على أن الاستقرار الأسري يؤثر على الصحة النفسية للمراهقين. فأفراد العينة الذين لديهم استقرار أسري حسب اختبار العلاقات الأسرية حققوا متوسطاً أعلى في اختبار الصحة النفسية، والأفراد الذين لا يتمتعون بالاستقرار الأسري يعانون من بعض المشاكل النفسية. مما يثبت أن العلاقة بين الوالدين كما يراها الأبناء هي مؤثر إما سلبي أو إيجابي على صحتهم النفسية، فكلما تمتع الوالدان بعلاقة صحية وجيدة تمتع الأبناء بصحة نفسية جيدة.

وجاءت دراسة (بوصبع وبوجدار، ٢٠١٦) بعنوان "الاستقرار الأسري وعلاقته بالتحصيل الدراسي من وجهه نظر تلاميذ مرحلة الرابعة متوسط"، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بهدف الكشف عن وجود علاقة بين الاستقرار الأسري والتحصيل الدراسي، والكشف عن العلاقة بين مشاكل الأسرة والتحصيل الدراسي، بالإضافة إلى إبراز أن توافق الزوجين وإشباع الحاجات النفسية للتلميذ له علاقة بتحصيله الدراسي. وقد أجريت هذه الدراسة الميدانية في متوسطة (أبو حلاس مسعود) في الجزائر. وكانت العينة قصدية، حيث وجهت الدراسة لطلبة الرابعة متوسط في المدرسة، والبالغ عددهم ١١٢ تلميذاً وتلميذة. (حيث بلغ عدد الذكور ٤٧ تلميذاً، وعدد الإناث ٤٣ تلميذة)، تمثلت في الفئة العمرية من (١٥ إلى ١٨) سنة. وكانت أدوات جمع البيانات في الدراسة هي الملاحظة والاستبيان الذي ضم ٣٠ بنداً تقسمت على ٤ محاور، واحد منها للبيانات الشخصية وثلاثة لقياس فرضيات الدراسة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الاستقرار الأسري يؤثر على التحصيل الدراسي، وذلك عبر النظر في نتائج فرضيات الدراسة الجزئية كل منها على حدا فأولاً، أثبتت الدراسة أن التفاهم والحوار بين الوالدين له تأثير إيجابي في نتائج التحصيل الدراسي. ثانياً، إشباع حاجات الطفل المادية والنفسية لها دور

بالغ الأهمية على تحصيله الدراسي، فكلما توفرت عوامل الراحة والهدوء مع الدعم المادي المتمثل في توفير الحاجيات اللازمة للدراسة زاد تركيز الطالب وتطور تحصيله الدراسي.

أما في دراسة (عريوة، ٢٠١٨) بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة المتزوجة"، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين طبيعة العمل والاستقرار الأسري، العلاقة بين بيئة العمل والاستقرار الأسري، وكذلك العلاقة بين تعدد الأدوار والاستقرار الأسري، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة واختارت عينة قصدية بلغت ٤٤ معلمة متزوجة من ثلاث مدارس ابتدائية مختلفة. واستخدمت الباحثة خلال الدراسة استبيانين، الأول لقياس مستوى الضغوط المهنية، ويتكون من محورين بمجموع (٣٢) عبارة لقياس الضغط الناتج عن طبيعة العمل من جهة، والضغط الناتج عن تعدد الأدوار من جهة أخرى. والاستبيان الثاني لقياس مستوى الاستقرار الأسري عند أفراد العينة. وقد جاءت نتائج الدراسة منافية لفرضياتها، حيث أكدت أن لا علاقة بين ضغوط العمل والاستقرار الأسري، وترجع الباحثة أسباب ذلك لكون أفراد العينة متزوجات من رجال مثقفين ويقدرّون جهودهن، كون النساء العاملات قادرات على تنظيم وقتهن بشكل يتناسب مع تعدد الأدوار وسعيهن الخاص نحو اعتماد أساليب تحقق لهن الاستقرار الأسري والسعادة في الحياة.

وفي دراسة (جبريل، ٢٠١٩) بعنوان "القابلية للإساءة الزوجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الملمات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية"، والتي تم إعدادها من أجل التعرف على العلاقة بين الإساءة الزوجية والتوافق المهني عند الملمات المتزوجات، والكشف عن مدى تأثر الإساءة الزوجية باختلاف فارق العمر بين الزوجين، وباختلاف وجود الأبناء وعدمه، بهدف توضيح الآثار النفسية والجسدية السلبية على الزوجة جراء التعرض للإساءة من قبل الزوج، وكيف تتسبب هذه الإساءة في سوء التوافق المهني لديها. تم تطبيق هذه الدراسة على عينة بلغت (٢١٢) معلمة عاملة في محافظة كفر الشيخ بمصر. تم تقسيم العينة لمجموعتين،

وتألفت الدراسة من ثلاث أدوات وهي استمارة للبيانات الشخصية للعينة، ومقياس القابلية للإساءة الزوجية، ومقياس للتوافق المهني. وكانت نتائج الدراسة داعمة لفرضياتها حيث أثبتت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين القابلية للإساءة الزوجية وبين مستوى التوافق المهني لدى المعلمات، ووجود تأثير لوجود الأبناء على القابلية للإساءة الزوجية، كذلك وجود تأثير لفارق العمر بين الزوجين على القابلية للتعرض للإساءة الزوجية.

أما دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠) والتي جاءت بعنوان "الاستقرار الأسري وعلاقته بالأمن النفسي والتفاعل الاجتماعي"، أجريت هذه الدراسة من أجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاستقرار الأسري والأمن النفسي والتفاعل الاجتماعي وبعض المتغيرات الديموغرافية. وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من مائتين طالباً من طلاب القطاع التربوي البالغ عددهم ألف وتسعمائة وأربعة وعشرون (١٩٢٤) طالباً من الجنسين. وبلغت نسبة العينة (١٠.٤٪) من المجتمع الكلي لمجموعة الدراسة الذين تم اختيارهم عشوائياً. وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبانة لقياس الاستقرار الأسري، واستبانة أخرى التفاعل الاجتماعي بالإضافة لمقياس للأمن النفسي. تم تطبيق هذه الدراسة على طلاب جامعة الجزيرة في السودان. وتضمنت نتائجها أن الارتباط بين الاستقرار الأسري والتفاعل الاجتماعي موجب، والارتباط بين الاستقرار الأسري والأمن النفسي موجب، كما أوصت الدراسة بضرورة تهيئة الأجواء الأسرية المستقرة للطلاب وذلك في سبيل ضمان صحتهم النفسية وتفاعلهم الاجتماعي السليم.

## المحور الثاني: دراسات حول الاستقرار الوظيفي:

في دراسة أجرتها (شهلي، ٢٠١٧) بعنوان "الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي". والتي هدفت للتعرف على الآليات التي تزيد من فاعلية الالتزام الوظيفي وتحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين، بالإضافة إلى التعرف على العوامل الدافعة لتحقيق الاستقرار الوظيفي. وأجريت هذه الدراسة على عينة من العاملين في

ولاية المسيلة. أما أدوات الدراسة فتمثلت في الملاحظة لواقع العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين الموظفين من خلال زيارة الموقع. وتم توزيع استمارة استطلاعية شملت ثلاثة محاور أولهم متعلق بالخلفية الاجتماعية والاقتصادية للعينة، أما الثاني فكان متعلق بالعدالة التنظيمية وشمل ٢١ سؤالاً، وأخيراً المحور الثالث الذي بحث الالتزام والرضا الوظيفي وبلغ ٣٤ سؤالاً. كما استعانت الباحثة بالوثائق والسجلات الخاصة بمجتمع البحث. ومن أبرز نتائج الدراسة أن التنظيم الإيجابي يساهم في رفع معدل الاستقرار الوظيفي، فتعامل المدير الحسن مع الموظفين ومناقشتهم في القرارات التي تخصهم تزيد من دافعيتهم وتؤثر على سلوكهم داخل العمل بشكل يحقق لهم الاستقرار الوظيفي.

أما في دراسة (ختم، ٢٠١٨) تحت عنوان "جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي". وقد أجريت بغرض كشف واقع الاستقرار الوظيفي في المؤسسة، والوقوف على أهم المحركات الكفيلة بتعزيز الأمن الوظيفي، بالإضافة إلى معرفة أهمية جودة الحياة داخل المؤسسة وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي. وقد طبقت على عينة بلغت ٥٠ عاملاً بولاية المسيلة. وقد اعتمدت الباحثة في دراستها أربع أدوات لجمع البيانات وهي الملاحظة، وذلك عبر قيامها بزيارة استطلاعية لموقع الدراسة. والوثائق والسجلات لكونها دليلاً رسمياً مقدماً من المؤسسة ذاتها وقابل للاستناد عليه عند جمع البيانات. بالإضافة لاستمارة استبيان تضمن ٣ محاور بمجموع ٤٥ سؤالاً، حيث تضمن المحور الأول البيانات الأولية لوصف عينة الدراسة من حيث العمر والجنس والمستوى التعليمي والرتبة، أما المحور الثاني فقد شمل بيانات متعلقة بجودة العمل، في حين احتوى المحور الثالث من الاستبيان على بيانات الاستقرار الوظيفي. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة بين جودة العمل والاستقرار الوظيفي، فجودة حياة العمل التي يتلقاها موظفي المؤسسة من خلال إثرانهم الوظيفي وخلق بيئة عمل مشجعة ينعكس على أدائهم للأعمال في وقتها، مع الحرص على إنجازها بشكل متجدد ومتطور.

أما في دراسة (العماج، ٢٠١٨) بعنوان "دراسة بعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق في أمانة الرياض" والتي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في الإدارة العامة للحدائق، ومعرفة درجة تأثير بعض المتغيرات على الرضا الوظيفي للعاملين ومنها: (العمر، عدد سنوات الخبرة، الدخل الشهري، وعدد أفراد الأسرة)، حيث استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتلخصت نتائج الدراسة في وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغير العمر والدخل الشهري، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغير عدد سنوات الخبرة وعدد أفراد الأسرة.

وفي دراسة (بركات، ٢٠١٩) بعنوان "علاقات العمل ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة"، وهي دراسة ميدانية أجريت في الجزائر وهدفت للتعرف على الدور الذي تلعبه علاقات العمل بنوعيتها (الرسمي، وغير الرسمي) على العامل وعلى استقراره في وظيفته، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة أسلوب الملاحظة والاستبيان الذي تكون من ثلاثة محاور شملت البيانات الشخصية ومحور علاقات العمل الرسمية ومحور علاقات العمل غير الرسمية، وقد طبقت أدوات البحث على ٥٥ عاملاً، إلا أن الاستثمارات التي كانت صالحة للاستخدام بلغت ٣٧ استثماراً فقط، وقد ساهمت نتائج الدراسة في معرفة أثر العلاقات بين الموظفين على الاستقرار الوظيفي. وقد أكدت الدراسة أن علاقات العمل غير الرسمية كان لها الدور الأكبر في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين، فكلما شعر الموظفون بأنهم في بيتهم ووسط عائلاتهم قل شعورهم بالاغتراب داخل المؤسسة وزاد انتمائهم لها.

كذلك جاءت دراسة (الجبيري، ٢٠٢٠) بعنوان "أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي"، والتي هدفت إلى الكشف عن أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي، وتحديد الفروق بين هؤلاء العاملين تبعاً لمتغيرات (العمر والجنس، وطبيعية الوظيفة، وعدد سنوات الخبرة في العمل). وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية من

الموظفين بمنطقة عسير، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث جمع الباحث البيانات باستخدام استبانة كأداة للدراسة، حيث اشتملت على عدة محاور أولها البيانات الديموغرافية للعاملين، وثم محورين رئيسيين، يمثل الأول طبيعة الوظيفة (١١) فقرة، والثاني يمثل الاستقرار الوظيفي (١٧) فقرة، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات كل من الموظفين الدائمين، والمؤقتين للاستقرار الوظيفي لصالح الموظفين الدائمين، وأنه لاوجود لفروق في الاستقرار الوظيفي تبعاً لأي من المتغيرات التالية: (العمر والجنس، وطبيعية الوظيفة، وعدد سنوات الخبرة في العمل). وعليه وأوصت الدراسة بضرورة تأمين الاحتياجات الأساسية للموظفين بغرض إشعارهم بالأمان وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ودراسة (المبيريك وآل الشيخ، ٢٠٢٢)، بعنوان "الرضا الوظيفي عند الموظفين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية"، وهي دراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لعينة من الإداريات في جامعتي الملك سعود وجامعة الأمير سلطان في المملكة العربية السعودية، بالإضافة للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية وهي: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والحالة الاجتماعية، والراتب الشهري، ونوع قطاع العمل). واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي للدراسة، حيث تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة على عينة قصدية تمثلت في (٣٢١) موظفة إدارية في جامعة الملك سعود الحكومية، مقابل (٨٦) موظفة إدارية في جامعة الأمير سلطان الخاصة. وكانت أبرز نتائج الدراسة ارتفاع الرضا الوظيفي لصالح النساء العاملات في جامعة الأمير سلطان الخاصة، بالإضافة لوجود علاقة بين الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: (العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

### المحور الثالث: الدراسات التي جمعت بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي:

في دراسة (بن بوزيد، ٢٠١٥) بعنوان "مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي"، والتي تهدف للكشف عن أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي، بالإضافة للبحث عن أبرز العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات. ومن أجل ذلك قامت الباحثة باعتماد المنهج الوصفي التفسيري في البحث، وتمثلت أدوات البحث وأساليبه في ملاحظة طبيعة العمل وظروفه، وسلوك الموظفين، كما قامت الباحثة بعمل مقابلة مع موظفتين من أفراد العينة، وأخيرا تم تطبيق استبانة تتكون من ٤٥ سؤالاً للكشف عن طبيعة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، حيث تكونت هذه الاستبانة من ٣ محاور رئيسية، وهي البيانات الشخصية، بيانات المشكلات التنظيمية، وبيانات حول المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة و لها تأثير على مستوى أدائها في العمل، تم تطبيق هذه الدراسة على عينة بلغت (٥٥) موظفة في جامعة العربي بن مهيدي في الجزائر. وقد أثبتت نتائج الدراسة أن المشكلات الاجتماعية المتمثلة في العادات المجتمعية، والثقافة الأسرية، والأعباء الملقة على عاتق المرأة داخل الأسرة من رعاية للأبناء، وشئون المنزل لها تأثير على أدائها الوظيفي، كما أن المشكلات التنظيمية المتمثلة في ضعف الاتصال داخل بيئة العمل، والتمييز بين الجنسين، وظروف العمل ووقته، كلها عوامل ذات تأثير سلبي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

أما في دراسة (جغمومة، ٢٠١٧) بعنوان "تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية"، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير خروج المرأة العاملة المتزوجة على التركيبة الأساسية في الأسرة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في البحث، وتمثلت العينة في ٣٣ موظفة عاملة في قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة زيان عاشور بالجزائر. حيث استخدمت الباحثة استبانة حول المشكلات الأسرية وذلك بغرض جمع البيانات من أفراد العينة. وكانت أبرز نتائج الدراسة أن المرأة قادرة على ممارسة العديد من الأدوار والعمل دون

حدوث اي اضطراب في الأسرة مع ضرورة تنظيم الوقت، كما أن عمل المرأة ووظيفتها لا تقلل من قدرتها على أداء مهامها تجاه أفراد الأسرة.

وفي دراسة (العنزي، ٢٠٢٢) بعنوان "عمل المرأة السعودية في القطاع العسكري وأثره على الاستقرار الأسري"، والتي هدفت إلى التعرف إلى أثر العمل العسكري على الاستقرار الأسري لدى المرأة السعودية العاملة في القطاع العسكري، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما اتبعت منهج المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة، حيث تكونت العينة من أربعة وعشرين (٢٤) امرأة عاملة بقطاع الجوازات -محافظة الخفجي- بالمملكة العربية السعودية، قامت الباحثة بجمع البيانات عبر تطبيق استبانة واحدة شملت ثلاثة محاور رئيسية وهي: طبيعة عمل المرأة السعودية في القطاع العسكري، أثر العمل العسكري على الاستقرار الأسري، طبيعة المشكلات التي تواجه المرأة في هذا العمل ومدى تأثيرها على الاستقرار الأسري، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر لعمل المرأة السعودية في القطاع العسكري على الاستقرار الأسري لأفراد الأسرة.

وفي دراسة (الصمغاني، ٢٠٢١) بعنوان "الرضا المالي وعلاقته بالاستقرار الأسري"، والتي هدفت للتعرف على طرق تنظيم إدارة الأسرة السعودية للدخل المادي، ومستوى الاستقرار الأسري عند الأزواج العاملين، والتعرف على العلاقة بين كل من الرضا المالي واستقرار الأسرة. واستهدفت الدراسة الأزواج العاملين في قطاع التعليم الحكومي في مدينة الرياض، حيث اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي للدراسة، واستخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة من العينة البالغ عددها (٤٠٠) شخصاً، وتلخصت نتائج الدراسة في إثبات وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا المالي للأزواج العاملين والاستقرار الأسري. كما أكدت الدراسة أن الأزواج العاملين يتشاركون ويتعاونون فيما بينهم للإنفاق على متطلبات الحياة الأسرية، ومع ذلك فإن كل من

الزوجين يسعون لادخار المال واستثماره بشكل منفصل عن شريك حياتهم وذلك من خلال استخدام حسابات بنكية منفصلة عن الشريك لوضع المال فيها.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

### ١. من حيث الأهداف:

تنوعت أهداف الدراسات مع تنوع المتغيرات التي كانت تبحثها، ففي دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠) ركز الباحث أهدافه لبحث الاستقرار الأسري وعلاقته بالأمن النفسي والتفاعل الاجتماعي عند فئة من الطلاب البالغين في جامعة السودان، في حين هدفت دراسة (مسعودة، ٢٠١٦) تحديد العلاقة بين الصحة النفسية للأبناء والاستقرار الأسري عند مجموعة من المراهقين. كما درست كلاً من بوصبع وبوجعدار (٢٠١٦) تأثير الاستقرار الأسري على الأداء المدرسي والتحصيل الدراسي لطلبة المرحلة المتوسطة. وفيما يخص الاستقرار الأسري وعلاقة الزوجين فقد عمدت دراسة (البريكي، ٢٠١٥) إلى إبراز دور التوافق الزوجي ومدى تأثيره على الاستقرار الأسري. كما هدفت دراسة (البنّي، ٢٠١٩) إلى تحديد العلاقة بين عمل المرأة خارج المنزل وأثره على الاستقرار الأسري.

في الجانب الآخر فقد بحثت مجموعة من الدراسات متغير الاستقرار الوظيفي. منها دراسة (Diamantidis and Chatzoqlou, 2019) والتي هدفت للتعرف على العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي. هذا ودرست ختة (٢٠١٨) تأثير جودة الحياة داخل العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي. كما درس الجبيري (٢٠٢٠) العلاقة بين طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي للأفراد العاملين. أما دراسة (بركات، ٢٠١٩) فقد هدفت لفهم الرابط بين الجانب الانساني والتفاعل الاجتماعي وتأثيره على الاستقرار الوظيفي، فهدفت دراستها

إلى التعرف على الدور الذي تلعبه علاقات العمل بنوعيتها (الرسمي وغير الرسمي) على العامل وعلى استقراره في وظيفته. وفي دراسة (شهلي، ٢٠١٧) هدفت الباحثة التعرف على الآليات التي ترفع مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين، بالإضافة للتعرف على العوامل المساهمة في تحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي.

ومن الدراسات التي درست متغيرات ذات صلة بالأسرة مع متغير مرتبط بالوظيفة كانت دراسة (جبريل، ٢٠١٩) التي هدفت التعرف على العلاقة بين الإساءة الزوجية والتوافق المهني بغرض توضيح الآثار النفسية والجسدية السلبية على الذي يخلفها التعرض لإساءة زوجية من الزوج والتي تعرض الزوجة لسوء التوافق المهني، بالإضافة إلى دراسة (عريوة، ٢٠١٨) والتي كان هدفها التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والاستقرار الأسري لدى عينة من الملمات في التعليم الابتدائي، بالإضافة لدراسة (بن بوزيد، ٢٠١٥) والتي هدفت الكشف عن أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي. ودراسة (جغمومة، ٢٠١٧) حيث هدفت الكشف عن تأثير خروج المرأة للعمل على التركيبة الأسرية والعلاقات داخل الأسرة، وأخيراً دراسة (العنزي، ٢٠٢٢) التي استهدفت النساء السعوديات العاملات في القطاع العسكري لفهم مدى تأثير طبيعة هذا العمل على الاستقرار الأسري لديهن.

## ٢. من حيث المنهج والأدوات:

لقد اعتمدت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي بنوعيه الارتباطي والمقارن. إلا دراسة (البريكي، ٢٠١٥) فقد اعتمدت المنهج الاستقرائي. ومن حيث أدوات الدراسة فقد استخدم أغلب الباحثين أدوات متشابهة، مثل استخدام الملاحظة كأداة لجمع البيانات في دراسة كل من (بن بوزيد، ٢٠١٥)، (بوصبع وبوجعدار، ٢٠١٦)، و(ختة، ٢٠١٨)، و(شهلي، ٢٠١٧)، و(بركات، ٢٠١٩)، و(بن بوزيد، ٢٠١٥). كما اعتمد

الباحثون توزيع استبانات من أجل جمع بيانات البحث من أفراد العينة. وقد استعان كل من ختة (٢٠١٨) وشهلي (٢٠١٨) بالوثائق والسجلات الخاصة بمجتمع البحث من أجل جمع البيانات.

### ٣. من حيث العينة:

تبين من عرض الدراسات السابقة أن الباحثين قد قاموا بتطبيق دراساتهم على عينات متنوعة في بيئات مختلفة، فاهتم بعض الباحثين بدراسة تأثير استقرار الأسرة على مرحلة المراهقة، ومن هذه دراسة (بداوي، ٢٠١٦)، كما أن الدراسات شملت الطلبة من فئات ومراحل عمرية مختلفة من الجنسين كما في دراسة (بوصبع وبوجعدار، ٢٠١٦) التي استهدفت طلاب المرحلة الرابعة المتوسطة، ودراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠) التي استهدفت طلاب القطاع التربوي في جامعة السودان. وركزت دراسة (البنبي، ٢٠١٩)، ودراسة (عريوة، ٢٠١٨)، ودراسة (جبريل، ٢٠١٩)، وكل من (بن بوزيد، ٢٠١٥)، و(جغمومة، ٢٠١٧)، و(العنزي، ٢٠٢٢) على عدد من النساء العاملات في قطاعات مختلفة، في حين اعتمدت دراسات الاستقرار الوظيفي وهي دراسة (ختة، ٢٠١٨)، ودراسة (شهلي، ٢٠١٧)، ودراسة (بركات، ٢٠١٩)، ودراسة (الجبيري، ٢٠٢٠) على عينة من العاملين والعاملات في مؤسسات وقطاعات متنوعة.

### ٤. من حيث النتائج:

- توصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها كما يلي:
- إن استقرار الأسرة له تأثير إما سلبي أو إيجابي على الصحة النفسية للمراهقين، فكلما زاد الاستقرار الأسري تحسنت الصحة النفسية، في حين أن عدم الاستقرار الأسري يعرض المراهقين لخطر الإصابة بمجموعة من المشاكل النفسية. مما يؤكد أن العلاقة بين الوالدين كما يراها الأبناء هي مؤثر إما سلبي

أو إيجابي عليهم، فكلما تمتع الوالدين بعلاقة صحية وجيدة تمتع الأبناء بصحة نفسية جيدة؛ مثل دراسة (بداوي، ٢٠١٦).

- إن ضغوط العمل لا تؤثر بصورة مباشرة على الاستقرار الأسري، وأن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على استقرار الأسرة بعيداً عن بيئة العمل، أغلب هذه الضغوط متمثلة في علاقة الزوجين وتوزيع الأدوار في الأسرة وأساليب حل المشاكل؛ مثل دراسة (عريوة، ٢٠١٨).
- إن القابلية لتعرض الزوجة لإساءة زوجية من قبل زوجها مرتبطة بفارق العمر بين الزوجين ووجود الأبناء. وأن تعرض الزوجة للإساءة البدنية له تأثير على قدرتها في تحقيق التوافق المهني مما ينعكس سلباً على علاقتها مع زملاء العمل وأدائها الوظيفي؛ مثل دراسة (جبريل، ٢٠١٩).
- إن تهيئة الأجواء الأسرية المستقرة للأبناء يعزز ثقتهم بأنفسهم ويزيد من مهارتهم في إنشاء علاقات مع أفراد المجتمع، كما يضمن صحتهم النفسية وتفاعلهم الاجتماعي السليم، وذلك لوجود علاقة بين الاستقرار الأسري والأمن النفسي التفاعل الاجتماعي؛ مثل دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠).
- إن توفير بيئة عمل ذات جودة من خلال خلق بيئة عمل مشجعة والسعي لتدريب الموظفين وإثرائهم ينعكس على أدائهم للأعمال في وقت قياسي مع حرصهم على إنجازها بشكل متجدد ومتطور؛ مثل دراسة (ختة، ٢٠١٨).
- إن التنظيم الإيجابي يساهم في رفع معدل الاستقرار الوظيفي، فمناقشة الموظفين في القرارات المتعلقة بعملهم وتعامل المدير الحسن تزيد من دافعيتهم وتؤثر على سلوكهم داخل العمل بشكل يحقق لهم الاستقرار الوظيفي؛ مثل دراسة (شهلي، ٢٠١٧).

- إن علاقات العمل غير الرسمية كان لها الدور الأكبر في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين، فكلما شعر الموظفون بأنهم في بيتهم ووسط عائلاتهم قل شعورهم بالاغتراب داخل المؤسسة وزاد انتمائهم لها؛ مثل دراسة (بركات، ٢٠١٩).
- إن تأمين حاجات الموظفين الأساسية يساهم في خلق شعور بالأمان في أنفسهم ويساعد على تحقيق الاستقرار الوظيفي؛ مثل دراسة (الجبري، ٢٠٢٠).
- إن هناك علاقة ارتباطية بين الرضا المالي للأزواج وبين الاستقرار الأسري، فعمل المرأة يزيد من دخل الأسرة المادي ويسهم في تحقيق الاستقرار لأفراد الأسرة (الصمعاني، ٢٠٢١).

### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة التي تم عرضها في اختيار منهج الدراسة، إذ أوضحت أن أنسب منهج يمكن استخدامه في الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي الارتباطي، وأيضاً تحديد الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع هذه الدراسة الحالية. وأهداف الدراسة وفرضياتها، وتحديد حجم العينة وطريقة اختيارها، كما أسهمت في إثراء الإطار النظري للدراسة، وبالرغم من ذلك تفردت الدراسة الحالية بأنها تسعى للكشف عن الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى عينة من النساء العاملات بمملكة البحرين.

## الفصل الثالث

### الطريقة والاجراءات

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة والعينة.
- أدوات الدراسة.
- إجراءات الدراسة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

## الفصل الثالث

### الطريقة والاجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المتبع، ومجتمع الدراسة والعينة، وأدوات الدراسة المستخدمة، والأساليب الإحصائية.

#### أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، من خلال وصف الاستقرار الأسري وخصائصه، ومن ثم شرح مفهوم الاستقرار الوظيفي بشكل عام، والتحقق من وجود علاقة بين كل من الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين.

#### ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة

##### أ. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات بمملكة البحرين في القطاعين الحكومي والخاص والأعمال الحرة ممن تتراوح أعمارهن بين سن العشرين حتى أكثر من خمسين عاماً. ووفقاً لإحصائيات (المرصد الوطني لمؤشرات التوازن بين الجنسين، ٢٠٢٣) فإن عدد النساء البحرينيات في المجتمع يبلغ ٣٥٨,٩٠٤ من عدد إجمالي السكان البالغ ١,٥٧٧,٠٥٩. كما بلغت نسبة النساء البحرينيات العاملات في القطاع الحكومي من إجمالي العاملين في القطاع الحكومي ٥٦٪، في حين بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع الخاص ٣٥٪ من إجمالي البحرينيين العاملين في القطاع الخاص، أما نسبة رائدات الأعمال في المجتمع البحريني قد بلغت ٣٩٪ سجلاً مملوكاً لنساء بحرینيات من إجمالي السجلات المملوكة والنشطة للبحرينيين.

##### ب - عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ عددها ٢٧٠ امرأة عاملة، وفيما يلي وصف لهذه العينة:

#### وصف العينة:

##### أ. توزيع أفراد العينة بالنسبة للعمر:

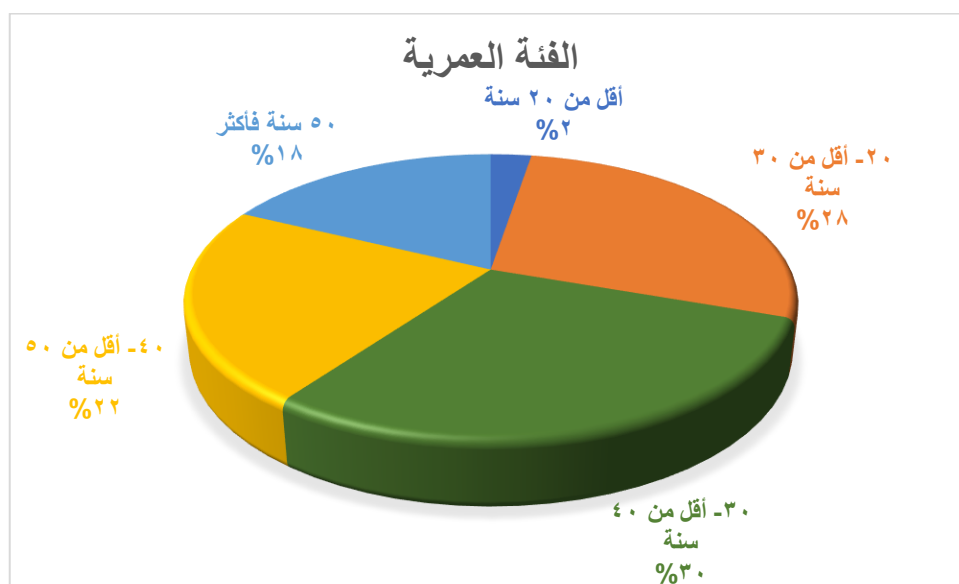
الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر:

## جدول (١)

### توزيع أفراد العينة على الفئات العمرية

| الفئة العمرية      | العدد | %    |
|--------------------|-------|------|
| أقل من ٢٠ سنة      | ٧     | ٢.٦  |
| ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة | ٧٥    | ٢٧.٨ |
| ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة | ٨٠    | ٢٩.٦ |
| ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة | ٦٠    | ٢٢.٢ |
| ٥٠ سنة فأكثر       | ٤٨    | ١٧.٨ |
| الإجمالي           | ٢٧٠   | ١٠٠  |

يوضح الجدول السابق أن الإناث من أفراد العينة التي بلغت أعمارهن أقل من ٢٠ سنة بلغت نسبتهن ٢.٦٪، بينما بلغت نسبة الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن بين ال ٢٠ وال ٣٠ سنة ٢٧.٨٪، وكانت نسبة الإناث التي تتراوح أعمارهن بين ال ٣٠ و ٤٠ سنة ٢٩.٦٪، ونسبة الإناث التي تتراوح أعمارهن بين ال ٤٠ وال ٥٠ سنة ٢٢.٢٪، أما نسبة الإناث التي بلغت أعمارهن ٥٠ سنة فأكثر بلغت ١٧.٨٪. والشكل التالي يوضح ذلك:



## شكل (١)

### توزيع أفراد العينة على الفئات العمرية

ب. المؤهل الدراسي (العلمي) لأفراد العينة:

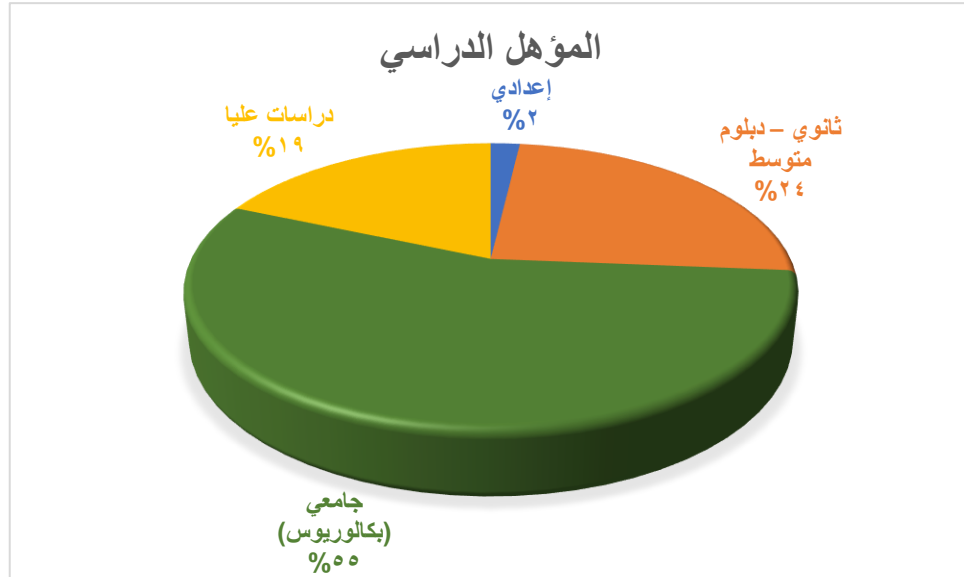
الجدول التالي يوضح المؤهل الدراسي لأفراد العينة:

جدول (٢)

توزيع أفراد العينة على المؤهل الدراسي

| المؤهل الدراسي      | العدد | %    |
|---------------------|-------|------|
| إعدادي              | ٥     | ١.٩  |
| ثانوي – دبلوم متوسط | ٦٦    | ٢٤.٤ |
| جامعي (بكالوريوس)   | ١٤٩   | ٥٥.٢ |
| دراسات عليا         | ٥٠    | ١٨.٥ |
| الإجمالي            | ٢٧٠   | ١٠٠  |

بالنسبة إلى متغير المؤهل الدراسي لأفراد العينة، فإن الجدول يبين أن ١,٩٪ من أفراد العينة يحملن مؤهل إعدادي، و ٢٤.٤٪ منهن يحملن مؤهل الثانوي أو الدبلوم المتوسط، كما تحمل ٥٥.٢٪ من أفراد العينة مؤهل جامعي (بكالوريوس)، و ١٨.٥٪ منهن لديهن مؤهل دراسات عليا. والشكل التالي يوضح ذلك:



شكل (٢)

توزيع أفراد العينة على المؤهل الدراسي

### ج. وظيفة أفراد العينة:

الجدول التالي يوضح المجال الوظيفي لأفراد عينة الدراسة:

#### جدول (٣)

توزيع أفراد العينة على الوظيفة

| الوظيفة           | العدد | %    |
|-------------------|-------|------|
| حكومي             | ١٤٠   | ٥١.٩ |
| خاص               | ١٠٧   | ٣٩.٦ |
| أعمال حرة/ تجارية | ٢٣    | ٨.٥  |
| الإجمالي          | ٢٧٠   | ١٠٠  |

بالنظر إلى متغير الوظيفة فإن الجدول السابق يبين أن ٥١.٩% من النساء تعملن في وظائف حكومية، وأن ٣٩.٦% من النساء تعمل في القطاع الخاص، في حين بلغت نسبة النساء اللواتي يمتلكن اعمال حرة/ تجارية ٨.٥%. والشكل التالي يوضح ذلك:



#### شكل (٣)

توزيع أفراد العينة على الوظيفة

#### د. متغير سنوات الخبرة:

الجدول التالي يوضح عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية التي يشغلها أفراد العينة:

#### جدول (٤)

##### توزيع أفراد العينة على سنوات الخبرة

| عدد سنوات الخبرة    | العدد | %    |
|---------------------|-------|------|
| أقل من ٥ سنوات      | ٨٠    | ٢٩.٦ |
| ٥ - أقل من ١٠ سنوات | ٣٣    | ١٢.٢ |
| ١٠ - أقل من ١٥ سنة  | ٥٩    | ٢١.٩ |
| ١٥ سنة فأكثر        | ٩٨    | ٣٦.٣ |
| الإجمالي            | ٢٧٠   | ١٠٠  |

بالنظر إلى متغير سنوات الخبرة في العمل فإن الجدول السابق يبين أن نسبة الإناث ممن لديهن خبرة أقل من ٥ سنوات بلغت ٢٩,٦٪، في حين بلغت نسبة الإناث مع خبرة ٥ - أقل من ١٠ سنوات في العمل ١٢,٢٪، وكانت نسبة الإناث مع خبرة ١٠ - أقل من ١٥ سنة ٢١,٩٪، أما نسبة من لديهن خبرة ١٥ سنة فأكثر فهي ٣٦,٣٪. والشكل التالي يوضح ذلك:



#### شكل (٤)

##### توزيع أفراد العينة على سنوات الخبرة

## ثالثاً: أدوات الدراسة:

### أ. استبانة الاستقرار الأسري:

اعتمدت الدراسة الحالية على استبانة الاستقرار الأسري والتي تم اشتقاقها من استبانة أعدها كلا من ياسيني وبورمفاهد (Yassine and Pourmovahed, 2018)،

#### إجراءات بناء استبانة الاستقرار الأسري:

- ١- تحليل الاستبانة الأصلية وفهم محتواها.
  - ٢- ترجمة الأسئلة والبنود بدقة.
  - ٣- التأكد من استخدام مصطلحات متسقة ومفهومة.
  - ٤- إجراء مراجعة وتحرير للترجمة للتأكد من دقة الترجمة.
  - ٥- تحديد المجالات الرئيسية التي يجب أن تشمل عليها استبانة الدراسة الحالية.
  - ٦- تقنين الفقرات التي تقع تحت كل مجال بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية.
  - ٧- تم عرض الاستبانة على ثلاثة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس.
  - ٨- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض البنود وحذف الأخرى بما يتماشى مع عينة الدراسة الحالية.
- وبالتالي تضمنت الاستبانة بصورتها النهائية ٤٤ بنداً، بعضها موجبة والأخرى سالبة كما يوضحها الجدول، حيث تكون الإجابة عليها على النحو الآتي:

○ موافق = ٣ درجات

○ غير متأكد = ٢ درجة

○ غير موافق = ١ درجة

والبنود السالبة تعكس درجاتها.

## جدول (٥)

### أبعاد استبانة الاستقرار الأسري

| البعد                                    | عدد البنود | البنود الموجبة    | البنود السالبة |
|------------------------------------------|------------|-------------------|----------------|
| الأول: الوظائف العامة لأفراد الأسرة      | ٧          | ٥-٤-٣-١           | ٧-٦-٢          |
| الثاني: حل المشكلات                      | ٥          | ١٢-٩-٨            | ١١-١٠          |
| الثالث: التواصل                          | ٨          | ١٣-١٤-١٥-١٦-٢٠-١٩ | ١٨-١٧          |
| الرابع: المشاركة العاطفية                | ٤          | ٢٤-٢٢-٢١          | ٢٣             |
| الخامس: الاستجابة الوجدانية              | ٣          | ٢٧                | ٢٦-٢٥          |
| السادس: توزيع الأدوار داخل الأسرة        | ٦          | ٣١                | ٣٣-٣٢-٣٠-٢٩-٢٨ |
| السابع: التحكم في السلوك                 | ٥          | ٣٨-٣٦-٣٤          | ٣٧-٣٥          |
| الثامن: الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي | ٢          |                   | ٤٠-٣٩          |
| التاسع: المعتقدات والتوجهات              | ٤          |                   | ٤٤-٤٣-٤٢-٤١    |
| مجموع البنود                             |            | ٤٤                |                |

صدق الأداة في البيئة الحالية:

الصدق البنائي التكويني:

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (٦)

معاملات الارتباط بين مقياس الاستقرار الأسري والبعد الذي تنتمي إليه

وبين الدرجة الكلية للمقياس حسب طريقة بيرسون

| البعد                                    | معامل ارتباط بيرسون |
|------------------------------------------|---------------------|
| الأول: الوظائف العامة لأفراد الأسرة      | **.819              |
| الثاني: حل المشكلات                      | **.719              |
| الثالث: التواصل                          | **.848              |
| الرابع: المشاركة العاطفية                | **.244              |
| الخامس: الاستجابة الوجدانية              | **.580              |
| السادس: توزيع الأدوار داخل الأسرة        | **.757              |
| السابع: التحكم في السلوك                 | **.419              |
| الثامن: الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي | **.398              |
| التاسع: المعتقدات والتوجهات              | **.519              |

\*\* دال عند 01.

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاستقرار الأسري كانت طردية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على صدق المقياس.

**ثبات الأداة:** تم حساب معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات الاستبانة الخاصة بالاستقرار الأسري والبالغ عدد بنودها ٤٤ بنوداً، وتم التوصل إلى معامل بلغت قيمته ٠,٨٦، وهو معامل مقبول إحصائياً مما يدل على ثبات الأداة.

### ب. استبانة الاستقرار الوظيفي:

كما اعتمدت الدراسة الحالية على استبانة الاستقرار الوظيفي والتي تم اشتقاقها من أداة الدراسة التي أعدها (الجبري، ٢٠٢٠)،

## إجراءات بناء استبانة الاستقرار الوظيفي:

- ١- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة للاستفادة منها في بناء استبانة الدراسة الحالية وصياغة فقراتها.
  - ٢- تحديد المجالات الرئيسية التي يجب أن تشتمل عليها استبانة الدراسة الحالية.
  - ٣- تقنين الفقرات التي تقع تحت كل مجال بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية.
  - ٤- تم عرض الاستبانة على ثلاثة محكمين من أعضاء هيئة التدريس.
  - ٥- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات وحذف الأخرى.
- وبالتالي فقد تضمنت الاستبانة ٣٩ بنداً، تكون الإجابة عليها على النحو الآتي:

- بدرجة كبيرة = ٣ درجات
  - بدرجة متوسطة = ٢ درجة
  - بدرجة قليلة = ١ درجة
- وتعكس درجات البنود السالبة.

### جدول (٧)

#### أبعاد استبانة الاستقرار الوظيفي

| البعد                     | عدد البنود | البنود الموجبة                                                                                            | البنود السالبة |
|---------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| الأول: طبيعة الوظيفة      | ١٩         | ١-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩       | ١٣             |
| الثاني: الاستقرار الوظيفي | ٢٠         | ٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩ | ٣١-٤           |
| مجموع البنود              | ٣٩         |                                                                                                           |                |

## صدق الأداة في البيئة الحالية:

### الصدق البنائي التكويني:

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (٨)

معاملات الارتباط بين مقياس الاستقرار الوظيفي والبعد الذي تنتمي إليه وبين الدرجة الكلية للمقياس حسب طريقة بيرسون

| البعد                     | معامل ارتباط بيرسون |
|---------------------------|---------------------|
| الأول: طبيعة الوظيفة      | .967**              |
| الثاني: الاستقرار الوظيفي | .971**              |

\*\* دال عند 01.

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاستقرار الوظيفي كانت طردية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على صدق المقياس.

**ثبات الأداة:** تم حساب معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات الاستبانة الخاصة بالاستقرار الوظيفي والبالغ عدد بنودها ٣٩ بنداً، وتم التوصل إلى معامل بلغت قيمته ٠,٩٥، وهو معامل مقبول إحصائياً مما يدل على ثبات الأداة.

### رابعاً: إجراءات الدراسة:

١. تم تصميم الأدوات الخاصة بالدراسة من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدب النظري المرتبط بالموضوع، ثم التحقق من صدقها وثباتها.
٢. تم تطبيق أدوات الدراسة إلكترونياً على أفراد العينة المستهدفة.
٣. تم إجراء التحليلات الإحصائية للاستبانة وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة، وكتابة التقرير الختامي.

### خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

١. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود الاستبانتين.
٢. تم حساب معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات الاستبانتين.

٣. تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لحساب الصدق التكويني البنائي للتعرف على دلالة العلاقة الارتباطية بين بنود الاستبانتين ودرجاتهما الكلية.
٤. تم حساب معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي.
٥. تم حساب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب المتغيرات الديموغرافية.
٦. تم حساب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب المتغيرات الديموغرافية.

## الفصل الرابع

### النتائج ومناقشتها والتوصيات

- نتائج الدراسة.
- مناقشة وتفسير النتائج.
- التوصيات.

## الفصل الرابع

### النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها خلال الدراسة التي استهدفت عدد ٢٧٠ امرأة عاملة في مملكة البحرين، كذلك مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة التي تم عرضها، وأهم التوصيات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية.

استهدفت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الأسري لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة)؟

٣. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة)؟

**أولاً: الإجابة عن السؤال الأول: " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين؟"**

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بمملكة البحرين، وتم التوصل إلى معامل ارتباط طردي بلغت قيمته ١٥٥ ، وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠٥ ، مما يدل على دلالة العلاقة الارتباطية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي، بمعنى أنه كلما تحسن الاستقرار الأسري يتحسن الاستقرار الوظيفي والعكس صحيح، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (بن بوزيد، ٢٠١٥) التي وضحت أن العلاقات الأسرية والتواصل مع أفراد الأسرة يكون عاملاً مؤثراً على أداء المرأة في العمل، وأن بيئة العمل وظروفه ومشكلاته لها تأثير واضح على الأسرة ، وكذلك نتائج دراسة (الفواخري، ٢٠١٨) التي أثبتت أن عمل المرأة خارج المنزل يؤدي لإجهادها وتقصيرها في أداء مهامها المنزلية ورعاية شئون أسرتها، ونتائج دراسة (جبريل، ٢٠١٩) التي أكدت على أن سوء التوافق بين الزوجين، وتعرض الزوجة للإساءة من قبل زوجها له تأثير على الصعيد النفسي للزوجة، كما

يؤدي لسوء علاقاتها الاجتماعية داخل العمل وأدائها الوظيفي، ودراسة (العنزي، ٢٠٢٢) التي بينت أن طبيعة عمل المرأة له تأثير مباشر على الاستقرار الأسري، فبعض الوظائف التي تتطلب غياب المرأة لساعات طويلة عن المنزل تؤدي لضعف التواصل بين أفراد الأسرة.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس الاستقرار الأسري البالغ عددها تسعة أبعاد، مع بعدي مقياس الاستقرار الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك:

### جدول (٩)

معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي

| معامل الارتباط مع طبيعة الوظيفة | معامل الارتباط مع الاستقرار الوظيفي | الاستقرار الأسري                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 0.015                           | 0.052                               | ١ - الوظائف العامة لأفراد الأسرة     |
| 0.049                           | 0.112                               | ٢ - حل المشكلات                      |
| 0.133 *                         | 0.235 **                            | ٣ - التواصل                          |
| 0.077                           | 0.070                               | ٤ - المشاركة العاطفية                |
| 0.014                           | 0.035                               | ٥ - الاستجابة الوجدانية              |
| 0.202 **                        | 0.205 **                            | ٦ - توزيع الأدوار داخل الأسرة        |
| -0.020                          | -0.022                              | ٧ - التحكم في السلوك                 |
| 0.082                           | 0.103                               | ٨ - الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي |
| 0.042                           | 0.014                               | ٩ - المعتقدات والتوجهات              |

\*\*دال عند 0.05.

\*\*دال عند 0.01.

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباطية طردية بين بعد التواصل وبعدي طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين بعد توزيع الأدوار داخل الأسرة وبعدي طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي، إلا أنه لم تتضح دلالة العلاقة الارتباطية بين باقي أبعاد الاستقرار الأسري وأبعاد الاستقرار الوظيفي.

ثانياً: الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الأسري لدى النساء العاملات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري وفق المتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)

أ- نوع الوظيفة:

### جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب نوع الوظيفة

| البعد                           | حكومي  |        | خاص    |        | أعمال حرة |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                                 | ع      | م      | ع      | م      | ع         | م      |                |             |                |        |         |
| ١- الوظائف العامة لأفراد الأسرة | 2.6949 | .38095 | 2.5487 | .37804 | 2.6398    | .38973 | 1.297          | 2           | .649           | 4.479  | .012*   |
| ٢- حل المشكلات                  | 2.4186 | .37312 | 2.3121 | .40392 | 2.4870    | .35587 | .963           | 2           | .481           | 3.259  | .040*   |
| ٣- التواصل                      | 2.6295 | .39198 | 2.4568 | .40014 | 2.6848    | .42785 | 2.165          | 2           | 1.082          | 6.823  | .001**  |
| ٤- المشاركة العاطفية            | 2.3446 | .37029 | 2.2874 | .31994 | 2.2609    | .43614 | .272           | 2           | .136           | 1.065  | .346    |
| ٥- الاستجابة الوجدانية          | 2.2976 | .37014 | 2.1059 | .33832 | 2.2609    | .49192 | 2.274          | 2           | 1.137          | 8.317  | .333    |
| ٦- توزيع الأدوار داخل الأسرة    | 2.1726 | .51532 | 1.8941 | .55248 | 1.9855    | .48698 | 4.798          | 2           | 2.399          | 8.600  | .333    |

| البعد                               | حكومي  |        | خاص    |        | أعمال حرة |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                                     | ع      | م      | ع      | م      | ع         | م      |                |             |                |        |         |
| ٧- التحكم في السلوك                 | 2.1743 | .38298 | 2.0299 | .31420 | 1.9565    | .36160 | 1.771          | 2           | .886           | 7.010  | **.001  |
| ٨- الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي | 2.2607 | .76916 | 1.9813 | .74582 | 2.3913    | .83878 | 6.067          | 2           | 3.033          | 5.169  | **.006  |
| ٩- المعتقدات والتوجهات              | 2.6839 | .38240 | 2.6519 | .37580 | 2.8261    | .19121 | .575           | 2           | .287           | 2.125  | .121    |
| المقياس ككل                         | 2.4416 | .26289 | 2.2865 | .26478 | 2.4091    | .25566 | 1.483          | 2           | .741           | 10.714 | **.000  |

\*\*. دال عند 05.

\*\*. دال عند 01.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب نوع الوظيفة في الأبعاد التالية: الوظائف العامة لأفراد الأسرة، وحل المشكلات، والتواصل، والتحكم في السلوك، ووسائل التواصل الاجتماعي، والدرجة الكلية للمقياس، أما بقية الأبعاد فلم تتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب نوع الوظيفة. وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجه عما يلي:

١. بعد الوظائف العامة لأفراد الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الوظائف الحكومية.

٢. بعد حل المشكلات: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة.

٣. بعد التواصل: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة.

٤. بعد التحكم في السلوك: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الوظائف الحكومية.

٥. بعد وسائل التواصل الاجتماعي: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الوظائف الحكومية.

٦. المقياس ككل: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الوظائف الحكومية.

وتعزز هذه النتائج ما جاء في دراسة (العنزي، ٢٠٢٢) في محافظة الخفجي في المملكة العربية السعودية، والتي أكدت أن نوع الوظيفة وطبيعة العمل له تأثير على استقرار الأسرة بدرجة متوسطة أو كبيرة في بعض

الأحيان، كما أن نمط العمل يعمل كمؤثر على علاقة الزوجين وتربية الأطفال. بالإضافة لدراسة (الصمعاني، ٢٠٢٢) التي استهدفت مجموعة من العاملين والعاملات في القطاع التعليمي الحكومي العام في مدينة الرياض، حيث بينت الدراسة أن الاستقرار الأسري لدى أفراد هذه العينة مرتفع، وأن العمل الحكومي له دور مهم في تحقيق الاستقرار الأسري.

وتفسيراً لهذه النتيجة فقد يعزى السبب إلى كون العمل الحكومي يتطلب من المرأة ساعات عمل أقل ومرونة أكبر في الاستئذان من العمل عند الضرورة والغياب عند الحاجة دون خوف من فقدان الوظيفة، الأمر الذي يسمح للمرأة بالتواجد بصورة أكبر في المنزل ومع الأبناء والزوج.

ب- العمر:

### جدول (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب العمر

| البعد                               | أقل من ٢٠ |        | ٢٠-٣٠  |         | ٣٠-٤٠  |        | ٤٠-٥٠  |        | ٥٠ فأكثر |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|-------------------------------------|-----------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                                     | ع         | م      | ع      | م       | ع      | م      | ع      | م      | ع        | م      |                |             |                |        |         |
| ١- الوظائف العامة لأفراد الأسرة     | 2.3469    | 1.9961 | 2.5848 | .38888  | 2.5929 | .45238 | 2.6738 | .35880 | 2.7619   | .25236 | 1.774          | 4           | .443           | 3.077  | *.017   |
| ٢- حل المشكلات                      | 2.2571    | .09759 | 2.2907 | .040709 | 2.2975 | .27001 | 2.7333 | .44213 | 2.6208   | .37414 | 4.202          | 4           | 1.051          | 7.692  | **0.000 |
| ٣- التواصل                          | 2.6250    | 1.0206 | 2.5017 | .41585  | 2.5078 | .40092 | 2.5104 | .44939 | 2.8229   | .25635 | 3.959          | 4           | .990           | 6.467  | **0.000 |
| ٤- المشاركة العاطفية                | 2.3571    | .24398 | 2.3100 | .34592  | 2.3093 | .31816 | 2.3208 | .29144 | 2.3229   | .50781 | .025           | 4           | .006           | .049   | .995    |
| ٥- الاستجابة الوجدانية              | 2.3333    | .00000 | 2.1111 | .38878  | 2.3275 | .37948 | 2.2056 | .36870 | 2.3542   | .36648 | 1.880          | 4           | .470           | 3.375  | **0.010 |
| ٦- توزيع الأدوار داخل الأسرة        | 1.9286    | .72557 | 2.1711 | .55411  | 1.8729 | .42201 | 1.9806 | .57579 | 2.2396   | .54676 | 5.723          | 4           | 1.431          | 5.154  | **0.001 |
| ٧- التحكم في السلوك                 | 2.2000    | .00000 | 2.0133 | .35463  | 2.1725 | .35967 | 2.0700 | .40140 | 2.1292   | .33641 | 1.148          | 4           | .287           | 2.214  | .068    |
| ٨- الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي | 2.0714    | .67259 | 2.4400 | .57516  | 2.0438 | .82368 | 2.0167 | .84355 | 2.1146   | .82022 | 8.347          | 4           | 2.087          | 3.582  | **0.007 |

| البعد                  | أقل من ٢٠ |        | ٢٠-٣٠  |        | ٣٠-٤٠  |        | ٤٠-٥٠  |        | ٥٠ فأكثر |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                        | ع         | م      | ع      | م      | ع      | م      | ع      | م      | ع        | م      |                |             |                |        |         |
| ٩- المعتقدات والتوجهات | 2.5714    | .53452 | 2.7133 | .36690 | 2.6313 | .40561 | 2.7375 | .31698 | 2.6719   | .37269 | .555           | 4           | .139           | 1.017  | .399    |
| المقياس ككل            | 2.3214    | .19437 | 2.3627 | .29695 | 2.3261 | .24226 | 2.3655 | .28052 | 2.5085   | .24606 | 1.082          | 4           | .271           | 3.797  | **.005  |

\*\* دال عند 05.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب العمر في الأبعاد التالية: الوظائف العامة لأفراد الأسرة، وحل المشكلات، والتواصل، والاستجابة الوجدانية، وتوزيع الأدوار داخل الأسرة، ووسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، أما بقية الأبعاد فلم تتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب العمر. وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجه عما يلي:

١. بعد الوظائف العامة لأفراد الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.
٢. بعد حل المشكلات: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.
٣. بعد التواصل: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.
٤. بعد الاستجابة الوجدانية: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.
٥. بعد توزيع الأدوار داخل الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.
٦. بعد وسائل التواصل الاجتماعي: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٢٠- أقل من ٣٠.
٧. المقياس ككل: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.

وتدعم هذه النتائج ما جاء في دراسة (عيسى وأبو حليلة وبالي، ٢٠٢١)، والتي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين كل من عمر الزوج والزوجة وقدرتهم على حل المشكلات فيما بينهم وتحقيق استقرار الأسرة، ودراسة (جبريل، ٢٠١٩)، التي بينت وجود تأثير لعمر الزوجين على حدوث توافق إيجابي فيما بينهم أو حدوث مشاكل تؤدي لتعرض الزوجة للإساءة والعنف.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه كلما ازداد عمر النساء العاملات ازداد مستوى الاستقرار الأسري لديهن، وقد يعود هذا الأمر لنضج الإنسان كلما تقدم به العمر، حيث إن بعض السمات الشخصية الإنسانية متغيرة، فالتجارب والخبرات الحياتية كلها كفيلة بزيادة وعي الفرد واتزانه العاطفي والانفعالي، كما أن النساء

الأكثر عمراً تكون لديهن درجة الواقعية والقناعة بالحياة أعلى من النساء الأصغر سناً واللواتي يظهرن تأثراً بالغاً بوسائل التواصل الاجتماعي ومشاهيره مما يؤثر على نظرتهم للحياة بشكل عام والحياة الزوجية وتوقعاتهن من الزوج بشكل خاص.

### ج- المؤهل الدراسي:

### جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب المؤهل الدراسي

| البعد                                | اعدادي |        | ثانوي - دبلوم |        | جامعي  |        | دراسات عليا |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|--------------------------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------|-------------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                                      | ع      | م      | ع             | م      | ع      | م      | ع           | م      |                |             |                |        |         |
| ١ - الوظائف العامة لأفراد الأسرة     | 2.3143 | .23474 | 2.4545        | .39055 | 2.7143 | .33544 | 2.6543      | .44158 | 3.617          | 3           | 1.206          | 8.824  | **.000  |
| ٢ - حل المشكلات                      | 2.2000 | .00000 | 2.3061        | .37983 | 2.4201 | .36889 | 2.3880      | .45429 | .765           | 3           | .255           | 1.711  | .165    |
| ٣ - التواصل                          | 2.5750 | .06847 | 2.4792        | .42493 | 2.5789 | .40799 | 2.6400      | .38684 | .796           | 3           | .265           | 1.615  | .186    |
| ٤ - المشاركة العاطفية                | 2.5000 | .00000 | 2.2689        | .37291 | 2.3054 | .31948 | 2.3850      | .44381 | .570           | 3           | .190           | 1.495  | .216    |
| ٥ - الاستجابة الوجدانية              | 2.3333 | .00000 | 2.1566        | .38440 | 2.2483 | .41037 | 2.2000      | .27766 | .469           | 3           | .156           | 1.085  | .356    |
| ٦ - توزيع الأدوار داخل الأسرة        | 1.6333 | .63901 | 1.9217        | .50402 | 2.0794 | .53009 | 2.1533      | .58790 | 2.613          | 3           | .871           | 3.022  | *.030   |
| ٧ - التحكم في السلوك                 | 2.2000 | .00000 | 2.0121        | .33992 | 2.1101 | .36719 | 2.1680      | .38409 | .805           | 3           | .268           | 2.058  | .106    |
| ٨ - الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي | 2.1000 | .82158 | 2.2500        | .74550 | 2.1342 | .76809 | 2.1300      | .85601 | .696           | 3           | .232           | .381   | .767    |
| ٩ - المعتقدات والتوجهات              | 2.4000 | .54772 | 2.5909        | .42435 | 2.7081 | .34436 | 2.7600      | .31526 | 1.350          | 3           | .450           | 3.389  | *.019   |
| المقياس ككل                          | 2.2591 | .19917 | 2.2851        | .27445 | 2.4051 | .25187 | 2.4282      | .30772 | .875           | 3           | .292           | 4.067  | **.008  |

\* دال عند 05.

\*\* دال عند 01.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب المؤهل الدراسي في الأبعاد التالية: الوظائف العامة لأفراد الأسرة، وتوزيع الأدوار داخل الأسرة، والمعتقدات والتوجهات، والدرجة الكلية للمقياس، أما بقية الأبعاد فلم تتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب المؤهل الدراسي. وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجه عما يلي:

١. بعد الوظائف العامة لأفراد الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب المؤهل الدراسي لصالح ذوات المؤهل الجامعي.

٢. بعد توزيع الأدوار داخل الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب المؤهل الدراسي لصالح ذوات مؤهل الدراسات العليا.

٣. بعد المعتقدات والتوجهات: أتضح وجود فروق دالة حسب المؤهل الدراسي لصالح ذوات مؤهل الدراسات العليا.

٤. المقياس ككل: أتضح وجود فروق دالة حسب المؤهل الدراسي لصالح ذوات مؤهل الدراسات العليا.

وتتفق هذه الدراسة مع كل من (جغمومة، ٢٠١٧)، التي درست تأثير عمل المرأة على المشكلات الأسرية، وبلغت نسبة النساء الجامعيات والحاصلات على مؤهل الدراسات العليا ٥٠٪ من العينة المشاركة، وأثبتت نتائج الدراسة التالية أن أبناء النساء الجامعيات هم الأكثر نجاحاً وتقدماً مقارنة بغيرهم، كما أكدت نتيجة الدراسة وجود علاقة بين المؤهل الدراسي للنساء والصراعات بين أفراد الأسرة فالمرأة المتعلمة تلجأ لإسلوب الحوار والمناقشة في حل المشكلات الأسرية مما يقلل فرصة حدوث اضطراب داخل الأسرة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية أيضاً مع نتائج دراسة (الصمعاني، ٢٠٢١)، التي توصلت لوجود علاقة بين الرضا المالي والاستقرار الأسري، ووضحت أن أغلب أفراد العينة حاصلين على مؤهل جامعي أو مؤهل الدراسات العليا وهم يشعرون بالرضا تجاه وضعهم المادي مما ينعكس بصورة إيجابية على الاستقرار الأسري لديهم، فالعلم يعزز القدرة على إدارة الأموال بشكل جيد.

ويمكن تفسير النتائج التالية بأهمية التعليم لما له من دور في تمكين المرأة ونهضتها في شتى المجالات خصوصاً فيما يعنى بالأسرة، حيث يزيد التعليم الجيد من فرصة حصول المرأة دخل مادي كافٍ لتلبية احتياجات الأسرة ويسهم في التخفيف من الخلافات الأسرية وبالتالي يضمن تحقق الاستقرار الأسري، وقد جاء في دراسة أجرتها منظمة (IZA World of Labor, 2016)، أن الأم المتعلمة قادرة على توفير أفضل رعاية لأطفالها في المنزل، فتعليم المرأة له انعكاس إيجابي على تعاملها مع أبناءها وزوجها، كما أن لديها وعي صحي لرعاية نفسها وأفراد أسرتها.

د - سنوات الخبرة:

جدول (١٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الأسري حسب سنوات الخبرة

| البعد                                | أقل من ٥ |        | ٥ - أقل من ١٠ |        | ١٠ - أقل من ١٥ |        | ١٥ فأكثر |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|--------------------------------------|----------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                                      | ع        | م      | ع             | م      | ع              | م      | ع        | م      |                |             |                |        |         |
| ١ - الوظائف العامة لأفراد الأسرة     | 2.5482   | .43333 | 2.5455        | .39521 | 2.6174         | .38483 | 2.7391   | .31448 | 1.945          | 3           | .648           | 4.536  | **.004  |
| ٢ - حل المشكلات                      | 2.2875   | .38033 | 2.2970        | .36784 | 2.3525         | .31369 | 2.5061   | .41139 | 2.514          | 3           | .838           | 5.885  | **.001  |
| ٣ - التواصل                          | 2.5313   | .41696 | 2.4432        | .41232 | 2.4513         | .41653 | 2.7041   | .35236 | 3.239          | 3           | 1.080          | 6.958  | **.000  |
| ٤ - المشاركة العاطفية                | 2.3438   | .34990 | 2.4091        | .32366 | 2.2288         | .32592 | 2.3112   | .38506 | .798           | 3           | .266           | 2.108  | .100    |
| ٥ - الاستجابة الوجدانية              | 2.1125   | .38954 | 2.0303        | .30464 | 2.3164         | .36841 | 2.3095   | .35898 | 3.445          | 3           | 1.148          | 8.646  | **.000  |
| ٦ - توزيع الأدوار داخل الأسرة        | 2.1104   | .60643 | 1.9091        | .50362 | 1.8672         | .40208 | 2.1480   | .54567 | 3.855          | 3           | 1.285          | 4.531  | **.004  |
| ٧ - التحكم في السلوك                 | 2.0400   | .35062 | 1.9455        | .43667 | 2.1322         | .30538 | 2.1776   | .35971 | 1.726          | 3           | .575           | 4.532  | **.004  |
| ٨ - الوسائط ووسائل التواصل الاجتماعي | 2.1875   | .70878 | 2.2424        | .71939 | 2.1525         | .81608 | 2.1173   | .83358 | .466           | 3           | .155           | .255   | .858    |
| ٩ - المعتقدات والتوجهات              | 2.5469   | .48407 | 2.7955        | .21153 | 2.7076         | .33203 | 2.7423   | .28820 | 2.281          | 3           | .760           | 5.879  | **.001  |
| المقياس ككل                          | 2.3332   | .31672 | 2.3051        | .23965 | 2.3309         | .23247 | 2.4657   | .24542 | 1.220          | 3           | .407           | 5.772  | **.001  |

\*\* دال عند 01.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب سنوات الخبرة في الأبعاد التالية: الوظائف العامة لأفراد الأسرة، وحل المشكلات، والتواصل، والاستجابة الوجدانية، وتوزيع الأدوار داخل الأسرة، والتحكم في السلوك، والمعتقدات والتوجهات، والدرجة الكلية للمقياس أما بقية الأبعاد فلم تتضح وجود فروق ذات دلالة

إحصائية حسب سنوات الخبرة وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجه عما يلي:

١. بعد الوظائف العامة لأفراد الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.

٢. بعد حل المشكلات: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.

٣. بعد التواصل: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.

٤. بعد الاستجابة الوجدانية: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل من ١٠ حتى ١٥ سنة.

٥. بعد توزيع الأدوار داخل الأسرة: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.

٦. بعد التحكم في السلوك: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.

٧. بعد المعتقدات والتوجهات: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل من ٥ حتى ١٠ سنوات.

٨. المقياس ككل: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.

تتماشى هذه النتائج مع نتائج دراسة (جغمومة، ٢٠١٧) والتي تثبت أن المرأة إذا ما نظمت وقتها بالشكل الصحيح فستكون لديها القدرة على أن تمارس أدوار متعددة وأن تمارس العمل خارج المنزل دون أن يتأثر استقرار الأسرة، فوظيفة المرأة لا تتعارض مع أداء واجباتها الأسرية. ودراسة (عريوة، ٢٠١٨) التي دعمت هذه النتيجة وبينت أن خبرة المرأة المهنية وضغوطات العمل تزيد من مرونتها وقدرتها على التكيف في المواقف الحياتية المختلفة، كما يؤثر على مهارة حل المشكلات وإدارة الحياة الأسرية بصورة جيدة. ودراسة ( Aluko, 2003)، التي وضحت أن تحمل المرأة لمسؤوليتها في الأسرة لا يمنعها من العمل خارج المنزل. وأن العمل لا يؤثر على الاستقرار الاسري للنساء العاملات، ولكنه يتطلب من المرأة مضاعفة جهدها.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأنه كلما زادت سنوات الخبرة عند النساء العاملات زادت قدرتهن على تنظيم وقتهن والفصل بين المهام الوظيفية والمهام المنزلية وإدارة زمام الأسرة بصورة أفضل مما يقلل من احتمالية تأثير العمل على الأسرة. والعكس صحيح فارتباط المرأة بشريك حياة مثقف ومتفهم يعينها في تربية الأبناء

ورعايتهم والاهتمام بالمنزل له أن يحقق لها الاستقرار الوظيفي ويشجها على العطاء في العمل والاستمرارية فيه.

ثالثاً: الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات تبعا للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي وفق المتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة- العمر- المؤهل الدراسي- سنوات الخبرة)

أ- نوع الوظيفة:

#### جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب نوع الوظيفة

| البعد                | حكومي  |        | خاص    |        | أعمال حرة |        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|-----------|--------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                      | ع      | م      | ع      | م      | ع         | م      |                |             |                |        |         |
| ١- طبيعة الوظيفة     | 2.0316 | .41147 | 2.1323 | .52911 | 2.3318    | .33076 | 2.001          | 2           | 1.000          | 4.803  | **.009  |
| ٢- الاستقرار الوظيفي | 2.1807 | .44218 | 2.1308 | .52860 | 2.4978    | .17352 | 2.565          | 2           | 1.282          | 5.959  | **.003  |
| المقياس ككل          | 2.1081 | .41132 | 2.1316 | .51965 | 2.4169    | .2478  | 1.911          | 2           | .955           | 4.781  | **.009  |

\*\* دال عند 01.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب نوع الوظيفة في البعدين التاليين: طبيعة الوظيفة، والاستقرار الوظيفي، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس. وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجه عما يلي:

١. بعد طبيعة الوظيفة: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة.
٢. بعد الاستقرار الوظيفي: أتضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة.

### ٣. المقياس ككل: أضح وجود فروق دالة حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الجبري، ٢٠٢٠)، والتي تبين وجود ارتباط بين الوظيفة سواء كانت مؤقتة أو دائمة على شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي، وبعد قياس أثر الوظيفة الدائمة على الاستقرار الوظيفي مقابل أثر الوظيفة المؤقتة على الاستقرار الوظيفي تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أصحاب الوظائف الدائمة. ومن جانب آخر ففي دراسة (شهلي، ٢٠١٧)، أضح أن الدعم التنظيمي الجيد يؤدي للشعور بالاستقرار الوظيفي. فالموظف الذي يشعر بأن نظام عمله يهتم به كفرد يشعر بالالتزام تجاه المؤسسة الوظيفية التي يعمل بها، وي بذل جهداً أكبر في أداء مهامه الوظيفية لإنتاج عمل مبدع ومتميز، ودراسة (خنة، ٢٠١٨)، التي توضح أن جودة حياة العمل لها تأثير على الاستقرار الوظيفي، فكلما كانت بيئة العمل مشجعة ومحفزة كان أداء الموظف أكبر ومستوى إنجازه أفضل، أما دراسة (المبيريك وآل الشيخ، ٢٠٢٢)، فأثبتت أن الرضا الوظيفي في القطاع الخاص أعلى من القطاع الحكومي عند مجموعة من الإداريات العاملات في جامعتين مختلفتين في المملكة العربية السعودية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بيئة العمل مهمة لتحقيق الرضا الوظيفي، فعند مقارنة العمل الحكومي بالخاص يمكن الإشارة إلى أن نظام التعيين والحوافز المرتبط بأداء الموظف والتأمين الصحي الذي توفره بعض المؤسسات الخاصة يجعل الموظف يشعر برضا أكبر من الموظف في القطاع الحكومي، ولكن عند التفكير بالعمل الحر فإن المرء فيه يخلق لنفسه بيئة عمل تناسبه هو، تتمتع بالمرونة في اختيار مقدار العمل ووقته حسب ما يناسب قدراته وظروفه دون الحاجة لموافقه أحد، كما أن امتلاك عمل حر يعطي الشعور بالاستقلالية، وذلك عن طريق اتباع آلية العمل وشروط العمل الخاصة بصاحب العمل، وقد يكون صاحب العمل الحر لديه فرصه أكبر لتطوير خبراته وتعلم مهارات جديدة عبر تعامله مع المواقف الجديدة التي تواجهه، كل هذه الأسباب تجعل صاحبات الأعمال الحرة من النساء يشعرن برضا واستقرار وظيفي أعلى من غيرهن.

ب-العمر:

جدول (١٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب العمر

| البعد                | أقل من ٢٠ |        | ٢٠- أقل من ٣٠ |        | ٣٠- أقل من ٤٠ |        | ٤٠- أقل من ٥٠ |        | ٥٠ فأكثر |        | مجموع المربعات الحرة | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|----------------------|-----------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|----------|--------|----------------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                      | ع         | م      | ع             | م      | ع             | م      | ع             | م      | ع        | م      |                      |             |                |        |         |
| ١- طبيعة الوظيفة     | 2.2932    | .56183 | 2.2070        | .53052 | 1.9757        | .37906 | 2.0798        | .43923 | 2.1206   | .45573 | 2.400                | 4           | .600           | 2.879  | *.023   |
| ٢- الاستقرار الوظيفي | 2.3571    | .65538 | 2.2827        | .53097 | 2.0694        | .43766 | 2.1683        | .42386 | 2.2375   | .43055 | 2.139                | 4           | .535           | 2.448  | *.047   |
| المقياس ككل          | 2.3260    | .60979 | 2.2458        | .51643 | 2.0237        | .39320 | 2.1252        | .41947 | 2.1806   | .42400 | 2.252                | 4           | .563           | 2.814  | *.026   |

\*\* دال عند 0.05.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب العمر في البعدين التاليين: طبيعة الوظيفة، والاستقرار الوظيفي. وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجها عما يلي:

١. بعد طبيعة الوظيفة: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية من ٢٠ حتى أقل من ٣٠ سنة.

٢. بعد الاستقرار الوظيفي: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية من ٢٠ حتى أقل من ٣٠ سنة.

٣. المقياس ككل: أتضح وجود فروق دالة حسب العمر لصالح الفئة العمرية من ٢٠ حتى أقل من ٣٠ سنة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (المبيريك وآل الشيخ، ٢٠٢٢)، التي أشارت إلى أن متغير العمر له تأثير على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الإداريات العاملات في الجامعة. ودراسة (العماج، ٢٠١٨) التي أكدت وجود علاقة بين متغير العمر والرضا الوظيفي عند مجموعة من العاملات بالإدارة العامة للحدائق في مدينة الرياض. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن فئة الشباب تنظم لميدان العمل بحماس كبير، فيسرع لديهم الشعور بالولاء والانتماء للمؤسسة الوظيفية، كما أن هذه الفئة تمتلك طموحات عالية ونظرة إيجابية لتحقيق هذه الطموحات

مما ينعكس بصورة جيدة على الاستقرار الوظيفي لديهن، في حين أن أصحاب الفئة العمرية الأكبر يضعف لديهن هذا الحماس كلما تقدمت بهم السنوات في نفس مجال العمل، مما يزعزع شعورهن بالأمن والاستقرار الوظيفي.

#### ج- المؤهل الدراسي:

### جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب المؤهل الدراسي

| البعد                 | اعدادي |        | ثانوي - دبلوم |        | جامعي  |        | دراسات عليا |        | مجموع المربعات الحرة | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|-----------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------|-------------|--------|----------------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                       | ع      | م      | ع             | م      | ع      | م      | ع           | م      |                      |             |                |        |         |
| ١ - طبيعة الوظيفة     | 2.1368 | .60538 | 2.1571        | .52449 | 2.0456 | .45058 | 2.1674      | .38686 | .888                 | 3           | .296           | 1.388  | .247    |
| ٢ - الاستقرار الوظيفي | 2.1800 | .71204 | 2.2621        | .51043 | 2.1409 | .47626 | 2.2310      | .36990 | .785                 | 3           | .262           | 1.176  | .319    |
| المقياس ككل           | 2.1590 | .66008 | 2.2110        | .50408 | 2.0945 | .44844 | 2.2000      | .36206 | .819                 | 3           | .273           | 1.334  | .264    |

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لاختلاف المؤهل الدراسي في البعدين التاليين: طبيعة الوظيفة، والاستقرار الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الجبيري، ٢٠٢٠)، والتي لم يتضح من خلالها وجود فروق دالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي عند الموظفين حسب المؤهل الدراسي.

ولتفسير هذه النتيجة يجب أن نرى التحول في المجالات الوظيفية تبعاً لتغير الزمن. ففي السابق كان أصحاب المؤهلات الدراسية هم الخيار الأول للشركات والمؤسسات عند التوظيف. أما في عصرنا الحديث فالكل قادر على أن يخلق فرصة عمل خاصة به دون ضرورة امتلاك مؤهل دراسي، ويجب الإشارة إلى أن تطور وسائل التواصل الاجتماعي والأجهزة الحديثة كلها ساهمت في دعم هذه النتيجة.

#### د - سنوات الخبرة:

#### جدول (١٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي حسب سنوات الخبرة

| البعد               | ٥      |         | ٥-أقل من ١٠ |         | ١٠-أقل من ١٥ |         | ١٥ فأكثر |         | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | دلالة ف |
|---------------------|--------|---------|-------------|---------|--------------|---------|----------|---------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
|                     | ع      | م       | ع           | م       | ع            | م       | ع        | م       |                |             |                |        |         |
| ١-طبيعة الوظيفة     | 2.1776 | 2.51700 | 2.1675      | 2.51053 | 1.9277       | 2.35264 | 2.1096   | 2.43740 | 2.390          | 3           | .797           | 3.837  | 0.010** |
| ٢-الاستقرار الوظيفي | 2.2600 | 2.54867 | 2.2076      | 2.47960 | 2.0398       | 2.40405 | 2.2177   | 2.42637 | 1.778          | 3           | .539           | 2.706  | 0.046*  |
| المقياس ككل         | 2.2199 | 2.51938 | 2.1880      | 2.48717 | 1.9852       | 2.36187 | 2.1620   | 2.41518 | 2.043          | 3           | .681           | 3.404  | 0.018*  |

\*\* دال عند 0.05.

\*\* دال عند 0.01.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية حسب سنوات الخبرة في البعدين التاليين: طبيعة الوظيفة، والاستقرار الوظيفي. وقد تم حساب اختبار شيفيه لحساب المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات. وأسفرت نتائجه عما يلي:

١. بعد طبيعة الوظيفة: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أقل من ٥ سنوات.
٢. بعد الاستقرار الوظيفي: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أقل من ٥ سنوات.
٣. المقياس ككل: أتضح وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أقل من ٥ سنوات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المبيريك وآل الشيخ، ٢٠٢٢)، التي وضحت وجود علاقة بين الاستقرار الوظيفي وعدد سنوات الخبرة. إلا أنها تختلف مع نتيجة دراسة (الجيري، ٢٠٢٠)، ودراسة (العماج، ٢٠١٨)، التي لم تثبت فيها وجود أي فروق ذات دلالة بين الاستقرار الوظيفي وعدد سنوات الخبرة في العمل.

ولعل تفسير هذه النتيجة يكمن في كون الموظفة الجديدة تسعى لامتلاك خبرة من العمل فتقبل بالوظيفة التي تكلف بها وتسعى لإثبات وجودها فيها عبر بذل جهد أكبر وإظهار انتماء للمؤسسة ورضا عن العمل بها، الأمر الذي يحقق لها الاستقرار الوظيفي. في حين أن الموظفات اللواتي يمتلكن سنوات خبرة طويلة يشعرن

بعدم الحاجة لبذل هذا الجهد فيقل الانتماء المؤسسي لديهن ويتراجع مستوى الاستقرار الوظيفي عندهن. كما أن تعدد الأدوار وكثرة المسؤوليات تشعرهن بالإحباط وتضعف الاستقرار الأسري لديهن.

### خلاصة النتائج:

- يوجد معامل ارتباط طردي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥, بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي.
- أتضح وجود علاقة طردية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي، فمستوى الاستقرار الأسري يتأثر بتغير مستوى الاستقرار الوظيفي.
- أتضح وجود علاقة ارتباطية طردية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي في بعد التواصل، وبعد توزيع الأدوار داخل الأسرة، وبعدي طبيعة الوظيفة والاستقرار الوظيفي.
- لم يتضح وجود علاقة ارتباطية بين الاستقرار الأسري والاستقرار الوظيفي في الأبعاد التالية: الوظائف العامة لأفراد الأسرة، وحل المشكلات، والمشاركة العاطفية، والاستجابة الوجدانية، والتحكم في السلوك، والتواصل الاجتماعي، والمعتقدات.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الأسري حسب نوع الوظيفة لصالح الوظائف الحكومية.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الأسري حسب العمر لصالح الفئة العمرية ٥٠ فأكثر.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الأسري حسب المؤهل الدراسي لصالح ذوات مؤهل الدراسات العليا.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الأسري حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أكثر من ١٥ سنة.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الوظيفي حسب نوع الوظيفة لصالح الأعمال الحرة.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الوظيفي حسب العمر لصالح الفئة العمرية من ٢٠ حتى أقل من ٣٠ سنة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الوظيفي حسب المؤهل الدراسي.
- أتضح وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الاستقرار الوظيفي حسب سنوات الخبرة لصالح خبرة العمل أقل من ٥ سنوات.

## التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يلي:

- ضرورة زيادة وعي المرأة العاملة بأهمية وجود مدخرات، وتشجيعها على امتلاك نشاط استثماري خاص بها يخرج عنصر الابداع من داخلها ويزيد من شعورها بالأمان والقدرة على التحكم في ظروف العمل بصورة مرنة أكثر.
- نشر استراتيجيات وأساليب تساعد الزوجين على توزيع الأدوار والمسؤوليات بشكل متساوي في الأسرة بحيث لا تقع أغلب المسؤولية على الزوجة فتثقل بأعباء العمل والمنزل حتى تصبح غير قادرة على التوفيق في أي منهم.
- زيادة وعي الزوجين وأفراد الأسرة بأهمية التواصل الإيجابي، من خلال استغلال أيام الاجازات وأوقات الفراغ في قضاء وقت مشترك مع الأسرة داخل المنزل أو خارجه، وذلك للتقرب منهم والاستماع لقصصهم ومشاكلهم أخبارهم، كون التواصل الجيد بين أفراد الأسرة ينعكس على الاستقرار الأسري الذي بدوره يؤثر في الاستقرار الوظيفي.
- زيادة وعي المرأة العاملة بأهمية الاختيار الزواجي المبني على عوامل وقواسم مشتركة، والارتباط بشريك حياة يتفهم ظروف عملها ويساندها فيه ويكون عنصر داعم لها في رحلتها الوظيفية.
- تشجيع المرأة على التعليم وتحصيل الشهادات العليا كون الاستقرار الأسري يزداد عند الحاصلات على مؤهل الدراسات العليا، ما يعني زيادة إدراك المرأة بأهمية الأسرة والحفاظ عليها والاهتمام برعايتها.

## الدراسات المقترحة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية توصي الباحثة بإجراء البحوث الآتية:

- دراسة وصفية لفهم عوامل الرضا الوظيفي عند المرأة العاملة في القطاع الحكومي.
- دراسة وصفية للكشف عن العلاقة بين العمل الحر والاستقرار الأسري عند النساء.

## قائمة المراجع:

### أ- المراجع العربية:

إبراهيم، عبد الرحمن (٢٠٢٠). الاستقرار الأسري وعلاقته بالأمن النفسي والتفاعل الاجتماعي: دراسة ميدانية على طلاب القطاع التربوي. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزيرة، ولاية الجزيرة، السودان.

أبو سكينه، نادية حسن وخضر، منال عبد الرحمن (٢٠١١). العلاقات والمشكلات الأسرية، دمشق: دار الفكر.

بركات، إيمان (٢٠١٩). علاقات العمل ودورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - سكرة .

البريكي، حسن بن سالم بن حسن (٢٠١٥). التوافق الزوجي وأثره على استقرار الأسرة. مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، ٣٣، ٢، ٢٧٠-٣١٢.

بلميهوب، كلثوم (٢٠٠٦). عوامل الاستقرار الزوجي. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر.

بن مداني، خديجة (٢٠٢٠). علاقات أساليب التواصل المستخدمة داخل الأسرة بالتفاعل الاجتماعي للطفل. دراسة ماجستير غير منشورة. جامعة زيان عاشور، الجزائر.

بن يوزيد، خولة. (٢٠١٥). مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي .

البنبي، شذا صادق خالد (٢٠١٩). عمل المرأة الإماراتية وأثره في الاستقرار الأسري: دراسة مقارنة بين عينتين من النساء العاملات وغير العاملات. مجلة الآداب، ١٣٠، ٦٣٥-٦٦٦.

بوصبع، حياة وبوجداد، نادية (٢٠١٥). الاستقرار الأسري وعلاقته بالتحصيل الدراسي من وجهة نظر تلاميذ مرحلة الرابعة متوسط. جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الجبيري، فهد بن عبد الله محمد (٢٠٢٠). أثر طبيعة الوظيفة على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٤، ٣، ٢١-٦٢.

جعنيني، نعيم حبيب (٢٠٠٩). علم اجتماع التربية بين النظرية والتطبيق، عمان: دار وائل للنشر، ص ٢٥٢.

جغمومة، زينب (٢٠١٧). تعدد أدوار المرأة وعلاقته بالمشكلات الأسرية. جامعة الجلفة.

جمعية العمل والتنمية الاجتماعية في السعودية (٢٠١٧). المرأة السعودية تُسهم في الحراك الاقتصادي والتنموي للمملكة وفق رؤية ٢٠٣٠، المملكة العربية السعودية.

الجهني، سميرة سالم. (٢٠٠٨). عدم الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي وعلاقته بإدراك الزوجين للمسؤوليات الأسرية: دراسة مقارنة، منصة درر المعرفية، جامعة أم القرى - كلية التربية - السعودية.

حدادي، عبد الغني وابن زبيدي، عبد اللطيف (٢٠١٩). أهمية الإصلاح المالي في الاقتصاد الجزائري على مالية الدولة. مجلة التكامل الاقتصادي.

حليلو، نبيل (٢٠١٣). الأسرة وعوامل نجاحها، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح/ورقلة.

حليمة، وفاء وبالي، عبد الجليل (٢٠٢١). محددات الاستقرار الأسري للمرأة الريفية بمحافظة الغربية، مجلة المنوفية للعلوم الاقتصادية والاجتماعية، ٦، ١، ١-٢١.

ختة، سمية (٢٠١٨). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي. مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

الخلودة، ناصر أحمد ورسمي، عبد الملك رستم (٢٠١٠). الأسرة وتربية الطفل، عمان: دار الفكر، ص ١٧.

الديب، هدى أحمد علوان وسليمان، محمود عبد العليم محمد (٢٠١٥). الاستبعاد الاجتماعي ومخاطره على المجتمع. المجلة العربية لعلم الاجتماع.

سركز، طاهر (٢٠٢٠). الاستقرار الأسري وانعكاسه على جودة الحياة الاجتماعية، مجلة كلية الآداب، ١، ٢٢.

شهلي، نبيلة (٢٠١٧). الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي. دراسة ميدانية بمؤسسة الحضنة للحليب بالمسيلة، مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

صحاف، خلود بنت محمد علي يوسف صحاف. (٢٠١٤). التوافق الزوجي وعلاقته بالاستقرار الأسري. السعودية. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس.

الصمادي، مصطفى محمد سليمان (٢٠٠٩). قاعدة تطهير الدفوع في الأوراق التجارية، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

الصمعاني، نوره (٢٠٢١). الرضا المالي وعلاقته بالاستقرار الأسري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض.

طرابزون، عبد الله (٢٠١٩). مفهوم الأسرة في الإسلام ومكانتها، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، الجزائر.

عريوة، دلال (٢٠١٨). الضغوط المهنية وعلاقتها بالاستقرار الأسري لدى المرأة العاملة المتزوجة، مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

العاكيلة، محمد سند (٢٠٠٦). اضطرابات الوسط الأسري وعلاقتها بجنوح الأحداث، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص ٧٢.

العماج، شجاع (٢٠١٨). دراسة بعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين الزراعيين بالإدارة العامة للحدائق بأمانة مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الزراعية، الرياض، جامعة الملك سعود.

العنزي، هيا (٢٠٢٢). عمل المرأة السعودية في القطاع العسكري وأثره على الاستقرار الأسري، كلية التربية. إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية).

عوفي، مصطفى (٢٠٠٣). خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، ١٩، ١٣١-١٥٠.

الفواخيري، عابدة محمد نزار عبد الله (٢٠١٨). عمل المرأة في المجال الإعلامي وأثره على الاستقرار الأسري في ضوء الفقه الإسلامي. (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة جرش، الأردن.

قنديل، أماني (٢٠٠٥). مؤسسات المجتمع المدني قياس الفاعلية ودراسة الحالات. مركز الأهرام للدراسات. قنديل، محمد متولي (٢٠٠٥). مدخل إلى رعاية الطفل والأسرة، الأردن، عمان: دار الفكر.

المبيريك، ملاذ محمد وآل الشيخ، نوف بنت إبراهيم (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي عند الموظفات وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية: دراسة لعينة من الإداريات في جامعتي الملك سعود وجامعة الأمير سلطان. مجلة رماح للبحوث والدراسات.

المجلس الأعلى للمرأة البحرينية (٢٠١٣). تقرير الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة، البحرين.

المديني، أبو عجيبة المبروك (٢٠٢١). وظائف الأسرة والتدخل المهني للخدمة الاجتماعية، كلية الآداب جامعة طرابلس - قسم الخدمة الاجتماعية .

مسعودة، بداوي (٢٠١٦). أثر الاستقرار الأسري على الصحة النفسية للأبناء المراهقين المتمدرسين. دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية ٢٨، ٧٣-٨٧.

مصطفى، محمد مصطفى (٢٠١٨). جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والتوافق الأسري لدى طفل ما قبل المدرسة. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩، ٩، ١٥٩-١٨٢ .

مطر، ناصر عدنان. (٢٠٠٧). الآثار السلبية للعمل على وظيفة الأم التربوية والاجتماعية في الأسرة: دراسة اجتماعية استطلاعية، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة - كلية التربية للبنات.

الجهني، سميرة سالم (٢٠٠٨). عدم الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي وعلاقته بإدراك الزوجين للمسؤوليات الأسرية: دراسة مقارنة، منصة دار المعرفية، جامعة أم القرى - كلية التربية - السعودية.

مطر، ناصر عدنان. (٢٠٠٧). الآثار السلبية للعمل على وظيفة الأم التربوية والاجتماعية في الأسرة: دراسة اجتماعية استطلاعية. *مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية جامعة الكوفة - كلية التربية للبنات*.

معمر، سماح وابن ساهل، لخضر (٢٠٢٠). الاستقرار الأسري ومتطلباته: التوافق الزوجي نموذجاً، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١١، ٢، ١١٨-١٢٩.

مكاك، ليلي والذهبي، إبراهيم (٢٠١٥). عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٢٠١٥، ١١، ١٥٧-١٨٨.

وحيد محمد، جهاد والسعيد جبريل، مصطفى (٢٠١٩). القابلية للإساءة الزوجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المعلمات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، *مجلة بحوث التربية النوعية*، ٥٣، ١٤٩-١٨٦.

#### ب-المراجع الأجنبية:

Aluko, M. (2003). The impact of the environment on organizational performance in selected textile firms in Nigeria. *Global Journal of Social Sciences*, 4 (1).

Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41, (1), 359-375.

Diamantidis,A. & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68, (1), 171-193.

Pourmovahed, Z. and Yassini Ardekani, S. (2018). Validation of the Family Stability Questionnaire in married couples: A confirmatory factor analysis. *Electronic Physician*, 10, (8), 7185-7195.

Repetti, R., & Wang, S. (2017). Effects of job stress on family relationships. *Current Opinion in Psychology*, 13, 15–18.

Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity, *IZA World of Labor*, 260.

# الملاحق

## الملحق (١)

### استبانة الاستقرار الأسري



جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس

### استبانة الاستقرار الأسري والوظيفي

#### التعليمات:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول موضوع (الاستقرار الأسري وعلاقته بالاستقرار الوظيفي) وتتضمن الاستبانة مجموعة من البنود، نرجو التفضل بالإجابة عليها بعد قراءتها بصورة جيدة ووضع علامة (٧) في إحدى الخانات الموجودة مقابل كل فقرة والتي تنطبق على الوضع الراهن.

علماً إن المعلومات التي سيتم الإدلاء بها ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة والبحث العلمي فقط. لذا يرجى الإجابة على جميع الفقرات وبكل صدق وشفافية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

## البيانات الأولية:

### الجنس:

☐ أنثى

☐ ذكر

### العمر:

☐ أقل من ٢٠ سنة

☐ ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة

☐ ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة

☐ ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة

☐ ٥٠ سنة فأكثر

### المؤهل الدراسي (العلمي):

☐ ابتدائي فأقل

☐ إعدادي

☐ ثانوي - دبلوم متوسط

☐ جامعي (بكالوريوس)

☐ دراسات عليا

### الوظيفة:

☐ ربة منزل

☐ حكومي

☐ أعمال حرة / تجارية

☐ خاص

☐ متقاعد

☐ طالبة

☐ أخرى / حدد: -----

### سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات

☐ ٥ - أقل من ١٠ سنوات

☐ ١٠ - أقل من ١٥ سنة

☐ ١٥ سنة فأكثر

## أولاً: استبانة الاستقرار الأسري

| الرقم | العبارات                                                                | موافق | غير متأكد | غير موافق |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|-----------|
| ١.    | يعتبر أفراد أسرتي منفتحون وصادقون مع بعضهم البعض                        |       |           |           |
| ٢.    | أفراد أسرتي لا يفهمون بعضهم البعض                                       |       |           |           |
| ٣.    | يتخلى بعض أفراد أسرتي عن رغباتهم الخاصة من أجل النهوض بالأسرة           |       |           |           |
| ٤.    | يؤخذ برأي الأطفال في أسرتي                                              |       |           |           |
| ٥.    | يساند أفراد أسرتي من يعاني منا من مرض جسدي                              |       |           |           |
| ٦.    | تهمل أسرتي أي فرد منا يعاني من مشكلات نفسية                             |       |           |           |
| ٧.    | أفراد أسرتي ليسوا متسامحين مع مشاكل بعضهم البعض                         |       |           |           |
| ٨.    | نستخدم جميع الوسائل الممكنة لحل المشكلات الأسرية                        |       |           |           |
| ٩.    | نتقبل الواقع عندما لا نجد حلاً لمشكلاتنا                                |       |           |           |
| ١٠.   | يحاول بعض أفراد الأسرة فرض وجهات نظرهم الخاصة على أفراد الأسرة الآخرين. |       |           |           |
| ١١.   | يتخذ الأب أو رب الأسرة القرار النهائي عند حل مشكلة ما                   |       |           |           |
| ١٢.   | يحترم أفراد الأسرة قرارات بعضهم البعض                                   |       |           |           |
| ١٣.   | يناقش أفراد أسرتي مشاعرهم الحقيقية بصدق                                 |       |           |           |
| ١٤.   | نتحدث مع بعضنا البعض لحل الخلافات وسوء الفهم                            |       |           |           |
| ١٥.   | نحاول جاهدين معرفة سبب انزعاج أي فرد من الأسرة                          |       |           |           |
| ١٦.   | أفراد أسرتي لا يخبئون الأسرار عن بعضهم البعض                            |       |           |           |
| ١٧.   | هناك عنف جسدي في الأسرة                                                 |       |           |           |

| الرقم | العبارات                                                                       | موافق | غير متأكد | غير موافق |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|-----------|
| ١٨.   | تحدث إساءة لفظية في حال وقع خلاف في الأسرة                                     |       |           |           |
| ١٩.   | يحترم أفراد أسرتي بعضهم البعض                                                  |       |           |           |
| ٢٠.   | أفراد أسرتي يتوقعون الكثير من بعضهم البعض                                      |       |           |           |
| ٢١.   | نتعاون مع بعضنا البعض فقط عندما يكون ذلك في سبيل تحقيق مصلحة الأسرة.           |       |           |           |
| ٢٢.   | نخصص وقتاً لأفراد الأسرة                                                       |       |           |           |
| ٢٣.   | الأطفال في أسرتي مستقلون ومتمركزون حول أنفسهم                                  |       |           |           |
| ٢٤.   | يهتم الأطفال في أسرتي برغبات الوالدين                                          |       |           |           |
| ٢٥.   | أفراد الأسرة غير قادرين على التعبير عن عاطفتهم تجاه بعضهم البعض.               |       |           |           |
| ٢٦.   | من الصعب على أفراد أسرتي أن يكونوا بعيدين عن أجواء العائلة.                    |       |           |           |
| ٢٧.   | يتم الاهتمام بمشاعر الأطفال في أسرتي.                                          |       |           |           |
| ٢٨.   | أفراد أسرتي لا يؤدون واجباتهم المطلوبة منهم                                    |       |           |           |
| ٢٩.   | تتحمل المرأة في أسرتي معظم المسؤوليات الخاصة بالمنزل.                          |       |           |           |
| ٣٠.   | أفراد أسرتي ليسوا متعاونين في الأعمال المنزلية.                                |       |           |           |
| ٣١.   | يتم توزيع المسؤوليات في أسرتي بشكل صحيح بين الأعضاء.                           |       |           |           |
| ٣٢.   | عندما يحتاج أحد أفراد الأسرة القيام بشيء ما، يجب تذكره عدة مرات.               |       |           |           |
| ٣٣.   | نحن لسنا راضين عن تقسيم المسؤوليات في أسرتنا                                   |       |           |           |
| ٣٤.   | هناك قواعد معينة في أسرتي يجب إتباعها.                                         |       |           |           |
| ٣٥.   | في العائلة، مواعيد الخروج من المنزل والعودة إليه خاضع لسيطرة أحد أفراد الأسرة. |       |           |           |

| الرقم | العبارات                                                                                           | موافق | غير متأكد | غير موافق |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|-----------|
| ٣٦.   | لدينا قواعد خاصة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي داخل الأسرة                                      |       |           |           |
| ٣٧.   | إذا وصل أحد أفراد الأسرة إلى المنزل في وقت متأخر، سوف تتم محاسبته.                                 |       |           |           |
| ٣٨.   | لدى أسرتي قواعد معينة فيما يختص بالملابس التي نرتديها                                              |       |           |           |
| ٣٩.   | تتسبب وسائل التواصل الاجتماعية والشبكات الافتراضية في مشاعر سيئة وانقسامات داخل الأسرة             |       |           |           |
| ٤٠.   | بعض البرامج الإذاعية والتلفزيونية لها تأثير سلبي على سلوك أفراد أسرتي                              |       |           |           |
| ٤١.   | يذهب بعض أفراد الأسرة إلى معالجن غير متخصصين لحل مشكلاتهم                                          |       |           |           |
| ٤٢.   | يعتقد أفراد أسرتي أن بعض الوسطاء النفسيين والمعالجين الروحيين يمكن أن يتسببوا في الخلاف والانفصال. |       |           |           |
| ٤٣.   | يعتبر من غير المناسب للمرأة في أسرتي أن تعمل خارج المنزل.                                          |       |           |           |
| ٤٤.   | نلجأ في الأسرة إلى تصديق الخرافات للهروب من شذائد الحياة.                                          |       |           |           |

## الملحق (٢)

### استبانة الاستقرار الوظيفي

#### ثانياً: الاستقرار الوظيفي

| الرقم | العبارات                                                                                   | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------|
| ١.    | توفر لي مؤسستي التجهيزات المناسبة لطبيعة عملي                                              |            |             |            |
| ٢.    | لدي وضوح في دوري الوظيفي                                                                   |            |             |            |
| ٣.    | أشعر بالارتياح في وظيفتي                                                                   |            |             |            |
| ٤.    | يوجد ضجيج في مكان عملي                                                                     |            |             |            |
| ٥.    | ترقيتي في عملي تتعلق بكفاءتي                                                               |            |             |            |
| ٦.    | يتناسب راتبي مع طبيعة عملي                                                                 |            |             |            |
| ٧.    | تمنحني المؤسسة حوافز مادية تشجيعاً على مجهوداتي في العمل                                   |            |             |            |
| ٨.    | تمنحني المؤسسة حوافز معنوية تشجيعاً على مجهوداتي في العمل                                  |            |             |            |
| ٩.    | طبيعة عملي تمنحني الاستمرار والبقاء والاستقرار فيه                                         |            |             |            |
| ١٠.   | العائد المادي من العمل مجزي ولا أفكر الحصول على عمل آخر أعلى منه                           |            |             |            |
| ١١.   | استمراري في العمل هو قراري أنا فقط                                                         |            |             |            |
| ١٢.   | العائد المادي كالرواتب والمكافآت لا يتأثر بنظام الاجازات القانونية التي تعد من حقوق الموظف |            |             |            |
| ١٣.   | أحصل على مكافأتي وعلاواتي الدورية دون علاقة بمدى إنجازي لأهداف العمل                       |            |             |            |

| الرقم | العبارات                                                                                       | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------|
| ١٤.   | أحصل على حقوقي كموظفة بالمؤسسة التي أعمل بها كجميع الموظفين الموجودين بالمؤسسة                 |            |             |            |
| ١٥.   | أشعر بالعدالة في المعاملة في عملي                                                              |            |             |            |
| ١٦.   | من الصعب على المؤسسة التي أعمل بها أن تستغني عني كموظفة لتقليل النفقات والميزانية              |            |             |            |
| ١٧.   | عند الشعور بالإجهاد من العمل يمنحني نظام العمل فرصة للحصول على الراحة دون أن يتأثر دخلي المادي |            |             |            |
| ١٨.   | وجودي في العمل لا يتأثر بميزانية المؤسسة التي أعمل بها                                         |            |             |            |
| ١٩.   | أشعر بالأمن الوظيفي داخل العمل                                                                 |            |             |            |
| ٢٠.   | أنا مقتنعة بوضعي في عملي ولا أرغب في تغييره                                                    |            |             |            |
| ٢١.   | أشعر بتقدير العمل لإنجازاتي مما يدفعني لتحقيق المزيد من الأهداف                                |            |             |            |
| ٢٢.   | أشعر بالولاء والانتماء للمؤسسة التي أعمل بها                                                   |            |             |            |
| ٢٣.   | أتلقي تدريباً وتطويراً مهنياً داخل المؤسسة مما يساعدي في تطوير مهاراتي                         |            |             |            |
| ٢٤.   | الرواتب في المؤسسة التي أعمل بها قريبة من رواتب المؤسسات الأخرى في نفس مجال عملي               |            |             |            |
| ٢٥.   | أشعر بأنني جزء من المؤسسة التي أعمل بها                                                        |            |             |            |
| ٢٦.   | دخلي المادي من العمل يكفي احتياجاتي الحياتية الأساسية                                          |            |             |            |
| ٢٧.   | أشعر برغبة في تطوير نفسي وبذل قصارى جهدي للارتقاء بالمؤسسة التي أعمل بها                       |            |             |            |
| ٢٨.   | يحتفظ عملي بكل الموظفين ذوي الكفاءة والخبرة                                                    |            |             |            |

| الرقم | العبارات                                                                                     | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------|
| ٢٩.   | أرى أن السبب الوحيد لفقدان العمل هو عدم الكفاءة وعدم القدرة على تحقيق الأهداف                |            |             |            |
| ٣٠.   | يعد عملي جاذب للكفاءات والخبرات المميزة لذا لا أرغب في تغييره                                |            |             |            |
| ٣١.   | نظام المكافآت والترقيات بعلمي لا يرتبط بالمهارة والكفاءة في الأداء الوظيفي، بل يتم بشكل دوري |            |             |            |
| ٣٢.   | أرى أن العائد المادي سواء رواتب أو مكافآت مناسب لقدراتي ومجهودي في العمل.                    |            |             |            |
| ٣٣.   | يوجد تطبيق عادل لنظام الترقية على جميع الأعوان                                               |            |             |            |
| ٣٤.   | أنتقى تعويضات مجزية عن الأعمال الإضافية داخل العمل                                           |            |             |            |
| ٣٥.   | يتم تكريمي في الأعياد والمناسبات من طرف المسؤولين                                            |            |             |            |
| ٣٦.   | اخترت هذا العمل على قناعة مني                                                                |            |             |            |
| ٣٧.   | أنا مرتاحة في وظيفتي الحالية                                                                 |            |             |            |
| ٣٨.   | الأعمال التي أقوم بها تتناسب مع مؤهلاتي وقدراتي                                              |            |             |            |
| ٣٩.   | هذه الوظيفة تنمي لدي روح الإبداع                                                             |            |             |            |

## **Abstract**

The current study aims to revealing the significance of the correlation between family stability and job stability among working women in the Kingdom of Bahrain, it also aims to determine the significance of differences in the level of family stability among working women, and determining the significance of differences in the level of job stability among working women according to some demographic variables: (Position – age – academic qualification – years of experience). The study sample consisted of (270) women working in different sectors in the Kingdom of Bahrain, The researcher applied in this study a family stability questionnaire prepared by Yassine and Pourmovahed (2018) and a job stability questionnaire prepared by Al Jubairi (2020). In the current study, the researcher used the descriptive correlational approach to achieve the objectives of the study, and the results of the study indicated the presence of a direct correlation coefficient, level of significance 0.05 in calculating the relationship between family stability and job stability, The study also proved the existence of a direct relationship between stability Family and job stability, and what is meant by the dimensions of family stability, it became clear that there are statistically significant differences according to the type of job in favor of government jobs, and statistically significant differences according to age in favor of the age group 50 and over, and statistically significant differences according to the dimensions of family stability according to academic qualification in favor of those with postgraduate qualifications. There are also statistically significant differences according to years of experience in favor of work experience of more than 15 years. As for the dimensions of job stability, the results of the study showed that there are statistically significant differences according to the type of job in favor of self-employment, while there are statistically significant differences according to age in favor of the age group of 20 up to less than 30 years, and statistically significant differences according to years of experience in favor of work experience less than 5 years, and the results of the study showed that there were no statistically significant differences according to the dimensions of job stability according to academic qualification.

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Arts



Department of Psychology

# **The correlation between Family Stability and Job Stability among working women in the Kingdom of Bahrain**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Master's Degree in Family counseling

**Submitted by**

**Hashmiya S.Ebrahim Jaffar Hashim**

University ID: 20151046

**Supervised by**

**Dr. Ahmed Saad Jalal**

Associate Professor of Psychology, Department of Psychology

University of Bahrain

**Kingdom of Bahrain**

**October, 2023**