

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي - تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم النفس
تخصص ارشاد و توجيه

مذكرة ماستر تحت عنوان

حاجات الارشاد الأسري لدى الاداريات
دراسة كشفية بكلية العلوم الانسانية
و الاجتماعية
- جامعة تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة اmlاستر L.M.D

الأستاذ المشرف:
د. حديدان خضرة

من إعداد الطلبة :
• جباري شيماء
• قويدري يسرى
• أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	أستاذ مساعد أ	د. حداد نصر الدين
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	د. حديدان خضرة
عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر أ	د. سيدي ادريس عمار

السنة الجامعية 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين الأول و الأخير العلي القدير ، على توفيقه و على حسن لطفه بنا و على كرم عطائه و أفضل الصلاة و السلام على خير الأنام سيدنا و حبيبنا و نبينا محمد صلى الله عليه و سلم .

نتوجه بجزيل شكرنا و امتناننا إلى مشرفتنا الفاضلة الأستاذة حديدان خضرة على عونها و توجيهاتها القيمة .

كما نتوجه بالشكر إلى كل المعلمين و الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا و تزويدنا بالعلم و المعرفة من الطور الابتدائي إلى غاية اللحظة ، و نشكر كل من ساعدنا لإتمام هذه المذكرة .

من عاملات في الادارة إلى أساتذة و غيرهم ممن وفر لنا مناخ للبحث و الدراسة و ساندونا ولو بكلمة أو ابتسامة .

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيروا الله عملكم ورسوله و
المؤمنون"

صدق الله العظيم سورة : التوبة , الآية : 105

الى رمز الكرم والعطاء إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من كان لي سندا في الحياة إلى من علمني معنى الإرادة
والثبات إلى من رسم لي درب النجاح ، أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار و
ستبقى كلماتك نجوم أهدني بها اليوم و في الغد و إلى الأبد ﴿أبـي العزیز﴾ .

إلى ملاكي في هذه الحياة إلى معنى الحب ورمز العنان والطيبة و بسمه الحياة و سر الوجود إلى من كان دماغها سر
نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الأوبة ﴿أمي الحبيبة﴾ .

إلى كل أخواتي وأخي الوحيد و سند في الحياة أتمنى لكم حياة سعيدة و مسارا مملوء بالنجاحات .

كما لا أنسى زميلتي في المذاكرة التي شاركتني في كل لحظة من إنجازنا للمذكر ، أتمنى ليكي كل التوفيق في
حياتك المستقبلية .

والى أختي وصديقتي هالة التي ساندتني وساعدتني في مذكرتي التي علمتني معنى التحدي والإصرار دمتي لي
أخت وصديقة صدوقة .

إلى أستاذتي الدكتورة حديدان خضرة التي كانت مسؤولة على وصولي الى هذه النقطة والتي غرست طموح الثقة
والعمل في ذاتي وشجعتني الى العمل دون فشل .

والى جميع أساتذة قسم علم النفس والأقارب والأحباب من قريب أو من بعيد .

شيماء تمديدكم ثمرة جصدي المتواضع

شيماء



إهداء:

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله على نعمته و سبحانه و تعالى بجميع أسمائه و جلال صفاته ، الذي هدانا لإنجاز هذا العمل الذي سيكون خاتمة لمشوار 5 سنوات دراسة و بداية لمشوار أكثر جدية و حسم بإذن الله .
أهدي ثمرة جهدي هذا إلى :

_ صاحب السيرة العطرة الذي كان له الفضل الأول في بلوغي هذه المرحلة إلى من علمني الإرادة و الثبات و خط لي درب النجاح أبي الغالي عمار

_ إلى الشمعة التي احترقت لتضيء لي دروب الحياة مصدر الحنان و منبع الأمان إلى من أفضالها على نفسي مدى حياتي و من تحت قدميها الجنة أمي الغالية نعيمة و هي من أجمل النعم التي رزقني بها الله .



أطال الله عمريهما و قدرني على رد ولو القليل لهما .

_ إلى من كانوا سندا لي و مصدر لفخري و اعتزازي أختي و أختوتي الاعزاء أسامة ، جهينة ، جهاد ، سرور أدام الله وجودكم في حياتي .

_ إلى أصغر فرد في العائلة إلى مصدر سعادتي و سبب ضحكتي رنا .

_ إلى كل من لم يبخل علي بالمساعدة و على رأسهم سميلة و فطيمة حتى بكلمة و الدعاء الجميع دون استثناء

إلى من سعتهم ذاكرتنا و لم تسعهم ورقتنا ، لكل من يحمل ذرة حب لنا و

لكل من أراد أن نذكرهم و لو بكلمة طيبة فليبقني ذكركم في القلب أجمل هدية .

- يسرى -

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على حاجات الإرشاد الأسري للإداريات بكلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية بولاية تبسة جامعة العربي التبسي ، وقد تكونت العينة من 21 عاملة ادارية موزعين على ادارة الكلية و على مرافق مكتبة الكلية . تم الاعتماد على المنهج الوصفي لدراستنا و اسلوب المسح الشامل لمناسبته لأغراض الدراسة .

جاءت هذه الدراسة للإجابة على تساؤلات التالية :

_ السؤال الرئيسي : ماهي الحاجات الإرشادية للإداريات ؟

و تساؤلين فرعيين هما:

_هل توجد فروق بين الحاجات الإرشادية للإداريات حسب سنوات الخبرة المهنية ؟

_هل توجد فروق بين الحاجات الإرشادية للإداريات حسب العمر ؟

و لتحقيق أهداف دراستنا قمنا ببناء و تطبيق دليل مقابلة و استخدمنا الحزمة الاحصائية spss النسخة 26

و قد توصلنا إلى النتائج التالية :

حاجات العاملة الإدارية كزوجة تأتي في المرتبة الأولى على حساب حاجاتها كأم و على علاقاتها الاجتماعية . و أيضا وصلنا

إلى انه لا توجد فروق في حاجات الإرشاد الأسري للإداريات حسب مستوى الخبرة المهنية . و لا توجد فروق في حاجات الإرشاد

الأسري للإداريات حسب متغير العمر .

Summary

This study aimed to identify the needs of family counseling for administrators at the Faculty of Humanities and Social Sciences in the state of Tebessa, University of Elaraby Tebessi. The descriptive approach of our study and the comprehensive survey method were relied on for its suitability for the purposes of the study. This study came to answer the following questions: _ The main question: What are the guiding needs of administrators? And two sub-questions: _Are there differences between the advisory needs of administrators according to years of professional experience? _Are there differences between the counseling needs of female administrators according to age? And to achieve the objectives of our study, we built and applied an interview guide and used the statistical package spss version 26. We have reached the following results: The needs of the administrative worker as a wife come first at the expense of her needs as a mother and her social relations. We also concluded that there are no differences in the family counseling needs of female administrators according to the level of professional experience. And there are no differences in the family counseling needs of female administrators according to the age variable

الصفحة	قائمة المحتويات	الرقم
	شكر وتقدير.	
	الإهداء.	
	فهرس المحتويات.	
	فهرس الجداول	
	فهرس الاشكال	
	ملخص الدراسة .	
	مقدمة.	
الجانب النظري		
الفصل الاول : الاطار المفاهيمي للدراسة		
3-4	الاشكالية.	01
5	تساؤلات الدراسة.	02
5	أهداف الدراسة.	03
5	أهمية الدراسة.	04
6-7-8	مفاهيم ومصطلحات الدراسة .	05
7-8	الدراسات السابقة .	06
الفصل الثاني: الإرشاد الأسري .		
تمهيد		
10	لمحة تاريخية عن الإرشاد الأسري.	01
10-11	اهداف الإرشاد الأسري.	02
11	مبادئ الإرشاد الأسري . ⁴	03

11-12	اساليب الإرشاد الأسري.	04
12	خدمات الإرشاد الأسري.	05
13	أسباب الحاجة الى الإرشاد الأسري.	06
13	معايير عملية الإرشاد الأسري.	07
15-14	النظريات المفسرة للإرشاد الأسري.	08
15	خلاصة الفصل	
الفصل الثالث: مشكلات المرأة الادارية .		
تمهيد		
17-18	أسباب المشكلات الأسرية.	01
19	المشكلات الأسرية التي تعاني منها الإداريات.	02
24-27	حاجات الارشاد الأسري للإداريات.	03
24	الحاجات النفسية .	-1-3
25	الحاجات الإجتماعية .	-2-3
25	الحاجات الإقتصادية.	-3-3
25	الحاجات الصحية .	-4-3
25	الحاجات الثقافية.	-5-3
26	الحاجات الخاصة.	-6-3
26	الحاجات العامة .	-7-3
27-31	آثار عمل الإدارية على الأسرة والمجتمع .	04
32	خلاصة الفصل.	05

دراسة ميدانية

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة .

34	الدراسة الاستطلاعية	1
34	المجال المكاني للدراسة.	2
34-35	المجال الزمني للدراسة .	3
35	المجال البشري للدراسة.	4
35	المنهج المتبع في الدراسة.	5
35	ادوات جمع البيانات.	6
36	تحليل و تفسير النتائج.	7
	الخاتمة	
	قائمة المصادر والمراجع	
	قائمة الملاحق	

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	يوضح إجابات الإداريات على البند z1	1
37	يوضح إجابات الإداريات على البند z2	2
38	يوضح إجابات الإداريات على البند z3	3
39	يوضح إجابات الإداريات على البند z4	4
40	يوضح إجابات الإداريات على البند z5	5
41	يوضح إجابات الإداريات على البند z6	6
42	يوضح إجابات الإداريات على البند z7	7
43	يوضح إجابات الإداريات على البند z8	8
44	يوضح إجابات الإداريات على البند z9	9
45	يوضح إجابات الإداريات على البند z10	10
46	يوضح إجابات الإداريات على البند z11	11
47	يوضح إجابات الإداريات على البند z12	12
48	يوضح إجابات الإداريات على البند a1	13
49	يوضح إجابات الإداريات على البند a2	14
50	يوضح إجابات الإداريات على البند a3	15
51	يوضح إجابات الإداريات على البند a3	16
52	يوضح إجابات الإداريات على البند a4	17
53	يوضح إجابات الإداريات على البند a5	18
54	يوضح إجابات الإداريات على البند a6	19
55	يوضح إجابات الإداريات على البند a7	20
56	يوضح إجابات الإداريات على البند a8	21
57	يوضح إجابات الإداريات على البند a9	22
58	يوضح إجابات الإداريات على البند a10	23
59	يوضح إجابات الإداريات على البند d1	24
60	يوضح إجابات الإداريات على البند d2	25

61	يوضح إجابات الإداريات على البند d3	26
62	يوضح إجابات الإداريات على البند d4	27
63	يوضح إجابات الإداريات على البند d5	28
64	يوضح إجابات الإداريات على البند d6	29
36	يوضح ترتيب مستوى الأهمية حسب الحاجات الإرشادية للإداريات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعي،	30
42	يوضح البيانات المتعلقة بالخبرة المهنية للعاملات الإداريات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.	31
43	يوضح نتائج اختبار k2 لمتغير الخبرة المهنية	32
44	يوضح البيانات المتعلقة بمتغير العمر للعاملات الإداريات	33
44	يوضح نتائج اختبار k ² لمتغير العمر .	34

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
13	يوضح اسباب الحاجة الى الارشاد الاسري.	1
36	الشكل رقم (2) يوضح إجابات الإداريات على البند z1	2
37	الشكل رقم (3) يوضح إجابات الإداريات على البند z2	3
38	الشكل رقم (4) يوضح إجابات الإداريات على البند z3	4
39	الشكل رقم (5) يوضح إجابات الإداريات على البند z4	5
40	الشكل رقم (6) يوضح إجابات الإداريات على البند z5	6
41	الشكل رقم (7) يوضح إجابات الإداريات على البند z6	7
42	الشكل رقم (8) يوضح إجابات الإداريات على البند z7	8
43	الشكل رقم (9) يوضح إجابات الإداريات على البند z8	9
44	الشكل رقم (10) يوضح إجابات الإداريات على البند z9	10
45	الشكل رقم (11) يوضح إجابات الإداريات على البند z1	11
46	الشكل رقم (12) يوضح إجابات الإداريات على البند z1	12
47	الشكل رقم (13) يوضح إجابات الإداريات على البند z1	13
48	الشكل رقم (14) يوضح إجابات الإداريات على البند a1	14
49	الشكل رقم (15) يوضح إجابات الإداريات على البند a2	15
50	الشكل رقم (16) يوضح إجابات الإداريات على البند a3	16
51	الشكل رقم (17) يوضح إجابات الإداريات على البند a4	17
52	الشكل رقم (18) يوضح إجابات الإداريات على البند a5	18

53	الشكل رقم (19) يوضح إجابات الإداريات على البند a6	19
54	الشكل رقم (20) يوضح إجابات الإداريات على البند a7	20
55	الشكل رقم (21) يوضح إجابات الإداريات على البند a8	21
56	الشكل رقم (22) يوضح إجابات الإداريات على البند a9	22
57	الشكل رقم (23) يوضح إجابات الإداريات على البند a1	23
58	الشكل رقم (24) يوضح إجابات الإداريات على البند d	24
59	الشكل رقم (25) يوضح إجابات الإداريات على البند d	25
60	الشكل رقم (26) يوضح إجابات الإداريات على البند d	26
61	الشكل رقم (27) يوضح إجابات الإداريات على البند d	27
62	الشكل رقم (28) يوضح إجابات الإداريات على البند d	28
63	الشكل رقم (29) يوضح إجابات الإداريات على البند d	29

المقدمة :

يعتبر العمل حاجة لا بد منها في كل المجتمعات حيث يمارس الإنسان مختلف الأنشطة في العديد من المجالات لضمان حياة كريمة يتحصل من خلالها على ضروريات الحياة ، يقوم به كل من الرجل و المرأة على حد سواء كل حسب اختصاصه و ما يناسب قدراته و مع التطورات التي شهدها العالم أصبحت ظاهرة عمل المرأة منتشرة في جميع بقاع العالم حيث تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع ، وأهمية بالغة في سوق العمل و أصبحت نداءً للند مع الرجل في العمل ، حيث أتاح لها هذا العصر فرصة الالتحاق بالعمل و المساواة بالرجل . ففي الوقت الحاضر تعتبر المرأة أهم مقومات التقدم و الازدهار في مسيرة التنمية الاجتماعية ، فهي تشاطر الرجل في مهامه في الريف و المدينة ، فالمجتمع في الوقت الحالي اعترف بضرورة عمل المرأة حيث يساعدها على وضع بصمتها في الحياة و أيضا يرفع من مستواها المعيشي و يضمن لها الحياة الكريمة عند عجز معيل الأسرة او وفاته او بطالته . و في كل اهمية دور المرأة داخل أسرتها قد يتضارب عملها خارج المنزل مع واجباتها داخله ليجعلها تعيش صراع دائم سعيا منها في التوفيق بين مهامها و واجباتها الأسرية و المهنية و هذا ما يجعلها في تضارب دائم بين ذلك و ذاك خاصة مسؤوليتها اتجاه ابنائها و زوجها و نفسها حيث في بعض الأحيان تجد نفسها في دوامة تحاول الخروج منها بأقل الأعباء و الاضرار .

علما ان هذه الاخيرة تعتبر أساس وجود المجتمع و من أهم عناصره الفعالة ، حيث هي مصدر الاخلاق و الدعامة الاولى لضبط السلوك ، و الإطار الذي يتلقى فيه الانسان أول دروس الحياة الاجتماعية ... و تتجلى اهمية الأسرة أكثر باعتبارها من اولى الحاجات الطبيعية لاستمرار الجنس البشري ، و كذلك فهي تقوم بتوفير الحماية و الامن ، فالكائن البشري يعمل بشكل تلقائي على انشاء الأسرة كمكون اجتماعي و كأول اجتماع تدعو له الطبيعة البشرية و له وجود في كل المجتمعات البشرية و تختلف بنية الأسرة و نوع الحاجة التي تشبعها باختلاف المجتمعات و المراحل التاريخية و لكن تبقى المرأة أساس بناء و استمرار أي أسرة .

على اعتبار ان من اسمى العلاقات الانسانية هي العلاقات الاسرية و الزوجية ، فالحقيقة التي لا مفر منها هي أن للمرأة مكانة خاصة في المجتمع و الأسرة حيث يقع على عاتقها العديد من المسؤوليات التي هي مجبرة على أدائها على أكمل وجه . يعتبر خروج المرأة للعمل بشكل عام و المتزوجات بشكل خاص أحد اهم المتغيرات المؤثرة في أبعاد العلاقات الأسرية و الزوجية و ذلك يكون إما اجابيا او سلبيا ، حيث أن العلاقات داخل المنظومة الأسرية بكافة أبعادها أحد أهم العناصر الاساسية التي تحافظ على الأسرة و التي تساعدها على القيام بوظائفها و أدوارها على اكمل وجه خاصة تلك المتعلقة بالتنشئة الأسرية و تربية الأبناء و تجنب التفكك الاسري ، و من خلال إطلاعنا على بعض الدراسات التي تبنت موضوع خروج المرأة للعمل أظهرت نتائجها

المقدمة

التأثيرات الناجمة عن عمل المرأة على العلاقات الأسرية و على ابنائها و نفسها و كذلك على السعادة الزوجية و الاستقرار الزوجي. حيث جاء الارشاد الاسري كعملية منظمة من قبل مختصين تعمل على مساعدة الأسرة كوحدة واحد او كل فرد على لحد من المشاكل في ما بينهم و العمل على احداث التوافق و التكيف مع الظروف المحيطة بالأسرة من جميع الجوانب. و هذا ما دفعنا للبحث و التقصي حول موضوع حاجات الإرشاد الأسري للإداريات ، وقد قسمت دراستنا الى جانبين نظري و تطبيقي الجانب النظري تضمن ثلاث فصول و التطبيقي تضمن فصل واحد: و قد قسمنا دراستنا الى أربعة فصول : -خصصنا الفصل الاول للإطار المنهجي لدراسة تطرقنا فيه إلى مختلف الخطوات المنهجية المتضمنة الاشكالية و تساؤلات الدراسة و أهمية و أهداف هذه الدراسة و مفاهيمها و أيضا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني الذي كان بعنوان الإرشاد الأسري فقد تضمن لمحة تاريخية عن الإرشاد الأسري و أهدافه و مبادئه و أساليب المستخدمة في الإرشاد الاسري و خدمات الارشاد الاسري و معايير الإرشاد الأسري أهم نظرياته.

أما الفصل الثالث الذي كان تحت عنوان مشكلات المرأة الادارية فقد تناول العناوين التالية : أسباب المشكلات الأسرية و أهم هذه المشكلات الأسرية التي تعاني منها الإداريات و حاجات الإرشاد الأسري للإداريات و آثار عمل المرأة الادارية على الأسرة و المجتمع. أما بنسبة للفصل الرابع فقد تناول كل ما كانت له علاقة بالإطار التطبيقي لموضوع دراستنا من : دراسة استطلاعية ، إطار زمني و مكاني و البشري لدراسة و أيضا المنهج المتبع و أداة الدراسة و تحليل و تفسير النتائج .



الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة

أولا : الإشكالية .

ثانيا : تساؤلات الدراسة .

ثالثا : أهداف الدراسة .

رابعا : أهمية الدراسة .

خامسا : : تحديد مفاهيم الدراسة

سادسا :. الدراسات السابقة

1- الإشكالية :

في ظل التغيرات الجديدة التي شهدتها المجتمعات في جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحتى الثقافية، بات عمل المرأة من الضروريات في عصر اتسم بالتطور والنقدم العلمي ، حيث أن عمل المرأة يقدم لها ولأسرتها الكثير من المزايا المادية كما أنها ترى فيه تعزيزا لشخصيتها وثقتها بنفسها وإثباتا لذاتها ، و تجد فيه ايضا نوع من الاستقلالية ، لتكون بذلك قد سطرت عبر مختلف العصور أسطر من نور في جميع المجالات.

وبالرغم من هذه التغيرات والتطورات الحاصلة في المجتمعات الغربية والعربية ، إلا أن النظرة الدونية لمكانة المرأة وأدوارها لم تتغير ولم تتطور بالشكل المناسب ، خاصة في المجتمعات العربية المعروفة بالمجتمعات الذكورية المقدسة للرجل والأدوار التي يقوم بها ، ورغم أن المرأة سعت جاهدة إلى تغيير هذه الصورة النمطية التي ورثتها من المجتمع ، من خلال محاولتها إبراز مكانتها في المجتمع ومحاولة الانخراط في مجموعة من الأعمال المختلفة ، لتثبت انها تستطيع العمل مثل الرجل في مجالات كثيرة ، إلا أنها لم تستطع إحداث تغييرا جذريا في نظرة المجتمع لها .لهذا أصبح عمل المرأة خارج البيت محل اهتمام العديد من العلماء والباحثين حيث تناولت الدراسات الاجتماعية هذا الموضوع من عدة جوانب ، فمنهم من ركز على دوافع خروجها للعمل ومنهم من سلط الضوء على تأثير غياب المرأة العاملة على اسرتها وبيتها لساعات طويلة ، ويزداد هذا التأثير بزيادة عدد الأبناء داخل الأسرة ، ومنهم من ركز على المشكلات الأسرية والمهنية للمرأة العاملة وعدم قدرتها على التوفيق بين ادوارها الاسرية والمهنية في وقت واحد .

ومن هذه الدراسات الاجتماعية التي تناولها بعض العلماء ، وبعد الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها تبين لنا ان اكثر المشكلات التي تعاني منها العاملات وبصفة خاصة الإداريات في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية - بتبسة - ، مشكلة عدم قدرتهن على التوفيق بين عملهن في الادارة وأدوارهم في الأسرة، فخروجها للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه ، أي التوفيق بين رعاية زوجها وأبنائها والأعمال المنزلية وعلاقتها الاجتماعية من جهة ، وعملها كإدارية من جهة أخرى . لتجد نفسها في الأخير أمام خيرين العمل خارج وداخل المنزل .

وبما أن مسؤوليات والتزامات المرأة الإدارية تتعدد بسبب خروجها إلى العمل ، فهذا التغير ينعكس بدرجة اولى على صحتها النفسية والجسمية فهي رغم مجهوداتها التي تبذلها لتوفيق بين ادوارها في الأسرة وخارجها ، إلا انها تجد في بعض الأحيان انتقاد من الزوج والأبناء وهذا يجعلها محبطة وغير راضية على نفسها ، مما يولد لديها مشكلات نفسية تنعكس بشكل مباشر على مسؤولياتها في البيت فهي زوجة وأم وربة بيت ، كل تلك المشكلات ستولد لديها الحاجة الى تحقيقها لكي لا تؤثر سلبا على زوجها وأبنائها ، وعلاقتها معهم .

فداخل الأسرة تقوم برعاية شؤون اسرتها بداية بالزوج والأطفال والبيت فهي تلبية مطالبهم المختلفة، وتربي أبنائها وترعاها من النواحي الجسمية والنفسية ، وتراقبهم وتساعدهم في تحصيلهم الدراسي ، الأم هي الداعم الأساسي للطفل وهي التي تغرس فيهم القيم والثوابت المجتمعية ، بالإضافة إلى ما يتوجب عليها القيام به اتجاه الزوج من التزامات خاصة فيما يخص الاهتمام براحته النفسية والاهتمام بشؤونه و بعلاقتها العاطفية معه، وأيضا تشرف على إدارة شؤون بيتها فيما يخص الواجبات المنزلية من تنظيف وطهي وغيرها من الأشغال المنزلية بالإضافة إلى هذا فهي تمارس نشاطا خارج بيتها ، في وسط تنظيمي تسيره جملة من القوانين والقواعد تفرض على المرأة الاحترام والتقييد بها وبالوقت المحدد للعمل.

كل هذه الادوار التي تقوم بها المرأة العاملة في الإدارة ، تجعلها امام مجموعة من المشكلات والاختيارات التي ستلامس علاقاتها مع بيئة اسرتها وبيئتها المهنية ، لتتولد لديها مشكلة صراع الادوار وعدم قدرتها على التوفيق بين تلك الأدوار، مما يستدعي منها السعي لمعالجة هذه المشكلة تقاديا منها ظهور مشكلات اسرية اخرى تولد لديها حاجات قد تكون حاجات نفسية ، حاجات اجتماعية ، حاجات اقتصادية ، او حاجات صحية تؤثر عليها او على افراد اسرتها وغيرها من المشكلات التي قد تعيق أداء ادوارها بشكل فعال .

ولهذا فقد أجريت أبحاث عدة سعت إلى محاولة إيجاد طريقة ناجحة لمساعدتها في الحد من هذه المشكلات ، وقد ركزت تلك الابحاث على مجال الإرشاد الأسري الذي يعتبر من الميادين المهمة في المجتمع وذلك لما له من أهمية كبرى في حل تلك المشكلات والصراعات التي تواجه الاسرة وبصفة خاصة كل فرد في الاسرة ، هادفه تلبية تلك الحاجات التي تتولد عن مشكلات اسرية او مهنية وهذا لتحقيق السعادة والاستقرار داخل وخارج الأسرة.

وانطلاقاً مما سبق نطرح التساؤل الآتي : ماهي الحاجات الإرشادية لدى الإداريات ؟

- هل توجد فروق بين الحاجات الارشادية للإداريات حسب مستوى الخبرة المهنية ؟

- هل توجد فروق بين الحاجات الإرشادية للإداريات حسب متغير السن ؟

3- أهداف الدراسة

_ التعرف على الحاجات الإرشادية لدى العاملات الإداريات بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية.

_ التعرف على الفروق في الحاجات الارشادية لدى أفراد العينة باختلاف المتغيرات (العمر و الخبرة المهنية) .

4- أهمية الدراسة تتبع اهمية الدراسة من :

_ أهمية شريحة الاداريات كموظفات معول عليهن في تطور المجتمع و تطور الادارة الجزائرية.

_ أهمية تحديد الحاجات الارشادية للعاملات الاداريات للاعتماد عليها في بناء البرامج الارشادية.

_ أهمية الخدمات الارشادية في الادارة الجزائرية .

_ أهمية خدمة الارشاد في الاسرة الجزائرية.

5- تحديد مفاهيم الدراسة :

5-1_ مفهوم الحاجة :

• لغة : جاءت كلمة (حاج و احتاج) في المعجم الوجيز بمعنى افتقر و يقال حاج إليه و

إحوج فلانا إلى كذا أي جعله محتاجا إليه و الحاجة هي ما يفتقر الإنسان و يطلبه .

وفي معجم العرب حاج بمعنى افتقر و احتاج و افتقر اليه تحوج أي طلب الحاجة اما الحاج فهو

المفتقر و حائجة هي ما يفتقر اليه الانسان و يطلبه . (الحابس ، د.س، ص 2)

• اصطلاحا : عرفها (ماسلو) عام 1971 أنها قوة تستمر في إثارة دوافع الإنسان في كل

زمان و مكان و عند إشباعها فإنها تحركه نحو الانتقال إلى حاجة أخرى أعلى منها

مستوى . (السامراني ، د. سنة ص19)

• اجرائيا : هي افتقار العاملات الإداريات في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية الى هذه

الحاجات تكون : أما نفسية أو اجتماعية أو أسرية قد تكون سبب في عدم أدائها لمهامها

على اكمل وجه .

5-2_ مفهوم الارشاد :

• لغة : ورد في لسان العرب لابن منظور (الرُّشْدُ و الرِّشْدُ الرِّشَادُ) نقيض الغي. رشد

الانسان بالفتح يرشد رشدا بالضم و رشد وبالكسر يرشد رشد او رشاد فهو راشد و رشيد

وهو نقيض الضلال وإذا اصاب وجه الامر و الطريق وفي الحديث عليكم بسنتي وسنة

الخلفاء الراشدين من بعدي ... وفي الحديث و ارشاد الضال أي هدايته الطريق و تعريفه و الرشدي اسم للرشاد .و الارشاد الهداية و الدلالة و الرشدى من الرشد . في اسماء الله تعالى الرشيد : وهو الذي أرشد الخلق الى مصالحهم أي هداهم و دلهم عليها . (الجنابي ، 2020 ، ص41)

• **اصطلاحاً :** تعريف (GOOD) جود 1945 : يقصد بالإرشاد تلك المعاونة القائمة على اساس فردي شخصي فيما يتعلق بالمشكلات الشخصية و التعليمية و المهنية و التي تدرس فيها جميع الحقائق المتعلقة بهذه المشكلات و يبحث عن حلول لها و ذلك بمساعدة التخصصين و بالاستفادة من امكانيات المدرسة و المجتمع و من خلال المقابلات الارشادية التي يتعلم المسترشد فيها أن يتخذ قراراته الشخصية . (النواسية 2013 ، ص 19)

• **اجرائياً :** هو عملية تقديم المساعدة للإداريات لفهم ذاتهم و معرفة قدراتهم و تحقيق ذواتهم في مجال عملهم و اسرتهم على اكمل وجه بما يتناسب و امكانياتهم .

3-5_ مفهوم الاسرة :

• **لغة :** من الأسر و تعني القيد أو الربط وبشدة و العصب . و تؤخذ أيضا بمعنى الدرع الحصين ، بمعنى الرهط و العشيرة فيقال أسرة الفرد هي أقاربه من قبل أبيه أو هي رهطه أو عشيرته التي يتقوى بها . (مرسي ، 2008 ، ص 20)

• **اصطلاحاً :**

_ و يعرف ستيفنز (STEPHENS) الأسرة بأنها تقوم على تدريجات اجتماعية قائمة على الزواج و عقد الزواج . متضمنة حقوق و واجبات الأبوة مع اقامة مشتركة للزوجين و أولادهما و التزامات اقتصادية متبادلة بين زوجين . (الكندري ، 1996 ، ص 24) .

• **اجرائياً :** الأسرة هي ذلك التجمع الذي تنتمي اليه العاملة الادارية ، يعيشون فيما بينهم تحت سقف واحد تحكمهم روابط اسرية مشتركة.

4-5_ مفهوم الإرشاد الأسري :

هو أحد اختصاصات الإرشاد النفسي الرئيسية. يقوم على الأسس الفلسفية ذاتها ، أي العلاج و الوقاية و تنمية المهارات و يخدم عموماً يمكن الأسرة على مختلف الاصعدة الزوجية و الوالدية و ادارة الحياة . و بالتالي فان له مجال علاجي يتمثل في ارشاد العلاقات الزوجية و علاج الاسرة باعتبارها منظومة حية نامية . كما يهتم بعلاج مشكلات الابناء و تكييفهم ضمن الاسرة و في المدرسة . كما ان له جوانب وقائية لحماية الاسرة كوحدة و أعضائها من الاخطار التي تهدد توازنهم وتوافقهم الذاتي و فاعليتهم الحياتية .

إلا ان البعد النمائي يشمل مكانة متزايدة في اهميتها في برنامج الارشادي الاسري . و يتراوح ما بين إرشاد الاعداد للزواج ، الصحة الانجابية ، تعزيز التوافق الزوجي و السعادة و الرضى العاطفي ، مروراً بالمهارات الوالدية و برامجها الهامة وصولاً الى تنمية مهارات الحياة وإدارة الذات على صعيد الأسرة (التواصل ، حل المشكلات ، التفكير الايجابي ، إدارة ميزانية الاسرة و وضع الأهداف و اتخاذ القرارات ، و سياسات الادخار ، العلاقات الاجتماعية و المشاركة الاجتماعية . (حجازي ، 2011 ، ص 39) .

• اجرائيا : هو الخدمة الإرشادية التي تسعى الى تقديمها للإداريات العاملات في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

5-5_ حاجات الإرشاد الأسري :

اجرائيا: و تعني جوانب النقص التي يعانها الاداريات في ميدان الإرشاد الأسري .

5-6_ مفهوم الاداريات :

• لغة : إداري (مفرد) : اسم منسوب إلى إدارة : اي من يقوم بالإعمال الادارية . (موقع

معاجم , (maajim.com 20:55 م 2022\02\12

• اصطلاحا : العامل أو العاملة الذي يعمل و يؤدي نشاط يدوي يأخذ عادة اجرا ماديا أو

معنويا على عمله نظير خدماته المهنية .(ويكيبيديا).

• اجرائيا : يقصد بالإداريات كل العاملات في ادارة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية تحت

مقابل اجر متفق عليه جراء مجهوداتها المبذولة في اداء مهامها .

6- الدراسات السابقة :

6_1_ الدراسة رقم 01 :

دراسة ابراهيمي أسماء أطروحة دكتوراه (2014/2015) تناولت موضوع " الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة " دراسة ميدانية على عينة من الممرضات و الملمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة شملت عينة استطلاعية بلغ عددها 30 مفردة (15 معلمة و (15 ممرضة و عينة نهائية بلغ عددها (130) مفردة ، وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على أداتين تمثلتا في استبيان الضغوط المهنية و استبيان التوافق الزوجي، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها أن العلاقة بين الضغوط المهنية و التوافق الزوجي لدى الممرضات و الملمات علاقة ارتباطيه سالبة عكسية أي أنه كلما زاد الضغط المهني قل التوافق الزوجي .

6_2_ الدراسة رقم 02

دراسة رؤوف بلعقاب سنة (2016/2017) تناولت موضوع " عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية " اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي وقد تمت الدراسة بطرقتي التحليل الكمي و التحليل الكيفي . وقد اعتمد الباحث في دراسته على مقاييس متعددة من بينها : مقياس الاتصال

في العلاقة الزوجية و مقياس الرضى الزوجي و مقياس السعادة الزوجية . توصلت الباحثة إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائية في العلاقة الزوجية بين الزواج _ نساء العاملات _ والزواج _ نساء غير العاملات، بشكل عام . حيث ان عمل المرأة أو مكوثها بالبيت ال يؤثر بشكل كبير في نوعية العالقة الزوجية او في مدى صحتها او اضطرابها .

6_3_ الدراسة رقم 03

دراسة الصادق عثمان سنة(2013/2014) ، تناولت "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الادوار " دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية أدرار . وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي و استخدم كل من الاستمارة و المقابلة و الملاحظة كأدوات لجمع البيانات و التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي كأساليب إحصائية و عينة بلغ عددها 65 عاملة من مجموع 87 عاملة بمستشفى برقان ، و قد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج من اهمها :

❖ تراجع النظرة الدونية التي كانت ينظر بها المجتمع الى المرأة العاملة ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل العاملة ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل .

❖ للموروث الثقافي و الاجتماعي تأثير كبير في تصرف العاملات ، فهو يشجع على العمل أو يعيقه بحسب طبيعة المجتمع و الأعراف و التقاليد .

❖ أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تقاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الامر ، و بالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال و أعمال النساء .

❖ وجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

❖

❖ - بناء أداة الدراسة .

❖ - معالجة فجوة علمية لم تقم الدراسات السابقة بمعالجتها.

❖ -الإستفادة منها في تحديد الحاجات الإرشادية لهذه الفئة .

❖ -الإستفادة من نتائج الدراسات السابقة في التعرف على مشكلات هذه الفئة .



الفصل الثاني : الإرشاد الأسري

تمهيد

2_1_1 لمحة تاريخية عن الإرشاد الأسري .

2_2 أهداف الإرشاد الأسري ,

2_3 مبادئ الإرشاد الأسري .

2_4 أساليب الإرشاد الأسري .

2_5 خدمات الإرشاد الأسري .

2_6 أسباب الحاجة إلى الإرشاد الأسري .

2_7 معايير الإرشاد الأسري .

2_8 نظريات الإرشاد الأسري .

ملخص الفصل .

ظهر الإرشاد الأسري بشكل واضح و جلي في سنوات الأخيرة كنتيجة لمجموعة من التغيرات البيئية و المجتمعية و مواكبة لتطورات العصر و جاء كحل للعمل على مساعدة الاسر على التعايش في المجتمع و بناء فرد صالح قادر على خدمة نفسه و أسرته و مجتمعه ، و في هذا الفصل سنحاول التطرق الى اهم النقاط التي تخص موضوع فصلنا .

1- لمحة تاريخية حول الإرشاد الأسري :

يعد الإرشاد الأسري أحد أهم فروع الإرشاد التي برزت في العديد من الدراسات الاجتماعية حيث أخذ اهتماما كبيرا على مستوى العالم منذ النصف الثاني من القرن العشرين . و يهدف الارشاد الاسري الى مساعدة الفرد من خلال العلاقة و المبادئ المهنية بين المرشد و المسترشد و الاساليب الوقائية و الارشادية التي تقدم بأسلوب علمي ممنهج . ولقد كانت بدايات هذا الارشاد من خلال اسهامات العديد من الرواد في المجال النفسي و الاجتماعي الذين وضعوا اللبنة الاولى لمفهوم العلاج الاسري ، و لعل من وائل مؤسسي حركة الأسرة هو(ناثن اكرمان)الذي يسميه البعض بالجد الاول لحركة ارشاد الأسر ، و لقد ساهمت تطورات الحياة و كثافة السكان في إحداث تعقيدات الحياة ، ثم زعزعت الأسرة بشكل أو بآخر حيث اتسمت أسر العصر الحديث بالتفكك مقارنة بالعصور الماضية مما أحدث مشكلات لم تكن تعرف عند المجتمعات القديمة ... كل هذا و غيره جعل الحاجة ماسة و إلى شجاعة الاعتراف بالواقع و مواجهته و في الوقت نفسه يؤكد على الحاجة الملحة إلى مراكز و خدمات الإرشاد الأسري . فالأسرة هي نواة المجتمع الأولى . (البريثن ، 2011 ، ص12) .

2- أهداف الارشاد الاسري :

العملية الارشادية ليست مجرد إعطاء نصائح و توجيهات لحل مشكلة ما ، بل هو أسلوب علمي يسير وفق أهداف و خطط مرسومة محددة لتخليص الفرد و الاسرة من المتاعب و المشكلات التي يعانون منها ... و تتمثل أهم أهداف العملية الارشادية في ما يلي :

- 1-2_ مساعدة أعضاء الاسرة على التعرف على نواحي الخلل الوظيفي في العلاقات الأسرية و الزوجية و كيفية علاج هذا الخلل .
 - 2-2_ مساعدة أعضاء الأسرة على التواصل في ما بينهم و طرح مشكلاتهم و انشغالاتهم و العمل على ايجاد حلول جماعية .
 - 3-2_ مساعدة أعضاء الأسرة على تحديد السلوك الجيد الذي يروونه مناسباً لحل مشاكلهم .
 - 4-2_ مساعدة أعضاء الاسرة على اتخاذ قراراتهم المتعلقة بمستقبلهم .
 - 5-2_ العمل على تحصين الأسرة ضد الاضطرابات النفسية لتحقيق التكيف و التوافق و الصحة النفسية في الاسرة كجماعة و أفراد
- ومن أهداف الإرشاد الأسري الزوجي :

2-6_ مساعدة الأسر على معرفة الخلل في العلاقات في ما بينهم و أثرها عليهم و على المجتمع.

2-7_ مساعدة الأزواج على تبني طرق حديثة في الاتصال و التواصل في ما بينهم .

2-8_ مساعدة أفراد الأسرة على تحقيق النمو النفسي و الجسمي و الأخلاقي السليم .

2-9_ التأكيد على تدرج السلطة داخل الاسرة و إعادة بناء الانقسامات بين اعضائها . (الحربي ، د.س ، ص13)

3- مبادئ الارشاد الاسري و تتمثل في ما يلي :

3-1_ التعامل مع الأسرة و نظامها .

3-2_ صياغة و تحديد المشكلة بشكل واضح .

3-3_ مساعدة المرشد الأسر على الاستبصار لمشاكلهم .

3-4_ يمكن اشراك الأطفال في الإرشاد الأسري .

3-5_ تخضع عملية الإرشاد الأسري لقواعد السرية و الكتمان .

3-6_ الفترة بين المقابلات متقاربة (كل أسبوع تقريبا) .

3-7_ يمكن استخدام الإرشاد المشترك بمعنى اكثر من مرشد يشترك في الإرشاد قد يكون واحد ذكر و الاخر أنثى .

3-8_ التعامل مع الأسرة بصيغة الجمع و ليس بصيغة المفرد (استخدام الضمير المتكلم نحن) .

3-9_ لا توجد علاقات أسرية قوية دون فهم حقيقي للأسرة ودور كل فرد فيها و تقوية العلاقات و الروابط بينهم . (أبو أسعد ، 2014 ، ص 187)

4- أساليب الإرشاد الأسري:

هناك العديد من أساليب الإرشاد الأسري و من بينها :

أولاً : الأسلوب المباشر (**Directive Counselling**) : نظرية السمات و

العوامل (WILLIAMSON) الأساس النظري الذي يقوم عليه هذا الأسلوب ، هو الارشاد المتمركز

حول المرشد فيه يقوم بدور ايجابي نشط في كشف الصراعات و تفسير المعلومات و توجيه

المسترشد نحو السلوك الموجب المخطط وفيه يتحمل المرشد مسؤولية التأثير المباشر و تغيير

سلوك و شخصية المسترشد . (التميمي ، 2016 ، ص 71)

ثانياً : الاسلوب غير المباشر (**Nondirective Counselling**) : صاحب هذا الاسلوب هو

(كارل روجارس) مؤسس نظرية الذات ، يقوم هذا الأسلوب على اعطاء المسترشد الفرصة للتعبير

عن نفسه و لديه القدرة على حل مشاكله بنفسه . (الحرارشة ، 2012 ، ص 107)

ثالثاً : بنسبة لأسلوب معالجة عدة أسر : و يقصد به العمل مع عدة أسر في نفس الوقت و هذا

يجعل الاسرة تشعر بأن هناك أسر تعاني هي الاخرى من مشكلات كما تجعل الاسر تلعب دورا

علاجيا فيما بينها و يخفف عنها التوترات .(السلاموني ، 2020 ، ص12) . اي الاعتماد على جمع الاسر ذات نفس المشكلة في جلسة واحدة مع بعضهم البعض .

5- خدمات الإرشاد الأسري :

تقدم الخدمات الإرشادية الأسرية لمن يحتاجها في شكل فردي أو جماعي و هي تتمثل في ما يلي :

5-1_ التربية الأسرية : و تكون في الأسرة و المدرسة و دور العبادة ووسائل الإعلام لفهم الحياة الأسرية و حقوق و واجبات كل فرد فيها ، الترغيب فيها ورعايتها و تدعيمها و في حسن القيادة و القدرة و الوقاية .

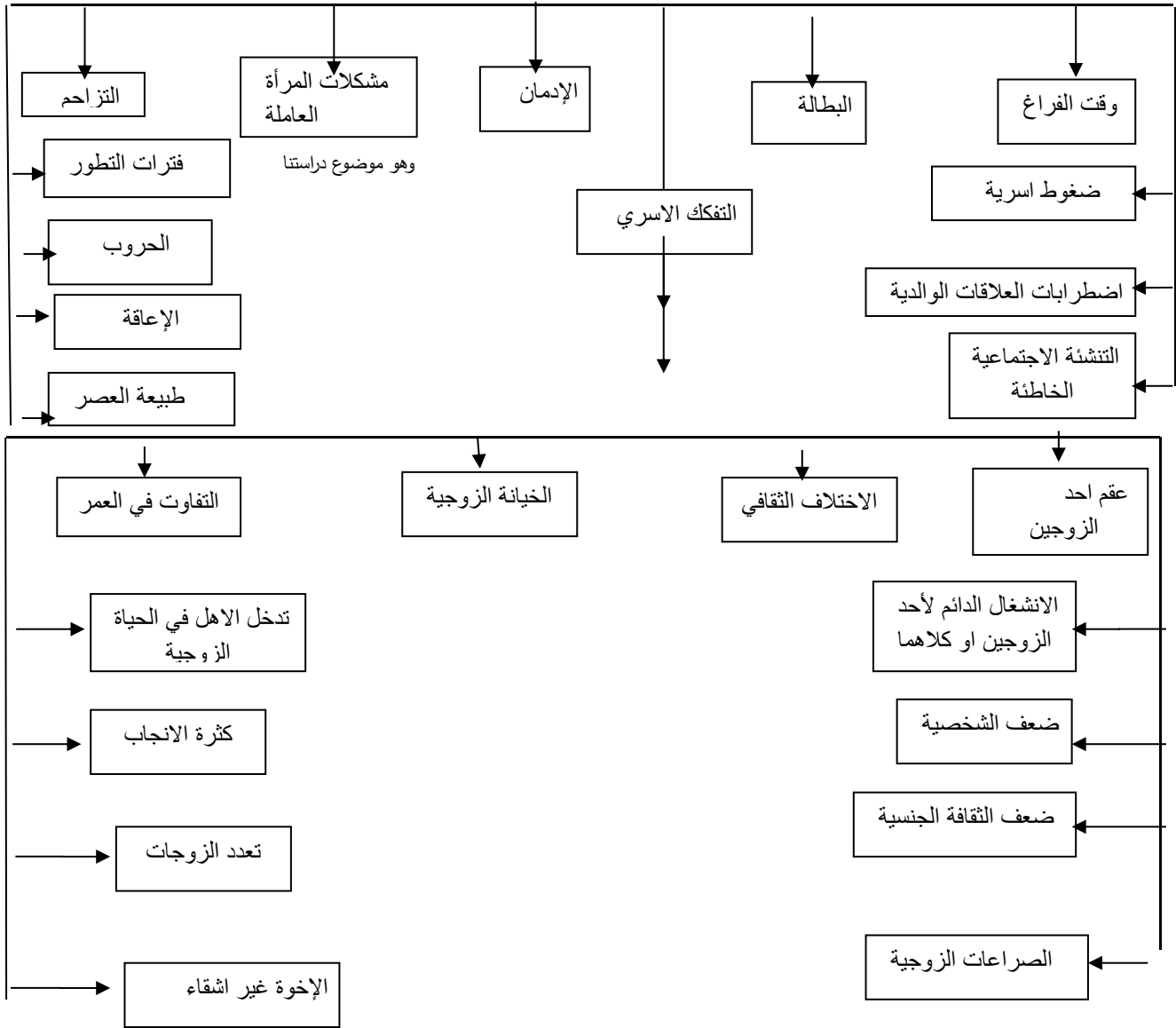
5-2_ الخدمات النفسية : يعمل على تحقيق التفاهم بين جميع أفراد الأسرة و التخلص من التوتر و حل الصراعات و القلق و تحقيق التقارب و التوافق بين الجميع و حل المشكلات المشتركة و تحسين المناخ الأسري و تقريب وجهات النظر ، و ذلك عن طريق المناقشة و الحوار بين جميع افراد الاسرة و تعبير عن آراءهم و مشاكلهم بأريحية .

5-3_ الخدمات الاجتماعية : بما أن الأسرة مجتمع مصغر فإن صلاحها من صلاح المجتمع ولهذا الضرورة للاتصال المستمر ملحة بين الأسر و الزيارات و الاشتراك في مجالس الاباء .

5-4_ الإرشاد الجماعي للأسرة : و هو الإرشاد الذي يقتصر على الوعظ و إبراز أهمية دور كل فرد من أفراد الأسرة في تحقيق الاستقرار و التوافق ، إرشاد أسر ذوي الاحتياجات الخاصة . (بولهاش و بوعالية ، ص59) .

6_ اسباب الحاجة الى الارشاد الأسري : و قد صنفنا الى ما يلي :

الشكل (1) : اسباب الحاجة الى الارشاد الاسري.



(خضر، 2008، ص 25)

7- معايير الإرشاد الأسري و تتمثل في ما يلي :

7-1_ أن المرشد يتعامل مع أسرة كاملة حتى لو كان يتعامل مع كل فرد على حدا فإنه بالنتيجة يتعامل مع أسرة كاملة تؤثر و تتأثر في ما بينها .

7-2_ إن الولدين هما الأساس فإذا كان هناك خلل في العلاقة بين الزوجين فإنه قد يؤدي إلى ظهور مشاكل أسرية .

3-7_ وجود شخص لديه مشكلة جسدية او نفسية في الأسرة يؤثر بشكل كبير على العلاقة الزوجية و على الأسرة .

4-7_ معظم طرق المساعدة توجه إلى الأسرة كأفراد و ليس كوحدة واحدة . (الجنابي ، 2020 ، ص ص 58 ، 59) .

8- نظريات الإرشاد الاسري : لقد تراوحت الاتجاهات و النظريات الرئيسية في الارشاد

الاسري و ضمت العديد من المدارس تتمثل نظريات الرئيسية في الارشاد الاسري كالاتي :

8-1 نظرية الإرشاد الأسري البنائي (النظرية البنائية) :

وتقوم هذه النظرية على أساس أن معظم الأعراض تنتج نتيجة لفشل البناء داخل النسق الأسري ، فالأعراض لا يمكن أن تفهم جيداً إلا من خلال النظر إلى نماذج التفاعلات داخل الأسرة ، فالتغييرات البنائية لا بد أن تحدث في الأسرة قبل إمكانية تحسين أو خفض الأعراض الفردية. فالنظرية البنائية تنظر إلى الفرد صاحب المشكلة على انه بمثابة مؤشر لبناء اسري يعاني من خلل وإلحاحات تغيير لدى الفرد ينبغي أن يحدث التغيير ضمن بناء الأسرة وما يتضمنه من انساق فرعية . (التميمي ، د.س، ص 14)

8_2 نظرية بوين ((متعدد الأجيال)) : _ حيث ينظر إلى نظريته في النسق الأسري على أنها

إرشاد أسري متعدد الأجيال يقوم على الافتراض القائل بإمكانية فهم الأسرة عبر تحليلها طبقاً لمنظور أجيال ثلاثة. إن هذه النظرية تمتد بجذورها إلى التحليل النفسي حيث ينظر أنصار هذه النظرية إلى أن ما يعانيه الفرد من أعراض ما هو إلا انعكاس لتجسيديات مجازية لنوع العلاقة الوالدية والتي لا تخرج عن كونها نتاجاً لصراعات الآباء التي لم تحل مع الأسرة الأصل. يؤكد (بوين) على ضرورة العمل على تغيير أفراد الأسرة ضمن نطاق نسقهم الأسري لصعوبة حل المشكلات التي تطفو على حياة الأسرة إلا عبر فهم أنماط العلاقات داخل الأسرة ومواجهتها بفاعلية ، أي أن التغيير لا بد أن يحدث في وجود جميع أفراد الأسرة وليس صاحب المشكلة فقط في حجرة الإرشاد. (التميمي ، د.س، ص 18)

8_3 النظرية الاستراتيجية (هيلي) :

_ ترجع أصول النظرية الاستراتيجية إلى بداية السبعينيات من القرن العشرين وارتباطها بجهود كل من (جاي هيلي وكلوي مادينز).

_ هذه النظرية لا تركز على إعادة حل قضايا الماضي بل تركز على حل المشاكل الحالية (في الحاضر) مع ميل الإرشاد إلى الاختصار مركزاً على العملية أكثر من المحتوى وتوجيهها إلى التعامل مع من يعمل وتحت أي ظروف والنظر إلى المشكلة المقدمة على أنها المشكلة الواقعية ومجازاً لأداء النسق الأسري وفيها يعطى المعالج عظيم الأهمية لقوة والهرمية في الأسرة والجلسات الأسرية. إن الاتجاه الاستراتيجي يهدف إلى إعادة حل المشكلة الحالية وبالتالي لا يهتم المرشد

الاستراتيجي بإكساب أفراد الأسرة بصيرة بدinاميات الأسرة أو بوظيفة المشكلة الحالية ، وإحداث تغييرات في هذه المشكلة لابد أن يكون المرشد موجها ومسطرا عليها بشكل يساعد في تغيير السلوك الذي سوف يترتب عليه بالتالي تغير المشاعر والحد من تكرار نتائج سوء التوافق .
المراحل التي يمر بها المرشد في هذه النظرية (المرحلة الاجتماعية، مرحلة المشكلة،، مرحلة التفاعل الأسري، مرحلة وضع الهدف) .

1. المرحلة الاجتماعية: بهدف جعل أفراد الأسرة يشعرون بالراحة لإشراكهم في الجلسة الإرشادية.
2. مرحلة المشكلة: بهدف اكتشاف الأسباب التي تكمن خلف طلب الأسرة للمساعدة وطلب جميع الأفراد تغيير إدراكهم للمشكلة.
3. مرحلة التفاعل الأسري: وفيها يعطى المرشد اهتماما عظيما بكيفية تحدث أفراد الأسرة فيما بينهم عن المشكلة الحالية ، ويبدى المرشد اهتماما خاصا بنماذج السلوك التالية:
 - أ. القوة. يقصد هنا مدى صرامة و قوة كل فرد في مكانه .
 - ب. الهرمية.

ت. نماذج التواصل والمقصود هنا طرق الاتصال و التواصل بين افراد الاسرة .
ث. الجماعات الفرعية كجماعة الرفاق و

بهدف تحديد الاستراتيجيات الإرشادية التي يمكن استخدامها في الجلسات المستقبلية.

4. مرحلة وضع الهدف : وفيها يتم تحديد طبيعة المشكلة ، وفي هذا الشكل الأخير من الجلسة الأسرية التمهيدية غالبا ما يتم صياغة العقد الذي يحدد أهداف وطرق التدخل التي بمقتضاها تتحقق أهداف الأسرة. (التميمي ،د.س ، ص ص 22 23)

ملخص الفصل :

تم التعرض في هذا الفصل الى ان الارشاد الاسري احد الفروع الحديثة للإرشاد و العلاج النفسي جاء نتيجة التزايد الكبير للاضطرابات و المشاكل داخل الأسر تبعا لتطورات المجتمعات و مواكبة العصر كشكل من أشكال العلاج النفسي المصمم لتقديم التوجيهات والنصائح الأسرية لأعضاء الأسرة الواحدة بشكل فردي أو جماعي من قبل شخص متخصص أكاديمياً وعلمياً، و فق خلفيات نظرية ممنهجة بطرق علمية و مبادئ و اساليب محكمة و مضبوطة وذلك ليتمكنهم من التغلب على الخلافات والصراعات الأسرية التي تواجههم .



الفصل الثالث : مشكلات المرأة الادارية

تمهيد

- 1- أسباب المشكلات الأسرية
- 2- المشكلات الاسرية التي تعاني منها الاداريات .
- 3- حاجات الارشاد الأسري للإداريات .
 - 3-1- الحاجات النفسية .
 - 3-2- الحاجات الاجتماعية
 - 3-3- الحاجات الاقتصادية
 - 3-4- الحاجات صحية
 - 3-5- الحاجات الثقافية
 - 3-6- الحاجات الخاصة .
 - 3-7- الحاجات العامة .
- 4 - 4 - آثار عمل المرأة الادارية على الأسرة والمجتمع

أن تبني المرأة للعمل الإداري بالإضافة إلى عملها داخل البيت قد يؤثر على اسرتها مما يولد لديها مشكلات أسرية تؤثر عليها من الناحية الأولى وعلى أبناءها وزوجها و علاقاتها الاجتماعية من ناحية أخرى ، وذلك بسبب مشكلة صراع الأدوار لديها وعدم تنظيم الوقت بين متطلبات مهنتها كإدارية وحاجات اسرتها ومسؤوليتها فهي في البيت أم وزوجة ، اخت ، ربة بيت . كل هذه الأدوار تزيد من أعباء المرأة العاملة وتجعلها دائما في دوامة الإرهاق والتعب بسبب كثرة المهام ، وفي هذا الفصل سنتناول أهم أسباب المشكلات الأسرية التي تعاني منها العاملة الإدارية وأهم المشكلات التي تتولد عن هذه الأسباب والحاجات التي تتولد لدى المرأة العاملة في الإدارة ، وآثار عمل المرأة (الإدارية) على اسرتها و المجتمع .

1- أسباب المشكلات الأسرية:

تظهر في معظم الأسر أشكالاً عديدة من المشاكل الأسرية ، سواء كانت بين الأبوين أو بين الأبناء ومن الأسباب الرئيسية في وجود المشاكل بين الأبوين هي عدم فهم طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة من اختلاف الرغبات وطريقه التفكير بينهما والاهتمامات لكلاهما وهذه الاختلافات قد تسبب لهما مشاكل تنعكس سلباً على الأسرة ومن أهم هذه المشكلات نجد:

1-1- الأسباب المجتمعية:

أما عن الأسباب المجتمعية فهي عوامل ذات عالم خارجي ، ولكنها تتصل اتصالاً وثيقاً بالأسرة والعلاقات الزوجية والأسرية و تؤثر فيها تأثيراً كبيراً وتعتمد نتائجها على مدى قدرة الأسرة وأفرادها على مواجهتها ومقاومة آثارها، لتجنب حدوث فجوة و صراعات بين أفراد الأسرة (شعراوي، 1993، ص ص 149، 150).

1-2- الأسباب الاقتصادية.

يعد نقص الموارد المادية للأسرة عائقاً في تحقيق تماسكها ، وتلبية احتياجاتها المختلفة وايضا فان وجود الموارد المادية بشكل عالي وعدم التخطيط المتوازن لها ينتج عنه خلاف ومشاكل اسرية .(بكار، 2001، ص 158).

1-3- خروج المرأة للعمل:

يختلف تأثير عمل المرأة الإدارية من اسرة لأخرى فقد فرض خروجها للعمل ظروف جديدة على الأسرة ككل بداية من الزوج والأولاد والزوجة نفسها ، فقد كانت المرأة تشارك في العمل في الزراعة طالما كان المجتمع الذي تعيش فيه ريفياً الا ان التطور التجاري والصناعي أعطى فرصاً متزايدة للمرأة كي تشارك بالعمل في نطاق واسع وبصورة مستقلة عن زوجها وأسرتها. ومن ثم فقد أصبح سعي المرأة إلى إثبات وجودها في المجتمع من جهة ومن جهة أخرى بهدف ارتفاع مستوى معيشة اسرتها ورغبتها في الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع.

وقد أثبتت البحوث التي أجريت أن نزول المرأة الإدارية للعمل يؤدي الى مداومة النزاعات داخل الأسرة ولكن هذا لا يغير من المستوى العام للسعادة الزوجية وكلما زادت النزاعات الزوجية زادت تجاه المرأة الإدارية للبحث عن الرضا والتفيس في مكان آخر غير البيت وكثيرا ما نجده في العمل ان المرأة الإدارية تتحصل على تقدير من الرؤساء والزملاء والتابعين للعمل، كما قد تعمل الزوجة دون موافقة الزوج مما يؤثر على التوافق الأسري لها كما يؤثر خروجها على عدم قيامها بمسؤولياتها وواجباتها الأسرية وهذا يؤدي الى ضغوط وأزمات اسرية في حياتها. (ظاهر، د. سنة، ص 49).

1-4- تأثير الأقارب و الرفقاء :

إن الأقارب والرفقاء في بعض الأحيان يشكلون لنا صراعات داخل الأسرة وهذا لتأثيرهم السلبي على أفراد الأسرة سواء من خلال تدخلهم بشؤون افراد الاسرة او من خلال تحريض افراد الاسرة على بعضهم البعض (كتحريض الزوج على زوجته لترك عملها بسبب التأخر فيه) (السدحان وآخرون، 2008، ص 52).

1-5- الأسباب الفردية:

- أ- عدم توفير المقومات الأساسية لمعيشة الأسرة: ولا سيما من الناحية الاقتصادية ومن ناحية الاستقرار واختلاف فلسفة كل من الزوجين في الحياة والمقاومات الاجتماعية، والصحية والدينية والأخلاقية والثقافية....الى المقومات الأساسية التي تقوم عليها الأسرة.
- ب - اختلاف الأفق الثقافي للزوجين: اختلافهما في المعايير المتعلقة بالدين والأخلاق وآداب السلوك العام... وهذه الامور تظهر بوضوح من الاحتكاك والتعامل الجدي في نطاق الأسرة.
- ج - طغيان شخصية أحد الزوجين على الآخر بشكل ملموس: فقد تظهر بعض الاتجاهات الفردية والأنانية والميول الجنسي التي تؤدي الى زياده حالات التوتر وينطوي هذا العامل على اعتبارات كثيرة منها اختلاف السن وظهور امراض نفسيه وعصبيه وجنسيه وتناسليه وما الى ذلك.
- د- التصرفات الشاذة نتيجة الضعف العقلي والانهايار العصبي: الأمراض المزمنة والعادات الضارة والانحرافات السادة ومظاهر السلوك التي تتنافى مع الآداب العامة فان هذه الامور وما اليها تنفر أحد الزوجين نفورا ظاهريا.
- هـ- تدخل الأقارب في العلاقات الزوجية و لاشتراكهم في معيشة الأسرة وتدخل الأسرة والجيرة في العلاقات الأسرية.
- و- قلة الوسائل الترويحية وعدم الوضوح والصرحة والدقة في المعاملات الزوجية. (الشعراوي، 1993، ص ص 151.150).

2- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة الإدارية:

ان التطور التكنولوجي ساعد على خروج المرأة الى ميدان العمل مما جعلها تقرض نفسها في المجتمع وترفع المستوى المعيشي لأسرتها اضافة الى مساهمتها في الإنتاج الذي يعتبر عاملا تقدما ينطوي على تعبئة كل طاقات المجتمع البشري وخدماته الإنتاجية في عملية تطويرية للنهوض بالمجتمع وادى هذا الوضع الجديد الى تغيير مركز المرأة الاجتماعي و وظائفها الاجتماعية، ولكن المرأة تدفع ضريبة باهظة مقابل هذا العمل وتواجه الكثير من المشاكل والصعوبات أهمها :

أ- مشكلات مهنية.

ب - مشكلات اجتماعية.

ج- مشكلات علائقية.

أ- مشكلات مهنية:

تتضمن دراسة المشكلات المهنية ما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة إيجابية وأهم هذه المشكلات كما شخصتها الدراسة الميدانية للمؤهلات الثقافية والعلمية للمرأة العاملة وأثر التعليم في إنتاجها وطبيعة مواظبتها على العمل وعلاقة المرأة العاملة بالإدارة والمسؤولين ، وتعرضها للإرهاق والملل وأخيرا أثر ظروفها الأسرية في إنتاجيتها.

ان الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يساهم في حل جانب من المشكلات الانتاجية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة لذلك لا بد لنا من التطرق إلى هذه المشكلات الخطيرة .

1- مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني انتاجية المرأة العاملة:

إن تعلم المرأة الإدارية من العوامل المهنية التي ساعدتها في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة الإدارية ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها وبالتالي في عملية الانتاج الاجتماعي ككل .

لكننا نلاحظ بأن المرأة الإدارية ما تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء ، خصوصا بعد عقد السبعينات من القرن العشرين فهي لا تزال جاهلة في أمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد ، كإنفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين، كما أنها تفنقر للمعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتها لاستخدام معدل دخل الفرد، لكن عدم تسلح المرأة الإدارية بالثقافة والمعرفة يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الانتاجي والخدماتي على أكمل وجه. حيث تؤكد هذه الدراسات بأن عملية نشر التعليم ومكافحة

الأمية هي عملية مريحة اقتصاديا بجانب كونها ضرورة لتحقيقها الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية، إلى جانب كون التعليم يساعد على مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات دفع كفاءتهن الانتاجية وتوسيع مداركهن وقابليتهن على أداء العمل وتحمل مسؤولياته .

كما تعاني المرأة الإدارية من عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلّة تدبيرها في مجال مهنتها ، وعدم اهتمام الادارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الانتاجية و الخدماتية وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب مهنتها وتخصصها ، إن عدم قيام الأجهزة الادارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة إيجابية يقف حائلا أمام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سببا من أسباب تدني إنتاجيتها إذن المؤهلات الثقافية والعلمية التي تتمتع بها المرأة تزيد من إنتاجيتها في مجال عملها (الحسن،2008، ص 185).

2- مشكلة غياب المرأة عن العمل:

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدماتية ، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يثر في الإنتاج ، كما ونوعا ، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل.

إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات ، وتعاني الإدارات والمسؤولون عن العملية الانتاجية من هذه الظاهرة ، حيث أن عدم التزام المرأة الإدارية بالاداء والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها، وتظهر هذه في الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر فهن يقومون بدورين دور الزوجة ودور العاملة ، و يرجع إلى أسباب أخرى منها مرض العاملة المتزوجة ولكونها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية ، عكس النساء العاملات غير متزوجات حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام مواظبة المرأة الإدارية وحضورها للعمل ، ويلعب نوع العمل وظروف الاداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات المتزوجات فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية، وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعن إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة.

ان ترك المرأة الإدارية لعملها مدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض متطلبات المنزل يؤدي إلى هدر وقت معين كان ينبغي أن تنفقه في عملها لا في أغراضها وشؤونها الخاصة . (الحسن ، 2008 ، ص ص 185 - 187) .

3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين

إن توفر الطاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة الإدارية والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق

أعلى مستوى من الانتاجية لذلك ينبغي على الاداريين والمسؤولين خلق نوعا من الطاقات الانسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والمواطنات ضمانا لاستمرار المرأة الإدارية في عملها واطلاعها ، للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الانتاجية والخدماتية .إن المرأة الإدارية تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين ، فالإدارة في الاعم الأغلب لا تراعي ظروف المرأة الإدارية ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان ، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت لقهر معوقات ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة. (عوفي، 2003، ص 144).

4- مشكلات داخل العمل:

قد يتحيز صاحب العمل للرجال دون النساء، هناك من يتخذ موقفا معاديا للمرأة العاملة، وذلك يعود إلى عدم تفاهم وتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج المنزل او قد يكون بسبب النظرة الدونية لها، علما ان هذه المشكلة بدأت في الزوال من المجتمع. (عوفي، 2003، ص 144-145).

5- نقص التدريب المهني والمهارة للمرأة:

من ناحية التدريب المهني فإن أكثر الإداريات لا يقمن بتدريب حول عملها وهذا يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية ، هذه المشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية منها لان النظرة

التقليدية لازالت مهيمنة على كثير من أفكار الرجال. (عبد الحي، د .سنة، ص 197) .

6- مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل:

إن العلاقات بين الزملاء، والرؤساء في العمل تسبب الكثير من المشاكل وخاصة في الاتصال بالرؤساء والتزام حدود العمل وذلك لان خروج المرأة عن هذه القوانين يجعلها عرضة للشائعات فلا شك أن هذه الظواهر تسبب لها متاعب (عوفي، 2003، ص 146).

7- ضعف دعم الإدارة العليا للمرأة:

يتمثل دعم الإدارة العليا للمرأة في إعطاء المرأة حقوقها كاملة ليتسنى لها العمل والتدرج على السلم الوظيفي بلا عقبات تواجهها ، ولكن بالرغم من وضوح قوانين العمل الخاصة بالمرأة ، إلا أن الإدارة العليا غالبا لا تطبق بعض هذه القوانين مما ترتب عليه زيادة معاناة المرأة العاملة. (المسدي وآخرون، 2019، ص ص 95 - 96).

8- ضعف الإهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة:

تمنح العملية التدريبية الكثير من المزايا العاملين ومع ذلك نجد أن المرأة تعاني من ضعف الاهتمام بتدريب وتنمية مهاراتها ويرجع ذلك للعديد من الأسباب أهمها التحيز في الترشيح للتدريب لصالح الرجل. (المسدي وآخرون، 2019، ص 96).

9- التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة:

تبقى المرأة الإدارية من الفئات الأكثر عرضة للتمييز المبني على الجنس حول العالم فتواجه التمييز بسبب كونها امرأة أو بسبب وضعها العائلي أو المسؤوليات العائلية ، وتواجه أيضا مستويات متعددة من التمييز مثل: التقاعد القسري بسبب الظروف الأسرية ، بيئة عمل عدائية ، إقصاء المرأة من الأعمال الهامة بدون مبرر. (صالي، د سنة، ص 198)

10- التحرش الجنسي ضد المرأة:

يرى البعض أنه قد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع ولكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلى دافع جنسي ، فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه أو محركاته ، الذين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم السلطة على الشخص ، أو المرأة التي يمارسون فوقها التحرش الجنسي ويسببون استعمال سلطتهم مستغلين ضعف المرأة أو إرغامها على القبول. فقد يمارسه البعض على النساء اللواتي يدخلن مهن مخصصة للرجال وذلك بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل ، في المهن التي يعتقد أنها تخصه دون النساء ، فيكون التحرش ضربا من ضروب طرد المرأة من الدخول إلى هذه المهن أكثر من كونه نشاطا جنسيا لذاته ولكن لا يمنع أن يكون التحرش واقعا بدافع الرغبة الجنسية أو بمعنى أكثر شمولاً أن تكون الرغبة الجنسية هي المحرك لارتكابه بدليل ، أنه لا يتم أو يحدث رغم توافر الظروف التي يمكن أن تهيأ لارتكابه و التصور الواقعي لذلك يبدأ الرجل مثال بالتحرش ، بامرأة في مكان ما ويكون الهدف من وراء ذلك ليس التحرش في حد ذاته ، ولكن إلى ما هو أبعد من ذلك بحيث يتوقف ذلك على مدى استجابة المرأة لهذا التحرش الواقع وأما أن تقبل ذلك عليها ، من عدمه فإما أن تتعدى المرأة لهذا التحرش بأي صورة من صور الرفض ، وبهذا التصرف تكون بمثابة استجابة للطرف الآخر ، وبهذا التصرف الأول والأخير يقع تحت طائلة القانون. (زدادرة ، 2019، ص 51).

ب - مشكلات اجتماعية:**1- مشاكل تتعلق بالتقاليد والقيم:**

إن المجتمع المحيط بالمرأة يحصر عملها في البيت فقط ، وإذا كان من الضروري ان تعمل فعليها إختيار الأعمال البسيطة والسهلة أو أنماط معينة من المهن (التدريس ، الطب). وهذا ما يقلل من شأنها وطموحها ويخلق بعض المواقف المعارضة لعملها خارج المنزل خاصة

وان فكرت خروجها من المنزل في حد ذاتها ما زالت محل نقاش بين مؤيد ومعارض .(فرحات، 2012، ص126).

2- مشاكل تتعلق بالعمل:

هناك من ينظر إلى المرأة نظرة نقص كونها أضعف جسدياً من الرجل وأنها لا تمتلك القدرة على تحمل مشاق العمل من مما ينتج عنه عدم تقبلهم لدورها الجديد إضافة إلى هذا وجود بعض المشاكل مع الزملاء داخل العمل فهناك كثير من النساء تعرضت للتحرش الجنسي فالعلاقات الاجتماعية مع الزملاء داخل العمل تجعل المرأة عرضة للشائعات وهذا ما يسبب لها معاناة نفسية. (محمود، 2012، ص 122).

ج - مشكلات علائقية وتتمثل في :

1- مشاكل تتعلق بتعدد الأدوار:

أن أكبر مشكلة تواجه المرأة الإدارية هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والبيت ، فهي مشغولة البال طوال غيابها عن المنزل بسبب التفكير في بنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة ومن جهة أخرى الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت ، حيث بينت بعض الدراسات في مصر أن عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في شؤون المنزل لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعده زوجاتهم وتقدر ب 55,3% زيادة على مسؤولياتها خارج البيت وضرورة القيام بعملها على احسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة هذا انا هيك عن أنها قد تتعرض للابتزاز من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبة المادية ويرى بأنه قد سمح لها بالعمل فعليها الاستسلام لكل مطالبة بالإضافة الى مشكلة ضيق الوقت ، حيث ان عمل الإدارية خارج البيت لفترات طويلة وذلك لممارسة العمل وعودتها متعبه ومرهقه تسبب لها الكثير من المشكلات الاسرية، حيث تؤكد ذلك احدى الدراسات التي تبين ان عمل الأم يؤدي الى تغيير في نظام الاسرة لان المرأة العاملة تجبر أسرتها على السير على نظام دقيق صارم وذلك حتى تؤكد نفسها انها تستطيع التوفيق بين عملها وأسرتها، بينما نجد ان اسرة المرأة الغير العاملة تسير حياتها بشكل هادئ ومريح ودون وجود ذلك النظام الصارم واختلاف هذا النظام ناتج عن ضيق الوقت لدى المرأة العاملة حيث ان قيامها بدورين اجتماعيين جعل وظيفتها مزدوجة مما جعلها لا تستطيع ان تقي باحتياجات اسرتها.

لذلك لا يستطيع ان ينكر اي شخص ان العلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة لساعات عمل طويلة قد تتأثر بعمق وبالطبع تختلف نتائج ذلك التأثير من فئة اجتماعية لأخرى ، ومن ابرز جوانب تأثير ذلك الصراع الظاهر او المستمر بين الزوج والزوجة على الميزانية والادخار ومعاملة الاطفال والصلة بالنسق القرابي وتمضية وقت الفراغ وغير ذلك من المسائل التي طرحها التغيير الاجتماعي ولقد اشارت بعض الدراسات الى ظهور بعض الظواهر المصاحبة

للتحضر بعد خروج المرأة الى مجال العمل واثاره على الاسرة والمجتمع كالانحراف وانتشار الجريمة كظواهر اجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة التي لديها اولاد (الخشاب، 1985، ص 79) .
ويمكن تقسم هذه المشكلات

مشكلات

الى:

خاصة بالمرأة نفسها:

- شعورها بالتوتر والقلق والإرهاق طوال اليوم.
- روتينية العمل. (شعراوي، 1993، ص 150) .
- ضغوط العمل والاستدعاءات الغير المنظمة في العمل كاجتماعات الفجائية وطول ساعة العمل.

مشكلات خاصة بالأبناء وهي كالاتي:

- _ عدم وجود مكان آمن لرعاية الأبناء مثلا (دور الحضانة).
- _ صعوبة وجود حلول لمشكلات الابناء في الدراسة (شعراوي، 1993، ص ص 150-151) .
- _ قصور في التنشئة الاجتماعية.

مشكلات خاصة بالأعمال المنزلية:

- عدم وجود خادمت يثقن فهن لطلب المساعدة منهن .
- تحمل المرأة الإدارية مسؤولية أعمال المنزل وحدها بالإضافة الى عملها خارج المنزل مما يؤثر على صحتها الجسدية والنفسية. (شعراوي ، 1993 ، ص 151).
- غياب المساندة الأسرية من قبل الزوج والأبناء في الأعمال المنزلية.

3- حاجات الارشاد الاسري للإداريات:

تنوع المشكلات الأسرية وتعددتها يولد لدى أعضاء الأسرة و بصفة خاصة الزوجة الإدارية بعض الحاجات التي قد تؤثر على صحتها النفسية والجسمية بدرجة اولى وعلى اسرتها بدرجة ثانية ، ولذلك تسعى المرأة الإدارية الى تلبية بعض تلك الحاجات .
ونجد فريق يقسم هذه الحاجات حسب العوامل الغالبة في حدوثها:

3-1- الحاجات النفسية:

من دوافع خروج المرأة الإدارية للعمل هو حاجتها لتأكيد ذاتها ورغبتها في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ ، والرغبة في إحساس المجتمع بها وبذاتها ككيان له وجود مستقل، وبنيلا الإعجاب من طرف المجتمع وإثبات قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع ، كما انها بحاجة الى الدعم النفسي من طرف اسرتها فسوء التوافق العاطفي والجنسي، والغيرة، الخيانة الزوجية والنزاع على السلطة داخل الأسرة وغيرها يولد لديها حاجات نفسية قد تؤثر عليها (الصدريقي، 2012، ص 222).

3-2- الحاجات الاجتماعية:

إن خروج المرأة الإدارية للعمل لساعات طويلة قد تؤثر على علاقاتها مع اسرتها مما يولد لديها مشكلات زوجية وأسرية مع ابناءها ،كسوء العلاقة بين الزوجين والأبناء ، ومشكلة تعدد الزوجات والهجرة والطلاق كل هذه المشكلات تولد حاجات لدى المرأة الإدارية تسعى جاهدا الى اشباعها. (أبو اسعد ، الختاتته،2014، ص 58).

3-3- الحاجات الاقتصادية:

تسعى المرأة الإدارية من خلال العمل الى مساعدة أسرتها ، في إنتاج الدخل وتلبية إحتياجات الاسرة فقلة الدخل او انعدامه أو سوء التصرف في الدخل وانخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة يولد بعض الحاجات الاقتصادية للأسرة مما يجعلها غير مستقرة بشكل المطلوب (الصديقي ،2012، ص 223).

3-4- الحاجات الصحية:

لأسرة تقوم في أداء وظائفها على استقامة صحة أطراف العلاقة الزوجية وتختل الأسرة حين يعاني أحد أفرادها من أمراض جسدية تمنعهم من تبادل الادوار مع الطرف الآخر ، وينتج عنها خلا ايضا في بعض الحقوق ، فكثرة الاعباء والواجبات على الطرف الآخر تشكل مشكلات أسرية ، وتعيق اداء افراد الاسرة. (الصاعدي الحربي، 1435، ص ص 9-10).

3-5- الحاجات الثقافية :

يقصد بها اختلاف الميول الشخصي والقيم بين الزوجين او تباين المستوى التعليمي بينهما وتدخل الحاجات الثقافية ضمن المشكلات الثقافية لدى الأسرة حيث تتعلق هذه المشكلات باهتمامات كل

من أعضاء الاسرة ومدى تقبلهم لآراء بعضهم البعض. (الدويش، 1430، ص 11).

ونجد فريق اخر يقسم هذه الحاجات من حيث التقسيم المرحلي اي حسب المراحل التي تظهر اثناء تكوين الأسرة بداية من مرحلة اختيار الشريك الى مرحلة ما بعد الزواج وتكون كالآتي :
مرحلة ما قبل الزواج:

من اهم مشكلاتها سوء الاختيار الزوجين لبعضهما ،وقصور الثقافي للأسرة والاختلاط بين الجنسين ومشكلة الاطفال اللقطاء ، ومشكلة التعالي في المهور وغيرها من المشكلات .(زياني، 2005، ص 22).

مرحلة ما بعد الزواج:

واهم مشكلاتها البرودة العاطفية والنفسية والجنسية والغيرة ، والخيانة الزوجية ،والصراع على السلطة في البيت ،ومشكلات المرأة العاملة والتنافر الثقافية والقيم والميول بين الزوجين وإدمان

الخمير والمخدرات والمقامرة والاسراف والبخل والفشل في تكوين علاقات ناجحة ، مع الآخرين ومشكلة المرض والعقم والطلاق وتعدد الزوجات والبطالة والفقر وسوء تربية الأولاد . (زياني، 2005، ص ص 22،23).

مرحلة ما بعد زواج الابناء وتقاعد رب الاسرة:

ومن مشاكلها الشعور بالوحدة وهجرة الاولاد وضعف الدخل وأمراض مرحلة الكبر (الشيخوخة) كل هذه المشكلات التي تحدثنا عليها من مرحلة ما قبل الزواج الى مرحلة زواج الابناء وتقاعد رب الأسرة تولد لنا الحاجة الى الارشاد لمساعدة الاداريات في الحد منها. (زياني، 2005، ص 23). ونجد فريق اخر قسم الحاجات الأسرية الى حاجات خاصة وعامة:

1 (الحاجات الخاصة:

تتعلق بالزوج او الزوجة : كالكراهية وسوء المعاملة والفرق بين المستوى الثقافي بينهما او السن او الاصابة ، بالأمراض او العقم . (الصدقي، 2012، ص ص 223-224).

2) الحاجات العامة:

ترجع الى المجتمع الخارجي بما فيه تقاليد وعادات وموراث ثقافية سيئة ، كالأخذ بالاعتبار مثلا ومشاكل اجتماعية واقتصادية ، سيئة تؤثر في الاسرة بشكل ما ، كالإصابة بالإعراض مختلفة كأمراض سوء التغذية او الانحراف او سوء حالة السكن وغيرها .
وتقسم المشكلات العامة الى نوعين:

- أ - مشكلات يمكن اعتبارها من مشكلات الحياة العادية التي تقاها او علاجها بالكثير من الحلول وهذه المشكلات تظهر خلال مراحل تكوين الاسرة.
- ب - مشكلات حيوية تزعزع دعائم الأسرة وقد تقتضي بكل او ببعض هذه الدعائم وتحولها الى اسر منهارة او عاجزة عن مواصلة النمو او في تحقيق وظائفها الاجتماعية.
- وهذا النوع من المشكلات يمكن تقسيمها الى ثلاثة فئات رئيسية محطمة لكيان الأسرة هي:
- مشكلات العلاقات الزوجية.
- مشكلات تنتج عن النكبات والكوارث .
- مشكلات انحراف بعض أفراد الأسرة. (نمر ، سمارة ، 2000 ، ص ص 46-47) .

وهناك تقسيم اخر للمشكلات الأسرية ومن ابرزها:

- مشكلات اقتصادية.
- مشكلات سلوكية وانفعالية وعاطفية ومشكلات مرتبطة بمدى الاستعداد والإعداد للحياة الزوجية والعائلية.
- مشكلات مرتبطة بحجم الاسرة والإنجاب.
- مشكلات اجتماعية كالمشكلات التي تضعف من تماسك الأسرة.

- التركيب النفسي الشاذ لشخصية الزوجين مثل الزوجة المستر جلة. (أبو اسعد ، الختاتته ، 2014 ص 55).

4- آثار عمل المرأة على الأسرة والمجتمع:

1-4 - آثار عمل المرأة على نفسها:

إن خروج المرأة الإدارية للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل داخل المنزل والعمل في الإدارة ، والتوفيق بين رعاية الأطفال والأعمال المنزلية وعملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني، فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت والمدرسة لمتابعة أطفالها ويتعد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء، لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن فهي بذلك تثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية - تنشئة أطفالها المحضونين - بل وحتى في تدبير شؤونها البيئية نتيجة الإرهاق الجسماني والنفساني الذي تتعرض له، فتعارض الدورين معا يجعلها لا تتقن أي منهما، ومن جهة أخرى يكثر الصراع بين الاستجابة لدوافع الطموح للنجاح وتحقيق المكانة المرموقة في صف المنتجين وبين نداء الأمومة ، لأن النساء في نموهن الجسماني وطبائعهن وعقليتهن متخصصات تخصص مرموقا في وظائف الأمومة ورعاية المنزل والأسرة، فإذا توظفت المرأة بأية طريقة أخرى، فهذا لا يهدد صفاتها الأنثوية الضرورية فحسب بل يهدد أيضا سلامة فكرها وصحتها وحتى حياتها، (وفي دراسة سوسيولوجية أجراها فريق شامبا ديولوف) "عن عمل المرأة في جميع الطبقات الاجتماعية لتوضيح الظاهرة الآتية: "إن المرأة نادرا ما ترى التفرغ كليا لمهمتها خصوص أثناء الفترة التي يكون أطفالها الصغار بحاجة رعايتها، وإن فعلت فإنما تفعل ذلك تحت ضغط الحاجة، ومن الخطأ الاعتقاد بأن هناك تخلي كلي من المرأة عن دورها العائلي" فالمرأة في (محاولاتها للتوفيق بين حياتها المهنية وشخصيتها، وليست تسلك طريقا صعبا وجادا أكثر من أي وقت مضى).

إن خروج المرأة الإدارية للعمل قد يسبب لها اضطرابا كما قد يعمل على استنزاف جهدها وعدم ضبط النفس وفقدان القدرة على التركيز والقلق المستمر الذي تعيشه معظم الإداريات ، إضافة على الحالة الفيزيولوجية وما تواجهه من مشاكل خاصة بها وبتركيزها العضوي، فمثلا فترة الحمل والولادة، حيث في هذه الفترة بالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها خاصة وهي بمثابة زوجة وأم عاملة مسؤولة داخل البيت وخارجه، ومع أن الغالبية العظمى من الإداريات يشتكين من الإرهاق الجسماني والذهني الذي يتعرضن له أثناء العمل، يؤثر على أداء الإدارية لوظيفتها التربوية في الأسرة على أكمل وجه ،ورغم كل الظروف التي تعاني منها المرأة الإدارية إلا أنها استطاعت أن تحقق لنفسها الكثير من خلال دخولها ميدان العمل الإنتاجي ومواجهتها للعالم الخارجي بعيدا عن أسرتها، فقد ساعد اشتغال المرأة على دفع المخاوف والسيطرة عليها، وحصرت كاميليا عبد الفتاح أثر العمل على المرأة نفسها وذلك في :

- عمل المرأة الادارية يساعدها على التنفيس والابتعاد عن المشكلات الموجودة في البيت .
 - اشتغال المرأة يساعدها على التخلي عن الروابط اللبيدية.
 - عمل المرأة الإدارية يساعدها على ملئ وقتها فراغها والتغلب عن الملل وروتين البيت.
 - العمل الخارجي يخفف من شعور المرأة بالتعبية. (عبد الفتاح ، 1984، ص ص 91-92)
- 4-2- آثار عمل المرأة على الزوج:**

من المحتمل أن نتوقع حدوث تغيير في العلاقات الزوجية على الأسرة التي تعمل فيها الزوجة بحيث يمكن وجود اختلاف بين هذه الأسرة و الأسرة التي لا تعمل فيها الزوجة خارج المنزل ، خاصة في البيئة العربية حيث تزيد متطلبات الزوج و مسؤوليات الأسرة على المرأة بما يفسر تعدد البحوث التي تتناول مسألة تقييم مستويات التوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات ، وفي هذا المجال تميل البحوث الأمريكية إلى اعتبار أن عمل المرأة يعد عنصرا داعما للتوافق الزوجي ، أو أنه غير مؤثر سلبا في العلاقة الزوجية والواقع أن عمل المرأة عنصر مؤثر على الزواج يرتبط بموقف الزوج و موافقته على عملها حيث أجرت إحدى عيادات الاستشارات الزوجية ، بحثا حول موافقة الزوج على عمل زوجته وأثره على التوافق الزوجي حيث بينت نتائج البحث أن هناك صراعا أكبر في الأسر، التي لا يوافق فيها الزوج على عمل زوجته، وقد بدا فرق واضح بالنسبة للبنود المتعلقة بميزانية الأسرة ، أما دراسة (Nany) سنة 1999 فقد توصلت الى النتائج التالية .ان المناقشات كانت اكثر حدوثا بين الأزواج في الأسر التي تعمل فيها الزوجة فكانت نسبته بين العاملات 15 %، وبين غير العاملات 80 %، وارتفعت نسبة العاملات اللاتي طلبن الطلاق حتى نسبة 60% في حين كانت نسبتها لدى غير العاملات 47 % . أما التوافق الزوجي لدى النساء العاملات المتعلمات أعلى بنسبة طفيفة لدى غير المتعلمات.

وفي دراسة هامة قارن (كليجر) بين خمسين زوجة عاملة و خمسين غير عاملة في ضوء مقياس (ثيرمان) لمعدل التوافق الزوجي، ولم تختلف المجموعات اختلافا يذكر، كما هي درجة الاختلاف بين الزوج و الزوجة فيما يتعلق بالآراء الخاصة بشؤون الأسرة و الزوج ينتظر من زوجته أن تلبى متطلباته و احتياجاته مهما كانت الظروف، لذلك كثيرا ما تعاني الزوجات من احباطات عديدة إذ أنها برغم المجهود الضخم الذي تقوم به فإنها تكون عرضة للنقد على أقل تقصير، و يكون مصدر النقد بالطبع هو الزوج و لكن في بعض الأحيان قد يقوم الأطفال بنقد الام أيضا ، لذلك يجب على الزوجة أن تكون صبورة و قوية التحمل ، كما يجب عليها أن تكون متفائلة دائما مهما حدث .

وأحيانا يرى الزوج زوجته العاملة تعبت من عملها، و تزيدها أعباء و مسؤوليات البيت إرهاقا فينحرج ان يبوح باحتياجاته النفسية ، كما قد يسبب له عمل الزوجة خارج البيت وساوس حول اختلاطها بزملاء العمل من الرجال ، فيرى أن هذا الاختلاط قد يعرضها للغواية من طرفهم ومن ناحية أخرى فإن التحولات التي أصابت أماكن العمل لا تجري في فراغ بل أنها تترك آثارها

الجسمية على حياة الملايين من الأسر و العائلات. ولقد رافق هبوط دور الرجل التقليدي باعتباره كاسب الرزق و مصدر الدخل الأول للأسرة، ارتفاع نسبي في درجة المساواة التي تتمتع بها المرأة، مما قد يؤثر على مكانة الرجل في الأسرة و تغيير لدوره نسبيا، وعزز عمل الزوجة قوتها في تأثيرها على قرارات الزوج، مما جعلها سندا له وزاد من وقوع حدة الصراع بينهما فأسقط دخول المرأة للعمل حق الزوج في التحكم فيها ، ومن الناحية الإيجابية فإن تحمل الرجل المسؤولية لتوفير مستلزمات المعيشة و إدارة الشؤون المالية للأسرة، يخول له السيطرة على المرأة في غضون الحياة الزوجية وضمن العلاقات العائلية ، وكذلك النساء ذوات الدخل العالي يتمتعن بحظ كبير من الاستقرار في الأسرة، و إلى جانب ما وهبته الطبيعة للرجل من قوى بدنية أكبر فإن القانون يمنحه في بعض الحالات امتيازات تؤهله للتقدم على المرأة، فهو رب البيت وله حق اتخاذ القرار في القضايا العائلية الهامة، ثم إن التقدم السريع الذي شهده العلم والإبداع و تحسن مستوى العناية الصحية أحدث تغييرات هامة في النماذج الحياتية ، أدى إلى تحقيق نجاح نسبي في مجال تحديد النسل. و لقد طرأت تطورات سريعة في العلاقات التقليدية بين الرجل والمرأة أيضا واستطاعت المرأة من خلال عملها و حصولها على دخل خاص بها أن تحصل على استقرار إلى حد ما مما ترك آثارا طيبة في مسار حياتها وهياها لفرصة الرقي والتطور في المجالات المختلفة . وقد تكون هناك نسبة كبيرة من الرجال يرفضون عمل المرأة ، و كذلك بأن يقوم الرجال ببعض الواجبات المنزلية لأسباب يعتبرها بعضهم تحط من شأنهم ، ولا تتطابق مع تصوراتهم لكن يمكن القول أن الأسرة في البلاد العربية أكثر استقرارا و تشكل البنية الرئيسية للمجتمع كونه مجتمع جماعي لا يغلب عليه الطابع الفردي المتواجد في معظم المجتمعات الغربية ، هذا هو الدور الرئيسي للأسرة، وقد يكون هذا أمرا رئيسيا وهاما للكثيرين في البلاد العربية (يحيوي، 2018، ص 140).

4-3- آثار عمل المرأة على الأطفال :

قد يتوقع البعض أن أطفال الام العاملة خارج المنزل يختلفون عن أطفال الام غير العاملة، لكن المشاهدات و البحوث لا تدعم هذا الافتراض، كما يبين كيريمافيشر أن كثيرا من الأمهات المشتغلات يحاولن بشدة أن يثبتن لأنفسهن و لأقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن ، و أنهن يقضين معهم ساعات فعالة أكثر مما تقضيه ربات البيوت مع أطفالهن ،هذا و قد أكدت المدرسة التحليلية النفسية على العلاقة التي تربط الطفل بأمه في السنوات الأولى من عمره والآثار العميقة لهذه العوامل على نموه الانفعالي ، و أهمية الحب في حياة الطفل ترجع إلى أنه أول مظاهر العاطفة عنده اتجاه الآخرين ، و حب الطفل لأمه خاصة يساعده على اكتساب الكثير من المهارات التي ينبغي أن يتعلمها عن طريق المحاكاة ، وبالنسبة لآثار عمل الام على طفلها هناك تباين في الآراء فنجد البعض يرى أن عمل الام له جانب ايجابي في تطوير شخصية الطفل، و فيما يلي عرض مختصر لهذه الآراء :

- * شعور المرأة الإدارية بذاتها يكون انضج من المرأة الغير العاملة ، وهذا الشعور ينعكس على أطفالها .
- * المرأة الإدارية تربط أبناءها بالواقع العملي لأنها خبيرة و تعطيهم دائما الخبرة و تشجعهم نحو الاستقلال، وذلك نتيجة لاتصالها المباشر و الدائم بالعالم الخارجي.
- * يتأثر الطفل في سنواته الأولى بشدة لغياب أمه، و قد يعيش إحباطات بسبب انشغالها إن لم تعوضه عن ذلك الغياب بالإقبال عليه بشوق و لهفة و حنان ، و في المقابل هناك من العلماء من يرى أن من الأفضل أن يتلقوا الأطفال بعض الإحباطات ، عن طريق غياب الأم لبعض الوقت طالما هناك من يحل محلها.
- و تشير بعض الدراسات إلى أن أبناء الام العاملة أكثر نضجا من الناحية الانفعالية من أطفال الأم غير العاملة ، إلا أن هناك فريقا آخر من الباحثين أبرز عدة تأثيرات لعمل الام خارج منزلها و تخليها جزئيا عن مسؤولياتها في تربية أطفالها ونلخص هذه الآراء فيما يلي :
- يجد الطفل نفسه في أسرة منعزلة بسبب قلة التواصل مع والديه بسبب عملهما.
 - قضاء الطفل وقت طويل بمفرده بالبيت وهذا يؤثر على حالته النفسية.
 - مجال اللعب في أغلب الأحيان، محدود بل أنه غالبا ما يكون متعذرا في كثير من المساكن الحديثة في المدن و الشقق الصغيرة التي تضيق بالأثاث.
 - رغبة الطفل في البحث و التنقيب و التجريب فيما حوله من الأشياء، لكن تقيده رغبة الكبار في المحافظة على نظافة المسكن ونظامه.
 - أما خارج البيت فكثيرا ما يتعذر عليه أن يتصل بغيره من الأطفال حتى الكبار منهم. هذه البيئة التي يعيش فيها الطفل (طفل الأم العاملة) لا تثير في نفس الصغير إلا الضيق والتوتر والضغط والشعور بالحرمان. (رمضان، 1999، ص ص 112-113)
- إن الغياب المتكرر أو الانفصال الجزئي للأم عن طفلها طوال اليوم من أبرز العوامل التي تهدد أمن و استقرار حياة الطفل خاصة أثناء مراحل حياته الأولى ، و بالتالي قد يجعل الطفل غير واثق من نفسه و في من هم حوله مما يؤدي به في النهاية إلى عدم التكيف والاندماج السليم في المجتمع ، مما يتطلب من الأم محاولة إشباع حاجات طفلها و غرس الثقة والأمان في نفسه من أجل تهيئته إلى الدخول في المجتمع والحياة الاجتماعية بمختلف معاييرها و قيمها ، كما يرى (بولي) أن الانفصال المبكر الطويل للأطفال عن أمهاتهم كان سببا أوليا لنمو سمة الجنوح واستمرار سوء السلوك و قد استمد (بولي) قناعته هذه من ملاحظته ، لأطفال الصغار المودعين بالمؤسسات العقابية حيث وجد في دراسته الإكلينيكية لـ 44 لصا أن بعضهم تبدو لديه عدم القدرة على إقامة علاقات طويلة ودائمة مع الآخرين ، و ارتبط هذا العجز لديهم بغياب الأم فالطفل

يستشف ثقته بنفسه وبالناس والمجتمع من أمه، و انفصاله عنها من العوامل التي تهدد أمنه و تشعره بالضيق والشقاء وتغرس في نفسه الشعور بالحيرة و الارتباك.

و تشير الدراسة التي قامت بها (أبو زيد 1998) إلى أن أبناء الام العاملة يتميزون بالعنف والعصبية الزائدة في تنشئتهم ، فالأم ليس لديها الوقت الكافي لتلبية جميع مطالبهم ، و بطبيعة الحال ستقوم بالأعمال المنزلية الأساسية و تلبية حاجاتهم الضرورية فقط ، والإرهاق النفسي تختفي معه المشاركات الاجتماعية مع الأبناء والمشاركة في اهتماماتهم و حل مشاكلهم

إن غياب الام عن المنزل يعرض الطفل إلى مشاكل أكثر خطورة و على رأسها سرقة الأطفال التي يتعرض لها نتيجة اشتغال أمهاتهم ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية يبلغ عدد الأطفال كل سنة (8.1) مليون طفل يفترض أنهم ضحايا اختطاف مجهول السبب ربما بغرض استغلالهم في تجارة بيع الأعضاء أو استخدامهم في الدعارة أو... لذلك فبعض المجتمعات بدأت تقدم برامج توعية الغرض منها تعليم الأطفال كيفية تجنب اختطاف محتمل مع تقديم وسائل وأساليب الدفاع عن النفس، والبعض الآخر بدأ حملة تجميع بصمات الأطفال لتقديمها للشرطة عند الحاجة.

وفي دراسة أجرتها (مليكة محمد عام 1990) بعنوان " الأثار النفسية و الاجتماعية لخروج الأم إلى العمل على أطفالها في مدينة عمان تبين أن هناك " بعض المشكلات التي انفرد بها أطفال الأمهات العاملات و هي سرعة الغضب ملازمة الأم أثناء وجودها بالمنزل الإلاحاح في طلب النقود، الشكوى عن المشاركة في الأعمال المنزلية ، عدم إنفاق النقود بحكمة ، عدم قضاء وقت كاف في الدراسة عدم المحافظة على الكتب و الأدوات المدرسية .

وقد بينت دراسة (لويل) أن البيوت التي تعمل فيها الام تميل إلى تفضيل طرق نظامية حاسمة وتشجع أبنائها على الاستقلالية ، بينما توصلت دراسة (فلاير بهجت) التي تمت عام 1981 إلى أن المرأة العاملة ليست لديها الوقت الكافي لرعاية أولادها بالمعدل نفسه الذي يتوفر للمرأة غير العاملة ، ولهذا فإن دور المرأة في مجال التنشئة الاجتماعية للأبناء و الرعاية التربوية أخذ في التضائل ، و هذا ما أظهرته دراسة أخرى التي أفادت بأن عمل المرأة أدى إلى تدني قدراتها على القيام بالإشراف على الجانب التربوي لأبنائها ، فهي غير قادرة على متابعة دراسة الطفل والإشراف على تحفيظه لواجباته الدراسية.(رمضان، 1999، ص ص 113-114)

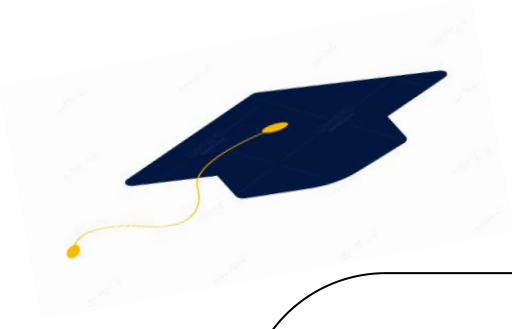
4-4- أثر خروج المرأة للعمل على تقسيم العمل داخل وخارج الأسرة

إن انتشار ظاهرة خروج المرأة الإدارية للعمل أدى إلى حدوث تغييرات عديدة في حياتها على مستوى توزيع الأدوار والمهام داخل الأسرة وخارجها ، فتحمل المرأة لأعباء المنزل والعمل لوحدها ينقص من مردوديتها فقد لا تستطيع أن تقوم بأحدهما على أكمل وجه ، لذلك ظاهر في المجتمع الحديث تقسيم العمل بين الزوجين ، بحيث أصبح الزوج يشارك في الأعمال المنزلية لمساعدة زوجته ، كما أصبح يقوم برعاية الأطفال وقد بنيت إحدى الدراسات أقيمت في مصر أن عمل المرأة

يؤدي إلى التخصير في شؤون المنزل لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وذلك بنسبة 3,55% في حين بلغت نسبة الذين يشاركون بعضهم في بعض الأعمال المنزلية 3,38% فمشاركة الزوج الزوجة في الأعمال المنزلية المهمة الرئيسية للمرأة أصبحت مسؤولية كل أفراد الأسرة ، فغياب المرأة الإدارية عن بيتها طيلة النهار تضطر زوجها وأبنائها بالقيام ببعض الحاجات التي يحتاجونها دون اتكالهم عليها ، إلا أن توزيع الأدوار داخل الأسرة مازال غير متكافئ وما زالت تشوبه عوامل من الترسبات التقليدية التي تجعل هذه الأدوار متذبذبة وغير واضحة. (بيومي، ناصر، 2003، ص 283).

و رغم التغيرات التي حثت على بنية ووظيفة الأسرة نتيجة خروج المرأة للعمل وخاصة على مستوى الأدوار و الحالات إلا أنها مازالت تلك القيم التقليدية تحمل المرأة مسؤولية الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال برغم ازدواجية الدور الذي قد يحدث في وظيفتها. أما عن تقسيم العمل خارج المنزل كان واضحا ومميزا بحيث رغم ما توصلت إليه المرأة من درجات علمية عالية وبرغم من إثباتها مرات عديدة لكفاءتها وقدراتها في ميادين سوق العمل ، إلا أنها تبقى في نظر النسق القيمي ناقصة أمام إمكانيات الرجل الجسمية والفكرية لذلك نجد أغلبية النساء يعملن في قطاعات مؤنثة كالتعليم والتمريض والخدمات ، وحتى في هذه القطاعات تعمل في المرتبة الثانية في السلم المهني بعد الرجل ككناينة مدير أو سكرتيرة أو ممرضة ، لأن القيمة الإنتاجية في نظر المجتمع لليد العاملة النسوية ضعيفة نتيجة للعوامل الفيزيولوجية والعوامل الثقافية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع ككل، ورغم كل هذا الحصار المفروض على المرأة إلا أنها استطاعت أن تلتحق بأعمال كانت حكرا على الرجال. (بيومي، ناصر، 2003، ص ص 283-284).

في خلاصة الفصل وبعد معرفة اهم الاسباب التي تولد مشكلات الأسرية للمرأة الإدارية ، يمكننا القول أن لعمل الإدارية سلبيات على صحتها النفسية بدرجة اولى وعلى أطفالها وزوجها وعلاقاتها الاجتماعية بدرجة اخرى ، وكل هذه السلبيات والمشكلات التي تعاني منها الإدارية تولد لها مجموعة من الحاجات التي يجب عليها ان تعمل على إشباعها ، لكي لا تتأزم تلك المشكلات أكثر وهنا يأتي دور الإرشاد الأسري الذي من المفترض انه يساعد هذه الفئة وغيرها على تجاوزها الاستمتاع بحياتهم .



الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة .

اولا: الدراسة الاستطلاعية

ثانيا : المجال المكاني للدراسة .

ثالثا: المجال الزمني للدراسة

رابعا : المجال البشري للدراسة

خامسا : المنهج المتبع في الدراسة.

سادسا : ادوات جمع البيانات.

سابعا: تحليل و تفسير النتائج

1- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن منحتنا الإدارة والأستاذة المشرفة التصريح الخاص بالزيارة الميدانية لإجراء الدراسة توجهنا إلى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بتبسة ، بداية قمنا بضبط مجتمع الدراسة الخاصة بموضوعنا وكان ذلك بمساعدة رئيسة مصلحة الكلية والتي ساعدتنا على معرفة عدد العاملات الإداريات في الكلية والمكتبة والمتمثل في 21 عاملة إدارية ، وبعد ضبطنا مجتمع الدراسة قمنا بإجراء بعض المقابلات في مكتبة الكلية مع بعض العاملات فقط وذلك بسبب مداومة نصف العاملات فقط ، وكانت المقابلات التي أجريناها تتضمن مجموعة من الاسئلة الخاصة بموضوعنا وبصفة خاصة المشكلات الأسرية التي قد تعاني منها العاملات في الإدارة ومدى احتياجاتهم للإرشاد الاسري للتخلص منها ، وهذه المقابلات كان الهدف منها معرفة مدى وجود مشكلة بحثنا في الواقع ومدى انتشارها في الواقع المعاش ولقد توصلنا من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها ان اغلب العاملات يعانون من مشكلة عدم قدرتهم على تنظيم وقتهم مقارنة بالأدوار التي يؤدونها ، وكذلك مشكلة المرأة المتزوجة تكون أكثر عرضة للمشكلات الأسرية من العاملة غير المتزوجة وغيرها من المشكلات والتي تناولناها في دراستنا، التي كانت بعنوان (حاجات الإرشاد الأسري للإداريات). مطبقة على مجتمع الدراسة المتمثل في الإداريات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تتبسة-.

2- المجال المكاني للدراسة .

تقع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية مقابلة لحي 600 سكن بتبسة ، اي محاذية لطريق قسنطينة (RN10) شرقا اما من جهة الغرب فتحدها الاقامة الجامعية 1500سرير، ومن جهة الشمال يحدها مبيت الشباب ومديرية الخدمات الجامعية وكذلك كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، اما من جهة الجنوب فتحدها كلية الآداب واللغات وكلية الحقوق والعلوم السياسية وتحتوي الكلية على قسمين وهما: قسم العلوم الانسانية وقسم العلوم الاجتماعية والذي يضم بعض الامانات اما من ناحية ادارة الكلية فيشرف عليها عميد الكلية ونائب العميد المكلف بالدراسات في التدرج والمسائل المرتبطة بالطلبة، ونائب عميد مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية(عبد الكريم، 2016، ص71).

ثالثا: المجال الزمني للدراسة:

ويقصد به الوقت المستغرق لاجراء هذه الدراسة و بما ان الدراسة الميدانية كانت بمكتبة الكلية و إدارة الكلية فكان من السهل علينا التواجد فيها فكانت أول زيارة ميدانية يوم 2022/02/18 تعرفنا

فيها على مكاتب العاملات في الادرة و تواصلنا مع بعض منهم و يومي 2022 04/13/12 تم استرجاع دليل المقابلة على مرحلتين يوم 2022/04/20.

4- المجال البشري للدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه مجموع المفردات التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج دراسته ويعني كافة العناصر التي يرغب الباحث في اجراء استدلال عنها والجدير بالذكر ان مصطلح مجتمع الدراسة لا يعني بالضرورة الجامعات، المدارس، وحدات ادارية (ابو سمرة، الطيطي، 2020، ص45)

ويتمثل مجتمع دراستنا في مجموع الإداريات العاملات بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية البالغ عددهن 21.

5- المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على اسلوب الدراسات المسحية الذي يمثل اسلوب من أساليب المنهج الوصفي وواحد من اهم الأساليب الاساسية واكثرها شيوعا في البحوث الوصفية، ويعرف الاسلوب المسحي بأنه:

عملية منظمة للبيانات يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بقصد وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب (السيد، 2011، ص 393)

6- ادوات جمع البيانات:

قد اعتمدنا في دراستنا على المقابلة .

اخترنا نوع المقابلة التشخيصية باعتبارها النوع الأنسب لموضوعنا .

وتم بناء دليل المقابلة على أساس ثلاثة أدوار أساسية للمرأة الإدارية هي:

1- المحور الاول : العاملة الإدارية كزوجة وتضمن 12 سؤال .

2- المحور الثاني : العاملة الإدارية كأم وتضمن 10 اسئلة

3- المحور الثالث : العاملة الإدارية وعلاقتها الاجتماعية وتضمن 6 اسئلة .

قمنا بتطبيق المقابلة على 21 إدارية ، ولم تتعاون معنا 3 إداريات .

7- تحليل و تفسير النتائج المتعلق بحاجات الإرشاد الأسري للإداريات.

1- تم تحليل النتائج باستخدام التكرارات والمتوسط الحسابي والنسب المئوية ، والانحرافات المعيارية ومؤشر الأهمية النسبية لكل بند وتم ترتيب الحاجات الإرشادية للإداريات حسب مستوى أهمية كل بند .

1-1- تم استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) النسخة 26 للعلوم الاجتماعية لحساب تكرار كل بند من البنود بالنسبة لمجتمع الدراسة (الإداريات)

1-2- وبعد حساب التكرارات قمنا على أساسها حساب المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لكل والتي سيتم حساب مؤشر الأهمية النسبية على أساسهما.

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأقصى	الحد الأدنى	العدد	
,261	,511	1,44	2	1	18	a1
,252	,502	1,39	2	1	18	a10
,183	,428	1,78	2	1	18	a2
,212	,461	1,72	2	1	18	a3
,183	,428	1,78	2	1	18	a4
,235	,485	1,33	2	1	18	a5
,056	,236	1,06	2	1	18	a6
,212	,461	1,72	2	1	18	a7
,252	,502	1,39	2	1	18	a8
,265	,514	1,50	2	1	18	a9
,235	,485	1,67	2	1	18	d1

d2	18	1	2	1,78	,428	,183
d3	18	1	2	1,67	,485	,235
d4	18	1	2	1,39	,502	,252
d5	18	1	2	1,56	,511	,261
d6	18	1	2	1,22	,428	,183
z1	18	1	2	1,89	,323	,105
z10	18	1	2	1,50	,514	,265
z11	18	1	2	1,78	,428	,183
z12	18	1	2	1,78	,428	,183
z2	18	1	2	1,78	,428	,183
z3	18	1	2	1,89	,323	,105
z4	18	1	2	1,83	,383	,147
z5	18	1	2	1,67	,485	,235
z6	18	1	2	1,61	,502	,252
z7	18	1	2	1,72	,461	,212
z8	18	1	2	1,67	,485	,235
z9	18	1	2	1,78	,428	,183
المجموع	18					

المحور الأول: حاجات الإدارية كزوجة.

الجدول رقم (1) هل عملك كإدارية يجعلك تهملين شؤون بيتك و زوجك ؟

z1

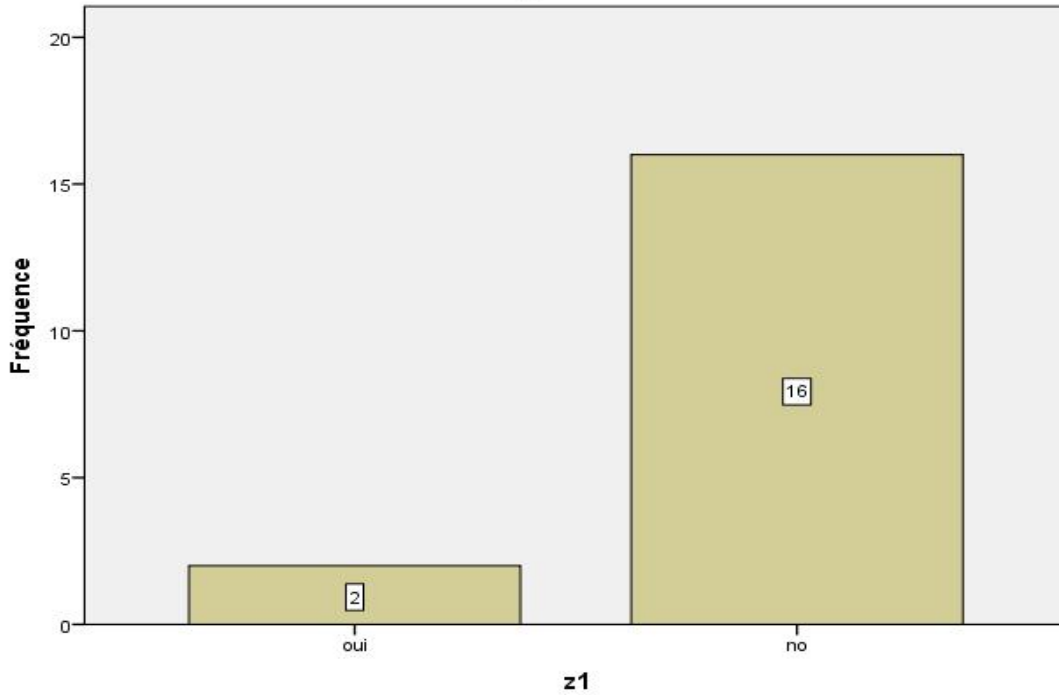
	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية المترصحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم	2	11.1	11.1	11.1
لا	16	88.9	88.9	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 88.9% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 11.1% ، وهذا يبين أنهن لا يهملن شؤون بيوتهن وأزواجهن .

الشكل رقم (2) يوضح إجابات الإداريات على البند

z1

z1



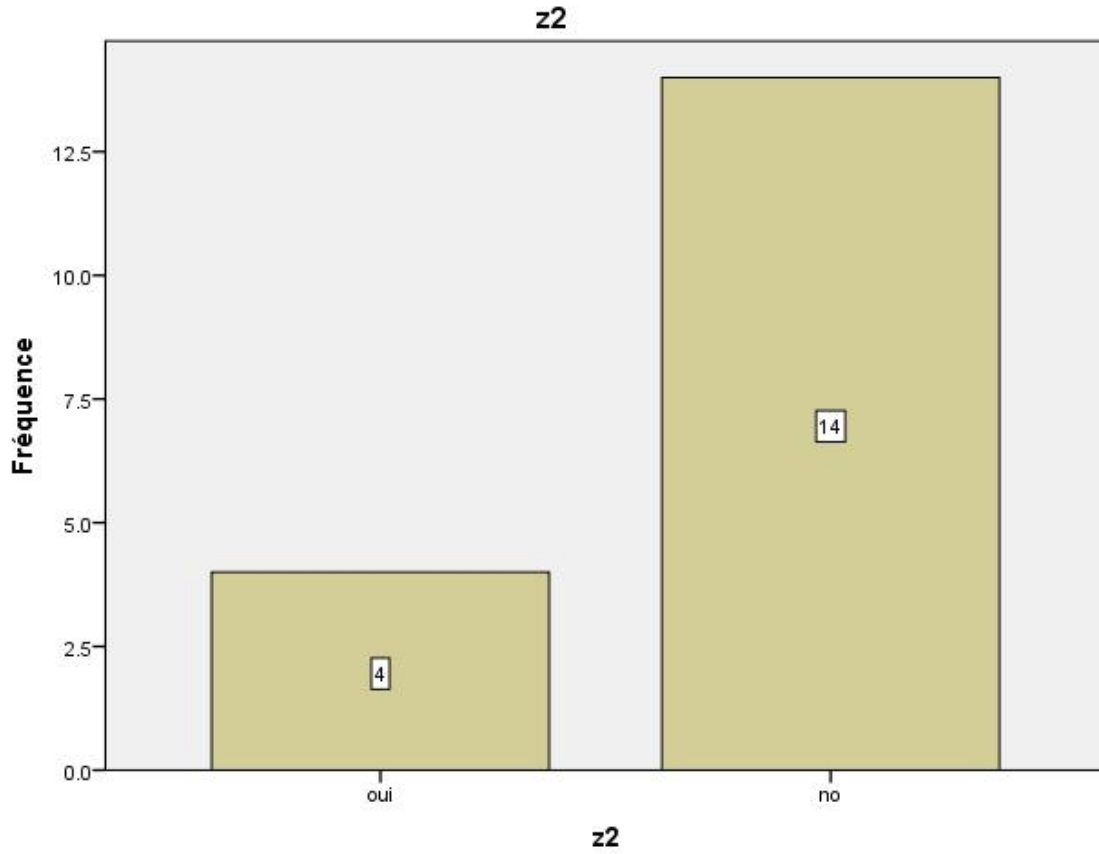
z2

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	4	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	77.8	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

الجدول رقم (2) هل عدم قضاء وقت كاف مع زوجك سبب في تأزم حياتك الزوجية؟

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 22.2% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 77.8% ، وهذا يبين أن عملهن لا يشكل لهن مشكلات زوجية .

الشكل رقم (3) يوضح إجابات الإداريات على البند z2



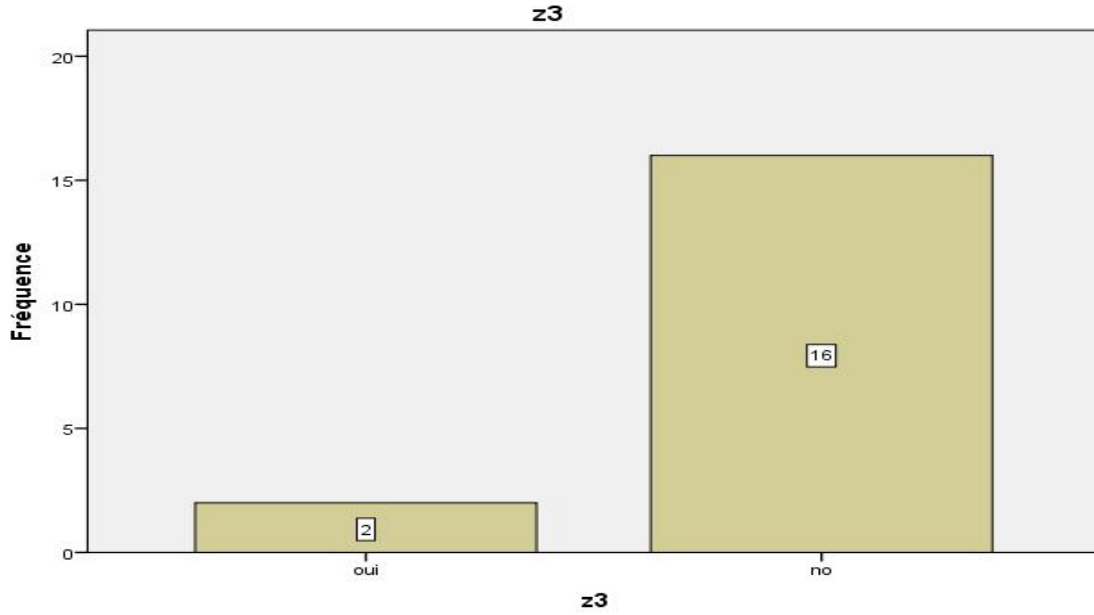
الجدول رقم (3) هل عملك كإدارية يولد لديك خلافات زوجية ؟

z3

		التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسنبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية راكمية	
من	نعم	2	11.1	11.1	11.1	نلاحظ خلال
	لا	16	88.9	88.9	100.0	
	المجموع	18	100.0	100.0		

الجدول رقم (3) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 88.9% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 11.1% ، وهذا يبين أن عملهن لا يولد لديهن خلافات زوجية.

الشكل رقم (4) يوضح إجابات الإداريات على البند z3



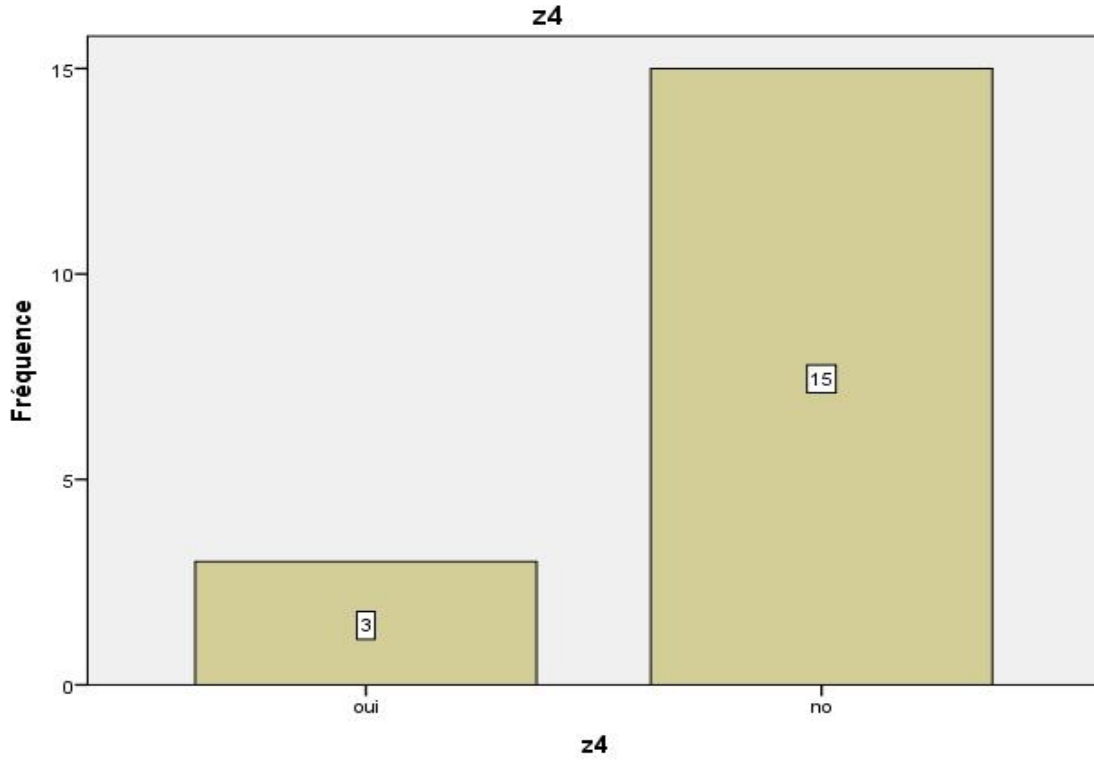
الجدول رقم (4) هل رجوعك للبيت متعبة و مرهقة بسبب العمل يضعف علاقتك مع زوجك ؟

z4

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالفة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية راكمية
نعم البدائل	3	16.7	16.7	16.7
لا	15	83.3	83.3	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 83.3% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 16.7% ، وهذا يبين أن تعب وعبء العمل لا يؤثر في علاقتهم بأزواجهن.

الشكل رقم (5) يوضح إجابات الإداريات على البند z4



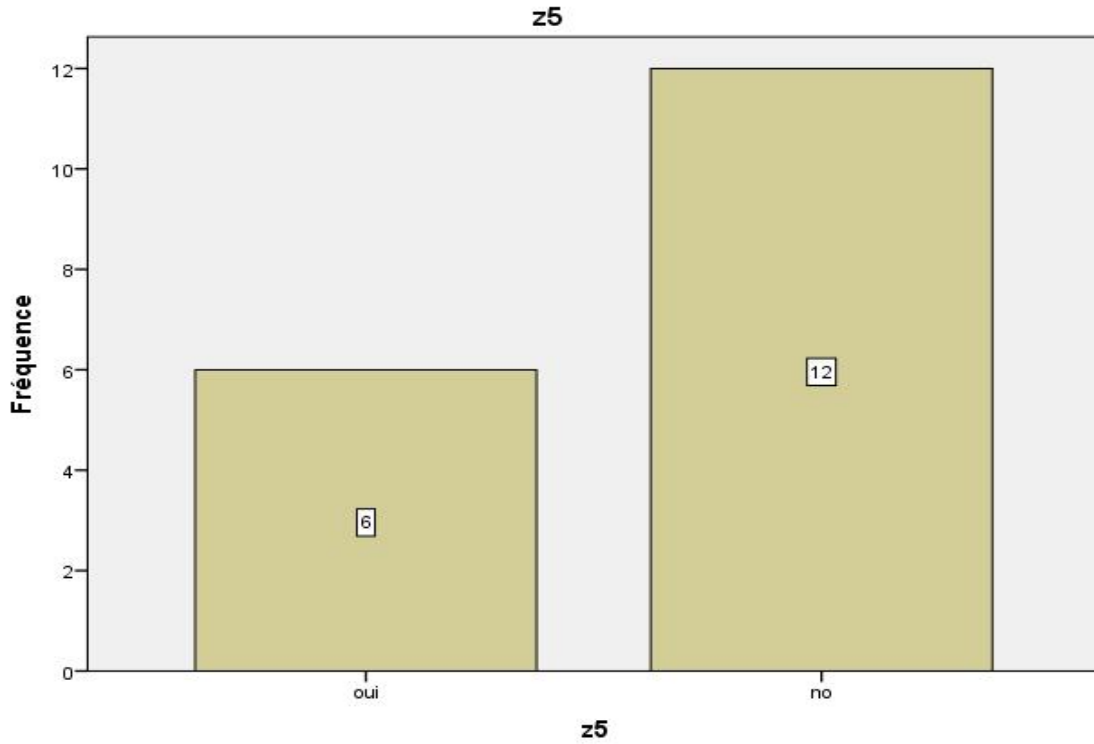
الجدول رقم (5) هل عملك كإدارية يستنفذ منك كل جهدك مما يجعلك اقل قدرة في تعامل مع متطلبات زوجك ؟

z5

من		التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسنبة المئوية الـ		نلاحظ
				صالحة	راكمية	
	نعم	6	33.3	33.3	33.3	خلال
	لا	12	66.7	66.7	100.0	
	المجموع	18	100.0	100.0		

الجدول رقم (5) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 66.7% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 6%، وهذا يبين أن عملهن لا يستنفذ منهن جهدا لتلبية متطلبات أزواجهن .

الشكل رقم (6) يوضح إجابات الإداريات على البند z5



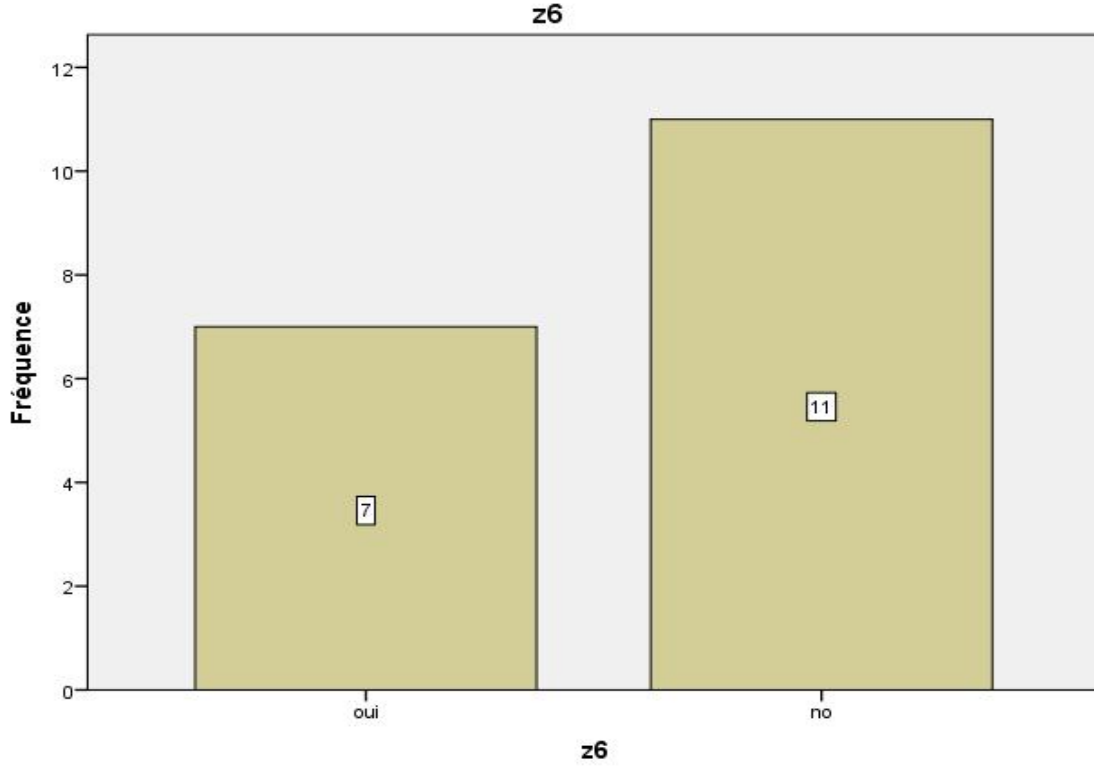
الجدول رقم (6) هل عدم تفهم الزوج لظروف عملك يولد لديك معاناة نفسية ؟

z6

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المتراكمة الصالحة
نعم البدائل	7	38.9	38.9	38.9
لا	11	61.1	100.0	61.1
المجموع	18	100.0	100.0	100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 61.1% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 38.9%، وهذا يبين أن عدم تفهم الزوج لظروف عملهن لا يشكل لديهن معاناة نفسية.

الشكل رقم (7) يوضح إجابات الإداريات على البند z6



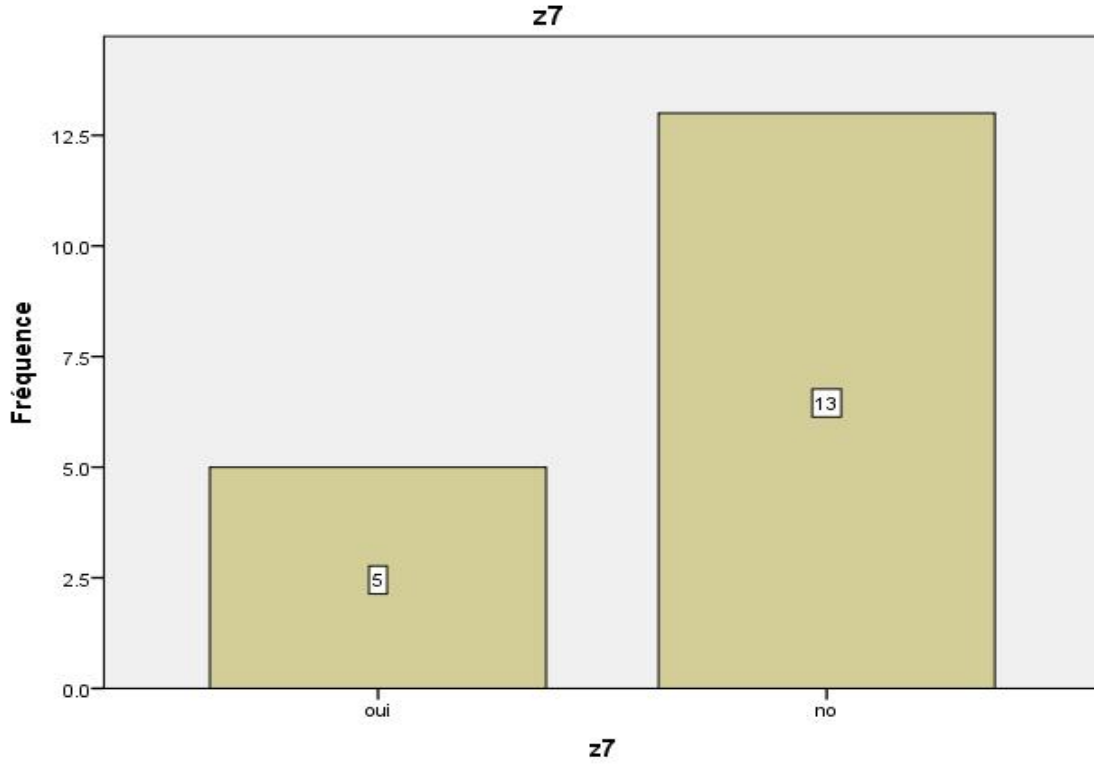
الجدول رقم (7) هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك ويصعب عليك تخصيص وقت للاهتمام بزوجك ؟

z7

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسنبة المئوية الراكمية	صالحة
نعم	5	27.8	27.8	27.8
لا البدائل	13	72.2	72.2	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 72.2% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 27.8% وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يؤثر على دورها كزوجة في الاهتمام بزوجها ورعايته.

الشكل رقم (8) يوضح إجابات الإداريات على البند z7



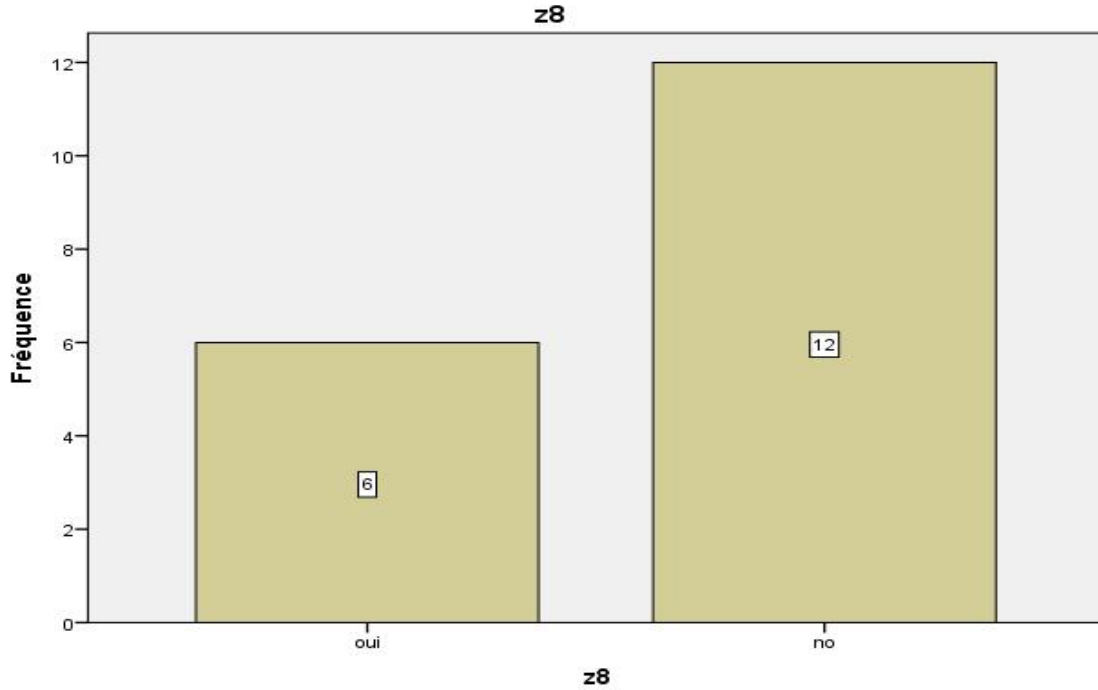
الجدول رقم (8) هل تتولد لديك مشكلات زوجية من طرف الزوج بسبب شعوره بالإهمال والتقصير
نتيجة العمل ؟

z8

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	6	33.3	33.3	33.3
لا	12	66.7	66.7	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 33.3% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 66.7% وهذا يبين أن العمل لا يشكل للإدارية مشكلات زوجية مع أزواجهن.

الشكل رقم (9) يوضح إجابات الإداريات على البند z8



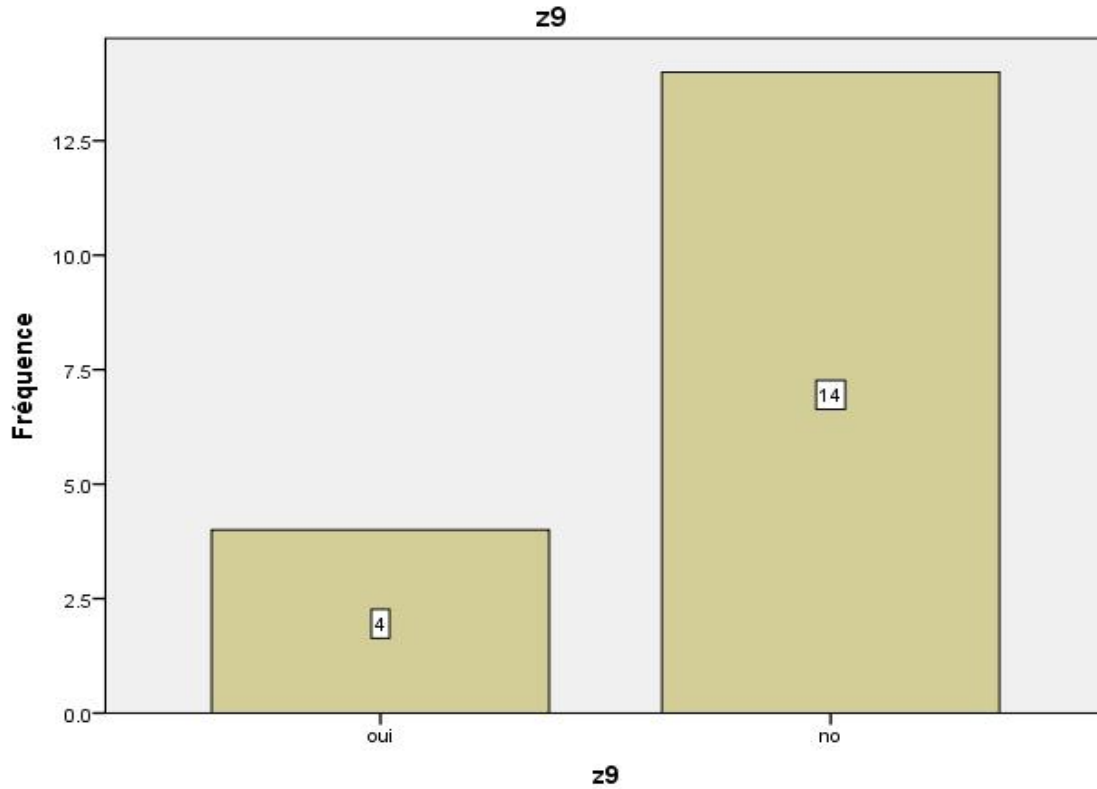
الجدول رقم (9) هل عملك كإدارية يجعلك غير قادرة على تلبية احتياجات زوجك وأولادك؟

z9

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الراكمية	النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المتراكمة سالحة
نعم البدائل	4	22.2	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	100.0	77.8	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	100.0	100.0

يتضح من الجدول رقم (9) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 77.8% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 22.2 وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يعيقها على تلبية احتياجات زوجها وأولادها .

الشكل رقم (10) يوضح إجابات الإداريات على البند z9



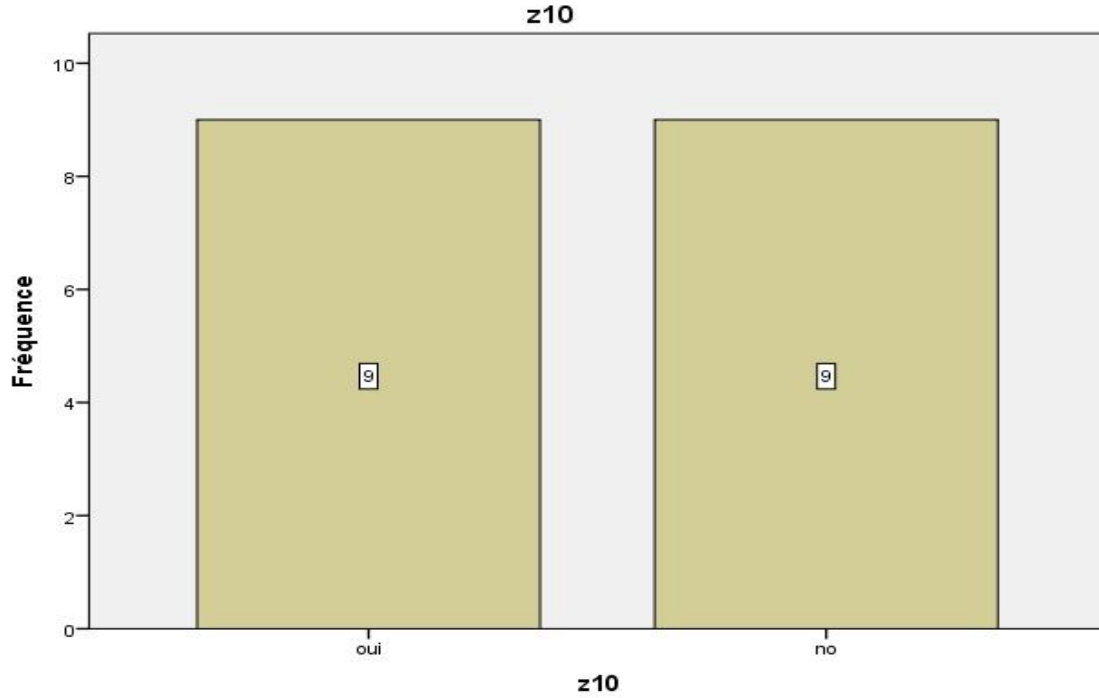
الجدول رقم (10) هل غيابك عن البيت لمدة طويلة تسبب لزوجك الشعور بالقلق و عدم الارتياح؟

z10

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المتراكمة الصالحة
نعم	9	50.0	50.0	50.0
لا	9	50.0	100.0	50.0
المجموع	18	100.0		100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن عدد إجابات الإداريات كانت متساوية بنسبة بلغت 50 % لكلا البديلين ، وهذا يبين أن عمل الإدارية يسبب لبعض الأزواج الشعور بالقلق وعدم الارتياح والبعض الآخر لا يشكل لهم إزعاج .

الشكل رقم (11) يوضح إجابات الإداريات على البند z10



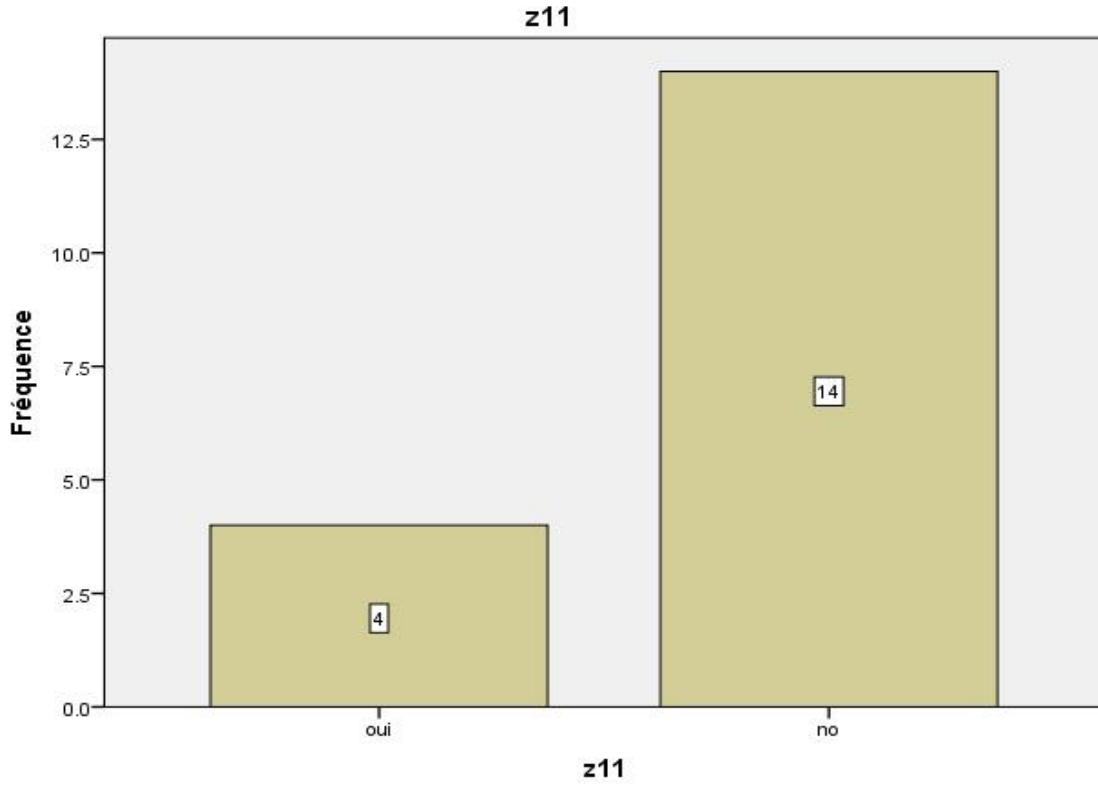
الجدول رقم (11) هل قلة تواصلك مع زوجك بسبب الإرهاق من عبء العمل يؤدي الى تباعد بينكم ؟

z11

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية الـ تراكمية
نعم البدائل	4	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	77.8	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 77.8% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 22.2، وهذا يبين أن عبء عمل الإدارية وعدم تواصلها مع زوجها بسبب الإرهاق لا يؤدي الى التباعد بينهما .

الشكل رقم (12) يوضح إجابات الإداريات على البند z11



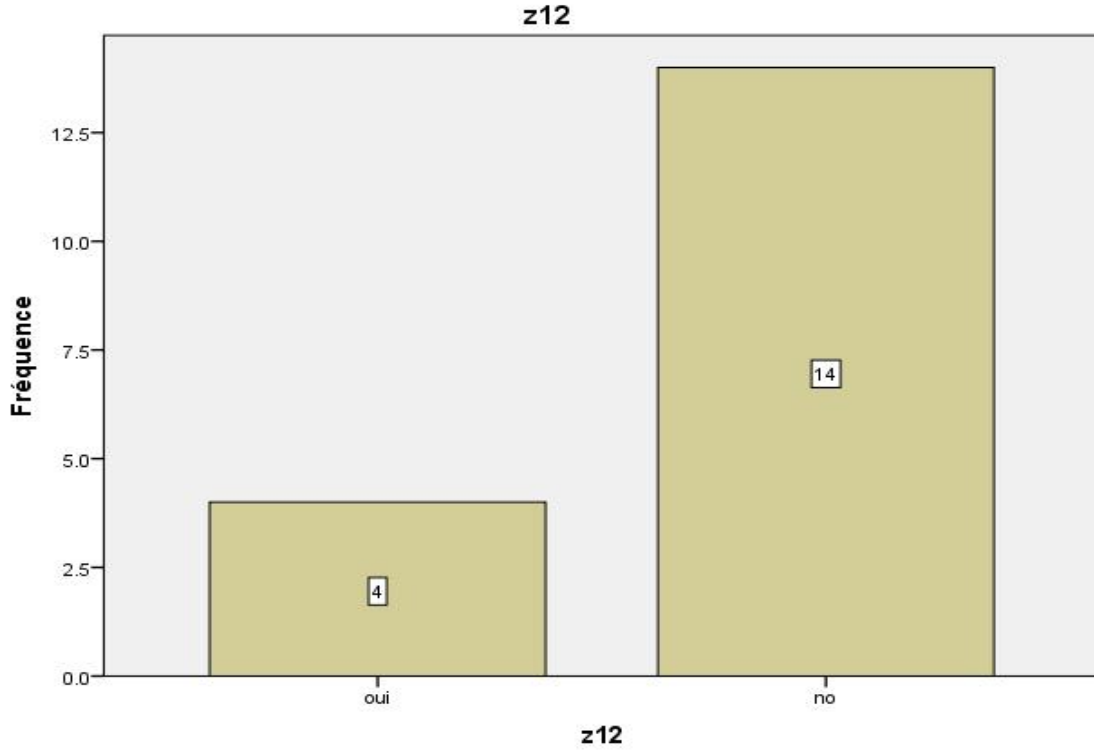
الجدول رقم (12) هل عملك كإدارية يأخذ كل وقتك مما لا يسمح لك بالاعتناء بنفسك كزوجة مما يؤثر على حياتك الزوجية و يخلف (البرودة ، الخيانة ، الإهمال ، الطلاق العاطفي)؟

z12

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية المترال نسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية اكمية
نعم البدائل	4	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	77.8	100.0
المجموعا	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 22.2% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 77.8% ، وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يؤثر على شخصيتها كزوجة ولا على حياتها العاطفية .

الشكل رقم (13) يوضح إجابات الإداريات على البند z12



المحور الثاني: حاجات الإدارية كأم

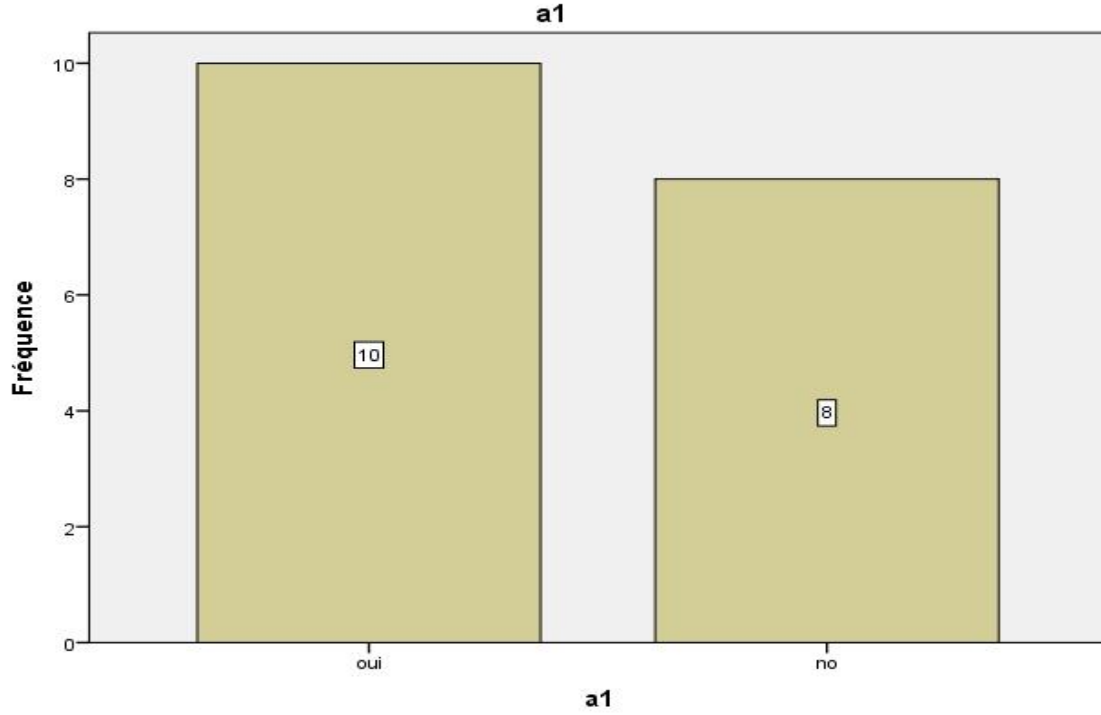
الجدول رقم (13) هل عدم قدرتك على تلبية مسؤولية الأمومة يولد لديك الشعور بالقلق وعدم الإرتياح في العمل ؟

a1

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التالفة	النسبة المئوية راكمية
نعم البدائل	10	55.6	55.6	55.6	55.6
لا	8	44.4	44.4	44.4	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 55.6% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 44.4%، وهذا يبين أن عمل الإدارية يؤثر على مسؤولية الأمومة ويولد لديهن عدم الإرتياح.

الشكل رقم (14) يوضح إجابات الإداريات على البند z13



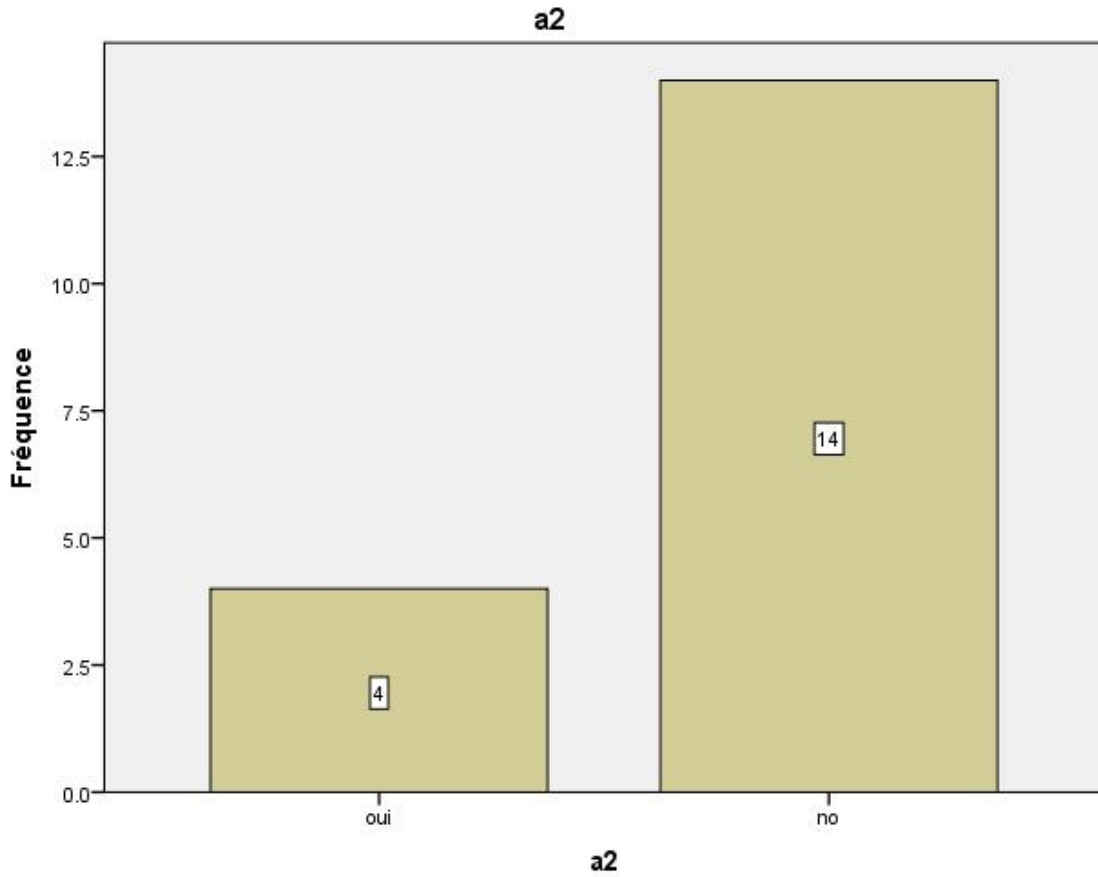
الجدول رقم (14) هل عملك كإدارية يعيق أداء ادوارك كأم ؟

a2

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسيبة المئوية الال	
			صالحة	راكمية
نعم البدائل	4	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	77.8	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) ان عدد الإداريات اللاتي أجبين ب(لا) بلغت نسبتهم 77.8% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبين ب(نعم) وبلغت نسبتهم 22.2%، وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يعيقها على أدوارها كأم .

الشكل رقم (15) يوضح إجابات الإداريات على البند z14



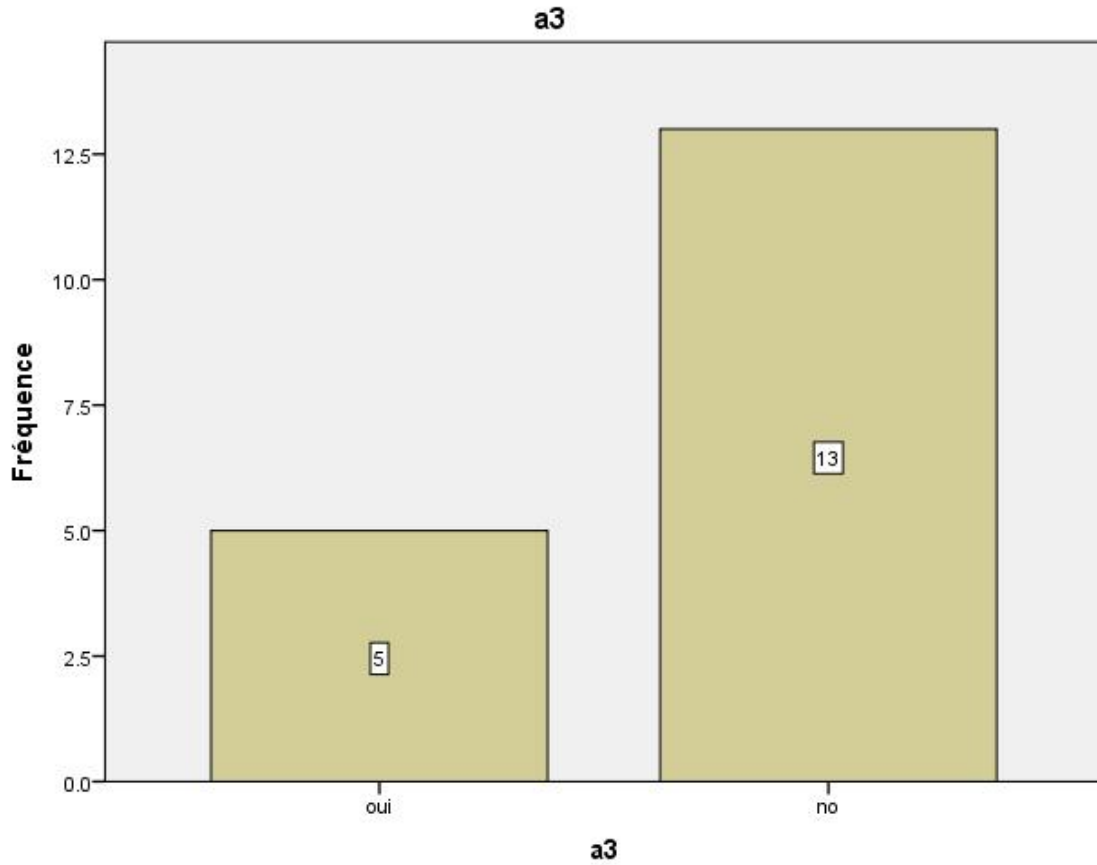
الجدول رقم (15) هل عملك كإدارية يصعب عليك متابعة دراسة الابناء بشكل مناسب ؟

a3

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	5	27.8	27.8	27.8
لا	13	72.2	72.2	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 27.2% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب (نعم) وبلغت نسبتهم 72.8%، وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يصعب عليهن متابعة دراسة أبناءهن بشكل المناسب .

الشكل رقم (16) يوضح إجابات الإداريات على البند z15



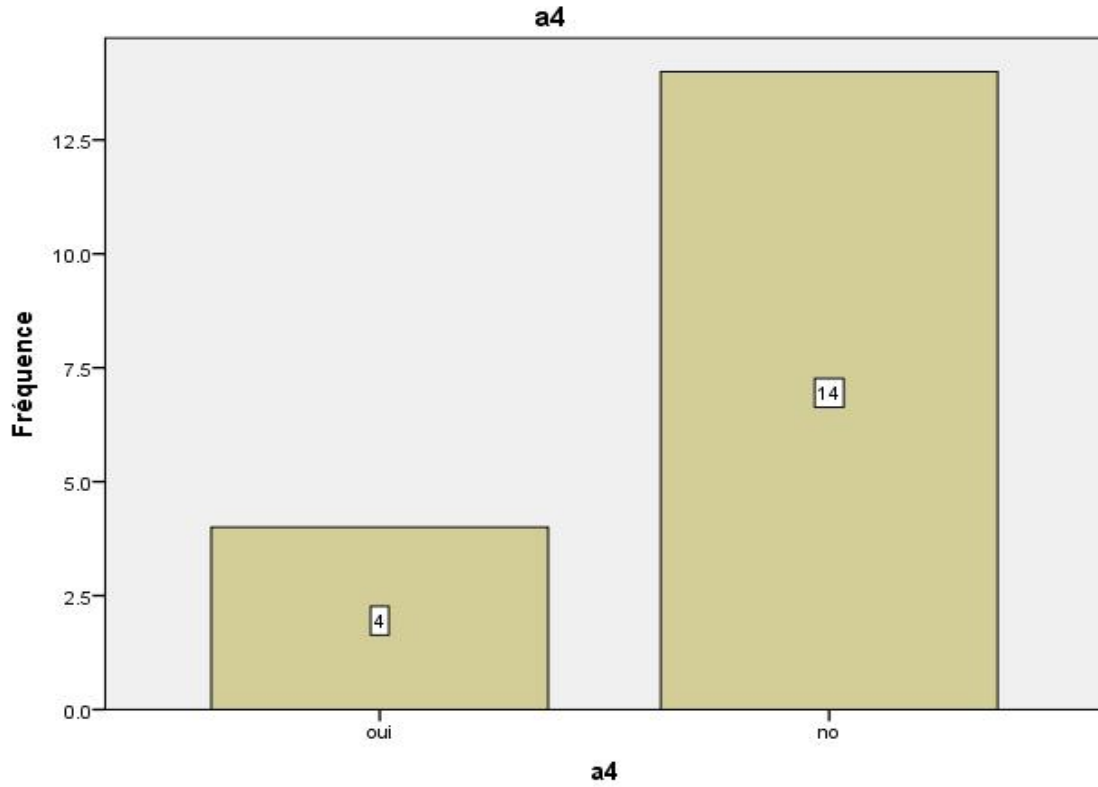
الجدول رقم (16) هل عمك كإدارية يصعب عليك مساعدة ابنائك في التحضير لامتحانات ؟

a4

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسنبة المئوية الالصالحة	النسبة المئوية الالراكمية
نعم البائل	4	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	77.8	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 77.8% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 22.2%، وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يصعب عليهن مساعدة أولادهن في فترة الإمتحانات.

الشكل رقم (17) يوضح إجابات الإداريات على البند z16



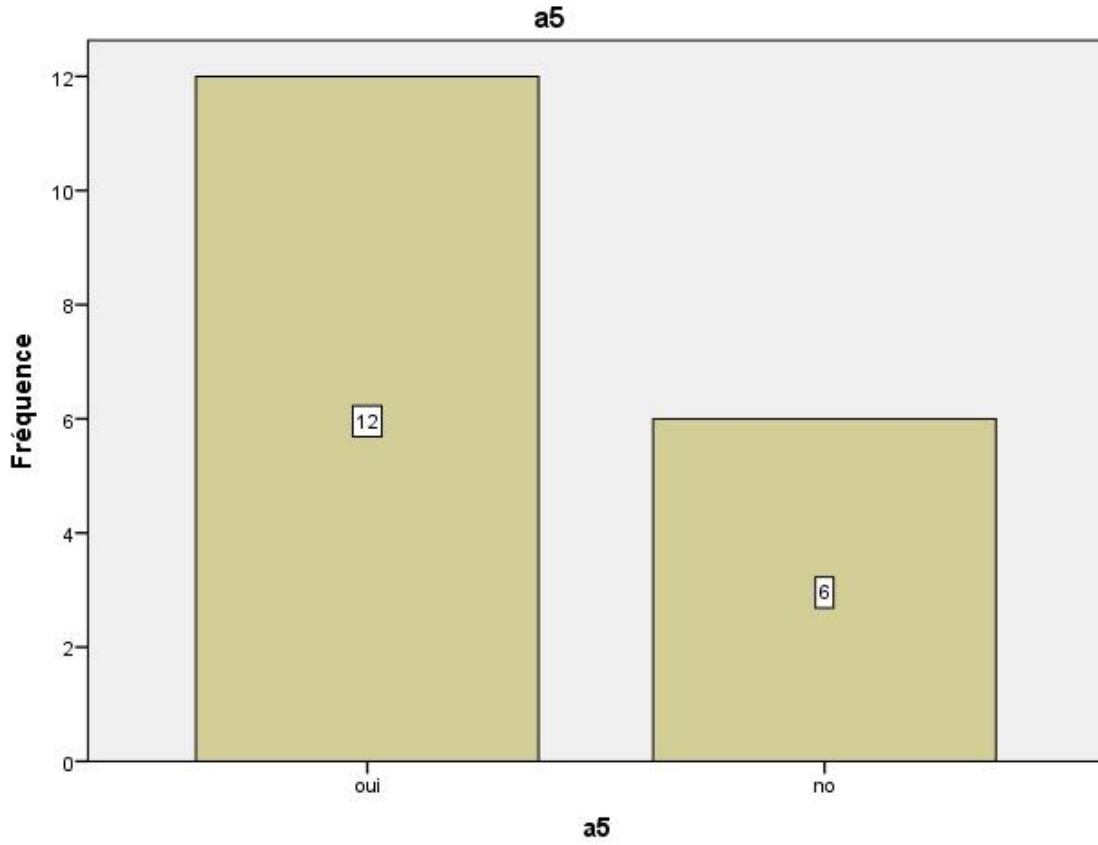
الجدول رقم (17) هل وجود مرض لدى أحد الابناء يعيق الام على مهامها كعامله في الادارة؟

a5

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسنسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية راكمية
نعم البدائل	12	66.7	66.7	66.7
لا	6	33.3	33.3	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 66.7% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 33.3%، وهذا يبين أن عمل الإدارية يتأثر بمرض أحد أبناءها وهذا بسبب عدم ارتياح بالها في العمل .

الشكل رقم (18) يوضح إجابات الإداريات على البند z17



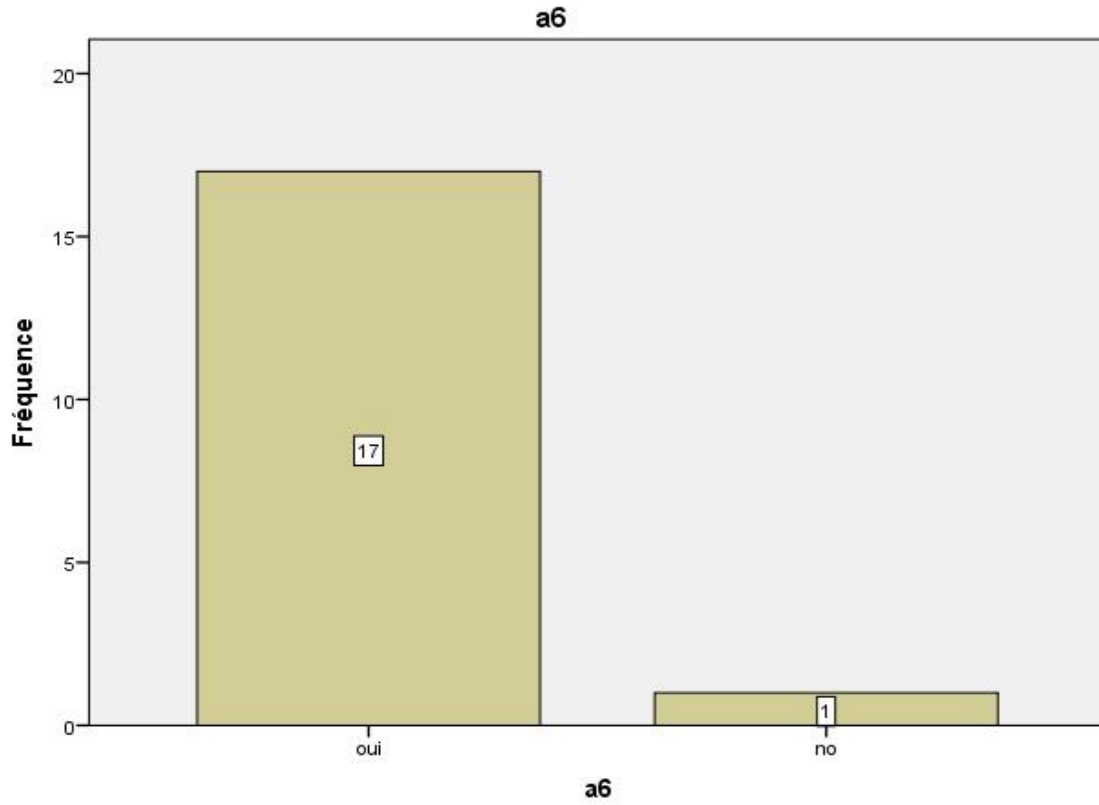
الجدول رقم (18) هل يتولد لديك شعور بالذنب بسبب ترك الابناء في الحضانة لفترات طويلة؟

a6

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	17	94.4	94.4	94.4
لا	1	5.6	5.6	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 94.4% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 5.6%، وهذا يبين أن الإداريات يشعرون بذنب عند ترك أبناءهم لمدة طويلة في الحضانة .

الشكل رقم (19) يوضح إجابات الإداريات على البند z18



الجدول رقم (19) هل تجدين صعوبة في تنظيم الوقت بين بيتك كترتيبه وعملك في الإدارة ؟

a7

من		التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	نلاحظ خلال
				الصالحة	الصالحة	
	نعم البدائل	5	27.8	27.8	27.8	
	لا	13	72.2	72.2	100.0	
	المجموع	18	100.0	100.0		

الجدول رقم (19) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 72.2% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 27.8% ،وهذا يبين أن الإداريات بإمكانهن تنظيم وقتهن بين عملهن في الإدارة وبيتهن وشؤونهن .

الشكل رقم (20) يوضح إجابات الإداريات على البند z19

a8

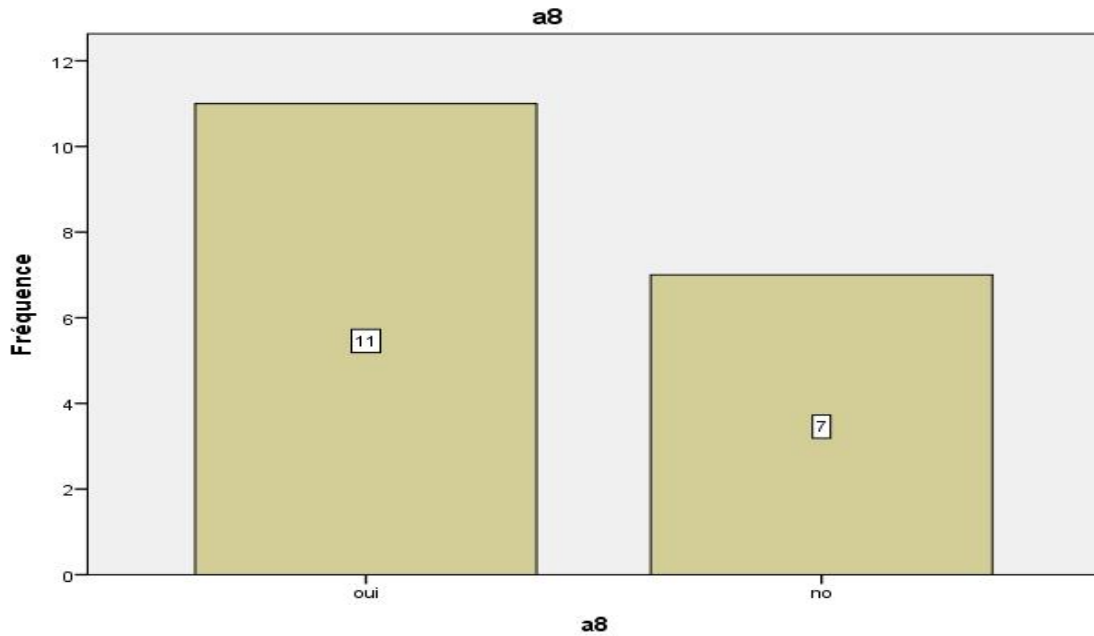
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	e	e		

الجدول رقم (20) هل يصعب عليك قضاء وقت كاف مع الإبناء بسبب العمل

من خلال	نعم	11	61.1	61.1	61.1
	لا	7	38.9	38.9	100.0
	المجموع	18	100.0	100.0	

الجدول رقم (20) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 61.1% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 38.9%، وهذا يبين أن الإداريات لا يقضون وقت كاف مع أبناءهن نتيجة العمل وضغطه .

الشكل رقم (21) يوضح إجابات الإداريات على البند z20



الجدول رقم (21) هل عملك كإدارية يصعب عليك تقسيم وقتك حسب ادورك كأم و عاملة إدارية ؟

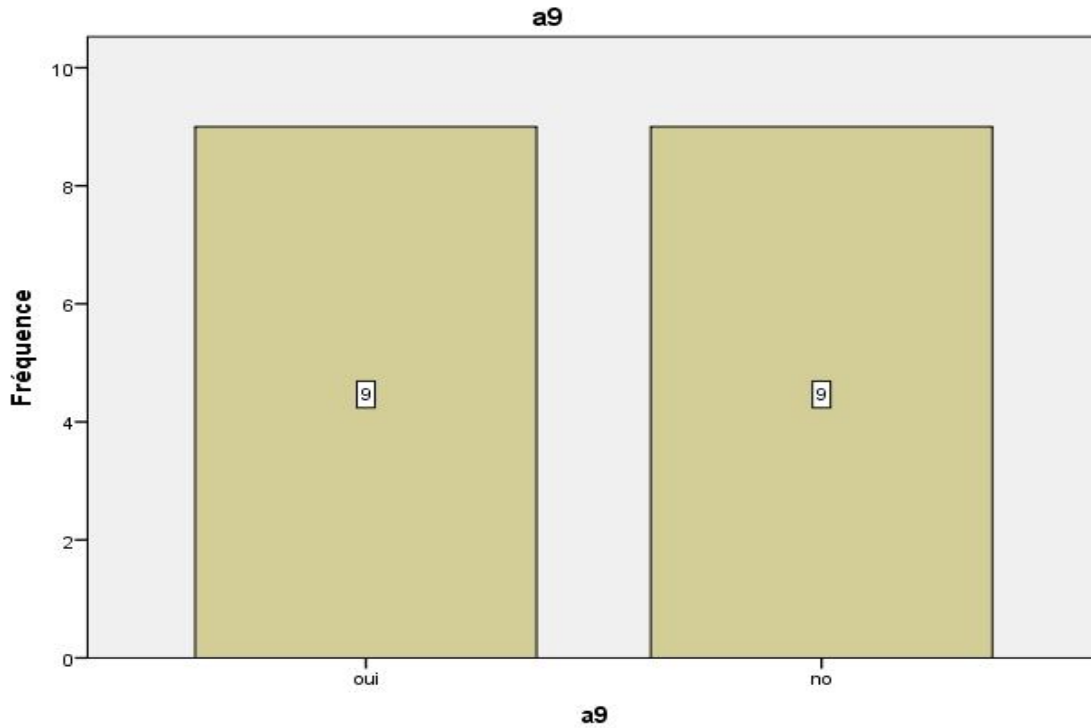
a9

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	9	50.0	50.0	50.0

لا	9	50.0	50.0	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن عدد إجابات الإداريات كانت متساوية بنسبة بلغت 50 % لكلا البديلين ، وهذا يبين أن الإدارية يصعب عليها في بعض الأحيان عدم قدرتها على تقسيم وقتها حسب دورها كأم وإدارية عاملة .

الشكل رقم (22) يوضح إجابات الإداريات على البند z21



الجدول رقم (22) هل تشعرين بالتقصير في اداء نشاطاتك داخل البيت بسبب التعب الناتج عن العمل مما يولد لديك الشعور بعدم الرضاء ؟

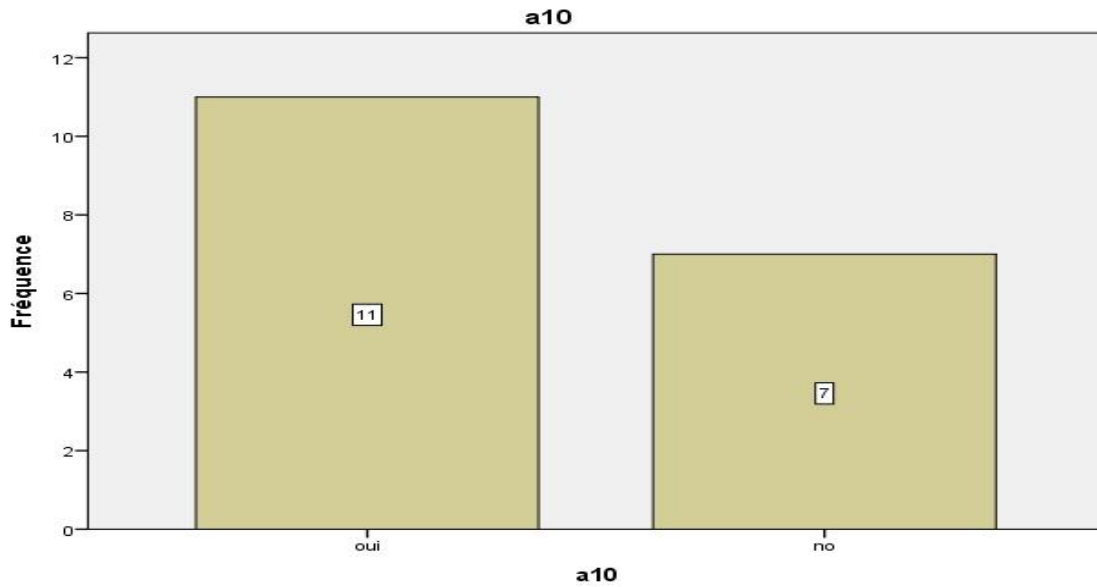
a10

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	11	61.1	61.1	61.1
لا	7	38.9	38.9	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

من نلاحظ

خلال الجدول رقم (22) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 61.1% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 38.9%، وهذا يبين أن الإداريات يشعرون بعدم الرضا بسبب تقصرهن في أداء نشاطاتهن داخل بيوتهن.

الشكل رقم (23) يوضح إجابات الإداريات على البند z22



المحور الثالث: حاجات الإدارية كعضو في المجتمع (علاقاتها الإجتماعية).

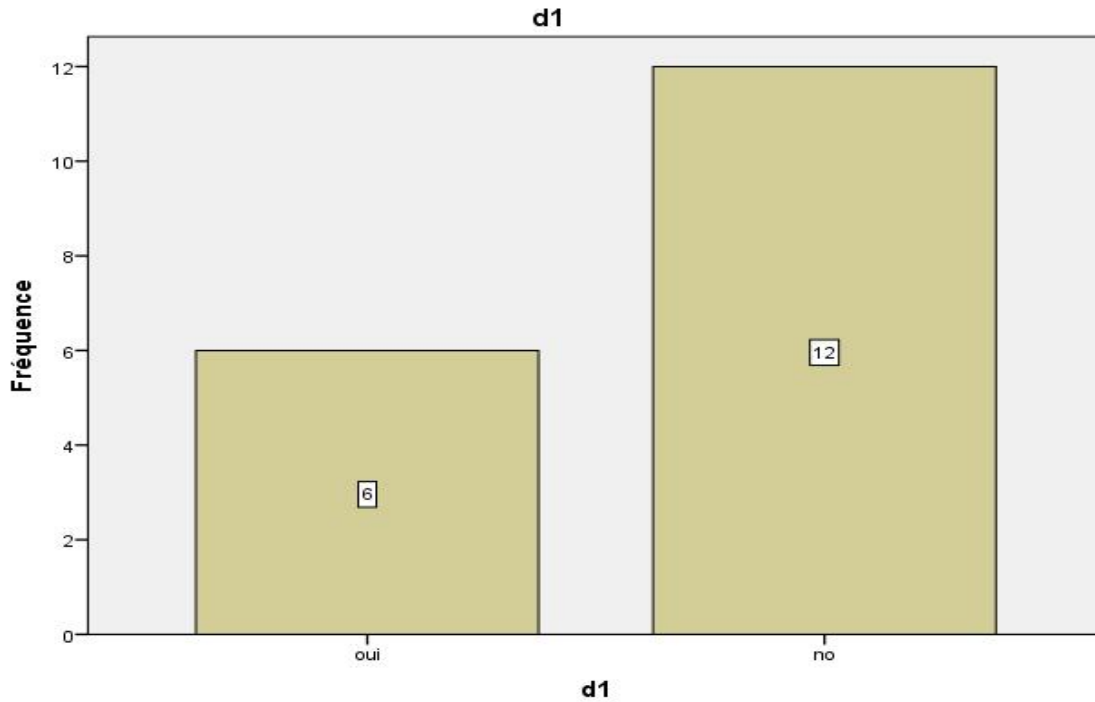
الجدول رقم (23) هل تأخر الادارية في العمل لساعات طويلة سبب من اسباب ضعف علاقاتها الاجتماعية ؟

d1

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التال نسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية راكمية
نعم البدائل	6	33.3	33.3	33.3
لا	12	66.7	66.7	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 66.7% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 33.3% ،وهذا يبين أن تأخر الإدارية في العمل يضعف علاقاتها الاجتماعية .

الشكل رقم (24) يوضح إجابات الإداريات على البند z23



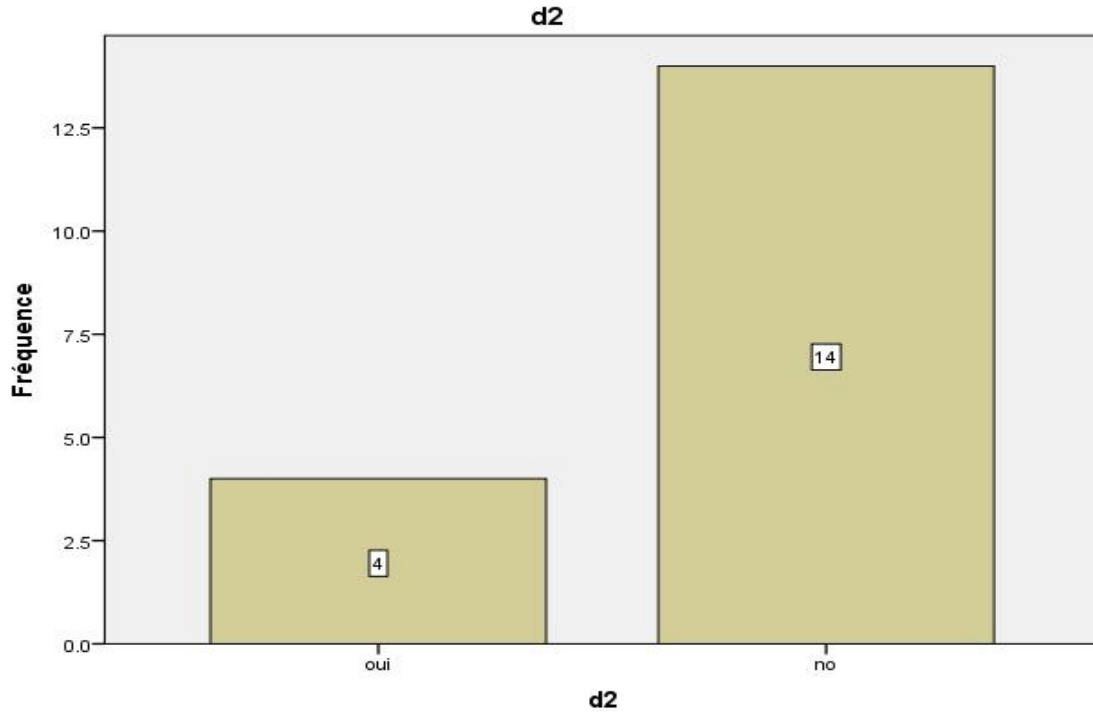
الجدول رقم (24) هل عملك كإدارية يولد مشكلات اسرية لديك ؟

d2

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
نعم البدائل	4	22.2	22.2	22.2
لا	14	77.8	77.8	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

يتضح من الجدول رقم (24) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 77.8% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 22.2%، وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يشكل مشكلات أسرية لديها .

الشكل رقم (25) يوضح إجابات الإداريات على البند z24



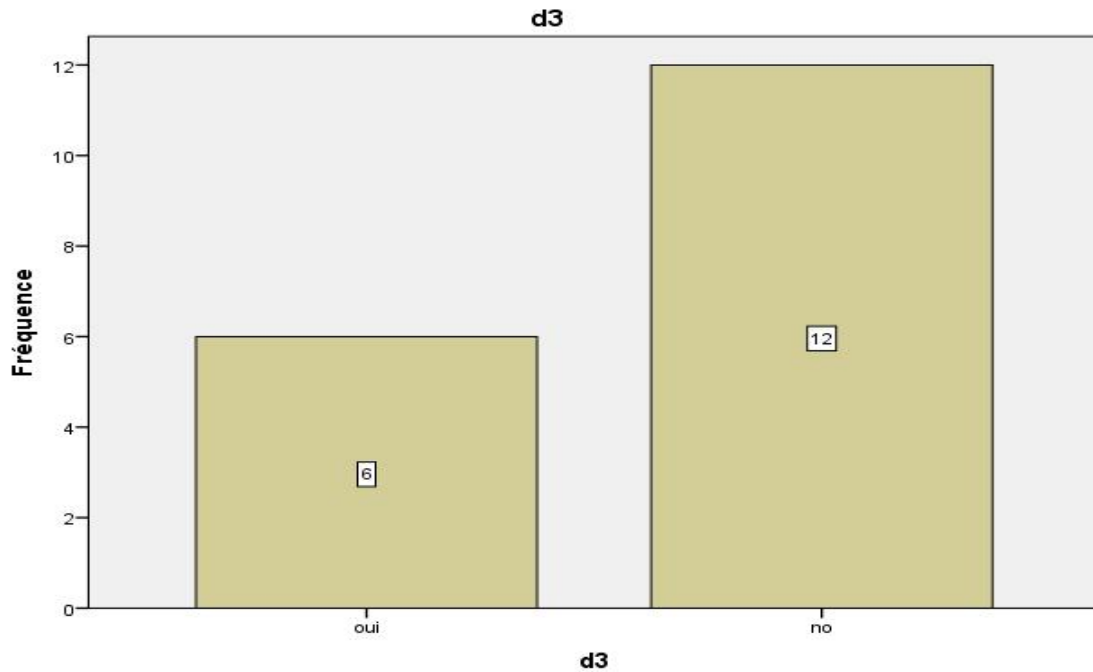
الجدول رقم (25) هل عملك كإدارية يعتبر حاجز في حياتك الاجتماعية و يمنعك من الاستمتاع بها كالتقاء بصديقاتك ؟

d3

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التالسنبة المئوية الراكمية	صالحة
نعم البدائل	6	33.3	33.3	33.3
لا	12	66.7	66.7	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم 66.7% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم 33.3%، وهذا يبين أن عمل الإدارية يمنعها من الاستمتاع بوقتها وحياتها الخاصة .

الشكل رقم (26) يوضح إجابات الإداريات على البند z25



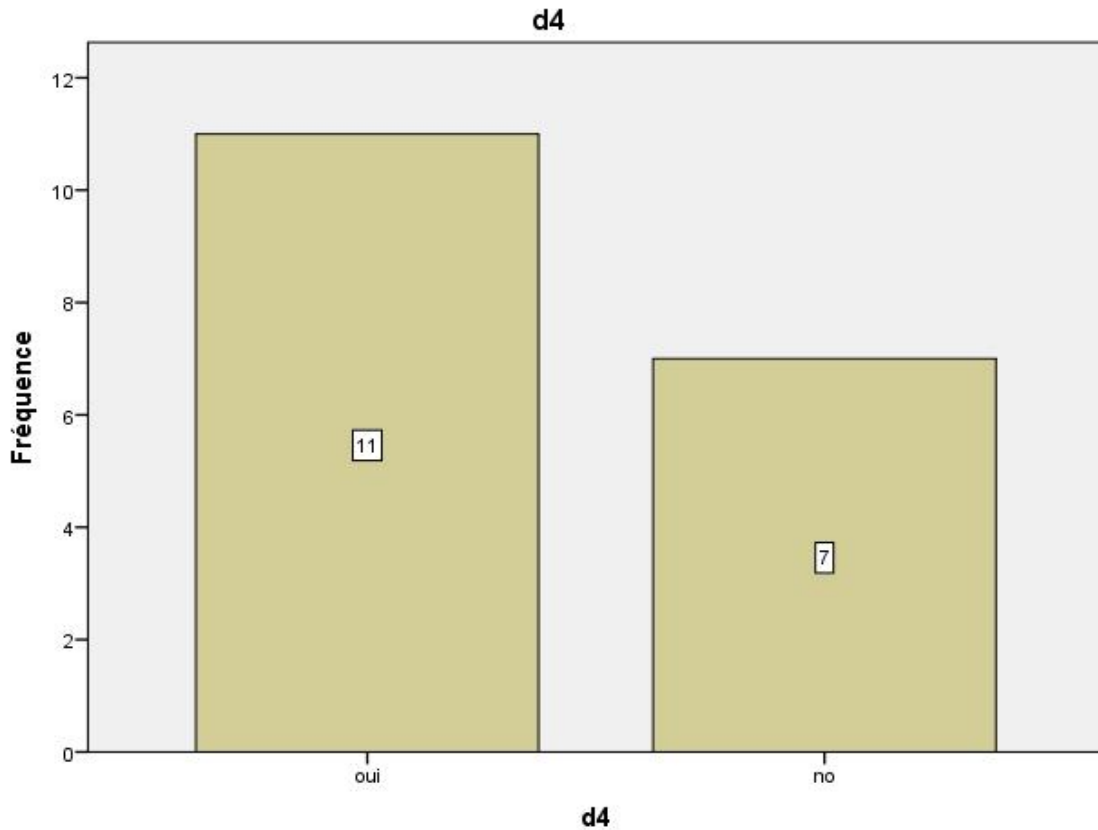
الجدول رقم (26) هل عملك كإدارية يصعب عليك تنظيم مواعيدك الخاصة كزيارة الأقارب ؟

d4

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية المتراكمة الصالحة
نعم	11	61.1	61.1	61.1
لا	7	38.9	100.0	38.9
المجموع	18	100.0		100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 61.1% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 38.9%، وهذا يبين أن الإداريات يصعب عليهن تنظيم مواعيدهم الخاصة كزيارة الأقارب نتيجة عملهن .

الشكل رقم (27) يوضح إجابات الإداريات على البند z26



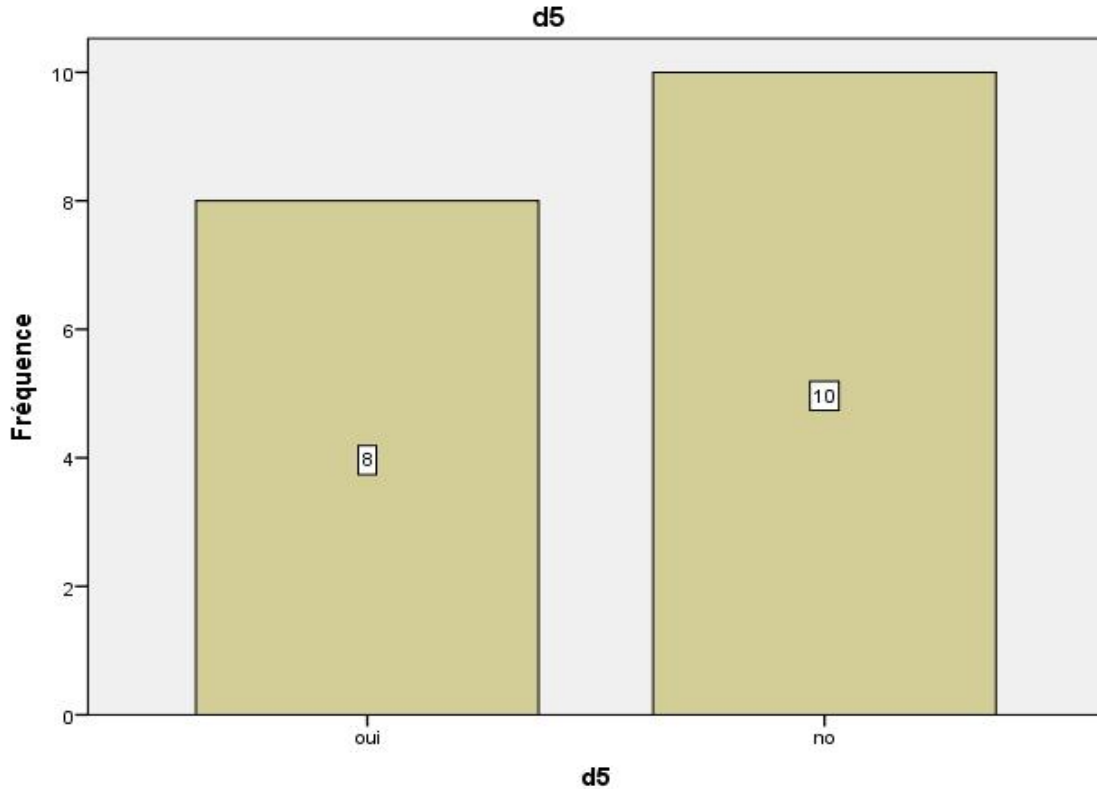
الجدول رقم (27) هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك و يمنعك من ممارسة نشاطاتك الترفيهية ؟

d5

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية التال نسبة المئوية الـ صالحة	النسبة المئوية راكمية
نعم البدائل	8	44.4	44.4	44.4
لا	10	55.6	55.6	100.0
المجموع	18	100.0	100.0	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(لا) بلغت نسبتهم %55.6 وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(نعم) وبلغت نسبتهم %44.4، وهذا يبين أن عمل الإدارية لا يمنعها من ممارسة نشاطاتها الترفيهية .

الشكل رقم (28) يوضح إجابات الإداريات على البند z27



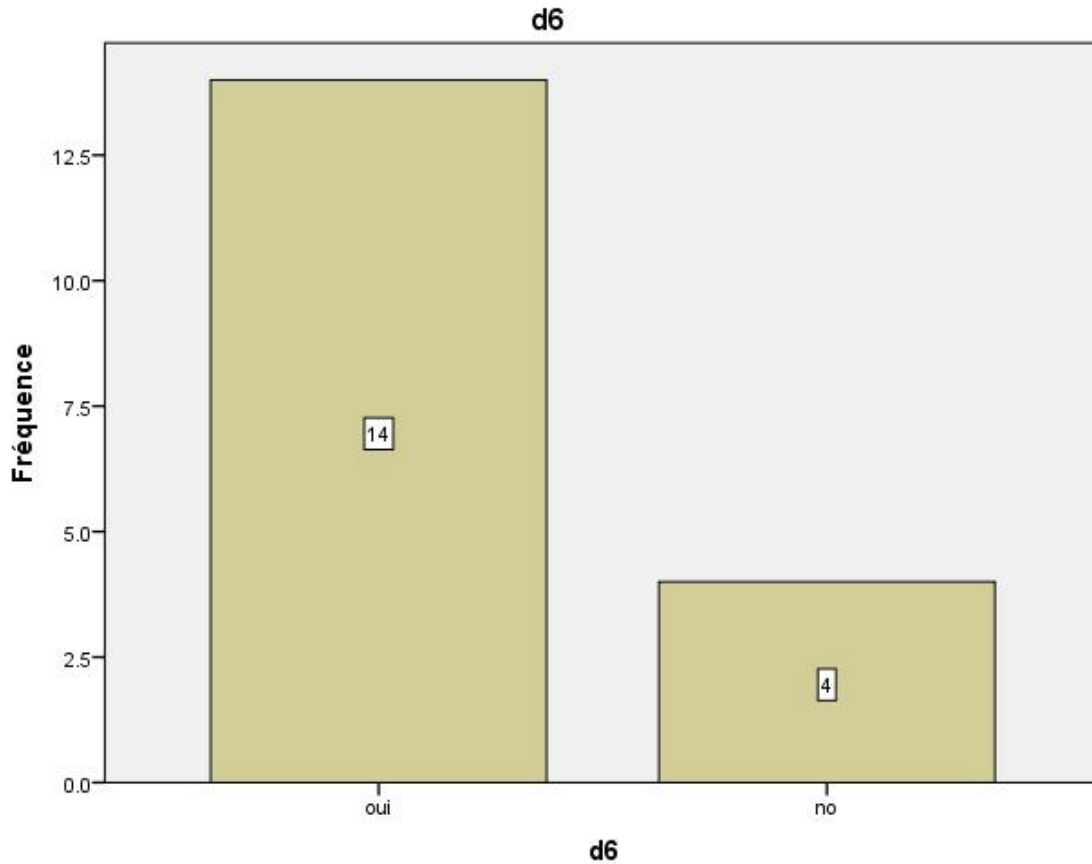
الجدول رقم (28) هل تلومين نفسك عندما تقصرين في أداء ادوارك الاسرية و الاجتماعية ؟

d6

	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المئوية الراكمية	النسبة المئوية سالحة
نعم البدائل	14	77.8	77.8	77.8
لا	4	22.2	100.0	22.2
المجموع	18	100.0		100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) ان عدد الإداريات اللاتي أجبن ب(نعم) بلغت نسبتهم 77.8% وهي أكبر من نسبة اللاتي أجبن ب(لا) وبلغت نسبتهم 22.2%، وهذا يبين أن الإداريات يلومن أنفسهن عند تقصرهن في أداء أدوارهن الأسرية والاجتماعية .

الشكل رقم (29) يوضح إجابات الإداريات على البند z28



$$R II = \sum \frac{W}{A N} * 100$$

$$\frac{5n_5 + 4n_4 + 3n_3 + 2n_2 + 1n_1}{5 X N}$$

$$(0 \leq R II \leq 1)$$

(Roshdi ,and others..2018,p153)

- قمنا بحساب مؤشر الأهمية النسبية لكل بند من بنود دليل المقابلة .
وهو ما يوضحه

الجدول رقم(29) التالي:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
1					
2	هل عملك كإدارية يجعلك تهملين شؤون بيتك و زوجك ؟ z1	1.89	0.32	21%	مرتفع
3	هل عملك كإدارية يولد لديك خلافات زوجية ؟ z3	1.89	0.32	21%	مرتفع
4	هل رجوعك للبيت متعبة و مرهقة بسبب العمل يضعف علاقتك مع زوجك ؟ z4	1.83	0.38	20%	مرتفع
5	هل عملك كإدارية يعيق أداء ادوارك كأم ؟ a2	1.78	0.42	20%	مرتفع
6	هل عملك كإدارية يصعب عليك مساعدة ابنائك في التحضير للامتحانات ؟ a4	1.78	0.42	20%	مرتفع
7	هل عملك كإدارية يولد مشكلات اسرية لديك ؟ d2	1.78	0.48	20%	مرتفع

مرتفع	20%	0.48	1.78	هل قلة تواصلك مع زوجك بسبب الارهاق من عبء العمل يؤدي الى تباعد بينكم ؟	z11	8
مرتفع	20%	0.48	1.78	هل عملك كإدارية يأخذ كل وقتك مما لا يسمح لك بالاعتناء بنفسك كزوجة مما يؤثر على حياتك الزوجية و يخلف (البرودة ، الخيانة ، الإهمال ، الطلاق العاطفي) ؟	z12	9
مرتفع	20%	0.48	1.78	هل عدم قضاء وقت كاف مع زوجك سبب في تأزم حياتك الزوجية ؟	z2	10
مرتفع	20%	0.48	1.78	هل عملك كإدارية يجعلك غير قادرة على تلبية احتياجات زوجك وأولادك ؟	z9	11
مرتفع	19%	0.46	1.72	هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك ويصعب عليك تخصيص وقت للاهتمام بزوجك ؟	z7	12
مرتفع	19%	0.46	1.72	هل عملك كإدارية يصعب عليك متابعة دراسة الابناء بشكل مناسب ؟	a3	13
مرتفع	19%	0.46	1.72	هل تجدين صعوبة في تنظيم الوقت بين بيتك كترتيبه وعملك في الإدارة ؟	a7	14
مرتفع	19%	0.48	1.67	هل تأخر الادارية في العمل لساعات طويلة سبب من اسباب ضعف علاقاتها الاجتماعية ؟	d1	15
مرتفع	19%	0.48	1.67	هل عملك كإدارية يعتبر حاجز في حياتك الاجتماعية و يمنعك من الاستمتاع بها كالتقاء بصديقاتك ؟	d3	16
مرتفع	19%	0.48	1.67	هل عملك كإدارية يستنفذ منك كل جهدك مما يجعلك اقل قدرة في تعامل مع	z5	17

				متطلبات زوجك ؟		
مرتفع	19%	0.48	1.67	هل تتولد لديك مشكلات زوجية من طرف الزوج بسبب شعوره بالإهمال والتقصير نتيجة العمل ؟	z8	18
مرتفع	18%	0.50	1.61	هل عدم تفهم الزوج لظروف عملك يولد لديك معاناة نفسية ؟	z6	19
مرتفع	17%	0.51	1.56	هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك و يمنعك من ممارسة نشاطاتك الترفيهية ؟	d5	20
مرتفع	17%	0.51	1.50	هل عملك كإدارية يصعب عليك تقسيم وقتك حسب ادورك كأم و عاملة إدارية ؟	a9	21
مرتفع	17%	0.51	1.50	هل غيابك عن البيت لمدة طويلة تسبب لزوجك الشعور بالقلق و عدم الارتياح ؟	z10	22
منخفض	16%	0.51	1.44	هل عدم قدرتك على تلبية مسؤولية الأمومة يولد لديك الشعور بالقلق وعدم الإرتياح في العمل ؟	a1	23
منخفض	15%	0.50	1.39	هل تشعرين بالتقصير في اداء نشاطاتك داخل البيت بسبب التعب الناتج عن العمل مما يولد لديك الشعور بعدم الرضاء ؟	a10	24
منخفض	15%	0.50	1.39	هل يصعب عليك قضاء وقت كاف مع	a8	25

				الابناء بسبب العمل ؟		
منخفض	15%	0.50	1.39	هل عملك كإدارية يصعب عليك تنظيم مواعيدك الخاصة كزيارة الاقارب ؟	d4	26
منخفض	15%	0.48	1.33	هل وجود مرض لدى أحد الابناء يعيق الام على مهامها كعامله في الادارة؟	a5	27
منخفض	14%	0.42	1.22	هل تلمين نفسك عندما تقصرين في أداء ادوارك الاسرية و الاجتماعية ؟	d6	28
منخفض	12%	0.23	1.06	هل يتولد لديك شعور بالذنب بسبب ترك الابناء في الحضانة لفترات طويلة ؟	a6	29
مرتفع	17.34 %	0.45	1.62	المقياس الكلي		30

مع العلم أن الحروف الترميزية التي تم إستخدامها في الحزمة الإحصائية spss النسخة 26 تعني:

- الحرف Z: يعني حاجات الإدارية كزوجة.

- الحرف a: يعني حاجات الإدارية كأم.

- الحرف d: يعني حاجات الإدارية و علاقاتها الاجتماعية .

-يتضح من خلال الجدول رقم (1) ان نسبة العبارات التي جاءت قيمة الأهمية النسبية لها مرتفعة كانت 75 % والتي تدل ان اكثر الحاجات التي تحتاجها الإدارية تتمثل في حاجاتها كزوجة عاملة في الإدارة ، بحسب وجهة نظرهن حيث جاءت العبارتين (z1، z2) في المرتبة الاولى بنسبة بلغت 21% من حيث الأهمية والتي تتصان على :

1- هل عملك كإدارية يجعلك تهملين شؤون بيتك و زوجك ؟

2- هل عملك كإدارية يولد لديك خلافات زوجية ؟

حيث جاءت البنود (z4،a2،a4،d2،z11،z12،z2،z9) في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بنسبة بلغت 20% اي ان الإداريات يعانين من مشكلات اسرية مع ازواجهن وأبناءهن مما يولد لديهن الحاجة الى الإرشاد الأسري وتتمثل هذه العبارات حول :

1- هل رجوعك للبيت متعبة و مرهقة بسبب العمل يضعف علاقتك مع زوجك ؟

2- هل عملك كإدارية يعيق أداء ادوارك كأم ؟

- 3- هل عملك كإدارية يصعب عليك مساعدة ابنائك في التحضير لامتحانات ؟
- 4- هل عملك كإدارية يولد مشكلات اسرية لديك؟
- 5- هل قلة تواصلك مع زوجك بسبب الارهاق من عبء العمل يؤدي الى تباعد بينكم ؟
- 6- هل عملك كإدارية يأخذ كل وقتك مما لا يسمح لك بالاعتناء بنفسك كزوجة مما يؤثر على حياتك الزوجية و يخلف (البرودة ، الخيانة ، الإهمال ، الطلاق العاطفي)؟
- 7- هل عدم قضاء وقت كاف مع زوجك سبب في تأزم حياتك الزوجية؟
- 8- هل عملك كإدارية يجعلك غير قادرة على تلبية متطلبات زوجك ؟
- اما البنود التي جاءت في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بنسبة بلغت 19% (z7،a7،d1،d3،z5،z8،a3) والتي تبين ان الإداريات يعانين من مشكلات مع ازواجهن بسبب التأخر في العمل لساعات طويلة مما يولد شعور الزوج بالإهمال والتقصير وكذلك يعانين من مشكلات في علاقاتهن الاجتماعية مما يولد لديهن الحاجة الى الإرشاد الأسري وتتمحور هذه البنود حول:
- 1-هل عملك كإدارية يصعب عليك متابعة دراسة الابناء بشكل مناسب ؟
- 2 - هل تتولد لديك مشكلات زوجية من طرف الزوج بسبب شعوره بالإهمال والتقصير نتيجة العمل؟
- 3- هل عملك كإدارية يستنفذ منك كل جهدك مما يجعلك اقل قدرة في تعامل مع متطلبات زوجك؟
- 4- هل عملك كإدارية يعتبر حاجز في حياتك الاجتماعية و يمنعك من الاستمتاع بها كالتقاء بصديقاتك؟
- 5- هل تأخر الادارية في العمل لساعات طويلة سبب من اسباب ضعف علاقاتها الاجتماعية ؟
- 6- هل عملك كإدارية أخذ منك كل وقتك و يصعب عليك تخصيص وقت للاهتمام بزواجك؟
- 7- هل تجدين صعوبة في تنظيم الوقت بين بيتك كترتيبه وعملك في الإدارة ؟
- اما البنود التي جاءت في المرتبة الخامسة من حيث لأهمية (d5 ،z10،a9) بنسبة بلغت 17 % والتي ،تمثل مدى حاجة الإداريات الى تنظيم وقتهن حسب ادوارهن في الأسرة (كأم وزوجة وفرد في المجتمع) وهذا لمراعاة منهن كل دور من ادوارهن حتى، لا تتولد لديهن مشكلات تعيقهن مستقبلا وتتمثل هذه البنود في:
- 8 - هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك و يمنعك من ممارسة نشاطاتك الترفيهية؟
- 9- هل عملك كإدارية يصعب عليك تقسيم وقتك حسب ادورك كأم و عاملة إدارية ؟
- 10- هل غيابك عن البيت لمدة طويلة تسبب لزوجك الشعور بالقلق و عدم الارتياح ؟ وبالرغم من وجود نسبة كبيرة من البنود التي تم الإجابة عنها ، ترى ان الإداريات تحتاج الى الإرشاد الأسري نتيجة مشكلات اسرية تتعلق بالإدارية (كأم وزوجة ومع علاقاتها الاجتماعية)

والتي تولد لديهن حاجات يسعين الى تحقيقها إلا أن هناك نسبة من البنود التي تم الإجابة عنها، من قبل الإداريات بلغت بنسبها 25% وهي نسبة منخفضة مقارنة بنسبة الاولى المرتفعة والتي تبين ان الإداريات يحتاجون الى الإرشاد الأسري ، بمستوى منخفض لتحقيق حاجاتهم.

ومن هذه البنود البند (a1) والذي جاء في المرتبة الأولى من النسبة الإجمالية المنخفضة بنسبة بلغت 16% حيث تبين أن الإداريات لا يحققن دور الأمومة بشكل نسبي بسبب عملهن في الإدارة ، مما يولدهن الحاجة الى الإرشاد الأسري في بعض الأحيان، ويتمثل هذا البند في :

1- هل عدم قدرتك على تلبية مسؤولية الأمومة يولد لديك الشعور بالقلق وعدم الارتياح في العمل؟

كما ان البنود (a5d4a8a10) كان التجاوب معها بنسبة 15 % وهو ما يبين ان الإداريات لا تؤثر عليهن هذه المشكلات بشكل كبير .

وتتمثل هذه البنود في:

1- هل تشعرين بالتقصير في اداء نشاطاتك داخل البيت بسبب التعب الناتج عن العمل مما يولد لديك الشعور بعدم الرضاء ؟

2- هل يصعب عليك قضاء وقت كاف مع الابناء بسبب العمل ؟

3- هل عمك كإدارية يصعب عليك تنظيم مواعيدك الخاصة كزيارة الاقارب ؟

4- هل وجود مرض لدى أحد الابناء يعيق الام على مهامها كعامله في الادارة؟

-اما البنود (a6،d6) والتي وصلت نسبة الإجابة عنهما من قبل الإداريات 12%، 14% وهي أقل نسبة من حيث الأهمية بالنسبة للإداريات وهذا ما يبين ان الإداريات يتأثرن بتلك الحاجات بشكل منخفض جدا .وتتمثل هذه البنود في :

1- هل تلومين نفسك عندما تقصرين في أداء ادوارك الاسرية و الاجتماعية ؟

2- هل يتولد لديك شعور بالذنب بسبب ترك الابناء في الحضانة لفترات طويلة ؟

وبعد ترتيب حاجات الإداريات حسب مؤشر الأهمية قمنا بحساب المتوسط العام للبنود الذي يمثل 1.62 ومجموع لانحراف المعياري للبنود والذي يمثل 0.45 وحساب نسبة مؤشر الأهمية

والتي تمثلت 17.34% في الجدول رقم (1) مستوى مرتفع من حاجات الارشاد الأسري للإداريات وهذا يبين ان الإداريات بحاجة الى الارشاد الاسري لتحقيق أدوارهن في الأسرة والمجتمع .

2- الفروق بين الحاجات الإرشادية للإداريات : لحساب الفروق في هذه الحاجات و للإجابة

على التساؤل الفرعي رقم 1 هل توجد فروق في حاجات الإرشاد الأسري للإداريات حسب سنوات

الخبرة المهنية ؟

قمنا باستخدام k^2 لأنه الأسلوب الإحصائي المناسب لدراستنا .

1-2 الفروق بين الحاجات الإرشادية للإداريات حسب متغير الخبرة المهنية.

الجدول رقم (30) : الاحصاءات الخاصة بمتغير الخبرة لدى أفراد المجتمع .

Frequencies

	Alkabra			
	Category	Observed N	Expected N	Residual
1	2-5	4	3,6	,4
2	6-9	7	3,6	3,4
3	10-13	5	3,6	1,4
4	14-17	1	3,6	-2,6
5	18-21	1	3,6	-2,6
Total		18		

يبين الجدول رقم 30 البيانات المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة و عدد العاملات و الفئات العمرية و عدد العاملات في كل فئة حيث وكما موضح فالجدول يتضح لنا اكبر فئة من العاملات يمتلك سنوات خبرة بين 6-9 سنوات. حيث بلغ عددهن 7

و يبين الجدول رقم 31 نتائج اختبار k^2

الجدول رقم (31)

Test Statistics

	Alkabra
Chi-Square	7,556 ^a

df	4
Asymp. Sig.	,109

تفسير النتائج: نلاحظ من الجدول رقم 31

$k^2 = 7,55$ و قيمة الدلالة $SIG=0,10$ اكبر من مستوى الدلالة $0,05$ ، و هذا يبين عدم وجود فروق في الحاجات الإرشادية للإداريات تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية

الجدول رقم (32) : الإحصاءات الخاصة بمتغير العمر للعاملات الإداريات

Frequencies

	Lage			
	Category	Observed N	Expected N	Residual
1	25-35	8	6,0	2,0
2	36-45	8	6,0	2,0
3	46-55	2	6,0	-4,0
Total		18		

يبين الجدول رقم 32 البيانات المتعلقة بمتغير العمر و عدد العاملات في كل فئة عمرية كما هو موضح في الجدول حيث يظهر لنا تساوي عدد العاملات في فئات العمرية بين 25-35 و 36-45 حيث بلغ عدد العاملات في كل فئة 8

الجدول رقم (33)

Test Statistics

	Lage
Chi-Square	4,000 ^a
Df	2

Asymp. Sig.	,135
-------------	------

نلاحظ من خلال الجدول رقم 33

$k^2 = 4.000$ وقيمة الدلالة $\text{sig} = 0.135$ أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يبين عدم

وجود فروق في الحاجات الإرشادية للإداريات تعزى لمتغير العمر

- وبناء على خرجاتنا الميدانية و الاحتكاك بالعاملات في الإدارة لمدة من الزمن أتضح لنا انه حقيقة و على ارض الواقع و الميدان لا توجد أي فروق بين العاملات على اختلاف سنوات الخبرة المهنية او على حساب اختلاف الاعمار فيما بينهم .

نتائج عامة .

بناء على الدراسة التي قمنا بيها تبين أن :

- ✓ تتمثل الحاجات الإرشادية للإداريات في حاجاتها كزوجة حيث صنفت في جدول ترتيب الحاجات حسب مؤشر الأهمية النسبية في المرتبة الأولى بنسبة بلغت 21 % ، وهذا يدل ان معظم الإداريات يعانين من مشكلات زوجية ، تولد لديهن الحاجة الى الإرشاد الأسري.
- ✓ ليست هناك فروقا في الحاجات الإرشادية لدى الإداريات تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- ✓ ليست هناك فروقا في الحاجات الإرشادية لدى الإداريات تعزى لمتغير العمر.

خاتمة:

تناولت دراستنا حاجات الارشاد الاسري للإداريات للوقوف على أبرز و أهم المشكلات التي قد تعانيها هذه الأخيرة سواء في العمل أو الأسرة و ما مدى تأثير ذلك على توفيقها في أداء مهامها العملية و الأسرية على أكمل وجه ، و هل لعامل سنوات الخبرة و العمر عامل في ذلك حيث أنه بناء على نتائج الدراسة الميدانية أتضح لنا أن حاجات الارشاد الاسري للإدارية كزوجة تأتي في المرتبة الأولى على حساب حاجاتها كأم و على علاقاتها الاجتماعية ، و أنه لا وجود لفروق لحاجات الارشاد الاسري للإداريات حسب متغير الخبرة المهنية و العمر .

و على اعتبار ان كل عضو في الاسرة جزء فعال يؤثر و يتأثر بما حوله يبقى للمرأة سواء كانت زوجة او أم او ابنة نصيب أكبر من المسؤوليات وهذا راجع لأسلوب الحياة السائد ، و اصبحت المرأة فالوقت الحالي تسعى لإثبات وجودها و استقلالها و تحملها لكافة مشاق الحياة رغم تعدد ادوارها و صعوبة مهامها .و هذا ما يجعلها تعيش في صراع دائم مع تعدد المهام و ضرورة تلبيتها و هذا ما قد يخلق لها مشاكل متداخلة بين البيت و العمل على حد سواء كصعوبة التحكم في الوقت و تنظيمه ، صعوبة فصل الأسرة عن العمل وأو العكس ، مشاكل زوجية ، صعوبة في تقديم الرعاية الكافية للأطفال ، صعوبة التواصل الدائم و الحفاظ على العلاقات الاجتماعية .

يجب إدراك أنه لا توجد حلول جاهزة و سهلة التطبيق لهذه المشكلات لكن جاء الارشاد الاسري كوسيط للعمل على الحد من هذه المشاكل بما يتناسب و الظروف المحيطة .

اقتراحات و توصيات :

- ❖ بناء و تصميم برامج ارشادية لفئة العاملات الإداريات .
- ❖ الإهتمام أكثر بها و رعايتها خاصة من الجانب النفسي .
- ❖ تخصيص فضاءات ترفيهية لهذه الفئة .
- ❖ تخصيص حصص ارشادية للزوج باعتباره شريك حياة للعاملة

المراجع

المراجع :

- 1/إحسان محمد الحسن : علم إجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2008، الأردن .
- 2/أحمد جمال ظاهر : المرأة العربية في دول الخليج _ دراسة ميدانية الأردن و بيروت ، دار مكتبة الكندي .
- 3/أحمد عبد اللطيف ابو أسعد : الإرشاد الأسري الزواجي دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ط(2) (2014) .
- 4/أحمد عبد اللطيف أبو أسعد و سامي محسن الختانتة : سيكولوجية المشكلات الأسرية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط 2 ، 2014، الاردن .
- 5/أحمد مبارك الكندري : علم النفس الأسري مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع و الطباعة 1996 ط2 الكويت .
- 6/سالم محمود صالح الحرارشة : التوجيه و الإرشاد ، دار الخليج للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2012 ، الأردن.
- 7/سلوى عثمان الصديقي : الأسرة و السكان من منظور اجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، 2012، الإسكندرية .
- 8/سهام أحمد السلاموني: دور الإرشاد الأسري في تعديل المهارات الاجتماعية لدى ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة ، مصر " القاهرة " .
- 9/شوق أسعد محمود : علم إجتماع العائلة ، دار البداية للنشر و التوزيع ، 2012 .
- 10/صاحب عبد مرزوك الجناي، الإرشاد الأسري و الزواجي دار اليازوري للنشر و التوزيع ، ط(1) عمان الأردن .

- 11/عبد الباسط متولي خضر: الأساسيات الحديثة في علم نفس الأسرة الإرشاد الأسري في عصر القلق و التفكك الخلفية النظرية , و الدراسات الميدانية , دار الكتاب الحديث , ط1 , عمان الأردن.
- 12/عبد العزيز عبد الله البرثين: الإرشاد الأسري دار الشروق (2011) ط1 ,الاصدار(2) عمان الأردن.
- 13/عبد الكريم بكار : دليل التربية الأسرية ، دار الإعلام ، ط1 ، 2001، الأردن .
- 14/عبد الله السدحان و آخرون : دليل الإرشاد الأسري ، ط1، 2008 .
- 15/عدنان باحارث : اخلاق الفتاة الزوجي و أهميتها ووسائلها التربوية ، دار المجتمع ، جدة ، ط1، 1425هـ
- 16/عصام نمر و عزيز سمارة : الطفل و الأسرة و المجتمع ، دار الفكر ، 2000، الأردن .
- 17/فاطمة عبد الريم النواسية: الإرشاد النفسي و التربوي ، دار المنهل للنشر و التوزيع ،2013، ط(1) الأردن.
- 18/كاميليا عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للنشر و الطباعة ،1984، بيروت .
- 19/كمال إبراهيم مرسى: الأسرة و التوافق الأسري ، دار النشر للجامعات ، 2008، مصر "القاهرة".
- 20/محمد أحمد بيومي و عفاف عبد العلي ناصر : علم الإجتماع العائلي _ دراسة تغييرات في الأسرة العربية ، دار المعرفة الجامعية، 2003 ،الأسكندرية .
- 21/محمود كاظم التميمي : إرشاد الأزمات ,مركز ديونو للتعليم و التفكير عضو , ط1 , 2016 ,الأردن.
- 22/مصطفى الحجازي: واقع الإرشاد الأسري و متطلباته في دول مجلس التعاون , 2011 ط1, مملكة البحرين .

- 23/مصطفى الخشاب : دراسات في الإجماع العائلي ، دار النهضة العربية ، 1985، بيروت.
- 24/مهدي صالح السامراني:نظريات الغرائز الدوافع و الحوافز و الحاجات الإنسانية. دار اليازوري لنشر و التوزيع . "عمان الأردن " .
- 25/نادية فرحات : عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية 2012 .

المجلات

- 26/ابراهيم الدرويش : التماسك الأسري في ظل العولمة ، ندوة الأسرة المسلمة و التحديات المعاصرة ، مركز البحوث و الدراسات بمجلة البيان ، الرياض ، 1430 هـ .
- 28/زليعي علي شعراوي : أثر الصناعة في الأسرة ، دراسة في مدينة الدمام حلب ، 1993،
- 29/زياني دريد فاطمة ، الأسرة و التنشئة الاجتماعية للطفل : مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 13، باتنة 2005.
- 30/سمير يونس : دورة العلاقة الزوجية مقال بمجلة : المجتمع ، العدد 1841 ، 1427هـ.
- 31/عادل عبد المنعم المسدي و آخرون : أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، المجلد 56، عدد 1 ، 2019.
- 32/عبد الغني عبد الله محمد الحربي : مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية العدد 12 ، جامعة الفيوم بحث بعنوان خصائص و مشكلات المسترشدين بمراكز الإرشاد الاسري الرياض .
- 33/مصطفى عوفي : خروج المرأة للعمل و أثره على التماسك الأسري ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 19 جامعة منتوري قسنطينة ، 2003.

رسائل ماجستير و دكتوراه :

- 34/بسمة عبد الكريم (2016) ، دور التعليم الجامعي في تنمية البحوث العلمية دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية _ جامعة تبسة _ ، مذكرة ماستر تخصص علم إجتماع التربية.
- 35/صفاء يحيوي (2017-2018) ، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية و على علاقاتها الأسرية ، رسالة دكتوراه تخصص علم النفس العيادي .

36/نجاح محرز رمضان (1999) : العوامل المؤثرة في إدخال الأباء لأطفالهم في رياض الأطفال ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ،الرياض .

الملتقيات :

37/سلطان مسفر مبارك الصاعدي الحربي : أولويات المشكلات الأسرية المعاصرة للأسرة السعودية ، ملتقى مقدم لجمعيات الأزواج و رعاية الأسرة المملكة العربية السعودية ،1435هـ .
38/محمد صالي و بن ثاية عبد الحي : المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين السيكولوجي و السوسيولوجي

المواقع :

39/ موقع معاجم maajim . com

40/ موقع ويكيبيديا .

41/بولهواش عمر و بوعالية شهرة زاد : الإرشاد الأسري و دوره في تحقيق توافق و استقرار الأسرة

جامعة عنابة [/http://www.ajp.cerist.dz](http://www.ajp.cerist.dz)

الملاحق

الملحق رقم : (01) دليل المقابلة .

جامعة الشيخ العربي التبسي -تبسة -

قسم علم النفس -تخصص ارشاد وتوجيه -

دليل مقابلة بحث بعنوان

"حاجات الارشاد الاسري للإداريات "

دراسة استكشافية.

مقابلة رقم:

التاريخ :

البيانات الشخصية :

السن :

الحالة الاجتماعية:

الرتبة المهنية:

الخبرة المهنية:

الاستاذة :

د. حديدان حضرة

السنة الجامعية:

2022/2021

اسئلة حول الموضوع حسب تساؤلات الدراسة

المحور الاول :حاجات العاملة الادارية كزوجة .

1- هل عملك كإدارية يولد لديك خلافات زوجية ؟

نعم لا

2- هل عدم قضائك وقت كافي مع زوجك سبب في تأزم حياتك الزوجية ؟

نعم لا

3- هل عملك كإدارية يجعلك تهملين شؤون بيتك وزوجك ؟

نعم لا

4- هل عدم تفهم الزوج لظروف عملك يولد لديك امراض نفسية ؟

نعم لا

5- هل رجوعك الى البيت متعبة ومرهقة بسبب العمل يضعف علاقتك مع زوجك ؟

نعم لا

6- هل عملك كإدارية يستنفد منك كل جهدك مما يجعلك أقل قدرة في التعامل مع متطلبات

زوجك؟

نعم لا

7- هل تتولد لديك مشكلات زوجية من طرف الزوج بسبب شعوره بالإهمال والتقصير له نتيجة العمل؟

لا

نعم

8- هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك ويصعب عليك تخصيص وقت للاهتمام بزوجك؟

لا

نعم

9- هل عملك كإدارية يجعلك غير قادرة على تلبية متطلبات زوجك؟

لا

نعم

10- هل قلة تواصلك مع زوجك بسبب الارهاق من عبء العمل يؤدي الى التباعد بينكما؟

لا

نعم

11- هل غيابك عن البيت لمدة طويلة تسبب لزوجك الشعور بالقلق وعدم الارتياح؟

لا

نعم

12- هل عملك كإدارية يأخذ كل وقتك مما لا يسمح لك بالاعتناء بنفسك كزوجة مما يؤثر على حياتك الزوجية ويخلف الخيانة الزوجية؟

لا

نعم

المحور الثاني: حاجات العاملة الإدارية كأم

1- هل عدم قدرتك على تلبية مسؤولية الامومة يولد لديك شعورا بالقلق وعدم الارتياح في العمل؟

نعم لا

2- هل عملك كإدارية يعيق عليك تحقيق ادوارك كأم ؟

نعم لا

3- هل عملك كإدارية يصعب عليك متابعة الابناء بشكل مناسب ؟

نعم

4- هل وجود مرض لدى احد الابناء يعيق الام على اداء مهامها كعاملة في الادارة ؟

نعم لا

5- هل يتولد لديك شعور بالذنب بسبب ترك الابناء في الحضانة لفترات طويلة ؟

نعم لا

6- هل تجدين صعوبة في تنظيم الوقت بين بيتك كترتيبه وعملك في الادارة ؟

نعم لا

7- هل يلعب سنك دور في تحقيق التوافق بين عملك كإدارية وأم ؟

نعم لا

8- هل يصعب عليك قضاء وقت كافي مع الابناء بسبب العمل؟

نعم لا

9- هل خبرتك المهنية كإدارية تساعدك على تقسيم الوقت حسب ادوارك كأم وعاملة إدارية؟

نعم لا

10- هل تشعرين بالتقصير في أداء نشاطاتك داخل البيت بسبب التعب الناتج عن العمل مما يولد لديك الشعور بعدم الرضا؟

نعم لا

المحور الرابع: حاجات العاملة الإدارية داخل علاقاتها الاجتماعية.

1- هل تأخر الإدارية في العمل لساعات طويلة سبب من أسباب ضعف علاقاتها الاجتماعية؟

نعم لا

2- هل عملك كإدارية يولد مشكلات اسرية لديك؟

نعم لا

3- هل عملك كإدارية يعتبر حاجزا في حياتك الاجتماعية ويمنعك من الاستمتاع بيها كالالتقاء بصديقاتك؟

نعم لا

4- هل عملك كإدارية يصعب عليك تنظيم مواعيدك الخاصة كزيارة الاقارب والاصدقاء مما يولد لديك اختلال في صلة الرحم لديك؟

نعم لا

5- هل عملك كإدارية يأخذ منك كل وقتك ويمنعك من ممارسة نشاطاتك الترفيهية ؟

لا

نعم

6- هل تلومين نفسك عندما لا تحققيين أدوارك الاسرية والاجتماعية في بعض الاحيان؟

لا

نعم



قسم علم النفس

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله :

الطالب(ة) : جباري شمس صاحب(ة) بطاقة التعريف

الوطنية أو رخصة سياقة رقم : 404848448 الصادرة بتاريخ : 2022/03/30 عن دائرة/بلدية

.....الشريعة.....

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص :. إرشاد وتوجيه .

والمكلف بانجاز مذكرة ماستر بعنوان : حاجات الإرشاد النفسي والإجتماعي للإداريات

دراسة استكشافية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبسة .

إشراف الأستاذ(ة) : محمد سعيد خنجر.....

أصح بشرفي أنني ألتزم بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز

البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

13 ماي 2022

التاريخ
2022/05/13

محمد سعيد خنجر
رئيس اللجنة
إمضاء السيدة بن خنجر
كاتبة د. الحسن الخنجر

جباري شمس

المعني بالأمر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم النفس

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله :

الطالب(ة) : قرو يبري، بيسري صاحب(ة) بطاقة التعريف

الوطنية أو رخصة سياقة رقم : 2005F8661 الصادرة بتاريخ : 20.06.2016 عن دائرة/بلدية

تتبسة:

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص : إرشاد وتوجيه .

والمكلف بانجاز مذكرة ماستر بعنوان : حاجات الأهل، شاد الأبرياء للذبيات

دراسة كسفية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تبسة

إشراف الأستاذ(ة) : حديان خميرة

أصح بشرفي أنني ألتزم بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز

البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ

إمضاء



31 ماي 2022





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



تبسة في: 22/02/2022
الى السيد: ... السيد ...

الرقم 8/2022

...
جامعة تبسة .



بعد التحية و الاحترام:

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم النفس،
يرجى منكم السماح للطلابين بإجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة التي تديرونها.

الطالب: ...

الطالب: ...

المستوى: ...

التخصص: ...

موضوع البحث: ...

تقبلوا فائق الاحترام و التقدير.

المؤسسة المستقبلة:



الأستاذ المشرف:

خ



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences

قسم علم النفس

إذن بالطبع

أنا الممضي أسفله الأستاذ(ة) : مُصكرة حديدان
المشرف على مذكرة ماستر بعنوان : صاحبات الأرشاد الأسري للإداريات :
دراسة كسوفية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة
والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص : إرشاد وتوجيه بعنوان السنة الجامعية 2021/2022.
إعداد الطالب (ة) : قيويدري يسسولي و حجابري سميما
تتوفر فيها الشروط المنهجية والعلمية ، الشكلية والموضوعية ، التي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد
تشكيل لجنة المناقشة، وبناءا عليه أوقع على هذا الإذن للطالب(ة) المعني(ة) بطبع المذكرة وإيداعها
لدى إدارة قسم علم النفس بنسخها الورقية والالكترونية .

تبسة في 2022/05/31

توقيع

د. خضرة حديدان

الأستاذ(ة) المشرف:

[Signature]