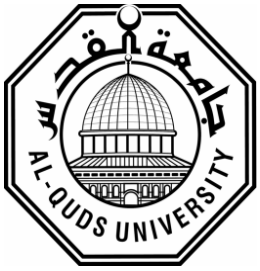
عمـادة الدراسـات العليـا

جامعـة القـدس



مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار

هانيا نعيم طاهر عبيد

رسالة ماجستير

القـدس – فلسطين

1433 هـ/2013 م

مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

إعداد:

هانيا نعيم طاهر عبيد

بكالوريوس خدمة اجتماعية من جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

إشراف الدكتور: إياد الحلاق

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من عمادة الدراسات العليا/ كلية العلوم التربوية/ جامعة القدس

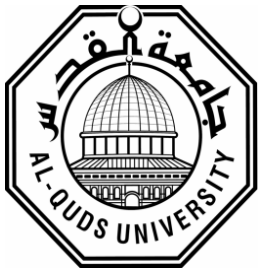
القدس - فلسطين

1433هـ/2013

جامعة القدس

عمادة الدراسات العيا

كلية العلوم التربوية/ قسم الإرشاد النفسي والتربوي



إجازة الرسالة

مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

اسم الطالبة: هانيا نعيم طاهر عبيد

الرقم الجامعي: 21012120

إشراف: د. إياد الحلاق

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2013/6/25 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1. **رئيس لجنة المناقشة: الدكتور إياد الحلاق التوقيع .....**
2. **ممتحناً داخلياً: الدكتورمحسن عدس التوقيع .....**
3. **ممتحناً خارجيا الدكتور محمد شاهين التوقيع .....**

القدس- فلسطين

1434 هـ - 2013 م

وقُل اعملُوا فَسيرى الله عملكُم ورسولُه والْمؤمِنونَ سورة التوبة،105

الإهـــــــــــــــداء

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى الشمعة التي أنارت ظلمة حياتي إلى القلب الكبير والداي العزيزان

إلى رفيقات دربي وصاحبات القلوب الطاهرة النقية شقيقاتي العزيزات

إلى القلب الحنون أخي العزيز

إلى من علمني التسامح وعلمني العطاء وذرفت دمعي وأنا أكتب أهدائي لكم عسى أرواحكم الطاهرة تعيش في سلام في العالم الآخر زميلي العزيز عصام بوزية وخالي كمال العيساوي

إلى الشموع التي أحترقت لتضيء درب الحرية لنا : شهداء فلسطين وأسراها

إلى من علمتني أن أكون زهرة تسر الناظرين إليها وزرعت في أجمل القيم الإنسانية معلمتي السيدة رباب الشنطي - حليلة.

إقرار

أقر أنا معد الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصـة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيـل أي درجـة علمية عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: .....

هانيا نعيم طاهر عبيد.

التاريخ: 25/ 6 /2013م.

الشكـــر والتقديـــر

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الدكتور إياد الحلاق الذي أشرف على هذه الدراسة، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور محسن عدس عميد كلية العلوم التربوية والدكتور عمر الريماوي والدكتورة سهير الصباح والدكتورة نجاح الخطيب لدعمهم وتفهمهم لي.

كما أجد لزاماً علي أن أشكر زميلي محمد سليم وزميلاتي إلهام البرغوثي، وسوزان أبو هلال، وأماني الحاج وسلوى علينات ورزان الشريف لما تحملوه من عناء وما قدموه من عون لي يفوق قدرتي على التعبير عن امتناني لهم.

كما أنني لن أنسى الأيدي التي امتدت لمعاونتي وبذلت الكثير من وقتها وجهدها من أجل أن يرى هذا العمل المستوى المطلوب وأخص بالشكر الزميلة كفاح بني عوده والصديق أندراوس جهشان على الترجمة من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية.

وفي النهاية لا يسعنى إلا الإقرار بحقيقة هامة، وهي أن هذا الاعتراف بالفضل لذويه لا ينفي عني مسؤولية ما قد يكون فيه من تقصير، فوحدي أنا المسؤولة عن أي أخطاء أو أي تقصير في هذه الدراسة.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار في ضوء المتغيرات المستقلة (العمر، المستوى التعليمي، مكان السكن، الحالة الإجتماعية، الأجر اليومي، نوع العمل، وعدد ساعات العمل) مستخدمة المنهج الوصفي الإرتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس التوافق النفسي الاجتماعي، على عينة متيسرة من النساء العاملات في المستعمرات بلغ عددهن (156) عاملة .

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار كانت متوسطة على الدرجة الكلية بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (3.57) وإنحراف معياري (0.760). وكانت درجة التوافق النفسي الاجتماعي على المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.85) وبانحراف معياري (0.485)، وهذا يدل على أن درجة التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار جاءت عالية.

كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار، أي أنه كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي زاد ذلك من مستوى التوافق النفسي الاجتماعي لديهن.

ونسبت الباحثة نتائج الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية إلى إرتفاع الأجور والرواتب الذي تتقاضاه النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية، مقارنة بأجور ورواتب النساء العاملات في الأراضي الفلسطينية، وإن ارتفاع الأجور يساهم في توفير الحاجات الأساسية للفرد وهذا ما أثبتته نظرية ماسلوا للحاجات، وتتفق نتائج الدراسة مع نظرية الإنجاز ونظرية ذات العاملين اللتين ركزتا على أهمية الحوافز (التقدير، الانجاز، الاستقلالية) حيث أن توفير هذه العوامل سيؤدي إلى الرضا الوظيفي.

كما فسرت الباحثة نتائج مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار إلى إحساس المرأة العاملة بالمستعمرات بالمسؤولية تجاه تحسين المستوى المعيشي لأسرتها، كما ترى الباحثة بأن العمل يعطي النساء الإحساس بالإستقلالية والشعور بالأمان والمكانة الإجتماعية وزيادة ثقة المرأة بنفسها، كما يساعدها على اكتساب مهارات

للتعامل مع الآخرين ومهارات حياتية مختلفة، فمثلاً العاملات في المستعمرات الإسرائيلية يكتسبن مهارة اللغة العبرية، بالإضافة إلى الدعم النفسي والإجتماعي التي تتلقاه النساء العاملات من ذويهن وأسرهن.

وترى الباحثة أنه حتى تحافظ النساء على حالة التوافق النفسي الاجتماعي فهن يلجأن لبعض حيل دفاعية سوية غير عنيفة مثل الإعلاء والتماهي (التماهي مع المعتدي) والإبدال، ولا يقتصر استخدامها على بيئة العمل فقط بل ينسحب إلى حياتهن العائلية والاجتماعية.

وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، توصي الباحثة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية التي تُعنى بالتعرف إلى الضغوط النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة في المستعمرات، إضافة إلى إجراء دراسات عن أبناء النساء العاملات في المستعمرات، كما أكدت على أن العامل الفلسطيني مخلص في عمله ولديه حس انتماء والتزام عالٍ وإن كان يعمل لدى عدوه، لذلك يتوجب على المؤسسات الاقتصادية والسياسية التركيز على استثمار هذه الطاقة البشرية الثمينة.

Level of Job Satisfaction and its Relation to Psychosocial Adjustment for Women Working in Israeli Settlements in Jericho and Jordan Valley

Prepared by: Hania Obaed.

Supervisor: Dr. Iyad Al-Halaq

Abstract:

The study aimed to identify the level of job satisfaction and its relation to the psycho-social adjustment of women working in Israeli settlements in Jericho and Jordan Valley. Chosen criterion was the independent variables (age, literacy, residence, marital status, wage, tasks, working hours) using the descriptive approach.

In order to achieve the study objectives, the researcher used Minnesota's criteria for job satisfaction (short scale) and the psycho-social scale prepared by Zeinab Shuqair. This was applied to a random sample of (156) women who work in Israeli settlements taking into consideration that the sample would represent the community based on statistical standards for selecting samples.

Results indicated that the level of job satisfaction for women working in Israeli settlements in Jericho and Jordan Valley scored (3.57) with a standard deviation of (0.760). This indicates that women's job satisfaction is moderate. The psycho-social compatibility recorded a mean total of (3.85) and a standard deviation of (0.485) which is conisdered high.

The results also pointed to the existence of a relation with a statistical significance on the psycho-social adjustment of women working in the settlements of Jericho and the Jordan Valley, which is the more the job satisfaction increases, the better women's psycho-social adjustment grows.

The researcher has also referred the level of psycho-social adjustment of women working in Israeli settlements in Jericho and Jordan Valley district to women's sense of responsibility to enhance their families' living conditions. In addition, these women and through their jobs, achieve independence, reach to social security, and increase their self-esteem and most importantly the support they get from their families socially and personally. It also helps those acquiring new skills that add to their social and personal development such as learning Hebrew.

The researcher also believes that women resort to some defensive yet peaceful tricks to preserve the state of psycho-social adjustment they have reached at work to such as sublimation, Reaction formation It is interesting to note that these tricks are also used in tackling their social and personal life.

Given the above mentioned results, the researcher recommends the necessity of conducting further studies and scientific researches that focus on identifying the psychological stress factors that women undergo in Israeli settlements. The researcher also recommends that such studies and researches be conducted on offspring of chosen women as well as other community samples. Also she stresses on the fact that Palestinian workers show commitment and loyalty to their work, even if they are working to their named enemy.
Hence, the researcher calls upon official economic and political organizations to provide special focus on this invaluable investment: human capacity.

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

- مقدمة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- محددات الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمـة

حظيت المرأة العربية بإهتمام الكثير من الباحثين الذين حاولوا دراسة ظروف حياتها بشتى المجالات سواء النفسية أو الأسرية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، لما لذلك الدور من أهمية باعتبار المرأة نصف المجتمع، ولم ينحصر دور المرأة على المستوى الاجتماعي برعاية أطفالها ودورها في إعداد الأجيال القادمة بل تعدى ذلك إلى مساهمتها الفاعلة في رفع المستوى المعيشي لأسرتها والعمل خارج البيت بحيث أصبحت المرأة مشاركة للرجل في العمل، وقد أدى التطور الاقتصادي والعلمي والاجتماعي الدور الفعال في انخراط المرأة في شتى الميادين وإلى تغيير الأسس المادية والفكرية للمجتمعات، ودخلت هذه المجتمعات مرحلة أرقى من التطور انعكس هذا التغيير على المرأة وأصبحت عضواً فاعلاً في المجتمع.

أشار (ناصيف، 2009) ، بإن واقع المرأة الفلسطينية الذي تعيشه مميز المميز فقد أفرز لها أدواراً أخرى غير معهودة في المجتمع العربي وهو الدور النضالي ومشاركتها في العمل السياسي، حيث أصبحت المرأة الفلسطينية تساند الرجل بدفاعه عن وطنه ونضاله ضد الاحتلال بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، سواء من خلال العمل الاجتماعي والاقتصادي أو السياسي وبالرغم من استمرار النضال لعقود طويلة إلا أن سياسة التدمير الممنهج التي أتبعتها سلطات الاحتلال في شتى الميادين ومن ضمنها الجانب الاقتصادي أدى إلى خلق حالة من التبعية لصالح الاقتصاد الاسرائيلي، والتي تنعكس بشكل واضح على الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الضفة الغربية . وكان من المظاهر البارزة لهذه التبعية دفع أعداد متزايدة من الأيدي العاملة الفلسطينية داخل المستعمرات الإسرائيلية . وبما أن المرأة الفلسطينية هي إحدى الفئات المهمة في المجتمع الفلسطيني كما تم ذكره سابقاً، إلا أنها تأثرت بهذه السياسة الممنهجة، فالإرتفاع المتزايد في نسب البطالة والفقر دفع الفلسطينيات إلى العمل في المستعمرات الإسرائيلية.

وساهم عمل المرأة في المستعمرات في رفع المستوى الاقتصادي لعائلتها. وفي نفس الوقت واجهت المرأة العاملة في المستعمرات مشاكل مختلفة كالشعور بعدم الأمان من خلال تعرضها المستمر للملاحقة، وبالأخص في حالة عدم امتلاكها "تصريح للعمل". وتعرض بعض النساء للتحرش الجنسي، بالإضافة إلى التمييز العرقي والنوعي الّذي تواجهه النساء أثناء عملهن في المستعمرات، وفي المقابل واجهت المرأة العاملة في المستعمرات الإسرائيلية مشاكل اجتماعية داخل مجتمعها متمثلة بالعزلة الاجتماعية الناتجة عن المكوث لفترة طويلة داخل الخط الأخضر كما أن هنالك نسبة من العنوسة لدى النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيليةِ والوصمة الإجتماعي (Alenat, 2010).

ومن جانب آخر اهتمت بعض المؤسسات النقابية كمؤسسة " عنوان عامل " على توفير الحقوق القانونية للعمال وتحاول تسليط الضوء على الانتهاكات العمالية ، حيث يواجه العامل الفلسطيني ومن ضمنهن النساء العاملات بالمستعمرات الاسرائيلية لإنتهاكات حقوقية مختلفة كتقييد العمل في مجالات محدودة وظروف تنقل صعبة، والمس بالحقوق الاجتماعية كأيام العطل والاجازات السنوية والاعياد، بالإضافة الى الأجور الضئيلة وهذه الانتهاكات تنحدر الى درجة العبودية (عنوان عامل، 2012).

أما على صعيد التوافق النفسي الاجتماعي يفسر(كناعنة، 1978) على أن الجماعات تستطيع أن تتأثر بثقافة مجموعة أخرى دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى نتائج ضارة، وأن حالة الإتصال كما تدركها أفراد الجماعة الذين يحددون درجة ونوعية واتجاه التغير ومن ضمنه التغير في الصحة النفسية . وهذا ما يحدث للعرب في إسرائيل حيث يقوم الإنسان بالتكيف مع البيئة المتغيرة ويحاول أن يكيف نفسه مع تلك التغيرات مستعملاً كل ما يمتلكه من وسائل وإمكانيات ويكون التغير الإجتماعي – الثقافي مظهرا رئيسيا من مظاهر التوافق الجماعي.

وقد استعرضت (Alenat, 2012) في فيلم الليلة البيضاء إحدى الحالات التي قامت بتغيير مظهرها الخارجي (خلع الحجاب) عند وصولها للمناطق الخاضعة تحت سيطرة السلطات الإسرائيلية، وبررت سلوكها بأن الإسرائيليين يخافون منها، فتغيير المظهر الخارجي هو وسيلة تمويه لإشعار الطرف الآخر بالأمان. كما قالت إحدى السيدات بأنهن بالرغم من التزامهن في العادات والتقاليد

العربية الا ان هنالك رفض من المجتمع لعملهن في المستعمرات وبأن اولادهن يواجهون انتقاد من المجتمع

.(http://www.youtube.com/watch?v=jJXLE1jTZ-A)

إن مواجهة النساء العاملات بالمستعمرات الاسرائيلية للوصمة الاجتماعية التي تتعرض لها داخل مجتمعها الفلسطيني ومحاولتها لتحسين الظروف الإقتصادية لأسرتها وتعرضها للإنتهاك لحقوقها العمالية التي تعانيها في ميدان عملها ، سعت الباحثة لمحاولة معرفة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.

2.1 مشكـلةُ الّدراسـةِ

بعد الإطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، وهي ظاهرة عمل النساء في المستعمرات الاسرائيلية، وإستناداً إلى المقابلات التي أجرتها الباحثة أثناء عملها بالتعاون مع اتحاد نقابات العمال مع هؤلاء النسوة، والتي تشير إلى وجود الكثير من الصعوبات والمتاعب المتعلقة بظروف العمل القاسية، عدا عن النظرة الدونية التي يتلقينها من المجتمع، ناهيك عن أن الباحثة تعرضت لمواقف في هذا الصدد منها أن إحدى زميلاتها بالدراسة الجامعية إضطرت لخوض غمار هذه التجربة هرباً من شبح البطالة والفقر، مما أدى بها إلى إنهاء جميع علاقاتها الاجتماعية السابقة وخلقت دائرة معارف جديدة من محيطها الجديد حتى تستطيع أن تتكيف مع عملها الجديد.

ومن هنا برزت مشكلة الدراسة والتي تبلورت بالسؤال الرئيس الآتي: **ما مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا؟**

3.1 أهميـة الدراسـة

تتمثل أهمية إجراء الدراسة الحالية في العديد من الإعتبارات النظرية والعملية والتطبيقية على النحو الآتي:

- النقص في الدراسات العربية والمحلية-في حدود علم الباحثة – التي تبحث في مجال مستوى الرضا عن العمل وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.
- حاجة المكتبات العربية لهذا التنوع من الدراسات التي تهتم في قضايا عمالة النساء في المستعمرات الإسرائيلية، لما لها من أهمية في إثراء الجانب الأدبي التربوي وإفادة الباحثين العاملين بالمجال النفسي الإجتماعي في هذا الموضوع، حيث تعتبر هذه الدراسة هي الأولى على المستوى الوطني من حيث الموضوع في حدود علم الباحثة.
- قد تسهم هذه الدراسة في عمل المزيد من البحوث والدراسات وإثراء الأدب التربوي وبناء برامج إرشادية تساهم في تمكين المرأة على الصعيد الإقتصادي والنفسي بعيداً عن عملها في المستعمرات الاسرائيلية.
- نظراً لحساسية قضايا عمل المرأة في المستعمرات والحذر الشديد عند تناولها؛ لإعتبارات تتعلق بالعادات والتقاليد وثقافة (العيب) ولإعتبارات سياسية، تواجه أبحاث عمل النساء في المستعمرات الإسرائيلية العديد مِن العقبات، وعلى حد عِلم الباحثة فالدراسات نادرة حول مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية . وإنطلاقاً من هذا النقص، ستحاول الدراسة الحالية البحث في مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية، حيث حددت محافظة أريحا كمحدد مكاني لإجراء الدراسة.
- قد تساهم هذه الدراسة في فهم أعمق لسيكولوجية المرأة العاملة في المستعمرات الإسرائيلية، وآلية تعاملها مع الظروف المحيطة بها.
- تكمن أهمية إضافية على المستوى التطبيقي لهذه الدراسة، من حيث قابلية تعميم النتائج، للمؤسسات التي تعمل في مجال المرأة للعمل على إسنادها، وإمكانية تعميم نتائج هذا البحث ليس فقط على محافظة أريحا إنما محافظات أخرى .

4.1 أهـداف الدراسـة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.
- التعرف إلى مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.
- التعرف إلى دلالة الفروق في استجابات النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، مدة العمل، مكان السكن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، نوع العمل، والأجر اليومي) .
- التعرف إلى الإختلاف في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي لدى النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، مدة العمل، مكان السكن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، نوع العمل، الأجر اليومي) .
- التعرف إلى العلاقة الإرتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.

5.1 أسئلـة الدراسـة

1. ما مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار؟
2. هل توجد فروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الأجر اليومي، نوع العمل، عدد ساعات العمل اليومية، المستوى العلمي؟
3. ما مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار؟
4. هل توجد علاقة إرتباطية بين درجتي الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفـسي الإجتمـاعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار؟
5. هل توجد فروق في متوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الأجر اليومي، نوع العمل، عدد ساعات العمل اليومية، المستوى العلمي ؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: " لا توجد فروق ذات دلاله إحـصائية عنـد مـستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار تعزى لمتغير العمر"

الفرضية الثانية: " لا توجد فروق ذات دلاله إحـصائية عنـد مـستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الاسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

الفرضية الثالثة " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغـوار تعـزى لمتغير مكان السكن".

الفرضية الرابعة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار تعزى لمتغير الأجر اليومي".

الفرضية الخامسة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة(a≤0.05) فـي متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار تعزى لمتغير نوع العمل ".

الفرضية الـسادسة : " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار تعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية".

الفرضية السابعة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار تعزى لمتغير المستوى العلمي".

الفرضية الثامنة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحا والأغوار تعزى لمتغير العمر".

الفرضية التاسعة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

الفرضية العاشرة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير مكان السكن".

الفرضية الحادية عشر: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير الأجر اليومي".

الفرضية الثانية عشر: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير نوع العمل ".

الفرضية الثالثة عشر: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية".

الفرضية الرابعة عشر: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة(a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير المستوى العلمي".

الفرضية الخامسة عشر: " لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) بين درجتي الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

7.1 حدود الدراسة

- الحدود البشرية: عينة من النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية من محافظة أريحا.
- الحدود الزمنية: الفترة الزمنية (2013).

- الحدود المكانية: محافظة أريحا والأغوار.
- المحددات الإجرائية: ستقتصر على أدوات الدراسة ودرجة صدقها وثباتها، وعلى عينة الدراسة وسماتها والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

8.1 مصطلحات الدراسة

- **الرضا الوظيفي**: هو مجموعة المشاعر الايجابية والسلبية اتجاه ما تقدمه الوظيفة للعامل فيها، من مزايا مادية ونفسية واجتماعية مقارنة بما يتوقعه هذا العامل منها، مما يترك أثرا ملموسا على مستوى أداء العامل وإنتاجية العمل، كما أن الرضا الوظيفي هو محصلة الاتجاهات الخاصة نحو مختلف عناصر العمل أو الوظيفة (العمري، 1995).
- **التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي:** هو الدرجة التي تحصل عليها المفحوصة عند استجابتها للأداة المستخدمة في البحث الحالي.
- **التوافق النفسي**: عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته. وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة (زهران،2005)، وتعريف آخر للتوافق النفسي الإجتماعي هو قدرة الفرد على التوفيق بين رغباته وحاجاته من جهة ومتطلبات المجتمع من جهة أخرى، تبدو مظاهرها في شعور الفرد بالأمن الشخصي والاجتماعي وإحساسه بقيمته وشعوره بالانتماء والتحرر والصحة العقلية والخلو من الميول المضادة للمجتمع. (السيد خير الله، 1981).
- **التعريف الاجرائي للتوافق النفسي**: هو الدرجة التي تحصل عليها المفحوصة عند استجابتها على مقياس التوافق النفسي والمستخدم في الدراسة الحالية.
- **تعريف التوافق النفسي الإجتماعي من وجهة نظر الباحثة**: هي قدرة المرأة العاملة في المستعمرات الاسرائيلية على ايجاد التوازن بين متطلباتها واحتياجاتها على الصعيد النفسي والإجتماعي وتبدو أحد مظاهرها بشعورها بالمكانة الإجتماعية والاستقلالية.
- **المرأة العاملة**: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور العاملة (عبد الفتاح، 1990).

- **العامل في إسرائيل أو المستوطنات**: هو الفرد الذي يباشر شغلاً أو عملاً معيناً منتجاً ولو لساعة واحدة من خلال فترة الإسناد الزمني بحيث يكون موقع العمل في داخل إسرائيل أو المستعمرات. (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 2009).
- **المستوطنة (المستعمرة)**: هي تجمع يهودي يقوم على أراض تمت السيطرة عليها من قبل الجيش الإسرائيلي في حرب 1967، وهذه الأراضي هي أراض محتلة على ضوء أحكام القانون الدولي. ولقد قررت محكمة العدل الدولية وكافة المنظمات الدولية أن هذه المستعمرات غير شرعية ولم تعترف بها أيه دولة في العالم. وقررت الأمم المتحدة مراراً وتكراراً أن إنشاء هذه المستعمرات يتناقض مع أحكام اتفاقية جنيف الرابعة (كنفاني وغيث، 2012).
- **المستعمرة حسب تعريف مركز الإحصاء الإسرائيلي**: هي مكان مأهول بشكل دائم ومعترف به رسمياً من قبل سلطات الاحتلال ورغم تعارضها مع القوانين الدولية وقرارات الأمم المتحدة، يسكنه 20 شخص أو أكثر، وله إدارة ذاتية وليس مشمولاً مع الحدود الرسمية لتجمع آخر (كنفاني وغيث، 2012).

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري.

ثانياً: الدراسات السابقة.

الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي والتوافق النفسي.

- **دراسات عربية.**
- **دراسات أجنبية.**

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة الفصل

حظي موضوع الرضا الوظيفي، الاهتمام الواضح من الباحثين والدارسين وبالأخص في التنظيمات الرسمية والمختصين في علم النفس الإداري والمختصين في إدارة الموارد البشرية، فالرضا الوظيفي يقوم على دراسة وقياس الجوانب السلوكية والأدائية في العمل لرفع كفاءة العنصر البشري وتحقيق سعادتها في العمل (الشرايدة،2010) .

وقد تعددت المحاولات لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، ومن أهم التعريفات التي تطرق إليها الباحثون والتي تكررت في عديد من الدراسات ما يلي:-

جاء في معجم متن اللغة أن رضي: ضد سخط، فهو راض (الشرايدة،2010).

عرفته (غواش، 2008):بأنه حالة عاطفية انفعالية ايجابية أو سلبية ناشئة عن عمل الفرد أو خبراته العملية.

ويشير(السالم، 1997): بأنه هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه.

وعرف (عبد الخالق، 1982): الرضا الوظيفي بأنه مفهوم مركز وله أوجه، حيث يرى بعض الكتاب أن اشباع حاجات العاملين، هو أحد المحددات الخاصة لهذا الرضا، كما يعطي الآخرون الأهمية في ذلك لبعض الجوانب مثل روابط الصداقة التي تربط العاملين مع بعضهم.

وترى الباحثة بأن الرضا الوظيفي يحصل بتوافر عدة جوانب مهمة مثل نظرة المجتمع للفرد ولعمله، بيئة العمل والعوامل الشخصية للفرد ونظرته لذاته ونظرة المجتمع له، وإجراءات العمل، والإشراف، والأجرة، ومكان العمل، والعلاقة مع العملاء والرؤساء، والسياسات المتبعة بالمؤسسة.

وحسب ما يعتقده بعض الباحثين بأن مفهوم الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالراحة النفسية إتجاه عمله وبعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه. ولهذا يتم التعبير عنه بعدة مصطلحات أخرى مثل:

الروح المعنوية، الإتجاه النفسي نحو العمل، وكذلك الرضا عن العمل. وقد أختلف العلماء في تحديد تعريف للرضا الوظيفي، نظرا لإرتباطه بمتغيرات عدة تؤثر عليه، ولهذا ينظر إلى تعريف وتحديد مفهوم الرضا حسب العامل المؤثر على الشخص(أبو ساكور،1999).

ويرى بعض الباحثين بأن مفهوم الروح المعنوية يرتبط بمفهوم الرضا الوظيفي، الإ أن مفهوم الروح المعنوية يعتبر أكثر شمولاً من الرضا الوظيفي، وأنه يشتمل على الرضا كعنصر وسط العناصر الأخرى، التي تقوم مجتمعة دليلاً على المدى الذي يتمكن فيه الفرد من إشباع دوافعه عن طريق التعاون مع الجماعة، أو أن الروح المعنوية تعبر عن المدى الذي أشبعت فيه حاجات الفرد، والمدى الذي يتقبل به الفرد هذا الإشباع الناشئ عن وضعه الوظيفي ككل وتتفق هذه التعريفات للروح المعنوية إلى حد كبير مع بعض تعريفات الرضا الوظيفي، ولكن الروح المعنوية تؤكد على علاقة الفرد بجماعة العمل والإدارة ومن ثم فإن هنالك أبعاد كمكونات للروح المعنوية، وهي: الرضا الداخلي عن العمل، الإستغراق في جماعة العمل الحالية، التوحد مع المنظمة، العلاقة مع المشرفين، الرضا الخارجي عن العمل والتوحد مع نظام العمل (أسعد ورسلان، 1984).

ويمكن القول بأن الروح المعنوية هي شعور متصل ومتعلق بالروح والحماس، وإذا أستخدم الإصطلاح بالنسبة لمجموعة من العمال فإنه يشير إلى الجو العام المحيط بالعمل، فإذا ظهر من العمال أنهم متحمسون ومتفائلون تجاه الأعمال التي يقومون بها، وإذا كانت روح الصداقة تسود بينهم، فان هذا الجو السائد يمكن أن نصفه بأنه روح معنوية عالية، أما إذا كان الأفراد غير راضين وقلقين، ويسود بينهم الإنتقاد وعدم الاستقرار والتشاؤم، فإن هذه الأشكال من ردود الفعل بينهم يمكن أن تؤخذ كمظهر للروح المعنوية المنخفضة (الشنواني، 1972).

ورغم الاختلاف في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي لدى الباحثين إلا أن هناك مجموعة من النتائج التي توصل إليها الباحثون والتي لا يمكن الإغفال عنها، كما ورد في دراسة (أسعد ورسلان، 1984) ومن أهمها:

1. إن دراسة سلوك الأفراد لا يمكن أن يتم بعيداً عن دراسة مشاعرهم وأحاسيسهم الشخصية، وما تنطوى عليه هذه النواحي من تماسك وتكامل الشخصية والولاء للجماعة.
2. إن الأحاسيس الشخصية يمكن إخفاؤها بسهولة، وبالتالي يصعب التعرف عليها أو دراستها، كما أن إظهار هذه الأحاسيس عادة ما تأخذ صوراً عديدة من بينها الإحساس بالتكامل الشخصي الذي قد ينعكس في صورة رضا عن الأحوال السائدة في العمل.

3. إن المشاعر لا يمكن أن تفهم مجردة في حد ذاتها وإنما يمكن إدراكها في ضوء الموقف الكلي لسلوك الفرد، وعلى هذا يتطلب تفهم المشاعر الشخصية لفرد ما أن يمتد اطار الدراسة إلى دائرة أوسع.

2.2 الرضا الوظيفي

1.2.2 النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي:

وذلك حسب ما أشار إليها كل من (هاشم، 2010 والقبلان، 1981) حسب الآتي:

أولاً: نظرية ماسلو (Maslow)

تعتبر نظرية ماسلو للحاجات أحد النظريات الهامة في هذا المجال وقد وضع ماسلو هرمان للحاجات، وقسمها إلى خمس فئات، الحاجات الأولى هي الحاجات الدنيا، أما الرابعة والخامسة فتمثل الحاجات العليا. وماسلو يشرح نظريته بقوله بأنه من الصحيح أن الانسان يعيش بالخبز فقط وعندما لا يكون هناك خبز، ولكن عندما يتوفر منه الشيء الكثير، تلح الحاجات العليا لإشباعها فإذا تم إشباعها تظهر حاجات أخرى أعلى تبحث عن الإشباع وهكذا كلما أشبعت حاجة ظهرت حاجة أخرى.

وفي بيئة العمل، فإن هذه النظرية ترى أن الموظف سوف لن يسعى إلى الإشباع أو الإنجاز من العمل نفسه قبل أن يكون قد أشبع حاجاته الدنيا والعمل تبعاً لهذه النظرية، يكون أقرب إلى إشباع الحاجات الدنيا منه إلى إشباع الحاجات العليا.

ثانياً: نظرية ذات العاملين:

يعتقد (Herzberg') هرزبرج أن هناك عاملين يرتبطان بالرضا عن العمل، الأول هو الحوافز، مثل (التقدير، الإنجاز، الاستقلال)، وهذه الحوافز تؤدي توافرها في نظره إلى الرضا الوظيفي، كما أن عدم توافرها يؤدي إلى عدم الرضا.

والعامل الثاني يتمثل في تلك العناصر الوقائية أو الصحية، مثل (الراتب، الأمن والظروف المادية للعمل)، وهذه العوامل عندما تكون غير ملائمة فإنها تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، كما أن

هرزبرج يرى أن هذه العوامل شروط ضرورية للرضا الوظيفي، ولكنها لوحدها لا يمكن أن تكون مصدراً لهذا الرضا.

ويلاحظ هنا أن العوامل الأولى في نظرية هرزبرج تتفق مع قمة هرم ماسلو المتمثل في تحقيق الذات، في حين أن العوامل الثانية تتفق مع الحاجات الدنيا في نظرية ماسلو.

ثالثاً: نظرية الدرفر (Alderfer):

لخص لاندي وترمبو نظرية الدرفر المعروفة بثلاث حاجات أساسية وهي:-

1. حاجات الكينونة : وهي الحاجة التي يتم اشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل الطعام والماء...الخ.
2. حاجات الانتماء: وهي الحاجات التي تؤكد أهمية توطيد العلاقات الشخصية الداخلية والمحافظة عليها.
3. حاجات النمو: وهي الحاجات التي تتفق مع المستوى الأعلى للذات وحاجات تحقيق الذات.

وتتفق هذه النظرية مع نظرية ماسلو في أن إشباع حاجات النمو يجعلها أكثر أهميته عند الناس، كذلك فإن السعي لإشباع الحاجات العليا يقود إلى جعل الحاجات الدنيا أكثر أهمية عند هؤلاء الناس. الإ أنه يختلف عن ماسلو، حيث يرى ماسلو أنه لا حاجة إلى مزيد من الإشباع للحاجات الأدنى التي تم إشباعها بالترتيب ولن يكون له تأثير، ولكن الدرفر خلافاً لذلك يقول أن المكافآت الإضافية أو الزيادة في المكافآت للحاجات الدنيا قد تعوض عن إشباع حاجات الأعلى . وعلى ذلك إذ لم يكن في إستطاعة المدير أن يعطي ظروفاً أفضل للعمل، فإن النقود والزيادة قد تغني. هرم الحاجات يختلف من فرد إلى آخر، وتختلف في داخل الفرد نفسه بإختلاف السن والجنس والظروف الاجتماعية.

رابعاً: نظرية الإنجاز

أقترح مكليلاند (McCelland) نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز، حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة سيوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات، وهي:الحاجة إلى القوة، والحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الإندماج أو الألفة . وفي رأي مكليلاند، فإن الأفراد تكون لديهم حاجة للقوة يرون في المنشأة فرصة لكسب المركز والسلطة.

ووفقا لنظرية مكليلاند، فإن هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة.

والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإندماج والمودة فإنهم يرون في المنشأة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة، ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل المتكرر مع زملاء العمل، أما الأفراد ذوو الحاجة الشديدة للإنجاز فإنهم يرون في الإلتحاق بالمنشأة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق.

كما وجد مكليلاند أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسئولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشاكل، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة، مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال.

خامسا: نظرية القيمة

ترى نظرية القيمة بأن المسببات الرئيسة للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده، وأنه كلما أستطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل. وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماماً هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات لماسلو، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يوده من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقاً لنظرية ماسلو، يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية والأمان وأي عوائد أخرى يراها مناسبة له.

2.2.2 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي حسب ما أشارت له دراسات (العديلي، 1981، الشرايدة، 2010) تفيد بأن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل متعددة منها الفرد نفسه ولبيئة العمل ومنها ما يعود لرؤسائه، وقد خلص من ذلك إلى القول بأنه يبدو أن الرضا الوظيفي يتحقق بشكل مباشر من واقع ((الأحداث والظروف)) وبشكل غير مباشر من خلال بعض ((العوامل)) وعليه، فإنه يرى أن الأحداث والظروف تعتبر مسئولة مسؤولية مباشرة عن مشاعر السعادة أو عدم السعادة التي يتحلى بها الموظف، أما العوامل فهي تلك المتغيرات المسئولة عن وقوع الأحداث أو تحقق الظروف، ويعتبر بعض الباحثين أن مقدار العمل المطلوب، والأنشطة التي تنطوي عليها مهام

العمل وما يحصل عليه الموظف من أجر، من قبل الأحداث والظروف، أما المشرفون وزملاء العمل والعملاء فتعتبر من قبيل العوامل المحركة لهذه الأحداث والظروف وهذه العوامل هي:

- الأحداث والظروف
- العمل ذاته – التحدي (الفرص): إن العمل الذي يتيح فرصة التحدي الذهني لأفراد الموظفين يكسبهم الشعور بالرضا عند التمكن من إنجازه بنجاح.
- العمل ذاته – المتطلبات الجسدية: إن العمل المتعب يبعث على الشعور بعدم الرضا.
- العمل ذاته – الرغبة الشخصية: إن العمل الذي يتفق مع الرغبة الشخصية للموظف يكسب هذا الموظف الشعور بالرضا.
- هيكل المكافآت: إن المكافآت العادلة والواضحة للأداء تبعث على الرضا.
- ظروف العمل المادية: يعتمد الرضا الوظيفي على التوفيق بين ظروف العمل والإحتياجات المادية أو الجسدية لتنفيذ هذا العمل.
- ظروف العمل - تحقيق الهدف: إن ظروف العمل التي تسهل من تحقيق الهدف تعتبر ظروفا تبعث على الشعور بالرضا.

العوامل المتعلقة بذات الموظف: إن أحترام المرء لذاته يبعث على الشعور بالرضا الوظيفي

- المكانة الاجتماعية كلما أرتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفية الأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفياً وإجتماعياً وقلت الأقدمية زاد إستياء الفرد.
- الإستعداد: فكلما كان الإستعداد إيجابيا كلما زادت مهارات الفرد، وبالتالي يتحسن أداؤه الوظيفي ويرتفع معدل انتاجيته نظرا لزيادة قدراته وهذا لا شك يزيد من رضا العامل عن عمله.
- المشرفون، الزملاء، المرءوسون: إن الأفراد سيشعرون بالرضا من الزملاء الذين يساعدونهم على تحقيق المكافأة من العمل، كما أن الأفراد يشعرون بالرضا عن الزملاء الذين يرون الأمور من نفس منظارهم.
- سياسة وإدارة المؤسسة: يشعر أفراد الموظفين بالرضا عن العمل في مؤسسات تعمل بناء على سياسات وإجراءات صممت لمساعدتهم على تحقيق المكاسب في أعمالهم، ويشعر

أفراد الموظفين بعدم الرضا عندما تفرض عليهم إدارة المؤسسة أدواراً متضاربة أو غامضة أو كلاهما.

- المنافع المضافة إلى الراتب: إن هذه المنافع لا تترك أثراً قوياً على الشعور بالرضا لدى معظم العاملين.

3.2.2 قياس الرضا الوظيفي

يقصد بقياس الرضا الوظيفي إعطاء دلالة أو مؤشر على وجود مستوى معين مقبول من الرضا بالعمل ويفيد في عملية رسم السياسات بغرض تنمية الرضا الوظيفي للعاملين، وهذه الدلالات يمكن إدراكها من خلال بعض الإنطباعات، وهذا يعني أن الموظفين يخمنون إلى أي درجة لديهم رضا أو عدم رضا عن وظائفهم، وذلك عن طريق (العديلي، 1981وغواش، 2008) :

1. أسلوب المقابلة: حيث كان يسأل العمال مباشرة للتعبير عن رضاهم أو عدم رضاهم الوظيفي عموماً، وقد تكون المقابلات رسمية أو غير رسمية وهي أكثر فاعلية في معرفة الرضا عن العمل خاصة إذا كان حجم المنظمة صغيراً.
2. أسلوب الملاحظة المباشرة: وبأسلوب الملاحظة المباشرة لسلوك العاملين ليقوموا بعد ذلك باستخلاص بعض الملاحظات حول مواقف ومشاعر وحوافز أو دوافع أولئك العاملين على ضوء ما تمت ملاحظته من جوانب السلوك.
3. قائمة الأسئلة: توجد عدة قوائم لأسئلة معيارية مثل قائمة تكساس لقياس الرضا عن العمل، وهي تحتوي على أسئلة لعدة عوامل مثل: ساعات العمل، ظروف العمل، الترقية، اتجاهات الإدارة، حركة التغيير، الأجر) .
4. مقياس منيسوتا: وهو مقياس شائع الإستخدام، حيث يعبر في هذا المقياس عن مدى رضا العامل عن بعض النواحي المتعلقة بالعمل مثل الأجر وفرص الترقية، ويعتبر رضا العاملين واحداً من أكثر المقاييس الوصفية أهمية.

4.2.2 علاقة الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي

أكدت معظم الدراسات ونتائج البحوث السابقة أهمية التوافق النفسي والإجتماعي للعامل والتي تعتمد على بعض المقومات، من أهمها: المساندة الاجتماعية من زملاء العمل، والقدرة على المواجهة الايجابية اليومية، والقدرة على الإنجاز في العمل، والقدرة على التحكم في الانفعالات، والمشاركة في إتخاذ القرار. وأتفقت معظم نتائج البحوث والدراسات السابقة على إبراز دور بعض العوامل الأساسية التي تؤدي إلى رضا العامل عن عمله، ومن أهمها: تحسين ظروف العامل المعيشية، وتنمية الدافعية في العمل، والنجاح في مواجهة مشكلات العمل، والقدرة على معالجة أخطاء الحياة اليومية، وعلى خلق مناخ جيد من التوافق النفسي والاجتماعي، وتوافر إدارة حسنة، وتوطيد العلاقات الاجتماعية التي يسودها الود والتفاهم مع الزملاء، والإحساس بإحترام الذات (علي، 2001).

بالإضافة إلى أن نظرية التكيف الوظيفي والتي قام بها كل من جرين داوس وويز أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، موضحين بأن هذه النظرية تقوم على الإنسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه، وإعتبار أن هذا الإنسجام هو العامل الرئيس في تفسير تأقلم الموظف مع بيئة العمل (الشرايدة، 2010).

3.2 التوافق النفسي والإجتماعي Adjustment

يهدف هذا الجزء إلى استعراض التوافق النفسي والاجتماعي من حيث المفهوم، أبعاده المختلفة ومعاييره، والعوامل المؤثرة في التوافق النفسي والاجتماعي.

ويعد مفهوم التوافق النفسي الإجتماعي من المفاهيم المركزية في علم النفس عامة، وفي الصحة النفسية بصفة خاصة نتيجة إنتشاره في الدراسات السيكولوجية إلى الحد الذي جعل بعض العلماء يعرفون علم النفس بأسره بأنه العلم الذي يهتم بعمليات التوافق العامة للكائن الحي في بيئته، أي أن علم النفس بكل فروعه هو علم دراسة توافق الفرد بما تقتضيه مواقف حياته، كما تمليها طبيعته كإنسان في إستجاباته لمواقف الحياة (اللبد، 2010).

وحسب ما عرفته (الديب، 1990)، فهو حالة تكون فيها حاجة الفرد من ناحية ومتطلبات البيئة من ناحية أخرى مشبعة تماماً، وتناغم بين الفرد والهدف أو البيئة الاجتماعية، والتوافق يتخذ صورة التغير في البيئة والتغير في الكائن العضوي، وذلك عن طريق إكتساب إستجابات ملائمة للموقف.

وقد عرفت (شقير، 2003) التوافق النفسي بأنه عملية كلية، دينامية، وظيفية تهدف إلى تحقيق التوازن والتلاؤم بين جوانب السلوك الداخلية والخارجية للفرد بما يساعد الفرد على حل الصراعات بين القوى المختلفة داخله وكذلك بين القوى الذاتية للفرد والقوى البيئية الخارجية مما يحقق خفض التوتر، بل يتخطى ذلك إلى الجوانب الإيجابية لتحقيق الذات والرضا عنها، وتحقيق الثقة بالنفس والاتزان الانفعالي للفرد مع الإيجابية والمرونة في التعامل مع المجتمع من حوله.

كما أن (شقير،2003) عرفت التوافق الإجتماعي باعتباره قدرة الفرد على المشاركة الإجتماعية الفعالة، وشعوره بالمسؤولية الإجتماعية، وأمتثاله لقيم المجتمع الذي يعيش فيه، وشعوره بقيمته ودوره الفعال في تنمية مجتمعه، وقدرته على تحقيق الانتماء والولاء للجماعة من حوله، والدخول في منافسات إجتماعية بناءة مع الآخرين، والقدرة على إقامة علاقات طيبة إيجابية مع أفراد المجتمع بما يحرص على حقوق الآخرين في جو من الثقة والاحترام المتبادل معهم، وشعوره بالسعادة والإمتنان لأنتمائه للجماعة، واحتلاله مكانة متميزة من خلال ما يؤديه من عمل إجتماعي تعاوني.

وعرفها (دافيدوف، 1988) بأنها: عملية محاولة للتوفيق بين مطالب الفرد وذاته.

وحسب ما أشار (الجماعي، 2008) عن صلاح مخيمر أن الصحة النفسية تدرس توافق الفرد مع البيئة من الوجهة الباثولوجية ومنهجية الإكلينيكي، فهي تدرس العملية التوافقية ما يعنيها وما يعوقها والأشكال المختلفة للاضطرابات، وهي سيكولوجية التوافق التي تظهر في إشباع الحاجات فتكون سوية في نجاحها أو تفشل فتظهر الأمراض النفسية والعصبية.

ويشير (الخالدي، 2008) بأن هنالك إرتباط وثيق بين الصحة النفسية وحالة التوافق، وهما يسيران في خطين متوازيين، فنقول أن الشخص الذي يحقق حاجاته أنه متوافق مع نفسه ومع بيئته، أي أنه يتمتع بصحة نفسية جيدة، وحتى نفهم كيفية الوصول إلى الصحة النفسية لا بد لنا من فهم حالة التوافق، وطبيعة الحاجات وكيفية إشباعها بطرق مباشرة.

1.3.2 التوافق النفسي حسب نظريات علم النفس ومعايير التوافق لكل نظرية

المدرسة التحليلية:

ركزت المدرسة التحليلية على الحياة الشعورية للفرد وإن كانت تعطي جل أهتمامها لما تسمية بالحياة اللاشعورية، وأنصار هذه المدرسة يرون أن الحياة عبارة عن سلسة من الصراعات يعقبها

إشباعات أو إحباطات وأن الفرد في حالة صراع بين دوافعه الشخصية والمطالب الإجتماعية . كما يرى هذا الإتجاه أن تطور الفرد يتطلب زوال للنبضات العصبية التي ظهرت في مرحلة الطفولة، والأشخاص الناضجون هم الذين يستطيعوا أن يستمروا في مقاومة تلك النبضات التي تحث الفرد على الإبتعاد عن المجتمع، كما تحدث هذا الاتجاه بأن الفرد يولد ضعيفاً وعاجزاً وهو في حالة سعي متواصل للتخلص من النقص من خلال الحصول على الكسب، وبالتالي الشعور بالتفوق (الزيود، 2005).

ويرى فرويد بأن الشخص الحسن التوافق هو الذي تكون عنده الأنا بمثابة المدير المنفذ للشخصية أي هو الذي يسيطر على كل من الهو والأنا الأعلى ويتحكم فيها ويدير حركة التفاعل مع العالم الخارجي تفاعل فيه مصلحة الشخصية بأسرها وما لها من حاجات (الديب، 1990).

وأستخدم (مخيمر، 1984) مصطلح الإيجابية الخلاقة مرادفاً للتوافق ومعياراً أساسياً وحقيقاً له، ويعتبر مخيمر أحد أنصار مدرسة التحليل النفسي حيث يرى أن الإيجابية هي عدوانية سوية تتخذ صورة الإبتكار على المستوى الفردي والقيادة على مستوى الجماعي، مما يضفي إزدهار للحياة وتتميز الايجابية عن العدوانية بأن هدفها لصالح الفرد أو الآخرين دون الإضرار بهم.

النظرية السلوكية:

يتمثل التوافق لدى السلوكيين في إستجابات مكتسبة من خلال الخبرة التي يتعرض لها الفرد والتي تؤهله للحصول على توقعات منطقية وعلى الإثابة، فتكرار إثابة سلوك ما من شأنه أن يتحول إلى عادة، وعملية توافق الشخص لدى **Watson** "واطسون "و **Skinner** "وسكينر"، لا يمكن أن تنمو عن طريق ما يبذله الجهد الشعوري للفرد ولكنها تتشكل بطريقة اليه عن طريق تلميحات أو إثابات البيئة، أما السلوكيين المعرفيين أمثال الباحث Albert Bandura " البرت بندورا و **Michael Mahoney** " مايكل ماهوني " استعدوا تفسير توافق الفرد أنه يحدث بطريقة تبعده عن الطبيعة البشرية، وأعتبروا أن كثيراً من الوظائف البشرية تتم والفرد على درجة عالية من الوعي والإدراك متزامنة لأفكار والمفاهيم الأساسية (فروجة، 2011).

النظرية الإنسانية:

أفترض كارل روجرز أن الفرد يمكنه أن يصل إلى فهم نفسه إذا ما هيأت له الظروف الملائمة، ويعتقد روجرز أن الخبرات والخبرة المحرفة هي سبب سوء التوافق، فالعادة إننا قد نغفل بعض الخبرات ونصنع غيرها، وأحياناً يتم تحريفها أو إنكارها، ويرى أن التوافق يتحقق للفرد عندما يتفق سلوكه مع مفهومه مع ذاته (عبد الرحمن، 1998).

ويرى ماسلو أن هناك العديد من الحاجات عند الفرد، وهي بصورة متدرجة وهرمية ولها مستويان: -

1. الحاجات عضوية "مثل الحاجة إلى المأكل والجنس والأمومة والحاجة للماء والحاجة للإخراج والحاجة إلى النشاط والراحة "
2. الحاجات غير العضوية مثل الحاجات النفسية كالحاجة إلى الأمن والحاجة لحب الإستطلاع وللإنجاز وللإعتماد على النفس، أما الحاجات الإجتماعية فهي الحاجة للانتماء ولتقدير الآخرين والحاجة للصحبة والحاجة للدين (الخالدي، 2008).

وتتحقق الصحة النفسية من وجهة نظر ماسلو عندما يتمكن الفرد من إشباع هذه الحاجات بطريقة سوية، ومن المؤشرات التي تحدد معنى الإنسانية الكاملة (العناني، 2003):

- حرية الفرد الذي يمارسها مدركا لحدودها.
- إرادة حرة في اختيار الأهداف، والعيش من أجل تحقيقها.
- تقبل الآخرين والتعاطف معهم.
- الالتزام بالقيم العليا، مثل الحق والخير التي تدل على إنسانية الإنسان وتعبر عن صحته النفسية.

2.3.2 أبعاد التوافق النفسي والاجتماعي

وجدت الباحثة وجود إختلاف بالآراء حول تحديد أبعاد التوافق تبعاً لنظرة العلماء إلى المعنى الحقيقي لهذا المصطلح، فقد أشار حامد زهران إلى ثلاثة أبعاد للتوافق، وهي التوافق الشخصي، والتوافق الاجتماعي، والتوافق المهني . أما زينب شقير فقد حددتها في أربعة أبعاد التوافق الشخصي الانفعالي، التوافق الاجتماعي، التوافق الصحي، والتوافق الأسري وفيما يلي توضحيا لهذه الأبعاد (زهران، 2005، شقير، 2003):

1. التوافق الشخصي: ويتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية الفطرية والعضوية والفسيولوجية الثانوية المكتسبة، ويعبر عن " سلم داخلي " حيث يقل الصراع الداخلي، ويتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو في مراحله المتتابعة.
2. التوافق الإجتماعي ويتضمن السعادة مع الآخرين والإلتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الإجتماعية والإمتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغير الإجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية، مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.
3. التوافق المهني: ويتضمن الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علماً وتدريباً لها والدخول فيها والانجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح، ويعبر عنه العامل المناسب في العمل المناسب.
4. التوافق الأسري: وهو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرة تقدره وتحبه، وتحنو عليه، مع شعوره بدوره الحيوي داخل الأسرة واحترامها له، وتمتعه بدور فعال داخل الأسرة، وأن يكون أسلوب التفاهم هو الأسلوب السائد في أسرته، وما توفره له أسرته من إشباع لحاجاته وحل مشكلاته الخاصة، وتساعده في تحقيق أكبر قدر من الثقة بالنفس وفهم ذاته، وأن تحسن الظن به وتتقبله وتساعده في إقامة علاقة التواد والمحبة.
5. التوافق الصحي: وهو تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية، مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة، وشعوره بالإرتياح النفسي تجاه قدراته وإمكاناته، وتمتعه بحواس سليمة، وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدرته على الحركة والاتزان، وسلامة في التركيز مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لهمته ونشاطه.

3.3.2 التوافق النفسي وسوء التوافق:

وحسب ما تم الإشاره إليه سابقاً فإن التوافق النفسي الاجتماعي هو قدرة الفرد على التوفيق بين رغباته وحاجاته من جهة ومتطلبات المجتمع من جهة أخرى، وذلك بإتباع السلوك الذي يتوافق مع تقاليد وأعراف وقوانين المجتمع. ولذلك فأن السلوك التوافقي هو السلوك الموجه للتغلب على عقبات البيئة أو صعوبات مواقفها، كما أن آليات توافق الفرد التي يتعلمها هي استجاباته المعتادة التي يسير عليها لإشباع حاجاته وإرضاء دوافعه وتخفيف توتراته

إن السلوك التوافقي هو ثمرة التوافق بينما السلوك اللاتوافقي هو فشل أو عدم قابلية ملائمة ما هو نفسي بما هو اجتماعي، وبعبارة أخرى فهو عدم القدرة على تخطي عقبات البيئة أو التغلب على صعوبات المواقف لكي يتحقق له التوافق. ويمكن القول بأن السلوك هو كافة ما يقوم به الفرد من حركات وأفعال، وما يصدر عنه من أقوال، وما يشعر به من انفعالات وعواطف ونزعات. وبإختصار هو جميع أنواع النشاط الذي يصدر عن الفرد أثناء تفاعله مع البيئة وتوافقه لها، والتي أكتسبها من البيئة الاجتماعية والأسرية (الديب، 1990) .

وتعتبر حيل الدفاع النفسي التي أشارت اليها نظرية التحليل النفسي من الأساليب غير المباشرة لإحداث التوافق النفسي لدى الفرد، وهي من الوسائل والأساليب التوافقية اللاشعورية من جانب الفرد والهدف منها هو تشويه ومسخ الحقيقة حتى يتخلص الفرد من حالة التوتر والقلق الناتجة عن الإحباطات والصراعات . وبمعنى آخر، الحيل الدفاعية هي مواجهة التهديدات الخطرة من الهوا أو الأنا الأعلى أو العالم الخارجي والقلق المرتبط بهما، أي أن وظيفتها وقاية الذات والدفاع عنها والاحتفاظ بالثقة في النفس واحترام الذات وتحقيق الراحة النفسية والأمن النفسي، والحيل الدفاعية تعتبر محاولات للإبقاء على التوازن النفسي من إصابته بالإختلال، وهي حيل عادية تحدث لدى كل الناس، ولكن الفرق وجود الحيل عند الأفراد بدرجة مفرطة يؤدي ذلك إلى حدوث إضطراب ومرض نفسي (عبد الرحمن، 1998).

وتتعدد حيل الدفاع النفسي وتنقسم إلى أقسام (زهران، 2005)، منها:

حيل الدفاع السوية: وهي غير عنيفة وتساعد الفرد في حل أزمته النفسية وتحقيق توافقه النفسي، مثل الإعلاء والتعويض والتقمص والإبدال.

حيل الدفاع غير السوية: وهي عنيفة ويلجأ اليها الفرد عندما تخفق حيله الدفاعية السوية فيظهر سلوكه مرضياً، مثل الإسقاط والنكوص والتثبيت والعدوان والتحويل والتفكيك والسلبية.

وفيما يلي الحيل الدفاعية كما ذكرها كل من (أبو أسعد وعربيات، 2008 وعبد الرحمن، 1998والزيود، 2005 والخواجا، 2002):

- **الإعلاء (التسامي)**: وهو أن يحول الفرد النزعات والرغبات العدوانية والجنسية إلى نشاطات ذات قيمة، فالمراهق الذي يمتلك طاقة جنسية كبيرة يقوم بالإنشغال بالألعاب الرياضية المختلفة وهكذا.

- **التعويض**: وهو إظهار الفرد لجانب قوة لديه لكي يخفي جوانب ضعف يدرك وجودها، فقد يظهر الطالب الضعيف من الناحية الحركية إهتماماً زائداً بالنجاح في مجال التحصيل الدراسي.

- التقمص (التوحد): وتتمثل هذه الحيلة الدفاعية عن الذات من خلال ما يقوم به الفرد من امتصاص جميع الصفات الإيجابية والسلبية للشخص الذي يحبه والفرد دون أن يعي أو يحس أو يشعر بذلك.

- **الإبدال**: هو إتخاذ بديل لتحقيق هدف أو سلوك غير مقبول اجتماعيا، ويكون البديل عادة مشابها إلى حد كبير للهدف أو السلوك غير المقبول اجتماعياً.

مثال على ذلك: إبدال السلوك العدواني الموجه إلى أحد الوالدين أو أحد الأخوة إلى لعبة وتحطيمها.

- **الإسقاط**: إن الإسقاط آلية دفاعية تأتي بالمرتبة الثانية بعد الكبت، وتشير إلى العملية التي يقوم بها الفرد وبشكل غير واعي بإنكار صفة معينة لديه وإلصاقها بفرد آخر، أو إسقاط دوافعه غير المقبولة واتجاهاته وسلوك على الآخرين أو على البيئة وهنا يلقي الفرد باللوم على شخص أو شيء آخر لكي يتخلص من الإحساس بالذنب.

- **النكوص**: وهو العودة لسلوك مطابق كان يمارس في فترة مبكرة من حياة الفرد وسبق الإقلاع عنه، فالطفل الذي تخص من التبول اللاإرادي قد يعود للتبول كي يلفت الانتباه بعد أن شعر بأن إنتباه والديه أتجه لأخيه الصغير.

- **التثبيت**: هو توقف نمو الشخصية عند مرحلة من النمو لا يتخطاها، عندما تكون مرحلة النمو التالية بمثابة تهديد خطير. ويعتبر التثبيت رفضاً لعملية النمو. ومن مظاهره التثبيت الانفعالي.

مثال ذلك: السلوك الإنفعالي الطفلي الذي يصدر عن شاب، أو السلوك الإجتماعي المراهقي الذي يصدر عن راشد.

العدوان: هو هجوم يوجه نحو شخص أو شيء مسئول عن إعاقة بالغة.

- **التحويل**: وهو أن نتبنى اتجاهات وتصرفات لا تتفق مع رغباتنا، كأن يبالغ الفرد في الترحيب بضيف جاء في وقت غير مناسب، والعكس هو الصحيح بمعنى ضيق والسخط على هذا الضيف.

- **السلبية**: هي مقاومة المسؤوليات والضغوط حيث يفعل الشخص غير ما يطلب منه أو يتجنب فعله، مثال ذلك: الصمت والمقاومة والمعارضة والرفض.

- **التفكيك**: حيث الإنفعالات المهددة يمكن بطريقة لا شعورية أن تنفصل عن الأفكار والذكريات والخيالات المرتبطة بها، وتعرف هذه الحيلة بإسم عزل الأثر فالمرضى تحت العلاج النفسي يبحثون عن الراحة بكبت آلامهم.

4.2 واقع المرأة العاملة الفلسطينية والعربية

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيراً عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروث الثقافي والبنية الإجتماعية والإقتصادية، ولا يمكن رؤية وضع المرأة الفلسطينية ومدى مشاركتها في مجالات الحياة المختلفة، الإ من خلال الغوص عميقاً في الظروف المجتمعية التي تحيط بها. وإذا كان الشعب الفلسطيني جزء لا يتجزأ من محيطه العربي فهذا لا ينفي عنه بعض الخصوصية والفردية، إذ لا يمكن مقارنة وضع مجتمع يعي حالة من الاستقرار – ولو بمعنى النسبي في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية – بمجتمع لا يزال يرزح تحت الإحتلال، ولم تتحدد معالمه بصورتها الكاملة بعد (نصيب، 2009) .

لقد عانت المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج، قومي بسبب الإحتلال الإسرائيلي، وجنسوي، أي قائم على التمييز بين الجنسيين. ولكن هذا لم يمنعها من أن تكون جزء حيوياً من الحركة الوطنية الفلسطينية. بل إنها أستغلت العملية النضالية ضد الإحتلال من أجل تحسين مواقعها، فأسست جمعياتها ومؤسساتها الخاصة منذ عشرينات القرن الماضي (العجرمي، 2004).

التركيب المهني للمرأة العاملة:

تظهر المسوحات الدورية التي تصدرها دائرة الإحصاء المركزية في فلسطين إختلاف التركيب المهني للمرأة العاملة عن نظيرها الرجل، وهذه الاختلافات ترجع لأسباب كثيرة منها (شحادة، 1998):

1. الطبيعة البيولوجية لكل من الجنسين التي تجعل بعض المهن تناسب أحد الجنسين فيما لا تناسب الجنس الآخر.
2. العادات والتقاليد التي تجعل المجتمع يرفض أن تعمل المرأة في بعض المهن.
3. أنواع التعليم والتدريب ومستوياتهما اللتين تتيحان للذكور والاناث.
4. القوانين واللوائح المعمول بها في مجال العمل.

وقد تطرق (ناصيف، 2009) في دراسته للعوامل المؤثرة في عمل المرأة سواء أكان ذلك إيجاباً أم سلباً، ويمكن تقسيمها على النحو الاتي:

أولا: العوامل الاجتماعية .

1. **التعليم والتأهيل**: لا شك في أن قاعدة التعليم اتسعت في الآونة الأخيرة لدى المجتمعات العربية وبخاصة لدى الإناث مما أفسح المجال أمامهن للعمل خارج المنزل، إن من شأن تعليم المرأة وتأهيلها أن يفسح المجال أمامها للعمل حيث تتوافر أمامها فرص أكثر للعمل، فمعظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي أو الفني، وإنتشار المدارس والمعاهد الفنية والمتوسطة للجامعات قد سهل من تعليم الفتيات خاصة في ظل القوانين والتشريعات التي تشجع وتسهل تعليم الفتاة، ومع ذلك لا يعتبر ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الفتيات المتعلمات، فإن كثيراً منهن يتزوجن في أثناء الدراسة والتأهيل وغالبا ما يخرجن من سوق العمل، بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل.

2. **إرتفاع معدل سن الزواج للفتيات**: لقد بدأ سن الزواج بالإرتفاع نتيجة تعلم الفتيات، فالكثير من الفتيات يتزوجن بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية مما يؤدي إلى رفع سن الزواج وينخفض معدل الخصوبة، ومن شأن ذلك كله أن يسهم في توجه المرأة نحو العمل خارج البيت.

3. **نظرة المرأة إلى العمل**: وهي نظرة ترتبط بالواقع النفسي والاجتماعي للمرأة، حيث أن كثيراً من النساء يفضلن عمل البيت والعناية بالأسرة رغم توفر فرص العمل أمامهن، كما أن نظرة المرأة للعمل تتأثر بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام فالرجل بالمجتمع العربي هو المسؤول عن

اعالة الأسرة وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل الإ في ظروف إستثنائية مثل الفقر أو الرفاهية بالإضافة إلى أن توجيه التنشئة الإجتماعية وهي أن تعمل المرأة في البيت أولا.

4. **الهجرة للذكور داخل الوطن أو خارجه**: وهذه الهجرة عامل مؤثر في عمل المرأة، لقد تزايد أعداد المهاجرين سواء أكان ذلك بالانتقال إلى مدن أخرى داخل البلد أم إلى دول أخرى، مما غير ذلك من وضع المرأة في ميدان العمل.

ثانياً: العوامل الاقتصادية .

1. **طبيعة البناء الاقتصادي للمجتمع**: لقد شهد الاقتصاد العربي في الآونة الأخيرة تقدماً ملحوظاً، مما أحدث تغيراً في التوزيع السكاني، وزيادة ملحوظة في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة نتيجة للتغيرات البنيوية في اقتصاديات البلدان العربية، فقد كان للنمو الاقتصادي تأثير واضح في توزيع السكان داخل هذه البلدان وأصبحت الحياة الحضرية مع ما تنطوي عليه من تغيرات في التنظيمات الاجتماعية مظهراً بارزاً للمجتمع العربي.

2. **الضرورة الاقتصادية**: وذلك نظراً لتزايد إحتياجات المرأة نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، مما يضطرها للعمل كي تسهم في تلبية متطلبات الأسرة وتخفيف الأعباء على الزوج.

ومن هنا نرى أن المرأة في فلسطين استطاعت أن تشارك في عدة مجالات ومهن، الإ أن عمل المرأة ما زال يعاني من صعوبات تحد من قدرة المرأة على العمل أو الاستمرارية أو التطور، ومن ضمن الصعوبات يمكن تمييزها في المجال الاجتماعي والأسري .

وتنظر (يوسف، 2007) إلى أن مشاركة المرأة في عالم العمل والانتاج يحقق عدة أهداف،هي:

أ. الهدف الإنساني والاجتماعي الذي يتضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، والارتقاء بمستوى الأسرة، مع العلم أن تكافؤ الفرص لا يعني بالضرورة تشابهها.

ب. الهدف الاقتصادي الذي يتضمن الاستثمار الأمثل للموارد الشرية لتحقيق النمو الاقتصادي المرغوب والانتاجية العالية والعائد المناسب على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

5.2 الاحتلال الإسرائيلي وأثره على واقع المرأة الاجتماعي والاقتصادي والسياسي

لا شك بأن الإحتلال الإسرائيلي بشموليته وقسوته المتمثلة في هدم المنازل وبناء الجدار العازل والأسر للنساء الفلسطينيات وتعرضهن للضرب والإهانة والترهيب والترويع والمعاملة القاسية للأسيرات وإعتقال الأمهات الحوامل، والإقتحامات المستمرة للمنازل والمناطق الفلسطينية كل هذه الإنتهاكات وغيرها لها تأثيرها على الصحة النفسية والعقلية للمرأة الفلسطينية . فالشعور بالتهديد والخوف التي يمر بها الناس والإنعكاسات النفسية للخبرات الصادمة ستترك أثراً أكثر عمق لدى المرأة وسينعكس ذلك على أطفالها . وتصف منظمة "هيومن رايتس ووتش " في تقرير أصدرته أن السياسات الإسرائيلية في الضفة الغربية تميزت بقسوة ضد السكان الفلسطينيين وتحرمهم من الاحتياجات الأساسية، بينما تنعم بمختلف الخدمات على المستعمرات اليهودية. " يواجه الفلسطينيون تمييزاً ممنهجاً من واقع أصلهم العرقي أو الإثني أو الوطني، مع حرمانهم من الكهرباء والمياه والمدارس والطرق، بينما المستوطنين اليهود الساكنين على مقربة منهم يتمتعون بجميع ما تقدم الدولة من خدمات. وبينما تزدهر المستعمرات الاسرائيلية، فإن الفلسطينيين الخاضعين للسيطرة الاسرائيلية يعيشون في مشقة، فالأمر لا يقتصر على الفصل وإنهدام المساواة، فهم أحيانا ما يبعدون أيضا عن أراضيهم ويخرجون من بيوتهم (عاصي، 2011).

1.5.2 أثر الاعتداءات الإسرائيلية على المرأة الفلسطينية:

يمكن تلخيص أثر الاعتداءات الإسرائيلية على المرأة الفلسطينية كما يراها (عاصي،2011 وارصغلي، 2003) كما يلي:

1. **الضغط والقلق النفسي الدائم**: إن عمليات الإعتقال والقتل لكلا الجنسين تؤدي بالمرأة إلى تحمل ضغوط نفسية كبيرة.
2. **تحمل عبء المسؤولية كاملة**: ففي غياب الرجل من البيت جراء الأسر أو الاستشهاد يلقي بأعباء مضاعفة على المرأة بتحمل العبء الانتاجي، والعبء التربوي الكامل.
3. **تردي الوضع الصحي**: إن إنتشار الحواجز ومنع حرية التنقل تجعل النساء مقيدات الحركة بالوصول لمراكز الرعاية الصحية اللازمة خاصة عند الانتقال من الريف إلى مراكز المدن، أو تلقي الرعاية الصحية في القدس.
4. **تدمير اقتصادي ممنهج**: الإعتداءات الإسرائيلية لها أثر كبير على إزدياد معدلات الفقر في الأسر الفلسطينية، بالذات في صفوف النساء التي ترأس أسر. فقد وصلت البطالة خاصة في قطاع غزة إلى مستويات عالية جدا حيث بلغت في صفوف النساء (45%) في حين كان معدل

البطالة للنساء في الضفة الغربية (18%) في نهاية عام 2009. إن مصادرة الأراضي الزراعية وحرق المزروعات يزيد من الأعباء الاقتصادية على الأسرة ككل، وتزيد من أعباء المرأة بشكل خاص، كون المرأة هي من تعمل بجانب الرجل في الحقول الزراعية وقطف الثمار.

ففي أعقاب الانتفاضة الثانية كشفت الأزمة الاقتصادية النقاب عن المزيد من ضيق سوق العمل بالنسبة إلى النساء ومن أجل التعويض عن الخسائر التي تكبدتها أسرهن نتيجة للقيود الإسرائيلية، فقد اضطرت النساء إلى البقاء في سوق العمل أو العودة اليه أو دخوله، ورغم ما يطرح من حلول يشبه نظام الصدقات (المعونات الطارئة) الإ أن هذه المعونات لن تسهم في إنهاء حالة الفقر والبطالة.

5. **يزيد من العنف ضد المرأة**: على الرغم من أن العنف ضد المرأة لا يرتبط نظرياً بالإحتلال، الإ أن الإعتداءات الإسرائيلية تزيد من حالات العنف في المجتمع ضد المرأة جراء الضغط النفسي الذي يتلقاه الرجال على الحواجز والطرقات والمعابر.

وفي دراسة أعدها (شاهين، 2009) بعنوان "إنتهاكات قوات الإحتلال الإسرائيلي لحقوق المرأة والطفل خلال العدوان ((الرصاص المصبوب على قطاع غزة))، والتي أعتمدت بمنجيتها العمل ضمن مجموعات بؤرية (استهدفت 50 امراة) تراوحت أعمارهم ما بين (20 - 60 سنة) وبرزت مشكلات والاضطرابات النفسية السلوكية، من ضمنها الفقدان : الخوف من الفقدان، الصدمة (أعراض ما بعد الخبرة الصادمة)، العنف ضد النساء وما يترتيب عليه من اثار نفسية، اضطراب القلق، أمراض نفسجمية .

2.5.2 ظروف العمال العرب في الأراضي المحتلة ودوافع للعمل في المستعمرات الإسرائيلية.

إن إنعدام فرص العمل، وعجز القطاعات الإقتصادية الفلسطينية، دفع العشرات الآلاف من العاملين إلى الإلتحاق للعمل بالمشاريع الإسرائيلية، أي أن الدوافع وراء العمل (إنعدام فرص العمل البديلة) وعجز القطاعات الاقتصادية عن توسيع قدراتها التشغيلية، وإنغلاق الحدود أمام مئات الالآف إما لعدم توفر عمل أو لموقف وطني بضرورة البقاء والمواجهة، إضافة إلى غلاء المعيشة والتزايد السكاني العالي نسبياً (أرصغلي، 2003).

بالإضافة إلى ذلك يفسر (أبو لغد، 1985) بأن من العوامل التي تساهم بإرتفاع التوجه لسوق العمل الإسرائيلي هو إرتفاع مستويات الأجور في إسرائيل عن أجور الأعمال المتوافرة في الضفة الغربية والقطاع، وهذا تفسير كان يمكن أن يصح في سنوات الإحتلال الأولى ولكنه لا ينطبق بالتأكيد على سنوات الاحتلال الأخيرة كما رأينا حيث أقترب مستوى الأجور في المناطق الفلسطينية من مستويات الأجور السائدة في إسرائيل في بعض القطاعات، وتساوت معها في البعض الآخر، وتجاوزها في بعض ثالث . ومع ذلك أستمر عمل الفلسطينيين في اسرائيل بنفس الوتيرة. بالإضافة إلى أن إمكانية الإستمرار في الأعمال التي يمارسونها في إسرائيل، حيث أن الأعمال التي يقومون بها يترفع عنها الإسرائيليون مثل العمل في قطاع الإنشاءات كفتح الطرق والخدمات العامة. وهي تقع في أسفل مراتب السلم المهني، أي في تلك الأعمال المؤقتة والموسمية والتي لا تدر الإ القليل.

3.5.2 الخصائص الاجتماعية للعمال في المستعمرات الإسرائيلية

إن أهم الخصائص الاجتماعية للعمال في المستعمرات الاسرائيلية حسب ما وصفها (صبيح، 2011)، تتلخص فيما يلي:

1. **الحالة الاجتماعية:** غالبية العاملين في المستعمرات هم من المتزوجين فقد أظهرت النتائج أن غالبية العمال الفلسطينيين العاملين بأجر في مستعمرات الضفة الغربية هم من فئة المتزوجين, وشكلوا (74.4%)، يليهم فئة غير المتزوجين (أعزب)، وشكلوا (24.3%)، و(1%) غير ذلك, و(0.2%) غير محدد، ويعود إرتفاع نسبة فئة المتزوجين إلى القيود الإسرائيلية, حيث تحدد حكومة إسرائيل والمستعمرات شروطاً لمنح تصاريح العمل للعمال الفلسطينيين، وتعطي الأولوية للعمال المتزوجين, ليس لأسباب إجتماعية، وإنما بدواعي أمنية إسرائيلية!.

2. **إرتفاع المستوى التعليمي لعمال المستعمرات:** بصفة عامة يتوزع العمال الفلسطينيون في المستعمرات الإسرائيلية في الضفة الغربية، وذلك حسبما أشارت إليه بيانات المسح الميداني بأرتفاع نسبة العاملين من المرحلة الثانوية، وحملة الدبلوم المتوسط، والمرحلة الجامعية، حيث شكلوا معاً (43.5%)، أما نسبة الأمية/ فلم تعتبر مرتفعة مقارنة ب (2.1%) بالمتوسط للعمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستعمرات للفترة 1995-2003.

بالنظر إلى المستوى التعليمي حسب الجنس، فإن هذه النسب متقاربة بين الرجال والنساء, حيث توزعت بالعلاقة مع الرجال بنسبة (44.5%) للمرحلة الثانوية، والدبلوم المتوسط، والبكالوريوس مجتمعة، مقابل (38.2%) للنساء من المرحلة الثانوية والدبلوم المتوسط، كما أن نسبة الأمية/ ملم كانت متقاربة، وبلغت (5.5%) بين الرجال مقابل (7.4%) بين النساء العاملات بأجر في مستعمرات الضفة الغربية، وتعتبر نسبة النساء العاملات بأجر في المستعمرات من المرحلة الإعدادية مرتفعة، حيث بلغت (41.2%) ومن الرجال بلغت (36.3%)، أما النساء العاملات من المرحلة الابتدائية فبلغت 13.2% ومثلها تقريباً للرجال (13.7%).

3. **العلاقة بالأسرة:** غالبية العمال في المستعمرات هم أرباب أسر، من حيث العلاقة بالأسرة أظهرت النتائج أن غالبية العمال الفلسطينيين في المستعمرات الإسرائيلية في الضفة الغربية هم أرباب أسر، وشكلوا (73.8%)، وهناك (17.9%) هم أبناء و(6.6%) بنات. يتوزع أرباب الأسر من حيث الجنس بنسبة (92%) رجال و(8%) نساء، وهو ما يشير إلى العبء الإقتصادي (عبء الإعالة) الذي يقع على كاهل النساء اللواتي يرأسن أسرهن, مما أضطرهن للعمل في المستعمرات القريبة من أماكن سكناهن!.

4.5.2 عمالة المرأة في المستعمرات الإسرائيلية .

رغم أهمية الموضوع الإ أنه لم تتوافر دراسات أو إحصائيات تتعلق بالمرأة العاملة في المشاريع الإسرائيلية على مدار ما يزيد عن ثلاث عقود، فالظاهرة موجودة وقديمة، وتجاهلها لا يبرر القول أن هناك دراسات عامة أستهدفت كل العاملين في المشاريع الإسرائيلية، بما في ذلك المرأة، لأن في ذلك تغاضياً مقصوداً عن حقيقة الخصوصية لواقع المرأة العاملة، كما أن الظاهرة مستمرة ومتواصلة، وغير مرشحة للإنقراض في المرحلة الجديدة، بل العكس قد تندفع للأمام مع التوجهات الإقتصادية الجديدة (قطامش، 1999) .

ومن وجهة نظر (قطامش، 1999)، تعود ندرة الإحصاءات المتوافرة والمتعلقة بالنساء العاملات في المشاريع الإسرائيلية إلى ثلاثة عوامل، هي:

1. إن الجهات الرسمية الإسرائيلية (مركز الاحصاء المركزي الإسرائيلي) غير معني بتقديم بيانات ومعطيات حقيقية عن العمالة الفلسطينية وخصوصا (الإناث)، فالمؤسسة الرسمية الإسرائيلية لديها توجهات ذكرية كما هو الحال في الكثير من دول العالم. كما أن الظواهر والدراسات النسوية لا تحظى بالإهتمام الكافي كما هو الحال بالنسبة للذكور في مجالات عديدة، إضافة إلى أن غالبية النساء العاملات يعملن بشكل غير قانوني (دون تصاريح) أو بتعاقد من الباطن أو بواسطة سماسرة يقومون بنقل العمل إلى مكان السكن في القرى والمناطق الحدودية، وهذا يستلزم جهداً أضافياً والجهات الإسرائيلية غير معنية به.
2. الصعوبة في الإتصال أو إجراء إحصاء للعاملات في المشاريع الإسرائيلية، لأن ذلك يحتاج إلى (جهد نوعي) من دائرة الإحصاء ووزارة العمل، وكذلك مؤسسات البحث، وكل هؤلاء يعملون وفق سياسات لها أولويات وإهتمامات محلية ودولية.
3. عدم الإهتمام من قبل الباحثين . الأفراد أو المؤسسات الفلسطينية والأطر النسوية بهذا القطاع من الإناث العاملات خلال العقود الثلاثة المنصرمة، مما ساهم في طمس الظاهرة، إما بحجة (صغرها) أو (جهل وجودها). أو تجاهل وجودها لإعتبارات أجندة التمويل.

ويتضح بأزدياد أعداد النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات المسح الميداني أنه على الرغم من أن معظم العاملين بأجر هم من الرجال (86%)، إلا أن نسبة النساء العاملات بأجر في المستعمرات والتي بلغت (14.0%) تعتبر مرتفعة مقارنة بنسبة النساء الفلسطينيات العاملات في إسرائيل، أما إرتفاع نسبة النساء العاملات في المستعمرات ربما يعود إلى قرب أماكن العمل في المستعمرات من أماكن سكن النساء العاملات, وذلك مقارنة مع عمل النساء داخل إسرائيل الذي يتطلب ساعات أطول ذهاباً وإياباً إلى ومن أماكن العمل (صبيح، 2011).

5.5.2 واقع عمل المرأة في المشاريع الاسرائيلية

وحسب ما أشار إليه (قطامش، 1999) حول واقع عمل المرأة في المشاريع الإسرائيلية المتمثلة فإن:

1. معظم النساء يعملن في مجال الزراعة والمصانع (بالأعمال الدونية)، وتحتاج بعض المهن لمواصفات واستعدادات عضلية وقدرة عالية على التحمل وعمل مكثف لساعات طويلة، وهذا كله لا يجذب المرأة للعمل على نطاق واسع.
2. الوعي الإجتماعي والسلوك المركب، والغالبية العظمى من الناس لا تتقبل فكرة عمل المرأة في المشاريع الاسرائيلية لإعتبار أخلاقي مسبق من قيم المجتمع الآخر، والتي يشاهدها يوميا أو إنعكاسا للإسقاطات الثقافية الشائعة والتي ترى في العمل وفق النظام المتبع والإجراءات الأمنية والإدارية مساساً بالكرامة الإنسانية ومشروطة بالقدرة على تحمل أعباء وتصرفات الآخر. وكل ذلك متسق مع الوعي القومي المتداخل بالأخلاقي مما يستولد حالة حادة من العدائية للعمل في المشاريع الإسرائيلية، وخصوصاً داخل المدن الإسرائيلية.
3. صعوبة الوصول إلى أماكن العمل وخاصة أن غالبية النساء من الضفة الغربية لا يعملن بشكل رسمي (بواسطة مكاتب العمل) ولا يحصلن على تصاريح عمل، وهذا يستلزم إجتياز الحواجز العسكرية ودوريات الجيش والشرطة، وولوج دروب ترابية، مما يعني إطالة يوم العمل إلى (10-12)ساعة.
4. النظرة الذكورية لأرباب العمل، إرتباطا بطبيعة الأعمال والتي تحتاج إلى عمال أقوياء يتمتعون بمواصفات عضلية تناسب طبيعة العمل المعروض (عمل شاق يدوي) وهذا لا يناسب العاملات كثيراً، فالطلب أساسا على يد عاملة ذكرية، وفي حالة تشغيل نساء تجري عمليات تمييز في الأجور للعمل المتماثل على أساس النوع.

وفي دراسة (إتحاد النقابات، 2009) ودراسة (قطامش، 1999) ودراسة (Alenat,2010)، ودراسة (صبيح،2011) وهي الدراسات الأربعة الوحيدة التي تحدثت عن واقع عمل النساء في المستعمرات وتؤكد هذه الدراسات على سوء طبيعة ظروف عمل العاملات الفلسطينيات وسوء شروط السلامة المهنية، والتي تتبلور بالمزايا والظروف الآتية:

1. الإستغلال والإضطهاد:

تتعرض العاملات في المستعمرات للإستغلال والإضطهاد، فهن يحصلن على فرص عمل محدودة وأجور متدنية كما يضطرون للمخاطرة بالعمل بطريقة قانونية(تصريح رسمي) أو غير قانونية (بدون تصريح)، ففي لقاء مع إحدى عشرة عاملة من قرية زيتا (طولكرم) أكدن بالإجماع أن التصريح لا يعني لهن شيئا، كونهن يتجاوزن الحاجز مشياً، ويجدن الباص مع السمسار في الجهة الأخرى في إنتظارهن، لنقلهن للعمل والعودة بذات الطريقة و(100%) من المجموعة أكدن عدم معرفتهن بالأجر الحقيقي للسمسار ولا نسبة الكمسيون التي يقطعها من أجورهن. وعلى لسان إحدى العاملات من مخيم الجلزون "يرسل لنا (السمسار) سيارات الفورد، والعاملات من بيت سيرا، وعاملات من بلعين وعدد من العمال العرب، نذهب بالسيارات، وعندما نقترب من حواجز التفتيش ننزل ونمشي على الأقدام من طرق ترابية، نلتف خلالها حول الحواجز، لنجد السيارات بإنتظارنا في الجانب الآخر، نركب السيارات ونصل إلى مواقع العمل". والفرق بين الإناث والذكور، أن الذكور يعملون أيضاً بشكل غير رسمي وبدون تصاريح ولكنهم يجازفون في البحث عن العمل أما الإناث فغالبيتهن يذهبن للعمل بعد الإتفاق مع السمسار الذي يأخذ على عاتقه نقلهن ذهاباً وإياباً، وهذا ما يجعل البعض يتقبل فكرة عمل أبنته أو زوجته أو أخته في المشاريع الإسرائيلية.

وتختلف طرق الحصول على تصريح العمل في المشاريع الإسرائيلية والمستعمرات، فمعظم العاملات يعملن دون تصريح، والبعض يحصلن على تصريح بواسطة مكتب العمل الفلسطيني أو الارتباط المدني. بينما الذكور يلجأون لعدة طرق، وهي:

- بواسطة الإرتباط المدني.
- بواسطة مكتب العمل في وزارة العمل الفلسطيني.
- البعض يحصل على تصريح لغايات مختلفة ومن ثم يستخدمه للعمل في المشاريع الإسرائيلية.
- بواسطة المتعهد أو المقاول (السمسار)، والذي يؤمن تصاريح للدخول للمستعمرات.
- بواسطة المشغل الإسرائيلي.
- بواسطة السماسرة والذين يأخذون عمولة تصل إلى (200) شيكل على كل تصريح.

2. صعوبة الوصول إلى أماكن العمل:

وتبدأ رحلة العذاب من الساعة الخامسة صباحاً وتنتهي الساعة الخامسة مساءاً، (رغم أن ساعات العمل المدفوعة أجراً ثماني ساعات). وهذا النوع من العمل غير رسمي لأن العاملات بدون تصاريح وغير مسجلات في مكاتب العمل، وبالتالي ليس لهن أي حقوق تذكر سوى بدل أجراً عيني. وتندرج عملية الإستغلال على ثلاث مراحل متصلة، تبدأ برب العمل اليهودي والذي يدفع أجرا عينيا لا يعادل (50%) من الحد الأدنى للأجور المتعارف عليها، وبعد ذلك يقوم السمسار الأول باقتطاع جزء من مقابل خدماته في إطار علاقته (السرية والخاصة) مع صاحب العمل، وبعد ذلك يتم باقتطاع جزء آخر للسمسارة العربية مقابل خدماتها.

3. الانتظار والفحص الأمني على الحواجز الإسرائيلية:

يبدأ العمال بالتوافد على المعبر قبل شروق الشمس ! فللمعبر ساعات محددة للعبور أو الخروج من خلاله، حيث يفتح المعبر على الساعة الرابعة صباحاً، أحياناً بعد ذلك، ويستمر حتى الساعة السابعة مساءاً.

إن العبور من خلال هذا المعبر ليس بالأمر السهل أو الهين إذ يتعرض العاملون الفلسطينيون لتعديات وإنتهاكات متعددة من قبل جنود الإحتلال أو من يقوم على إدارة هذه المعابر. فقد يمتد صف العمال لأكثر من (300) متر وعلى العامل انتظار الدور للتفتيش. يمنع العمال من حمل أدوات عملهم؛ كما وفرضت قيود على طعامهم وشرابهم! ناهيك عن المعاملة الفظة والعصى الغليظة المسلطة على رقابهم. قد يتم تحويل العمال إلى غرف للفحص تستمر أحياناً لأكثر من نصف ساعة أو ساعة! وهناك من يتم تحويله إلى غرف فحص خاصة (الفحص المغناطيسي)، الأمر الذي قد يستغرق عدة ساعات من الانتظار علاوة على الخطورة المتوقعة على جسم العامل نتيجة للأشعة الصادرة عن الة الفحص المغناطيسي تلك ! بالإضافة للتعرض للبرد القارص أو الحر الشديد بسبب الوقوف لساعات طويلة في إنتظار الدور للفحص.

4. الأجور المتدنية والتمييز بالأجور على أساس النوع والقومية:

وذكر صبيح في دراسته عن أجور العاملين ومدى انخفاضها بالنسبة للإناث مقابل الذكور ومن جهة أخرى فإن التمييز في الأجور لصالح العاملات اليهوديات (تمييز على أساس قومي) واضح بشكل ملموس، ففي الوقت الذي تتقاضى فيه العاملات في المنطقة الصناعية (الخان الأحمر) متوسط أجر (80) شيكل وتحرم من كل الامتيازات والحقوق المنصوص عليها في القانون مثل (الإجازة

الأسبوعية، السنوية، المرضية، إصابات العمل، النقاهة، تعويض مكافأة الخدمة، الحد الأدنى للأجور) تتقاضى اليهوديات أجراً لا يقل عن الحد الأدنى مع كل الامتيازات والحقوق التي يضمنها القانون.

تعقيب وتعليق على واقع عمل المرأة في المشاريع الاسرائيلية:

إعتماداً على ما سبق فإن الوضع الذي تعيشه النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية ليس واقع صعب وفيه تحديات عديدة بالإضافة لعدم توافر بدائل للعمل، وكما أن دور وزارة العمل الفلسطينية واضحة بهذا السياق حيث أنها لا تعترف بعمالة المستعمرات وتعتبر العمل فيها غير شرعي وغير قانوني، وتبقى قضية عمال المستعمرات بين مطرقة المشغل الإسرائيلي والسمسار الفلسطيني وسندان الجهات الرسمية التي رفعت عنها المسؤولية، وألقت بها تارة على العمال أنفسهم وكأنهم هم من تسبب في هذه المشكلة الإنسانية، وتارة أخرى على شماعة الإحتلال.

6.2 الدراسات السابقة

1.6.2 الدراسات العربية:

دراسة محمود (2011): هدفت الدراسة لقياس الرضا الوظيفي لأمينات المكتبات لجامعة بغداد والجامعة المستنصرية،حيث تكونت عينة الدراسة من(61) ومن أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، والمؤهل العلمي والدخل الشهري والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء وسنوات الخبرة)،وتبين وجود علاقة قوية بين متغير العمر ومستوى الرضا الوظيفي بعد تطبيق معامل الارتباط.

دراسة ناصيف (2009): هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن مستوى صراع الأدوار وعلاقته التوافق النفسي لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث تكون عينة الدراسة من النساء المتزوجات العاملات في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والبالغ عددها (818) امرأة عاملة في محافظات الشمال، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في دراستها وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى صراع الأدوار لدى المرأة المتزوجة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين كان متوسطاً وكذلك الحال بالنسبة لدرجة التوافق النفسي، بالإضافة إلى أن هناك ارتباطاً ايجابياً بين مستوى صراع الأدوار ودرجة سوء التوافق النفسي، كما تبين أن هناك فروقاً دالة احصائيا على متوسط مدى صراع الأدوار لدى المبحوثات تعزى لمتغير العمر وعدد

الأبناء كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائياً على متوسطات درجة التوافق النفسي لدى المبحوثات عزى لمتغيرات عمر المرأة والمستوى التعليمي للزوج وعدد سنوات الخبرة العملية للمرأة ونوع المؤسسة التي تعمل بها، بينما لم يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على متوسطات مدى صراع الأدوار لدى المبحوثات تعزى لمتغيرات المستوى العلمي للمرأة، والمستوى العلمي للزوج، وعدد سنوات الخبرة العملية للمرأة، ونوع المؤسسة التي تعمل بها، كذلك تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على متوسطات درجة التوافق النفسي لدى المبحوثات تعزى لمتغيرات المستوى العلمي للمرأة، وعدد الأبناء، ومدة غياب المرأة عن المنزل. وأما فيما يتعلق بالأسئلة المفتوحة، فقد أشارت الدراسة إلى المشاكل التي تواجه المرأة العاملة بسبب صراع الأدوار فكانت أعراض جسدية ثم أعراض نفسية، أما فيما يتعلق بالمشاكل التي تسبب سوء التوافق النفسي لدى المرأة العاملة، فكانت الإجابة تتمثل بالعوامل الأسرية، والعوامل المترابطة بالعمل، والعوامل الاقتصادية، والعوامل الثقافية .

دراسة الغنيمي (2000): بعنوان المرأة والعمل، حيث هدفت إلى التعرف على مجمل أوضاع المرأة في سوق العمل وإلى دور السلطة الوطنية في تطوير هذه الأوضاع، وذلك من خلال رصد الواقع الاقتصادي في فلسطين وواقع المرأة في هذا الاقتصادي، وارتأت الدراسة إلى أن المرأة الفلسطينية تعيش في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية قاسية، نظراً لما يواجهه المجتمع الفلسطيني من مشكلات على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية بسبب الواقع المرير الذي خلقته سياسة الاحتلال، ورغم الكفاح الطويل الذي خاضته المراة الفلسطينية ضد الاحتلال جنبا إلى جنب مع الرجل بكل الأصعدة، إلا أن نسبة النجاحات التي حققتها على صعيد مشاركتها في العمل كانت ضعيفة، رغم المعدلات الإيجابية التي طرأت على وضع المرأة التعليمي وذلك أن دخول المرأة لسوق العمل يتحكم فيه الواقع الاقتصادي الفلسطيني المتردي وارتفاع معدلات البطالة وسط الذكور من جهة ومن جهة ثانية محدودية وضع المرأة داخل العائلة والنظرة التقليدية السلبية إزاءها يضعها في المكان الأدنى، حيث تساهم مجموعة من الأعراف والتقاليد والقوانين الوضعية بالتحكم في تحديد وضعها داخل المجتمع مقارنة في وضعية الرجل من حيث الحقوق وفرص العمل والواجبات.

دراسة (الهباش، 1996): بعنوان واقع وظروف عمل المرأة في فلسطين، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أوضاع المرأة العاملة قانونياً واجتماعياً وواقع وعيها لهذه الأوضاع ووصف

لظروف وشروط العمل التي تعيشها، وقد تم التركيز على ظروف المرأة داخل موقع العمل حيث استخدم الباحث الاستبيان المغلق بالإضافة إلى المقابلة المفتوحة وبلغ، حجم العينة (130) امرأة عاملة تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وكانت هذه العينة تعمل في مجال الصناعات الفيزيائية والكيميائية والخدمات العامة والخياطة. ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن المرأة الفلسطينية تعمل دون وجود قانون يحمي حقوقها، أو حتى مراقبة على تطبيق القانون الساري المفعول والذي لا يكفل لها كافة حقوقها بالإضافة إلى أن النساء العاملات ليس لديهن القدرة على تمييز حقوقهن في الإجازة السنوية والأعياد كل على حدة، وبشكل محدد تعمل النساء الفلسطينيات في ظل ظروف عمل قاسية وبالغة الخطورة دون توافر شروط السلامة الصحية والمهنية في بيئة العمل.

2.6.2 الدراسات الأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي للمرأة:

دراسة شالال (Shallal ,2011): هدفت الدراسة إلى التحقق من العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي بين النساء في دولة الإمارات العربية المتحدة 2011، وقد تكونت عينة الدراسة من (1272) عاملة في القطاعين العام والخاص في جميع إمارات الدولة السبع كانت (50%) منهن متزوجات و(45 %)من العازبات و(4%) من المطلقات و(1%) من الأرامل.

وقد اظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل والعمر والتعليم، وبين الرضا الوظيفي والعمر لدى النساء العاملات بالاضافة إلى أن الإناث العاملات الحاصلات على مستوى تعليمي عالٍ عندهن رضا وظيفي أكثر من الحاصلات على مستوى تعليمي أقل.

دراسة بهلكاني ولاخو (Bahalkani, & Lakho, 2011): وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه بين الممرضات في القطاع العام بمستشفى إسلام اباد، وشملت العينة (56) ممرضة في إسلام أباد . أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الإجمالي منخفض ما بين العاملات في القطاعات العمومية في المؤسسات الصحية في إسلام أباد، حيث أظهرت عينة الدراسة أن (86%) منهن غير راضيات و(26%) راضيات عن عملهن وأسباب عدم الرضا ينتج عن الرواتب المنخفضة وعدم تلقيهن الإحترام اللازم بالإضافة إلى بيئة العمل الرديئة والمسؤوليات الغير متوازنة، الضغط الزمني والعناية بالمرضى وقلة فرص التطور المهني.

دراسة كوين (Quinn M.Pearson,2011): هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور ضغط العمل الزائد والرضا الوظيفي والرضا الترفيهي والصحة النفسية، واحتوت عينة الدراسة على (155)

امرأة من اللواتي يعملن بدوام كامل . ومن أهم نتائج الدراسة أنه أرتبط ضغط العمل الزائد سلبيا مع الصحة النفسية والرضا الوظيفي والرضا الترفيهي بينما أرتبط الرضا عن العمل بالراحة والرفاهية إيجابياً مع الصحة النفسية. وأشار مخطط الانحدار التحليلي إلى أن دور الضغط العمل الزائد كان المؤشر الأقوى المؤثر في الصحة النفسية وأن الرضا الوظيفي والرضا الترفيهي على التوالي اضاف إلى حد كبير في معادلة التنبؤ.

دراسة كوفاني (OFUANI Mrs,Felicia Ngozi,2010): هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى مدى الرضا الوظيفي للنساء العاملات بأجر في مدينة بنين وركزت الدراسة على مدى رضاهن عن العمل والأجر المدفوع لها وتحديد الآثار المترتبة على الحالة الاجتماعية والخبرة والمؤهل العلمي والعلاقة مع كبار الضباط من النساء على تصورهم الرضا الوظيفي. وتم اختيار (200) امرأة باستخدام العينة الطبقية العشوائية واستخدام استبيان الرضا الوظيفي للمرأة استبيان بعنوان "الرضا الوظيفي للمرأة في الاستبيان بأجر (JSWPEQ). وكشفت نتائج الدراسة أن الحالة الاجتماعية والخبرة والمؤهل العلمي والعلاقة مع كبار الضباط لم يكن لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي للمرأة في العمل المأجور في مدينة بنين. ومن أهم التوصيات أن تعطى النساء الفرص للتواجد في مراكز صنع القرار وتوفير الأجواء المساعدة لهن في أماكن العمل التي يعملون بها.

دراسة علينات (Alenat,2010): هدفت هذه الدراسة للتعرف على الجوانب القانونية وظروف العمل للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية وتكونت عينة الدراسة من النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية من الضفة الغربية، واستخدمت الباحثة أداة دراسة الحالة . وقد أظهرت الدراسة صعوبة الظروف الأسرية والاقتصادية والعمالية التي تعاني منها النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية وطبيعة العلاقة مع المشغل العربي داخل المستوطنات الاسرائيلية ومحاولاته لإبتزاز العاملات من ناحية مادية مقابل حصولهن على تصريح عمل.

دراسة ارفينج (Irving,2009): هدفت الدراسة إلى القاء الضوء على الانتهاكات العمالية التي تتعرض لها العاملات في المستعمرات الإسرائيلية، واستهدفت الدراسة نساء من محافظة أريحا يعملن في المستوطنات الإسرائيلية، ومقابلة مع مسؤول في اتحاد نقابات العمال الفلسطيني في أريحا، وأظهرت الدراسة القيود الثقافية والموقف من المرأة الفلسطينية العاملة في المستوطنات الإسرائيلية فهي تتعرض لظروف بغاية التعقيد وفي نظرة أقل احتراما لها ورفضها مجتمعياً وزيادة نسبة العنوسة بينهن، وبالرغم من الروابط العائلية القوية في كثير من الأحيان بالإضافة إلى أنه لا

يمكن التنبؤ كثيراً في ظروف العاملات لأنهن بالنهاية يعملن تحت سلطة الاحتلال الإسرائيلي وتحت القيود الأمنية من قبل السلطات الإسرائيلية، مما يعني أن الكثير من الناس – وخاصة الرجال تم استبعادهم من العمل بسبب ارتفاع نسبة السجلات الأمنية لدى الذكور الفلسطينيين.

دراسة مانكي (Mancy, 2007) : دراسة بعنوان " العلاقة بين العمل مدفوع الأجر والصحة النفسية لدى النساء المطلقات في ولاية فلوريدا الأمريكية "، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر ميدان العمل على حياة النساء المطلقات، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر ميدان المطلقات من مجتمع الدراسة، كما استخدمت الباحثة مقياس (Ordinary Least Square OLS) . وقد بينت نتائج الدراسة أن النساء المطلقات اللواتي كن يعملن بأجر أظهرن أعراض اكتئاب بشكل أقل من نظيراتهن اللواتي لم يسبق لهن أن عملن، كذلك تبين أن النساء العاملات لديهن مستوى متوسط من مصادر الدعم النفسي والاجتماعي مما يساعد الدعم الاجتماعي ويزيد من إدراكها لذاتها وبالتالي يقلل من الأعراض السلبية التي من الممكن أن تترتب على الطلاق، أي أن هناك ارتباط إيجابي ما بين العمل المدفوع الأجر لدى المرأة المطلقة ومدى تمتعها بصحة نفسية.

دراسة آرسي (D'Arcy,Syrotuikm,Siddique,1981): هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أهمية الخصائص المتصورة أثناء العمل والرضا الوظيفي والضغط النفسي وهي دراسة مقارنة ما بين العمال والعاملات وتكونت عينة الدراسة من (854) رجل و(272) امرأة يعملون بدوام كامل. أشارت النتائج إلى أن تقييم الرضا الوظيفي عند الرجال كان مساوياً لتلك عند النساء، في حين أن النساء سجلن النقاط الأعلى في قياس الضغط النفسي أكثر من الرجال. ومع ذلك، عندما كانت تصورات خصائص العمل ثابتة، كان الرضا الوظيفي عند الإناث أعلى بكثير من الذكور مع عدم وجود فروق بين الجنسين في مستويات الضغط النفسي.

دراسة شامير (Shamir, 1985) : والتي هدفت التعرف على الاختلافات في التوافق النفسي للجنسين بالنسبة لكل من العاطلين عن العمل والعائدين للعمل، أما عينة الدراسة فكانت (432)من الرجال والنساء (من27-47) . وكان من أهم نتائج الدراسة أن التزام المرأة بالعمل أقل من الرجل والنساء معرضين لتأدية أدوار عائلية أكثر من الرجال، مما يعتبر كخيار بديل عن العمل لهن والنساء أقل تأثراً مادياً من البطالة. أستخدمت بيانات الدراسة على نساء ورجال موظفين وعاطلين عن العمل في إسرائيل، وتؤكد النتائج أن النساء العاطلات عن العمل لديهن تأثر أقل بالتكيف النفسي مقارنة بالرجال العاطلين عن العمل.

3.6.2 التعقيب على الدراسات السابقة

تتبع أهمية استعراض الدراسات السابقة لأي باحث كونها تشكل الخلفية التاريخية والعلمية التي تبنى عليها الدراسات اللاحقة، وقد تناولت هذه الدراسة الدراسات العربية والأجنبية محاولة الباحثة الاستفادة من نتائجها. ومن خلال مراجعة الباحثة للدراسات التي تنوعت في طرق وأدوات البحث، وجدت أن موضوع الرضا الوظيفي للنساء العاملات ودرجة التوافق النفسي الاجتماعي شغل الباحثين، وكان موضع الدراسة والبحث.

وركزت الدراسات في ميادين أساسية فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي وهي:

- مستوى الرضا الوظيفي
- واقع عمل المرأة وظروف المحيطة ببيئة العمل
- المشكلات التي تواجه المرأة.
- العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي.

وتعددت النتائج بتعدد الدراسات، فكانت متنوعة بعضها أيد بعضاً والبعض الآخر خالف بنتائجه تبعاً للمنطقة المبحوثة والأدوات المستخدمة والهدف الذي كان يسعى البحث لتحقيقه، مما ساعد الباحثة على الأستفادة من هذه الدراسات في البحث والاستدلال، فكان هناك أثر كبير لتنوع هذه الدراسات والانطلاق من حيث أنتهى الآخر.

بعد مراجعة الدراسات السابقة والتي أُجريت في المجتمعات العربية والأجنبية، تبين للباحثة الملاحظات التالية:

أولاً: بالنسبة للعينات التي تناولتها الدراسات السابقة، فقد أُجريت بعض الدراسات على عينات من النساء العاملات، ومن الدراسات التي أهتمت بدراسة الرضا الوظيفي للنساء العاملات (محمود،2011)، (Shallal,2011)، (Bahalkani,2011)، (Ofuani,2010)، (D'Arcy,Syrotuikm,Siddique,1981) كما اشتملت الدراسات على عينات للعمال بشكل عام ومن هذه الدراسات ,(D'Arcy,Syrotuikm,Siddique,1981)

ومن الدراسات التي أهتمت بموضوع التوافق النفسي دراسة (ناصيف،2009) حيث ركزت على التوافق النفسي وعلاقته في مستوى صراع الأدوار، كما أهتمت بعض الدراسات المحلية في ظروف عمل النساء الفلسطينيات (الغنيمي،2000)، (الهباش، 1996)، أما دراسة دراستي

(علينات، 2010) ودراسة (Irving ,2009) فقد ركزتا على ظروف عمل النساء داخل المستوطنات الاسرائيلية.

ثانياً: في ضوء المتغيرات التي تعرضت لها الدراسات السابقة بأختيار متغيرات الدراسة الحالية، حيث تم إختيار بعض المتغيرات بما يتفق مع الدراسات السابقة وخاصة المتغيرات الديمغرافية، مثل العمر، والمستوى التعليمي، بالإضافة إلى متغيرات : الراتب، الحالة الإجتماعية، وترى الباحثة أهمية إضافتها للدراسة الحالية خاصة أنها تتعلق بالرضا الوظيفي والتوافق النفسي الإجتماعي . ومن جانب آخر، أستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة، وهذا يتطابق مع دراسة (الهباش، 1996)، (الغنيمي،2000)،(ناصيف،2009)، Mrs,Felicia,Ngozi,2010 (OFUANI)، (Quinn M. Pearson,2011) ولقد أستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تكوين فكرة الدراسة الحالية في صياغة أهدافها وأسئلتها وفروضها، وكذلك الأساليب الإحصائية والنتائج والتوصيات التي خرجت بها هذه الدراسات، ومن أهم هذه الدراسات (Irving ,2009)، (Alenat ,2010) والتي ركزت على عمالة النساء في المستعمرات.

ثالثاً: تعد هذه الدراسة رائدة في تناولها لعينة الدراسة، كونها أجريت على النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في حسب علم الباحثة .

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

- مقدمة.
- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
  - صدق الأداة.
  - ثبات الأداة.
- إجراءات تطبيق الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
  - متغيرات مستقلة.
  - متغيرات تابعة.
- المعالجات الإحصائية.

الطريقة والإجراءات

1.3 المقدمة

قامت الباحثة في هذا الفصل من الدراسة بتناول عرضاً للخطوات والمراحل وفقاً للمنهج العلمي، من خلال تحديد مجتمع الدراسة وعينته، والأدوات المستخدمة ومتغيرات الدراسة المستقلة، وإجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، والوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المتعلقة بإستجابة أفراد العينة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

2.3 منهج الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، إتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف خصائص الظاهرة وجمع معلومات عنها، فقد تم إستخدام هذا المنهج في صورته لأنه يلائم طبيعة وأهداف الدراسة معتمداً على أسلوب الدراسة الميدانية في جمع المعلومات، ليفي بأغراضها ويحقق أهدافها واختبار صحة فرضياتها وتفسير نتائجها.

3.3 أدوات الدراسة وجمع البيانات

قامت الباحثة بإستخدام مقياس التوافق النفسي الإجتماعي من إعداد (زينب شقير، 2003) وستعتمد على ثلاث أبعاد "التوافق الشخصي الإنفعالي– التوافق الأسري – والتوافق الاجتماعي، "حيث قامت الباحثة بإعتماد مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي سنة 1970، والذي سيركز على" الوظيفة نفسها، العلاقة بين العاملين والعلاقة مع رئيس العمل، الراتب والحوافز المادية، الأمن والإستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف والتقدم المهني"، وذلك لجمع المعلومات ولأغراض البحث العلمي، والرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة لدراسة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.

4.3 مجتمع الدراسة

تمثل المجتمع الأصلي للدراسة من جميع النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظـة أريحا والأغوار، والبالغ عددهن (745) تقريباً، كما ورد في إحـصاءات إتحـاد نقابـات العمـال الفلسطيني وهي موزعة حسب الآتي:

- (120) عاملة في خدمة المنازل.
- (100) عاملة في المصانع
- ما يقارب (425)عاملة في الزراعة.

5.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة بإستخدام عينة متاحة من مجتمع الدراسة، وبلغ عددها (156) عاملة مـن مجتمـع الدراسة، أي بنسبة(21%) تقريباً.

6.3 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
العمر	20- 24 سنة	26	16.7
	25-30 سنة	33	21.2
	31- 35 سنة	33	21.2
	أكثر من 35	64	41.0
الحالة الاجتماعية	عزباء	69	44.2
	متزوجة	61	39.1
	مطلقة	14	9.0
	أرملة	12	7.7
مكان السكن	مدينة	36	23.1
	مخيم	13	8.3
	قرية	107	68.6

الأجر اليومي	40-55 شيكل	16	10.3
	55-70 شيكل	70	44.9
	70 شيكل فأكثر	70	44.9
نوع العمل	زراعة	91	58.3
	صناعة	28	17.9
	خدم منازل	37	23.7
عدد ساعات العمل اليومية	عمل جزئي	29	18.6
	8 ساعات	58	37.2
	10 ساعات	36	23.1
	أكثر من ذلك	33	21.2
المستوى العلمي	أمي	34	21.8
	اساسي	58	37.2
	ثانوي	46	29.5
	جامعي	18	11.5

7.3 صدق الأداة

قامت الباحثة بتصميم الإستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضـها على المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختـصاص والخبـرة، والـذين أبـدوا بعـض الملاحظات حولها، وتم توزيع العينة الاستطلاعية والخروج بالنتـائج، ووفـق هـذه الملاحظـات أخرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الإستبانة مـع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الإستبانة، والذي يدل علـى أن هناك التصاق داخلي بين الفقرات. والجداول الآتية تبين ذلك:

جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مقياس التوافق النفسي الاجتماعي

الرقم	قيمة r	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة r	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة r	الدالة الإحصائية
1	.425**0	0.000	17	.1260	0.118	33	.373**0	0.000
2	.473**0	0.002	18	.505**0	0.000	34	.296**0	0.000
3	.248**0	0.002	19	.511**0	0.000	35	.293**0	0.000
4	.569**0	0000.	20	.545**0	0.000	36	.221**0	0.006
5	.513**0	0000.	21	.597**0	0.000	37	.0980	0.226
6	.513**0	0.000	22	.659**0	0.000	38	.437**0	0.000
7	.617**0	0.002	23	.521**0	0.004	39	.438**0	0.000
8	.342**0	0.000	24	.475**0	0.002	40	.443**0	0.000
9	.531**0	0.000	25	.626**0	0.000	41	.479**0	0.000
10	.559**0	0000.	26	.355**0	0.000	42	.514**0	0.000
11	.365**0	0000.	27	.561**0	0.000	43	.532**0	0.000
12	.518**0	0000.	28	.528**0	0.000	44	.446**0	0.000
13	.452**0	0000.	29	.376**0	0.000	45	.364**0	0.000
14	.419**0	0000.	30	.368**0	0.000	46	.316**0	0.000
15	.256**0	0.001	31	.460**0	0.000			
16	.300**0	0000.	32	.616**0	0.000			

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	قيمة r	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة r	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة r	الدالة الإحصائية
1	0.312**	0.000	8	0.606**	0.000	15	0.660**	0.000
2	0.358**	0.000	9	0.407**	0.000	16	0.670**	0.000
3	0.454**	0.000	10	0.434**	0.000	17	0.665**	0.000
4	0.489**	0000.	11	0.588**	0.000	18	0.746**	0.000
5	0.590**	0000.	12	0.693**	0.000	19	0.535**	0.000
6	0.612**	0.000	13	0.625**	0.000	20	0.752**	0.000
7	0.511**	0.000	14	0.630**	0.000			

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

8.3 ثبات الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الأداة من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، حسب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكانت الدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي الاجتماعي (0.898)، ولمقياس الرضا الوظيفي (0.893)، وهذه النتيجة تشير إلى تمتع هذه الأداة بثبات يفي بأغراض الدراسة.

9.3 إجراءات الدراسة

إجراءات تطبيق الدراسة

تم تطبيق الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
2. بناء المقياس اللازم لجمع البيانات.
3. التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.
4. قامت الباحثة بتوزيع مقياس الدراسة.
5. بلغت حصيلة الاستبيانات (184) استبانه.

6. تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها في الحاسوب.
7. عولجت البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)
8. واجهت الباحثة صعوبة في توزيع الاستبانة فقد كان هنالك مخاوف لدى المبحوثات من تعبئة الاستمارة وبعضهن رفضن تعبئتها .
9. قامت الباحثة بالاستعانة ببعض الباحثات الميدانيات واللواتي يحملن على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية واللواتي يقمن في مناطق التي تقنطها المبحوثات وعقدت معهن لقاء وشرحت لهن كيفية تعبئة الاستبانة مع المحبوثات وتبين للباحثة أن عدد الاستبيانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (156) إستبانه.

10.3 متغيرات الدراسة :

1. المتغيرات المستقلة: اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة الآتية :

1.العمر: 1. 18- 24 سنة 2. 25-30 سنة 3. 31- 35 سنة 36.4 سنة فما فوق

2.الحالة الاجتماعية: 1.عزباء 2. متزوجة 3. مطلقة 4.أرملة

3.مكان السكن: 1.مدينة 2. مخيم 3. قرية

4. الأجر اليومي: 1.أقل من 50شيكل 2. 50-70 شيكل 3. أكثر من شيكل

5. نوع العمل: 1. زراعة 2. صناعة 3. خدم منازل

6.عدد ساعات العمل اليومية: 1.عمل جزئي 2. 8 ساعات 3. 10 ساعات 4. أكثر من ذلك

7. المستوى العلمي: 1.أمي 2. أساسي 3. ثانوي 4. جامعي .

2. المتغيرات التابعة:

وتمثلت في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الدراسة والمتمثلة بمقياس الرضا الوظيفي، ومقياس التوافق النفسي الاجتماعي.

11.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع الإستبيانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل رمزت (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيدا لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات بإستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الإستبانة، وإختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

- عرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة.

- عرض النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

الفصل الرابع:

نتائج الدراسة:

1 .4 تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة، وبيان أثر كل من المتغيرات من خلال إستجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات المبينة بالجدول التالي والتي تبين انه اذا كان درجة المتوسط الحسابي (2.34 -3.67) فان مستوى الرضا الوظيفي تكون بدرجة متوسطة، واذا كانت (3.68) تكون بدرجة عالية وكذلك اذا كان درجة المتوسط الحسابي (2.34 -3.67) فان مستوى التوافق النفسي تكون بدرجة متوسطة، واذا كانت (3.68) تكون بدرجة عالية

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	3.67-2.34
عالية	3.68 فأعلى

4. 2 نتائج أسئلة الدراسة:

1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار، وحسب الجدول (1.4) الآتي :

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	لدي القدرة على البقاء مشغولا طوال الوقت	4.33	.8880
4	لدي الفرصة لأكون شخص مهم بعيون الاخرين	4.10	1.046
3	لدي الفرصة القيام بأشياء مختلفة من وقت لأخر	4.08	1.016
9	أنا راضية عن فرصتي لتقديم العون للآخرين	4.03	.9860
2	لدي فرصة بأن أعمل بشكل مستقل ودون اشراف	3.86	1.194
11	لدي فرصتي لاستخدام أفضل امكانياتي	3.86	1.236
7	أنا راضية عن قدرتي على أداء عملي دون شعوري بأنها تتعارض مع ضميري	3.77	1.314
15	أعبر عن رأي الخاص بحرية	3.67	1.397
16	لدي امكانية تطوير طرق جديدة في تطبيق العمل	3.56	1.296
20	أنا راضية عن مشاعر الانجاز التي أحصل عليها من العمل.	3.53	1.457
5	أنا راضية عن العلاقة الشخصية ما بين رئيس العمل والعاملات	3.51	1.356
6	أنا راضية عن قدرة صاحب العمل على اتخاذ القرار	3.51	1.327
14	أشعر أن هناك أمكانية للتقدم في عملي	3.44	1.373
13	أنا راضية عن الطريقة التي أحصل بها على مستحقاتي المالية مقابل عملي	3.39	1.526
18	أنا راضية عن الطريقة التي أكافئ بها عند أدائي لعمل جيد	3.28	1.501
12	أنا راضية عن طريقة العمل داخل عملي (بالمنشأة)	3.26	1.454
17	تناسبني ظروف عملي المادية (الاضاءة – التهوية - المواصلات)	3.24	1.524
10	لدي فرصتي لأن اكون مشرفة على الاخرين	3.19	1.373
19	أنا راضية عن الطريقة التي يتعامل بها زملائي في العمل مع بعضهم البعض	3.17	1.480
8	لدي الضمانات بالاستمرار في عملي	2.67	1.474
	الدرجة الكلية	3.5708	.760810

يلاحظ من الجدول (1.4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(3.57) وإنحراف معياري (0.760) وهذا يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار جاءت بدرجة متوسطة.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (1.4) الى أن أن (7) فقرات جاءت بدرجة عالية، و(13) فقرة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " لدي القدرة على البقاء مشغولا طوال الوقت " على أعلى متوسط حسابي (4.33)، يليها فقرة " لدي الفرصة لأكون شخص مهم بعيون الاخرين " بمتوسـط حسابي (4.10). وحصلت الفقرة " لدي الضمانات بالاستمرار في عملي " على أقل متوسط حسابي (2.67)، يليها الفقرة " أنا راضية عن الطريقة التي يتعامل بها زملائي في العمـل مـع بعـضهم البعض " بمتوسط حسابي (3.17).

2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما درجة التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحـساب المتوسـطات الحـسابية والإنحرافـات المعياريـة لإستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن درجة التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار وكما هو موضح بالجدول (2.4) مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
27	أشعر بالانتماء لهذه الأسرة	4.62	.7040
24	أحرص على مشاركة أسرتي أفراحها وأحزانها	4.59	.7520
28	تقف أسرتي بجواري وتخاف علي عندما أتعرض لمشكلة	4.55	.9320
25	أشعر أن علاقتي مع أفراد أسرتي وثيقة وصادقة	4.51	.8830
20	أنا محبوبة من أفراد أسرتي	4.47	.8460
19	أشعر بالسعادة في حياتي وأنا مع أسرتي	4.42	.9080
26	أنا أستمتع بمعرفة الآخرين والجلوس معهم	4.42	.9640
18	أنا متعاونة مع أسرتي	4.41	.9500
21	أشعر بأن لي دور فعال ومهم في أسرتي	4.41	.9760

23	أفضل أن أقضي معظم وقتي مع أسرتي	4.37	.9520
43	أحاول الوفاء بوعدي مع الآخرين	4.37	.9780
1	لدي ثقة بنفسي بدرجة كافية	4.31	.7940
44	أفكر كثيرا قبل أن أقدم على عمل قد يضر بمصالح الآخرين	4.31	1.027
22	تحترم أسرتي رأيي وممكن أن تأخذ به	4.29	.9380
41	أشعر بالولاء والانتماء لأصدقائي	4.29	.9790
42	أحرص على حقوق الآخرين بقدر حرصي على حقوقي	4.26	1.022
9	أحب الآخرين وأتعاون معهم	4.22	.9940
39	أشعر بتقدير الآخرين لعملي وانجازاتي	4.18	1.044
40	أعتذر لزميلتي اذا تأخرت عن الموعد المحدد	4.17	1.148
34	أنا راضية عن نفسي أمام الاخرين	4.13	1.142
4	أنا قادرة على مواجهة مشكلاتي بقوة وشجاعة	4.12	1.062
38	أحترم رأي زملائي واعمل به إذا كان رأيهم صائبا	4.09	1.132
8	أشعر بالاتزان الانفعالي والهدوء أمام الناس	4.08	1.022
5	أشعر أني شخص له فائدة	4.04	1.083
36	أشعر بالمسؤولية تجاه تنمية المجتمع مثل كل مواطن.	4.03	.9700
11	أشعر بالأمن والطمأنينة النفسية	3.99	1.116
2	انا متفائلة بصفة عامة	3.97	1.074
29	تشجعني أسرتي على تبادل الزيارات مع الأصدقاء والجيران	3.97	1.368
30	تشعرني أسرتي أني عبء ثقيل عليها	3.94	1.390
31	أتمنى أن تكون لي أسرة غير أسرتي	3.93	1.482
37	أتمنى أن اقضي معظم وقت فراغي مع الآخرين.	3.90	1.201
10	أنا ناجحة في الحياة	3.86	1.127
6	أشعر بالراحة النفسية والرضا في حياتي	3.72	1.216
33	أشعر بالقلق أو الخوف وأنا داخل أسرتي	3.55	1.452
3	لدي الرغبة في الحديث عن نفسي أمام الآخرين	3.53	1.393
46	أخجل من مواجهة الناس	3.51	1.505
32	أعاني من الكثير من المشاكل داخل أسرتي	3.28	1.553
7	أشعر أني شخص محظوظ في الدنيا	3.24	1.287
35	أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين.	3.12	1.414
45	أفتقد الثقة المتبادلة مع الآخرين	3.05	1.454
12	أشعر باليأس بسهولة	2.91	1.341
13	أشعر باستياء وضيق من الدنيا عموما	2.72	1.324
15	أعتبر نفسي عصبية المزاج	2.48	1.356

16	أتجنب المواقف المؤلمة بالهرب منها	2.37	1.286
14	أشعر بالقلق من وقت لآخر	2.27	1.236
17	أشعر بنوبات صداع من وقت لآخر	2.17	1.143
	الدرجة الكلية	3.8517	.485630

يلاحظ من الجدول(2.4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(3.85) وإنحراف معياري (0.485)، وهذا يدل على أن درجة التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار جاءت بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (1.4) أن (33) فقرة جاءت بدرجة عالية، و(11) فقرة جاءت بدرجة متوسطة، وفقرتين بدرجة منخفضة. وحصلت الفقرة " أشعر بالانتماء لهذه الأسرة " على أعلى متوسط حسابي (4.62)، يليها فقرة " أحرص على مشاركة أسرتي أفراحها وأحزانها " بمتوسط حسابي (4.59). وحصلت الفقرة " أشعر بنوبات صداع من وقت لآخر " على أقل متوسط حسابي (2.17)، يليها الفقرة " أشعر بالقلق من وقت لآخر " بمتوسط حسابي (2.27).

3.2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

وبذلك تم استخدام قيمة معامل الارتباط بيرسون(ر) والدلالة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بين درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار، والجدول (3.4) يبين ذلك:

جدول (3.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية للعلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
التوافق النفسي الاجتماعي	0.471	0.000
الرضا الوظيفي	0.471	0.000

يلاحظ من الجدول (3.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.471)، ومستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، لذا رفضت الفرضية القائلة بعدم وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($a\leq0.05$) بين درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار، أي كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي زاد ذلك من درجة التوافق النفسي الاجتماعي لديهن.

4.2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :

نتائج الفرضية الثانية:

5.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($a\leq0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الأجر اليومي، نوع العمل، عدد ساعات العمل اليومية، المستوى العلمي؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($a\leq0.05$) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر"

ولفحص الفرضية الصفرية الأولى تم حساب المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر.

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر.

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
20- 24 سنة	26	3.7981	.663100
25-30 سنة	33	3.4924	.697220

31- 35 سنة	33	3.4621	.765670
36 سنة فما فوق	64	3.5750	.821100

ولمعرفة دلالة الفروق إستخدم تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول (5.4) :

جدول(5.4): نتائج لختبار تحليل التباين الأحادي في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.937	3	.6460	1.118	.3440
داخل المجموعات	87.783	152	.5780		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية بلغت (1.118) ومستوى الدلالة (0.344)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05 a)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر، وبذلك قبلت الفرضية الصفرية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالـة (a≤0.05) فـي متوسـطات الرضـا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغيـر الحالة الاجتماعية".

ولفحص الفرضية الصفرية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغـوار تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية.

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عزباء	69	3.5841	.744610
متزوجة	61	3.6418	.782100
مطلقة	14	3.4607	.656680
أرملة	12	3.2625	.857090

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهـر فـي الجدول (7.4):

جدول(7.4): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة الإجتماعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.630	3	.5430	.9370	.4240
داخل المجموعات	88.090	152	.5800		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية بلغت (0.437) ومستوى الدلالة (0.424)، وهي أكبر من مستوى الدلالة **(a≤0.05)** أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الثانية.

نتائج الفرضية الثالثة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) فـي متوسـطات الرضـا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغيـر مكان السكن".

ولفحص الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغـوار تبعاً لمتغير مكان السكن.

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن.

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدينة	36	3.5889	.896670
مخيم	13	3.0769	.914150
قرية	107	3.6248	.673330

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهـر فـي الجدول(9.4) .

جدول(9.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.494	2	1.747	3.100	.0480
داخل المجموعات	86.226	153	.5640		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية بلغت (3.100) ومستوى الدلالة (0.048)، وهي أقل من مستوى الدلالة **(a≤0.05)** أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير مكان السكن، وبذلك رفضت الفرضية الصفرية الثالثة.

الجدول (10.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن.

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
مدينة	مخيم	.51197*0	.0370
	قرية	-.035880	.8040
مخيم	مدينة	-.51197*0	.0370
	قرية	-.54784*0	.0140
قرية	مدينة	.035880	.8040
	مخيم	.54784*0	.0140

وكانت الفروق بين المدينة والمخيم لصالح المدينة، وبين القرية والمخيم لصالح القرية، والجدول (10.4) يبين ذلك.

نتائج الفرضية الرابعة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير الأجر اليومي".

ولفحص الفرضية الصفرية الرابعة حسبت المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الأجر اليومي.

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الأجر اليومي

الأجر اليومي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
40-55 شيكل	16	4.0406	.700530
55-70 شيكل	70	3.4586	.650810
70 شيكل فأكثر	70	3.5757	.840280

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول (12.4) .

جدول(12.4): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.415	2	2.208	3.959	.0210
داخل المجموعات	85.305	153	.5580		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية بلغت (3.959) ومستوى الدلالة (0.021)، وهي أقل من مستوى الدلالة **(a≤0.05)** أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير الأجر اليومي، وبذلك رفضت الفرضية الصفرية الرابعة.

الجدول (13.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأجر اليومي.

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
40-55 شيكل	55-70 شيكل	.58205*0	.0060
	70 شيكل فأكثر	.46491*0	.0260
55-70 شيكل	40-55 شيكل	-.58205*0	.0060
	70 شيكل فأكثر	-.117140	.3550
70 شيكل فأكثر	40-55 شيكل	-.46491*0	.0260
	55-70 شيكل	.117140	.3550

وكانت الفروق بين 40-55 شيكل و 55-70 شيكل لصالح 40-55 شيكل، وبين 40-55 شيكل و70 شيكل فأكثر لصالح 40-55 شيكل، والجدول (12.4) يبين ذلك .

نتائج الفرضية الخامسة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل ".

ولفحص الفرضية الصفرية الخامسة حسبت المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير نوع العمل.

جدول (14.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير نوع العمل.

نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
زراعة	91	3.6022	.636300
صناعة	28	3.1929	.944550
خدم منازل	37	3.7797	.807730

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول(14.4) .

جدول(15.4): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير نوع العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5.704	2	2.852	5.194	.0070
داخل المجموعات	84.015	153	.5490		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية بلغت (5.194) ومستوى الدلالة (0.007)، وهي أقل من مستوى الدلالة وكانت الفروق بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، وبين خدمة المنزل والصناعة لصالح خدمة المنزل، والجدول التالي يبين ذلك. أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى

الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير نوع العمل، وبذلك رفضت الفرضية الصفرية الخامسة.

الجدول (16.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع العمل.

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
زراعة	صناعة	.40934*0	.0120
	خدم منازل	-.177530	.2210
صناعة	زراعة	-.40934*0	.0120
	خدم منازل	-.58687*0	.0020
خدم منازل	زراعة	.177530	.2210
	صناعة	.58687*0	.0020

وكما هو موضح بالجدول (16.4) كانت الفروق بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، وبين خدمة المنزل والصناعة لصالح خدمة المنزل .

نتائج الفرضية السادسة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية".

ولفحص الفرضية الصفرية السادسة حسبت المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

جدول (17.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

عدد ساعات العمل اليومية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عمل جزئي	29	3.8914	.428470
8 ساعات	58	3.6052	.769690
10 ساعات	36	3.5528	.683370
أكثر من ذلك	33	3.2485	.935040

يلاحظ من الجدول رقم (17.4) وجود فروق ظاهرة في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العـاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليوميـة، ولمعرفة دلالة الفروق تم إستخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهـر فـي الجدول التالي:

جدول(18.4): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	6.489	3	2.163	3.950	.0100
داخل المجموعات	83.231	152	.5480		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية بلغت (3.950) ومستوى الدلالة (0.010)، وهي أقل من مستوى الدلالة **(a≤0.05)** أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية السادسة.

الجدول (19.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية.

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
عمل جزئي	8 ساعات	.286210	.0910
	10 ساعات	.338600	.0690
	أكثر من ذلك	.64289*0	.0010
8 ساعات	عمل جزئي	-.286210	.0910
	10 ساعات	.052390	.7390
	أكثر من ذلك	.35669*0	.0290
10 ساعات	عمل جزئي	-.338600	.0690
	8 ساعات	-.052390	.7390
	أكثر من ذلك	.304290	.0900
أكثر من ذلك	عمل جزئي	-.64289*0	.0010
	8 ساعات	-.35669*0	.0290
	10 ساعات	-.304290	.0900

وكما هو موضح بالجدول (19.4) كانت الفروق بين العمل الجزئي وأكثر من ذلك لصالح العمل الجزئي، وبين 8 ساعات وأكثر من ذلك لصالح 8 ساعات.

نتائج الفرضية السابعة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة($a \leq 0.05$) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير المستوى العلمي".

ولفحص الفرضية الصفرية السابعة حسبت المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي.

جدول (20.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

المستوى العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أمي	34	3.5176	.817040
اساسي	58	3.5595	.664480
ثانوي	46	3.6348	.808420
جامعي	18	3.5444	.868040

ولمعرفة دلالة الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول (20.4) .

جدول(21.4): نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	.3040	3	.1010	.1720	.9150
داخل المجموعات	89.415	152	.5880		
المجموع	89.720	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية(0.172) ومستوى الدلالة (0.915)، وهي أكبر من مستوى الدلالة**(a≤0.05)** أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير المستوى العلمي، وبذلك قبلت الفرضية الصفرية السابعة.

الفرضية الثامنة :

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة(a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير العمر".

ولفحص الفرضية الصفرية الأولى حسبت المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة علـى مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحـا والأغوار بحسب متغير العمر.

جدول (22.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر.

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
20- 24 سنة	26	3.8219	.572790
25-30 سنة	33	3.8781	.444260
31- 35 سنة	33	3.8149	.344420
36 سنة فما فوق	64	3.8692	.536460

ولمعرفة دلالة الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول (22.4)

جدول (23.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار بحسب متغير العمر.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	.1110	3	.0370	.1540	.9270
داخل المجموعات	36.445	152	.2400		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية(0.154) ومستوى الدلالة (0.927)، وهي أكبر من مستوى الدلالة **(a≤0.05)** أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الثامنة .

نتائج الفرضية التاسعة :

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

ولفحص الفرضية الصفرية الثانية حسبت المتوسطات الحسابية للتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار بحسب متغير الحالة الاجتماعية.

جدول (24.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عزباء	69	3.8885	.508630
متزوجة	61	3.9380	.364540
مطلقة	14	3.4627	.558260
أرملة	12	3.6558	.588730

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول(24.4) .

جدول(25.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.126	3	1.042	4.738	.0030
داخل المجموعات	33.429	152	.2200		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية(4.738)، ومستوى الدلالة (0.003)، وهي أقل من مستوى الدلالة **(a≤0.05)** أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في متوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير الحالة

الاجتماعية، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية التاسعة . ولتحديد اتجاه الفروق استخدم الاخبار البعدي (LSD) كما هو موضح بالجدول (25.4)

الجدول(26.4) نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
عزباء	متزوجة	-.049520	.5490
	مطلقة	.42574*0	.0020
	أرملة	.232670	.1150
متزوجة	عزباء	.049520	.5490
	مطلقة	.47526*0	.0010
	أرملة	.282190	.0590
مطلقة	عزباء	-.42574*0	.0020
	متزوجة	-.47526*0	.0010
	أرملة	-.193060	.2970
أرملة	عزباء	-.232670	.1150
	متزوجة	-.282190	.0590
	مطلقة	.193060	.2970

وكانت الفروق بين العزباء والمطلقة لصالح العزباء، وبين المتزوجة والمطلقة لصالح المتزوجة، كما هو موضح بالجدول (26.4) .

نتائج الفرضية العاشرة :

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن".

ولفحص الفرضية الصفرية العاشرة حسبت المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحـا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن.

جدول (27.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن.

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدينة	36	3.6709	.560210
مخيم	13	3.4816	.632790
قرية	107	3.9575	.395850

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهـر فـي الجدول (27.4):

جدول(28.4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.156	2	2.078	9.813	.0000
داخل المجموعات	32.399	153	.2120		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة (ف) للدرجة الكلية(9.813)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً **(a≤0.05)** في درجة التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الثالثة.

الجدول(29.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
مدينة	مخيم	.189290	.2060
	قرية	-.28664*	.0020
مخيم	مدينة	-.189290	.2060
	قرية	-.47593*	.0010
قرية	مدينة	.28664*	.0020
	مخيم	.47593*	.0010

وكانت الفروق بين القرية والمدينة لصالح القرية، وبين القرية والمخيم لصالح لصالح القرية، والجدول (29.4) يبين ذلك.

نتائج الفرضية الحادية عشر:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي".

ولفحص الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.

جدول (30.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.

الأجر اليومي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
40-55 شيكل	16	3.8764	.323590
55-70 شيكل	70	3.8835	.455090
70 شيكل فأكثر	70	3.8143	.545280

يلاحظ من الجدول رقم (30.4) عدم وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفـسي الاجتمـاعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعـزى لمتغيـر الأجـر اليومي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التبـاين الأحـادي (one way ANOVA) كمـا يظهر في الجدول التالي:

جدول(31.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	.1790	2	.0890	.3760	.6870
داخل المجموعات	36.377	153	.2380		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية(0.376) ومستوى الدلالة (0.687) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة.

نتائج الفرضية الثانية عشر:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) فـي مـستوى التوافـق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل ".

ولفحص الفرضية الصفرية الخامسة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسـة على مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظـة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.

جدول (32.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.

نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
زراعة	91	3.9451	.412620
صناعة	28	3.5016	.573730
خدم منازل	37	3.8872	.473540

يلاحظ من الجدول رقم (32.4) وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول التالي:

جدول(33.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.273	2	2.136	10.125	.0000
داخل المجموعات	32.283	153	.2110		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية(10.125) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الخامسة. وكانت الفروق بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، وبين خدمة المنازل والصناعة لصالح خدمة المنازل، والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (34.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع العمل.

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
زراعة	صناعة	.44350*0	.0000
	خدم منازل	.057860	.5190
صناعة	زراعة	-.44350*0	.0000
	خدم منازل	-.38564*0	.0010
خدم منازل	زراعة	-.057860	.5190
	صناعة	.38564*0	.0010

نتائج الفرضية الثالثة عشر.

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية".

ولفحص الفرضية الصفرية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

جدول (35.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

عدد ساعات العمل اليومية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عمل جزئي	29	3.9505	.361900
8 ساعات	58	3.9978	.428380
10 ساعات	36	3.7699	.438380
أكثر من ذلك	33	3.5975	.607460

يلاحظ من الجدول رقم (35.4) وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنـساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية، ولمعرفة دلالة الفروق تم إستخدام تحليل التبـاين الأحـادي (one way ANOVA) كمـا يظهر في الجدول التالي:

جدول(36.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.894	3	1.298	6.040	.0010
داخل المجموعات	32.662	152	.2150		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (6.040) ومستوى الدلالة (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في درجة التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية السادسة. وكانت الفروق بين العمل الجزئي وأكثر من ذلك لصالح العمل الجزئي، وبين 8 ساعات وأكثر من ذلك لصالح 8 ساعات، وبين 8 ساعات و10 ساعات لصالح 8 ساعات، والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (37.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية

المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
عمل جزئي	8 ساعات	-.047230	.6550
	10 ساعات	.180600	.1210
	أكثر من ذلك	.35303*0	.0030

8 ساعات	عمل جزئي	.047230	.6550
	10 ساعات	.22782*0	.0220
	أكثر من ذلك	.40025*0	.0000
10 ساعات	عمل جزئي	-.180600	.1210
	8 ساعات	-.22782*0	.0220
	أكثر من ذلك	.172430	.1250
أكثر من ذلك	عمل جزئي	-.35303*0	.0030
	8 ساعات	-.40025*0	.0000
	10 ساعات	-.172430	.1250

نتائج الفرضية الرابعة عشر.

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي".

ولفحص الفرضية الصفرية السابعة تم حساب المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي.

جدول (38.4): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي.

المستوى العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أمي	34	3.6873	.519130
اساسي	58	3.8609	.525440
ثانوي	46	3.9249	.412210
جامعي	18	3.9457	.416580

يلاحظ من الجدول رقم (38.4) عدم وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى

العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول التالي:

جدول(39.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.329	3	.4430	1.911	.1300
داخل المجموعات	35.227	152	.2320		
المجموع	36.555	155			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية(1.911) ومستوى الدلالة (0.130) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية السابعة.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

- مناقشة نتائج أسئلة الدراسة.

- التوصيات.

الفصل الخامس:

مناقشة النتائج:

مقدمة الفصل:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار في ضوء متغيرات الدراسة:(العمر، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الأجر اليومي، نوع العمل، عدد ساعات العمل اليومية، المستوى التعليمي)، وفي هذا الفصل قامت الباحثة بعرض طريقة تفسير ومناقشة النتائج وفق الترتيب الذي عرضت فيه النتائج في الفصل الرابع ومن ثم تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها.

1.5 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة

1.1.5 منافشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس :

ما مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسـرائيلية فـي محافظـة أريحـا والأغوار؟ أظهرت نتائج الجدول (1.4) أن المتوسط الحسابي للدرجـة الكليـة(3.57) وإنحـراف معياري (0.760) وهذا يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات فـي المـستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار جاءت بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة نتائج الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية إلى إرتفاع الأجور والرواتب الذي تتقاضاه النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية، مقارنة بأجور ورواتب النساء العاملات في الأراضي الفلسطينية، وأن ارتفاع الأجور يساهم في توفير الحاجات الأساسية للفرد وهذا ما أثبتته نظرية ماسلوا للحاجات (هاشم، 2010)، (قبلان، 1981) كما أن بند " لدي القدرة على البقاء مشغولا طوال الوقت" كانت بمتوسط حسابي (4.33)، وبند "لدي الفرصة لأكون مهم بعيون الآخرين" بمتوسط حسابي (4.10) أي بنسبة عالية ونتيجة هذين البندين تتفق مع

نظرية الإنجاز ونظرية ذات العاملين (هاشم، 2010، القبلان، 1981) اللتان ركزتا على أهمية الحوافز (التقدير، الانجاز، الاستقلالية) حيث تتوافر هذه العوامل سيؤدي إلى الرضا الوظيفي.

وتعتبر ظاهرة عمل النساء في المستعمرات ظاهرة قديمة فمنذ ثلاثة عقود ماضية دخلت المرأة خلال هذه الفترة مجالات عديدة فمنها المجال الصناعي والزراعي والمجال خادمات المنازل (قطامش، 1999)، ومن الواضح أن نداء مقاطعة عمل المستعمرات الإسرائيلية لن يلاقي تجاوبا من العمال طالما لا يوجد لهم بديل حقيقي.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أمكن للباحثة الإطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تتفق مع دراسة:(D'Arcy,Syrotuikm,Siddique,1981) (Shallal, 2011)، (Venron2003) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي تراوح ما بين عال إلى متوسط .

وأختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة: **(OFUANI Mrs,Felicia Ngozi,2010**) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي متدني بالرغم من وجود متغيرات مختلفة.

2.1.5 منافشة نتائج السؤال الثاني:

ما مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

أظهرت النتائج الجدول (2.4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكليـة(3.85) وإنحـراف معيـاري (0.485)، وهذا يدل على أن مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار جاءت بدرجة عالية.

وتعزو الباحثة نتائج مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار والتي تراوحت مابين العالية والمتوسطة إلى الإحساس بالمسؤولية تجاه تحسين المستوى المعيشي لأسرتها، كما ترى الباحثة بأن العمل يعطي النساء الإحساس بالإستقلالية والشعور بالأمان وبالمكانة الإجتماعية ولزيادة ثقة المرأة بنفسها ويساعدها على إكتساب مهارات للتعامل مع الآخرين ومهارات حياتية مختلفة فمثلاً العاملات في المستعمرات الإسرائيلية يكتسبن

مهارة اللغة العبرية، وهذا سيعزز ثقة النساء العاملات بأنفسهن، بالإضافة إلى أن الحرية الإجتماعية التي تتمتع فيها بعض النساء العاملات في محافظة أريحا حسب التركيبة السكانية والإجتماعية لكل منطقة، إضافة إلى الترابط الأسري الذي يسود مجتمع محافظة أريحا بشكل عام، والدعم النفسي والإجتماعي التي تتلقاه النساء العاملات من ذويهم وأسرهن هذا يساهم في توافقهن النفسي الإجتماعي. ولاحظت الباحثة أهمية الإنتماء والمشاركة الأسرية للعاملات، ومن وجهة نظر الباحثة ترى أنه حتى تحافظ النساء على حالة التوازن النفسي المطلوب والتي تساعدهن على تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي يستخدمن هؤلاء النساء بعض الحيل الدفاعية السوية وهي حيل دفاعية غير عنيفة مثل الإعلاء والتماهي (التماهي مع المعتدي) والإبدال، ويكون إستخدام هذه الحيل الدفاعية ببيئة العمل وفي حياتهن الأسرية والاجتماعية.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أمكن للباحثة الإطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراسة (ناصيف، 2009) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى التوافق النفسي الاجتماعي كان متوسط بخلاف الدراسة الحالية، والتي أظهرت نتائجها للنسبة العالية من التوافق النفسي الإجتماعي، وأختلفت مع دراسة (Shamir, 1985) التي أظهرت أن النساء العاطلات عن العمل لديها أقل توافق نفسي من المرأة العاملة، وتم مقارنتها مع دراسة (Shamir, 1985) لفحص هل من الممكن أن يكون هنالك تأثير عمل المرأة على درجة التوافق النفسي لديها.

3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:

هل توجد علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العـاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بتحويله إلى الفرضية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحـصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتمـاعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.

أظهرت النتائج من الجدول (3.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية(0.471)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي قيمة دالة إحصائياً، وتعزو الباحثة هذا الإرتباط إلى دور الدخل المادي التي تحصل عليه النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية والذي بدوره يسهم في تحقيق متطلباتهن ومواجهة التحديات وتحسين الظروف المعيشية للأسرة وهذا من الدعائم المهمة

والأساسية للوصول إلى التوافق النفسي والإجتماعي للفرد وهذا يظهر جلياً من خلال تعريف التوافق النفسي الإجتماعي من وجهة نظر الباحثة وهي قدرة المرأة العاملة في المستعمرات الاسرائيلية على إيجاد التوازن بين متطلباتها وإحتياجاتها على الصعيد النفسي والإجتماعي وتبدو أحد مظاهرها بشعورها بالمكانة الإجتماعية والإستقلالية، ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة .

4.1.5 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة :

5.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر"

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير العمر.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العـاملات فـي المـستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر، حيث أن جميع النساء العاملات يـسهمن في تلبية احتياجات ومتطلبات أسرهن من الناحية المادية ولم يظهر متغير العمر أي إخـتلاف وأي تاثير على مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق مستوى الرضا الـوظيفي للنـساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر والتي أمكـن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تتفق مع دراسة : (SHallal,2011)

وتعارضت نتائج هذه الدراسة مع دراسة: (محمود،2011)حيث أشارت هذه الدراسات لوجود فروق ذات دلالة احصائية بمستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر.

6.1.5 نتائج الفرضية الثانية:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية"

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ظاهره في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، أن حالة المرأة العاملة في المستعمرات سواء كانت عزباء أو مطلقة أو أرملة أو متزوجة ليس له أي تأثير واضح وظاهر بمستوى رضاها الوظيفي بمعنى آخر أن المتزوجة ممكن أن لا تشعر برضى وظيفي ومن جانب آخر ممكن المطلقة أن تشعر بذلك الرضا، فظروف العمل والأجر والشعور بالراحة لأجواء العمل هي لها أكبر التأثير. وفي دراسة (إتحاد النقابات،2009) ودراسة (قطامش، 1999) ودراسة (Alenat, 2010)، (صبيح،2011) أوضحت ما تعانيه العاملات من ظروف بيئة العمل المتردية في المستعمرات الإسرائيلية وبغض النظر عن نوع عملهن كما أنهن يقضين ساعات عمل طويلة ولوجود تمييز عنصري في التعامل في العمل في المستعمرات ويظهر هذا واضحا من حيث قيمة الراتب، وقد لاحظت الباحثة أثناء جمعها للبيانات أن العاملات لا يوجد لديهن نظام للإجازات في الأعياد المسلمين الإ أن الثبات في صرف الراتب من قبل صاحب العمل دون تأخير يساعدهن على التخطيط لأمورهن الحياتية وترتيب أولوياتهن وهذا له أثر واضح على إستقلالية النساء اقتصادياً واعتمادهن على الذات في تلبية احتياجاتهن اليومية وإحتياج أسرتهن وترى الباحثة بأن غياب الوعي الكافي لدى النساء العاملات في المستعمرات لحقوقهن العمالية يؤثر بشكل واضح على إرتفاع مستوى رضاهم عن عملهم.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تتفق مع دراسات: (**OFUANI Mrs,Felicia Ngozi,2010**) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات بأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية وتعارضت نتائج هذه الدراسة مع دراسة

(محمود،2011) والتي أظهرت نتائجها بوجود فروق دالة إحصائياً بمستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

7.1.5 نتائج الفرضية الثالثة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن"

أظهرت النتائج وجود فروق ظاهره في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن وكانت الفروق بين المدينة والمخيم لصالح المدينة، وبين القرية والمخيم لصالح القرية.

وتعزو الباحثة وجود فروق بين المدينة والمخيم لصالح المدينة إلى أن الإمكانيات المتوفرة في المدينة أفضل من مواصلات وقدرة على التنقل بسهولة والوصول أسرع إلى مكان العمل، بالإضافة إلى الإستقلالية في الحياة وعدم حدوث أي إنفتاح في العلاقات الاجتماعية مما يسهل ويخفف من ضغوط التدخلات الضيقة بالأمور الشخصية وخاصة الدخول بنقاشات حول عملهن في المستعمرات وغيره من الأمور المتعلقة بذلك وبالإضافة إلى أن معظم العاملات من مدينة أريحا يعملن في خدمة المنازل والمصانع فهنا يكون توافق مع الفرضية الخاصة بالتوافق النفسي الإجتماعي وفرضية الرضا الوظيفي لنوع العمل، فهذا له أكبر الأثر في الشعور بالرضا الوظيفي، أما بخصوص وجود فروق بين القرية والمخيم لصالح القرية، فإن ذلك يعود إلى أن الظروف المعيشية في المخيمات الفلسطينية صعبة للغاية إضافة إلى أن متطلبات الحياة بالقرية أقل من المخيم، وترى الباحثة بأن هذه النتيجة بحاجة إلى دراسة وتفسير أعمق لفهم هذه الفروق.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن، والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

8.1.5 منافشة نتائج الفرضية الرابعة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي"

أظهرت نتائج وجود فروق ظاهره في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي. وكانت الفروق بين 40-55 شيكل و 55-70 شيكل لصالح 40-55 شيكل، وبين 40-55 شيكل و70 شيكل فأكثر لصالح 40-55 شيكل .

وتعزو الباحثة وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأجر اليومي حيث كانت لصالح (40-55) شيكل، وهذا الأجر الأقل بين الأجور، حيث أن عدد ساعاته أقل فيوفر جهد ووقت لهن ويكون بإمكانهن العودة لمنازلهن وممارسة أعمالهن المنزلية إضافة إلى توفير قوت يومهن والمساهمة في تحسين الدخل العام للأسرة، وبهذا يكن قد حققن التوازن ما بين العمل بالمنزل والعمل خارجه.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الأجر اليومي، والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تتفق مع دراسات: (Shallal,2011)، (Vernon,2003) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات بأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأجر اليومي، وتعارضت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محمود،2011) والتي أظهرت نتائجها بوجود فروق دالة إحصائياً بمستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأجر اليومي.

9.1.5 منافشة نتائج الفرضية الخامسة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير نوع العمل ".

أظهرت النتائج وجود فروق ظاهره في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل، وكانت الفروق بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، وبين خدمة المنزل والصناعة لصالح خدمة المنزل.

تعزو الباحثة وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، إلى أن طبيعة المجتمع الفلسطيني مجتمع زراعي وهو القطاع السائد في مجتمعنا، إضافة إلى أن العاملات في قطاع الزراعة يعملن ضمن مجموعات وهذا بدوره يوفر لهن دعماً نفسياً ومعنوياً بالإضافة إلى

أن العاملات بالمزارع يقمن بالإنتقال من منـتج زراعـي إلـى آخـر بـين الفتـرة والأخـرى وذلك حسب الموسم الزراعي مما يكون هنالك قلة فـي الـروتين. وتعـزو وجـود فـروق بـين خدمة المنازل والصناعة لصالح خدمة المنازل إلـى وجـود تقـدير وإحتـرام أعلـى للعـاملات في المنازل من قبل ربات البيوت، كذلك إلـى أن العمـل فـي المنـازل يـتلائم مـع الطبيعـة الفسيولوجية للمرأة، بعكس العمل بالمـصانع ولـصالح خـدم المنـازل لأن عـاملات المنـازل يتلقن التقدير الأعلى من أربـاب العمـل (ربـة المنـزل) مقارنـة بالمـصانع، كمـا أن هنالـك رفاهية أعلى للنساء العاملات بالمنازل من العاملات بالمصانع.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير نوع العمل، والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة .

10.1.5 مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعـزى لمتغيـر عـدد ساعات العمل اليومية".

أظهرت النتائج وجود فروق ظاهره في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المـستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية، وبذلك تم رفـض الفرضية الصفرية السادسة. وكانت الفروق بين العمل الجزئي وأكثر مـن ذلـك لـصالح العمـل الجزئي، وبين 8 ساعات وأكثر من ذلك لصالح 8 ساعات .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما قلت ساعات العمل حصلت المرأة على قسط أكبر من الراحة، كذلك فإنها تقضي مدة أطول مع أسرتها وتحافظ على التواصل الاجتماعي مع المجتمع المحلي والبيئة المحيطة، وبالرغم من الوصمة الإجتماعية والنظرة الدونية التي تتسم بنوع من الإزدراء التي تواجهها النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية حسب ما وصفته دراسة (قطامش،1996) الإ أن قدرة هؤلاء النساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية على توفير إحتياجاتهن وشراء الهدايا للأقارب والأصدقاء والمشاركة بالمناسبات الاجتماعية وحصولها على أجر مرضٍ وكافٍ بالنسبة

لها على توفير احتياجاتهن وشراء الهدايا هذا بدوره سيؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي وسيعزز من توافقهن النفسي والاجتماعي.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق في مستوى الرضا الوظيفي للنـساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالـة الإجتماعيـة والتي أمكن للباحثة الإطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديدة مختلفـة عـن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

11.1.5 مناقشة نتائج الفرضية السابعة: " لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عنـد متوسـطات الدلالة (a≤0.05) في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير المستوى العلمي".

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ظاهره في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير المستوى العلمي، كما أن إنخفاض المستوى التعليمي لدى النساء العاملات حسب ما أظهرته نتائج الدراسة أن (21,8%) منهن أميات و(37.2%) وصلن للمرحلة الأساسية وهذا الإنخفاض بالمستوى التعليمي لا يساعد النساء أن يجدن عمل بسهولة وإن توفرت فرص العمل تكون بأعمال خدماتية، بالإضافة إلى أنهن يعانين من الفقر وظروف اقتصادية وأوضاع اجتماعية مختلفة حيث هن المترأسات أسرهن بسبب وفاة الزوج أو الطلاق.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق مستوى الرضا الـوظيفي للنـساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً للمستوى العلمي والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تتفق مع دراسـات: (ناصـيف،2010)، (**OFUANI Mrs,Felicia Ngozi,2010**) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات بأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، وتعارضـت نتـائج هـذه الدراسـة مـع دراسـة (محمود،2011) والتي أظهرت نتائجها بوجود فروق دالة إحصائياً بمستوى الرضا الوظيفي تبعـاً لمتغير المستوى التعليمي.

12.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثامنة " لا توجد فروق ذات دلاله إحـصائية عنـد متوسـطات الدلالة (a≤0.05) في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العـاملات فـي المـستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر"

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر، وتعزو الباحثـة عـدم وجود فروق في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير العمر، إلى أن الدافع الأساسي للعمل هـو تحـسين الظـروف المعيشية والاقتصادية للأسرة بغض النظر عن العمر، حيث أن جميع النساء العاملات يسهمن فـي تلبية احتياجات ومتطلبات أسرهن، إضافة إلى التشابه في بيئة العمل كونهن جميعهن يعملـن فـي مستعمرات إسرائيلية ويخضعن لتشابه كبير في الظروف البيئية والمادية بالعمل.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بالتوافق النفسي والإجتماعي والتـي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تعارضت نتـائج هـذه الدراسـة مـع دراسـة (ناصيف،2009)، والتي أظهرت نتائجها بوجود فروق دالة إحصائياً لمـستوى التوافـق النفـسي الإجتماعي تبعاً لمتغير العمر.

13.1.5 مناقشة نتائج التاسعة:

"لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) فـي متوسـطات التوافـق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية".

أظهرت النتائج وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العـاملات فـي المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت الفروق بين العزباء والمطلقة لصالح العزباء، وبين المتزوجة والمطلقة لصالح المتزوجة.

وتعزو الباحثة وجود فروق بين العزباء والمطلقة لصالح العزباء، إلى أن حجم المسؤولية الإجتماعية التي تقع على عاتق العزباء أقل مما تلك التي تقع على عاتق المطلقة، حيث أن المطلقة من الممكن أن يكون لديها مسؤولية أخرى إضافة إلى عملها وهي تربية ورعاية أبناءها وهذا بدوره

يشكل عبء إضافي عليها، إضافة إلى أن العزباء تكون أكثر سعياً نحو تحقيق ذاتها وتحسين وضعها المادي والمعنوي.

كما تعزو الباحثة وجود فروق بين المتزوجة والمطلقة لصالح المتزوجة إلى نظرة المجتمع السلبية بشكل عام إلى المرأة المطلقة، كما أن المساحة المعطاة للمرأة المطلقة للتحرك بحرية وتحررها من القيود يكون أصعب وهذه العوامل بدورها ستؤثر على توافقها النفسي والإجتماعي أكثر من المرأة المتزوجة.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغـوار تبعـاً لمتغيـر الحالـة الإجتماعية والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيـرات جديـدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

14.1.5 مناقشة نتائج الفرضية العاشرة:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير مكان السكن"

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العـاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن. وكانت الفروق بين القرية والمدينة لصالح القرية، وبين القرية والمخيم لصالح القرية.

وتعزو الباحثة وجود فروق بين المدينة والقرية لصالح القرية إلى أن التماسك الإجتماعي والأسري في القرية أكثر منه في المدينة وهذا ما يسود مجتمعنا الفلسطيني بشكل عام ونسبة العمل بالقرى في المستعمرات الاسرائيلية اعلى من نسبة سكان المدن حيث يكون بالقرية التوجه للعمل حسب نظرية "الكرة الثلجية المتدحرجة" والتي تعتمد على أن أمرأة من القرية تُحضر امرأة أخرى معها للعمل وهكذا، كما لاحظت الباحثة أثناء توزيعها للاستمارات بأن هنالك اختلاف بتوجه النساء للعمل في المستعمرات الاسرائيلية فمثلا لا يوجد نساء من قرى (فصايل- مرج نعجة – مرج الغزال) تعمل في المستعمرات الإسرائيلية ويعود السبب إلى أن نسيج العلاقات الاسرية ومنظومة العادات والتقاليد والأعراف الموجودة بهذه المنطقة مختلفة عن المناطق الأخرى.

أما بخصوص وجود فروق بين القرية والمخيم لصالح القرية فإن ذلك يعود إلى أن الظروف المعيشية في المخيمات الفلسطينية صعبة للغاية من حيث المساحة الجغرافية الضيقة والتي تؤثر على تفاعل الناس وعلى مساحة الخصوصية للأفراد والتي تؤثر بالمطلق على توافق النفسي الاجتماعي كما أن المرأة التي تعيش في المخيم قرار عملها في المستعمرات لن يكون قرارها لوحدها فالعائلة الزوج يكون لها دور في القرارات التي تتخذها وبالأخص عندما تكون هذه السيدة تعيش مع عائلة الزوج بنفس المبنى، إضافة إلى أن التماسك الأسري يكون في القرية أكثر منه في المخيم.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلـق فـي مـستوى التوافـق النفـسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعـاً لمتغيـر مكان السكن والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديـدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

15.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) فـي متوسـطات التوافـق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي"

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العـاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في التوافق النفسي تبعاً لمتغير الأجر اليومي، إلى التقارب الكبير في الأجر اليومي التي يحصلن عليه النساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلة، وان هذا الأجر اليومي يستطيع تلبية احتياجاتهم الأساسية والذي ينعكس على توافقهم النفسي الإجتماعي.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلـق فـي مـستوى التوافـق النفـسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعـاً لمتغيـر الأجر اليومي والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديـدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

16.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية عشر

لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة($a \leq 0.05$) في متوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تعزى لمتغير نوع العمل "

أظهرت النتائج وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العـاملات فـي المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل، أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل، وبذلك تم رفض الفرضية الـصفرية الخامـسة. وكانت الفروق بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، وبين خدمة المنـازل والـصناعة لـصالح خدمة المنازل.

تعزو الباحثة وجود فروق في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية بين الزراعة والصناعة لصالح الزراعة، إلى أن طبيعة المجتمع الفلسطيني مجتمع زراعي وهو القطاع السائد في مجتمعنا، إضافة إلى أن العاملات في قطاع الزراعة يعملن ضمن مجموعات وهذا بدوره يوفر لهن دعماً نفسياً ومعنوياً. وتعزو وجود فروق بين خدمة المنازل والصناعة لصالح خدمة المنازل إلى وجود تقدير وإحترام أعلى للعاملات في المنازل من قبل ربات البيوت، كذلك إلى أن العمل في المنازل يتلائم مع الطبيعة الفسيولوجية للمرأة، إضافة إلى أن النساء العاملات بخدمة المنازل يحصلن على بعض اللوازم المنزلية والألعاب الأطفال والأثاث التي لا تحتاج لها ربة البيت الإسرائيلية وهذا يعزز شعور المرأة العاملة بالانجاز حيث تلبية احتياجات العائلة ويؤثر على توافقها الأسري.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلـق فـي مـستوى التوافـق النفـسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعـاً لمتغيـر الحالة الاجتماعية والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتـت بمتغيـرات جديدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

17.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة عشر:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية"

ولفحص الفرضية الصفرية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.

أظهرت النتائج وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية، وكانت الفروق بين العمل الجزئي وأكثر من ذلك لصالح العمل الجزئي، وبين 8 ساعات وأكثر من ذلك لصالح 8 ساعات، وبين 8 ساعات و10 ساعات لصالح 8 ساعات.

نلاحظ أنه كلما قلت ساعات العمل زاد التوافق النفسي الاجتماعي، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما قلت ساعات العمل حصلت المرأة على قسط أكبر من الراحة، كذلك فإنها تقضي مدة أطول مع أسرتها وتحافظ على التواصل الاجتماعي مع الجتمع المحلي والبيئة المحيطة، إضافة إلى حصولها على أجر مرضٍ وكافٍ بالنسبة لها، وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات. وبالرجوع للأدب التربوي السابق ولدراسة (ناصيف،2009) والذي أشار بنتائج دراسته بأن المشاكل التي تسبب سوء التوافق النفسي لدى المرأة العاملة تتمثل بالعوامل الأسرية والعوامل المرتبطة بالعمل والعوامل الاقتصادية والعوامل الثقافية.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل اليومية والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أن دراستها أتت بمتغيرات جديدة مختلفة عن الدراسات السابقة المذكورة بالدراسة.

18.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة عشر:

" لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة (a≤0.05) في متوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير المستوى العلمي"

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ظاهره في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً للمستوى العلمي إلى أن جميع النساء العاملات يعملن في ظروف عمل تتشابه بشكل عام بغض النظر عن المستوى العلمي لهن.

كما أشارت دراسة (صبيح،2011) إلى إرتفاع نسبة العمال من المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسة الحالية التي أشارت إلى أن 11.5% من العاملات هن من اللواتي حصلن على مستوى جامعي، أي أن البطالة لها دور بارز في التوجه للعمل في المستعمرات الإسرائيلية.

ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بمستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية تبعاً لمتغير المستوى العلمي والتي أمكن للباحثة الاطلاع عليها ومراجعتها تبين أنها تتفق مع دراسات: (ناصيف،2009)، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات بأنه لا توجد فروق في التوافق النفسي الاجتماعي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

2.5 التوصيات

بناء على ما توصلت اليه الدراسة الحالية من نتائج واستعراض للأدبيات المتعلقة بموضوع مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي بشكل عام، وبحثها من خلال هذه الدراسة لدى النساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا خرجت الدراسة ببعض التوصيات الموزعة على عدة مستويات السياسي والاقتصادي والقانوني والنفسي وحسب الآتي :-

1. ان العامل الفلسطيني مخلص في عمله ولديه انتماء له حتى ولو كان عمله لدى عدوه، لذلك كان لزاما على المؤسسات الاقتصادية والسياسية التركيز على استثمار هذه الطاقة البشرية الثمينة.

2. من الواضح بأن الأيدي العاملة في المستعمرات الإسرائيلية يعملون في المستعمرة بدون آفاق ولا يعرفون تأثير هذا العمل على مستقبلهم لذلك وجب أن يكون هنالك توعية على الصعيد السياسي بإعداد برامج توعية تهدف إلى التعريف بخطورة العمل في المستعمرات وتعزيز إنتماء العاملات للوطن
3. إعداد برامج توعية قانونية من حيث الحقوق العمالية وأهمية السلامة المهنية لهذه الشريحة من المجتمع.

توصيات للباحثين:

1. تعميق البحث وعمل المزيد من الدراسات عن الضغوط النفسية للمرأة العاملة في المستعمرات الاسرائيلية، والضغوط النفسية لأطفال العاملات في المستعمرات الاسرائيلية.
2. عمل دراسة مقارنة بين المرأة الفلسطينية العاملة من المؤسسات الحكومية والخاصة والمرأة العاملة في المستعمرات الاسرائيلية.
3. الانطلاق من حيث توقف الآخرين بالبحث والدراسة والأخذ بعين الاعتبار التوصيات التي يخرج بها الباحثين الآخرين.
4. أرتأت الباحثة بضرورة دراسة أسباب الفروق التي ظهرت في مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن والتي كانت بين القرية والمخيم لصالح القرية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. القرآن الكريم، (التوبة،105).
2. أبو أسعد، أحمد، عربيات، أحمد، (2012): **نظريات الارشاد النفسي والتربوي**. ط2، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع .
3. أبو ساكور، تيسير يونس،عبد الحميد،(1999): **الرضا الوظيفي لموظفي جامعة القدس المفتوحة وجامعة الخليل في مدينة الخليل دراسة مقارنة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
4. أبو لغد، إبراهيم، (1985): **تنمية القوى العاملة في الوطن المحتل**. اللجنة الاردنية الفلسطينية المشتركة، عمان.
5. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، (2009): **واقع وظروف عمل العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل والمستوطنات**.
6. أرصغلي، علياء،(2003): **دراسات وتقارير حول وضعية المرأة الفلسطينية**. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح". المجلد الأول، فلسطين
7. أسعد، محمد محسن علي ورسلان، نبيل اسماعيل، (1984): **الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية**. مركز البحوث والتنمية برنامج البحوث، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
8. بركات، آسيا، (2009): **التوافق النفسي لدى الفتاة الجامعية وعلاقته بالحالة الاجتماعية والمستوى الاقتصادي والمعدل التراكمي**. جامعة أم القرى، السعودية.
9. الجماعي، صلاح الدين احمد، (2008): **الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي**. القاهرة مكتبة مدبولي.
10. الخالدي، عطاالله فؤاد، والعلمي، دلال سعد الدين، (2009): **الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق**، ط1، عمان،دار الصفاء للنشر والتوزيع .
11. الخواجا، عبد الفتاح محمد، (2002): **الارشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق "مسؤوليات وواجبات دليل الاباء والمرشدين**، ط1، عمان، الدار العلمية الدولية للنشر.

12. دافيدوف، لندال، (1988): **مدخل إلى علم النفس**، (ترجمة:سيد الطواب، ومحمود عمر، ونجيب حزام)، ط3،القاهرة، الدار الدولية للتوزيع والنشر.
13. الديب، أميرة عبد العزيز، (1990): **سيكولوجية التوافق النفسي في الطفولة المبكرة**، بيروت، مكتبة الفلاح .
14. زهران، حامد عبد السلام، (2005): **الصحة النفسية والعلاج النفسي**، ط 4، القاهرة،عالم الكتب.
15. الزيود، نادر فهمي ،(2008): **نظريات الأرشاد والعلاج النفسي**، ط2، القاهرة دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
16. السالم، سالم محمد (1997): **الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية**، جامعة الامام محمد بن سعور الاسلامية، الرياض: السعودية.
17. السيد خير الله، (1981): **بحوث نفسية وتربوية، القاهرة، دار النهضة العربية** .
18. شاهين ، يوسف ، (2009) : **الرصاص المصبوب على قطاع غزة** ، دراسة لإنتهاكات قوات الإحتلال الإسرائيلي لحقوق المرأة والطفل خلال عدوان ، جمعية المراة العاملة الفلسطينية للتنمية.
19. شحادة، مصطفى ، (1998): **دراسة حول واقع المرأة العاملة**: شروط وظروف العمل النسوي.
20. الشرايدة، سالم تيسير، (2010): **الرضا الوظيفي أطر ونظريات وتطبيقات عملية**، ط1، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى .
21. شقير، زينب، (2003): **مقياس التوافق النفسي**، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
22. الشنواني، صلاح،(1972): **مفاهيم أساسية في ادارة الأفراد – دراسة تحليلية من خلال الأهداف**. جامعة بيروت العربية، بيروت.
23. صبيح، ماجد، (2011):**العمال الفلسطينيون بأجر في المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية – الخصائص والظروف، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين**، رام الله.
24. عاصي، أمين، (2011): **تقرير حول أثر الاحتلال الإسرائيلي على واقع المرأة الفلسطينية 2010**، وزارة شؤون المرأة، رام الله.

25. عبد الخالق، ناصف، (1982): **الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. المجلة العربية للإدارة**، الكويت، المجلد (6)، العدد(1)، ص24.
26. عبد الرحمن، محمد السيد،(1998): **نظريات الشخصية**، القاهرة، دار القباء للطباعة والنشر.
27. عبد الفتاح، كاميليا، (1990): **سيكولوجية المرأة العاملة، قضايا المرأة العاملة السودانية**، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
28. العجرمي، أشرف، (2004): **المرأة والانتخابات**. مجلة التسامح: مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، عدد(5)، السنة الثانية، رام الله: فلسطين.
29. العديلي، ناصر محمد، (1981): **الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لإتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية**. رسالة ماجستير منشورة، معهد الادارة العامة، السعودية.
30. علي عبد السلام، علي، (2001): **أساليب التوافق النفسي والإجتماعي مع أخطاء الحياة اليومية وعلاقتها بالرضا عن العمل. مجلة علم النفس**، العدد الستون، السنة الخامسة عشر، القاهرة، ص 43.
31. العمري، خالد، (1995):**الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية**. مجلة دراسات العلوم الانسانية، 22 (5)، ص2167-2195
32. العناني، حنان عبد الحميد، (2003): **الصحة النفسية**، ط2، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
33. عنوان عامل، (2012) : تشغيل فلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات قيود، شروط وإنتهاك الحقوق .
34. الغنيمي، زينب، (2000): **المرأة والعمل**، مجموع أوراق عمل، مركز شؤون المرأة، غزة.
35. غواش، هبة سلامة سالم، (2008): **الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج بورتر ولوار حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة**،، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
36. فروجة، بلحاج، (2011): **التوافق النفسي الإجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مولود معمري، الجزائر.

37. القبلان، يوسف محمد، (1981): **آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير منشورة، معهد الادارة العامة، السعودية.
38. قطامش، ربحي،(1999**): قضايا المرأة العاملة الفلسطينية: دراسة تحليلة**، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية، رام الله، فلسطين.
39. كناعنة، شريف، (1978): **التغير الاجتماعي والتوافق النفسي عند السكان العرب في إسرائيل**، مركز الوثائق والأبحاث، جامعة بيرزيت، فلسطين.
40. كنفاني، نعمان ؛ زياد، غيث، (2012): **الهيكلية الاقتصادية للمستعمرات الإسرائيلية في الضفة الغربية**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، القدس، رام الله.
41. لبد، أيمن، (2010): أساليب التكيف النفسي عند طلبة كليات المجتمع المتوسط في منطقة رام الله، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة القدس، فسلطين.
42. محمود، أنور صباح، (2011): **قياس الرضا الوظيفي لأمينات المكتبات الجامعية**، العراق.
43. مخيمر، صلاح، (1984): **الإيجابية كمعيار وحيد وأكيد لتشخيص التوافق عند الراشدين**، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
44. ناصيف، جميل يوسف صالح، (2009): **صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
45. هاشم، عادل عبد الرازق، (2010): **القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي**، ط1، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
46. الهباش، إسماعيل، (1996): **واقع وظروف عمل المرأة – دراسة استطلاعية**. مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، رام الله.
47. يوسف، حنان،(2007): **دور الإعلام في تعزيز مكانة المرأة في المجتمع**: ندوة القومية نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل. دمشق.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية:

1. Carl D'Arcy,etc,1984, **P**erceived Job Attributes, Job Satisfaction, and Psychological Distress**: A Comparison of Working Men and Women, Human Relations** August ,vol.37 no.8 603-611
2. David j,etc,1970,**Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire.**
3. Habib Akhtar Bahalkani, etc,2011**,** Original Article, Job Satisfacton In Nurses Working In Tertiary Level,Pakistan PakistanInstitute Of Settings Of Islamabad, Pakistan, Pakistan Institute Of Medical Sciences Of Islamabad, Pakistan, **J Ayub Med Coll Abbottabad;23(3).**
4. Manacy,pai,Anne E.Barrett,2007,Long-Term Payoffs Of work?Women's Past Involvement in Paid Work and Mental Health in Widowhood ,**Research On Aging,**29:436-456
5. Ofuani Mrs, Felician Ngozi,2010,An Analysis Of Factors Affecting Job Satisfaction Of Women In Paid Employment In Benin City,**Edo Journal Of Counselling,**Vol.3, No.1.
6. Quinn M.Pearson*,2008, **Role** Overload, Job Satisfaction, Leisure Satisfaction, and Psychological Health Among Employed Women, **Journal of Counseling & Development,** Volume 86, Issue 1, pages 57–63,
7. Salwa Alenat,2010, **Hostages - Palestinian Woman Working in the Settlements**,Kav LaOved.
8. Sarah Irving, May2009, **Labour Rights Infringements Against Palestinian Women Workers in Israeli West Bank Settlements**, A Report for Women Working Worldwide, , www.sarahirving.net.
9. Shamir,Boas,(1985), Sex differences in psychological adjustment to unemployment and reemployment: A question of commitment, alternatives or finance?, **Social Problems,** Vol 33(1), Oct 1985, 67-79.,
10. Shalla,Musa,2011, Job Satisfaction Among Women In The United Arab Emirates, **Journal of International Women's Studies** Vol.12 #3.
11. Vernon, stone,(2003), "**Job Satisfaction Amployees Of Radio&T.V.news**" ,www.pinc.com.ps

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

1) http://www.youtube.com/watch?v=jJXLE1jTZ-A، فيلم الليلة البيضاء انتاج، علينات،سلوى(2012)، التلفزيون الاسرائيلي، القناة الأولى.

الملاحق

الملحق (1): قائمة بأسماء أعضاء لجنة تحكيم المقياس المستخدم في الدراسة الحالية

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية والتخصص	الوظيفية الحالية
1.	د. محسن عدس	دكتوراه في مناهج وطرق التدريس	عميد كلية العلوم التربوية/ جامعة القدس
2.	د. نجاح الخطيب	دكتوراه في الصحة النفسية	مدرسة في جامعة القدس
3.	د. زياد بركات	دكتوراه في علم النفس	أستاذ مساعد في جامعة القدس المفتوحة
4.	د. تيسير عبد الله	أستاذ/ دكتور في علم النفس	مدرس في جامعة القدس
5.	د.موسى نجيب	دكتوراه في الصدمات النفسية	مدير مركز المرفأ للصحة النفسية
6.	د.سهير الصباح	دكتوراه علم النفس	مدرس في جامعة القدس
7.	د. محمد شاهين	دكتور في الإرشاد	عميد شؤون الطلبة/ جامعة القدس المفتوحة/ رام الله
8.	د. عبد عساف	أستاذ/ دكتور في الإرشاد	مدرس في جامعة النجاح الوطنية
9.	د. محمد دبوس	دكتوراه قياس وتقويم تربوي	مدرس في جامعة الاستقلال
10.	د.جمال الدقدوقي	دكتوراه في الصدمات النفسية	مركز الصحة النفسية في الجليل

ملحق رقم (2): إستبيان آراء السادة المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي ومقياس التوافق النفسي الاجتماعي.

حضرة الأخ*ات* الدكتور*ا*ة..... المحترم*/ا*ةتحية طيبة وبعد،

تقوم الطالبة هانيا نعيم اعبيد (العيساوي) بإجراء دراسة ميدانية بعنوان "**مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.** وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من جامعة القدس.

ولتحقيق أهداف الدراسة أضع بين أيديكم مقياس لجمع البيانات اللازمة للدراسة، حيث تم اعتماد مقياس التوافق النفسي من إعداد أ. د زينب شقير رئيسة قسم الصحة النفسية بتربية طنطا، ويشمل المقياس على ثلاثة أبعاد (التوافق الشخصي والانفعالي، التوافق الأسري والتوافق الاجتماعي). إضافة إلى مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي، والذي قامت الباحثة بتطويره بما يتوافق مع البيئة الفلسطينية. يرجى منكم التكرم بالإطلاع لإبداء الرأي في مدى صلاحية الفقرات ومناسبتهاوإضافة الفقرات التي تقترحون إضافتها، مع إجراء ما ترونه من تعديلات تزيد من دقة الأداة وقياس ما وضعت لقياسه.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة

هانيا نعيم العيساوي

للتواصل: haniaessawi@gmail.com

هاتف رقم:0599394786

القسم الأول: البيانات الأساسية

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك:

العمر: ❐ 20- 24 سنة ❐ 25-30 سنة ❐ 31- 35 سنة ❐ 36 سنة فما فوق

الحالة الاجتماعية: ❐ عزباء ❐ متزوجة ❐ مطلقة ❐ أرملة

مكان السكن: ❐ مدينة ❐ مخيم ❐ قرية

الأجر اليومي : ❐ 40-55 شيكل ❐ 55-70 شيكل ❐ 70 شيكل فأكثر

نوع العمل: ❐ زراعة ❐ صناعة ❐ خدم منازل

عدد ساعات العمل اليومية: ❐ عمل جزئي ❐8 ساعات ❐ 10 ساعات ❐ أكثر من ذلك

المستوى العلمي: ❐ أمي ❐ اساسي ❐ ثانوي ❐ جامعي

أولا: مقياس التوافق النفسي الاجتماعي

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		التعديل المقترح
		صالحة	**غير صالحة**	
.1	لدي ثقة بنفسي بدرجة كافية			
.2	انا متفائلة بصفة عامة			
.3	لدي الرغبة في الحديث عن نفسي أمام الآخرين			
.4	أنا قادرة على مواجهة مشكلاتي بقوة وشجاعة			
.5	أشعر أني شخص له فائدة			
.6	أشعر بالراحة النفسية والرضا في حياتي			
.7	أشعر أني شخص محظوظ في الدنيا			
.8	أشعر بالاتزان الانفعالي والهدوء أمام الناس			
.9	أحب الآخرين وأتعاون معهم			
.10	أنا ناجحة في الحياة			
.11	أشعر بالأمن والطمأنينة النفسية			
.12	أشعر باليأس بسهولة			
.13	أشعر باستياء وضيق من الدنيا عموما			
.14	أشعر بالقلق من وقت لآخر			
.15	أعتبر نفسي عصبية المزاج			
.16	أتجنب المواقف المؤلمة بالهرب منها			
.17	أشعر بنوبات صداع من وقت لآخر			
.18	أنا متعاونة مع أسرتي			
.19	أشعر بالسعادة في حياتي وأنا مع أسرتي			
.20	أنا محبوبة من أفراد أسرتي			
.21	أشعر بأن لي دور فعال ومهم في أسرتي			
.22	تحترم أسرتي رأيي وممكن أن تأخذ به			
.23	أفضل أن أقضي معظم وقتي مع أسرتي			
.24	أحرص على مشاركة أسرتي أفراحها وأحزانها			
.25	أشعر أن علاقتي مع أفراد أسرتي وثيقة وصادقة			
.26	أنا أستمتع بمعرفة الآخرين والجلوس معهم			

.27	أشعر بالانتماء لهذه الأسرة			
.28	تقف أسرتي بجواري وتخاف علي عندما أتعرض لمشكلة			
.29	تشجعني أسرتي على تبادل الزيارات مع الأصدقاء والجيران			
.30	تشعرني أسرتي أني عبء ثقيل عليها			
.31	أتمنى أن تكون لي أسرة غير أسرتي			
.32	أعاني من الكثير من المشاكل داخل أسرتي			
.33	أشعر بالقلق أو الخوف وأنا داخل أسرتي			
.34	أنا راضية عن نفسي أمام الاخرين			
.35	أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين.			
.36	أشعر بالمسؤولية تجاه تنمية المجتمع مثل كل مواطن.			
.37	أتمنى أن اقضي معظم وقت فراغي مع الآخرين.			
.38	أحترم رأي زملائي واعمل به إذا كان رأيهم صائبا			
.39	أشعر بتقدير الآخرين لعملي وانجازاتي			
.40	أعتذر لزميلتي اذا تأخرت عن الموعد المحدد			
.41	أشعر بالولاء والانتماء لأصدقائي			
.42	أحرص على حقوق الآخرين بقدر حرصي على حقوقي			
.43	أحاول الوفاء بوعدي مع الآخرين			
.44	أفكر كثيرا قبل أن أقدم على عمل قد يضر بمصالح الآخرين			
.45	أفتقد الثقة المتبادلة مع الآخرين			
.46	أخجل من مواجهة الناس			

القسم الثاني: مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		التعديل المقترح
		صالحة	**غير صالحة**	
.1	لدي القدرة على البقاء مشغولا طوال الوقت			
.2	لدي فرصة بأن أعمل بشكل مستقل ودون اشراف			

.3	لدي الفرصة القيام بأشياء مختلفة من وقت لأخر			
.4	لدي الفرصة لأكون شخص مهم بعيون الاخرين			
.5	أنا راضية عن العلاقة الشخصية ما بين رئيس العمل والعاملات			
.6	أنا راضية عن قدرة صاحب العمل على اتخاذ القرار			
.7	أنا راضية عن قدرتي على أداء عملي دون شعوري بأنها تتعارض مع ضميري			
.8	لدي الضمانات بالاستمرار في عملي			
.9	أنا راضية عن فرصتي لتقديم العون للآخرين			
.10	لدي فرصتي لأن اكون مشرفة على الاخرين			
.11	لدي فرصتي لاستخدام أفضل امكانياتي			
.12	أنا راضية عن طريقة العمل داخل عملي (بالمنشأة)			
.13	أنا راضية عن الطريقة التي أحصل بها على مستحقاتي المالية مقابل عملي			
.14	أشعر أن هناك أمكانية للتقدم في عملي			
.15	أعبر عن رأي الخاص بحرية			
.16	لدي امكانية تطوير طرق جديدة في تطبيق العمل			
.17	تناسبني ظروف عملي المادية (الاضاءة – التهوية - المواصلات)			
.18	أنا راضية عن الطريقة التي أكافئ بها عند أدائي لعمل جيد			
.19	أنا راضية عن الطريقة التي يتعامل بها زملائي في العمل مع بعضهم البعض			
.20	أنا راضية عن مشاعر الانجاز التي أحصل عليها من العمل.			

ملحق رقم (3): الاستبانة

جامعـــة القـــدس

عمـادة الدراسـات العليـا

اسـتبانـه

اختي الفاضلة

تحية طيبة وبعـــد،،

تهدف هذه الإستبانة إلى جمع بيانات تتعلق **بمستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا.** وذلك كأحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الارشاد النفسي التربوي في جامعة القدس وقد وقع عليك الاختيار عشوائياً لتكوني من ضمن عينة الدراسة، أرجو منك التكرم بإجابة فقرات الإستبانة بصورة تعكس الواقع الموجود بدقة وموضوعية لما لها من أهمية بإنجاز الدراسة علماً أن إجابتك ستعامل بسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

مع جزيل الشكر والتقدير لحسن التعاون

الباحثـة : هانيا نعيم اعبيد

إشـراف: د. ايـاد الحـلاق

2013-2012

القسم الأول: البيانات الأساسية

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك:

العمر: ❐ 18- 24 سنة ❐ 25-30 سنة ❐ 31- 35 سنة ❐ 36 سنة فما فوق

الحالة الاجتماعية: ❐ عزباء ❐ متزوجة ❐ مطلقة ❐ أرملة

مكان السكن: ❐ مدينة ❐ مخيم ❐ قرية

الأجر اليومي: ❐ أقل من 50شيكل ❐ 50-70 شيكل ❐ أكثر من شيكل

نوع العمل: ❐ زراعة ❐ صناعة ❐ خدم منازل

عدد ساعات العمل اليومية: ❐ عمل جزئي ❐8 ساعات ❐ 10 ساعات ❐ أكثر من ذلك

المستوى العلمي: ❐ أمي ❐ أساسي ❐ ثانوي ❐ جامعي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	أوافق	لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة
.1	لدي ثقة بنفسي بدرجة كافية					
.2	أنا متفائلة بصفة عامة					
.3	لدي الرغبة في الحديث عن نفسي أمام الآخرين					
.4	لدي المقدرة على مواجهة مشكلاتي بثقة وشجاعة					
.5	أشعر بأنني شخص ذو قيمة					
.6	أشعر بالراحة النفسية والرضا في حياتي					
.7	أشعر أني شخص محظوظ في الدنيا					
.8	أشعر بالاتزان الانفعالي والهدوء أمام الناس					
.9	أحب الآخرين وأتعاون معهم					
.10	أنا ناجحة في الحياة					
.11	أشعر بالأمن والطمأنينة النفسية					
.12	أشعر باليأس بسهولة					
.13	أشعر باستياء وضيق من الدنيا عموما					
.14	أشعر بالقلق من وقت لآخر					
.15	أعتبر نفسي عصبية المزاج					
.16	أتجنب المواقف المؤلمة بالهرب منها					
.17	أشعر بنوبات صداع من وقت لآخر					
.18	أنا متعاونة مع أسرتي					
.19	أشعر بالسعادة وأنا مع أسرتي					
.20	أنا محبوبة من أفراد أسرتي					
.21	أشعر بأن لي دور فعال ومهم في أسرتي					
.22	تحترم أسرتي رأيي وممكن أن تأخذ به					
.23	أفضل أن أقضي معظم وقتي مع أسرتي					
.24	أحرص على مشاركة أسرتي أفراحها وأحزانها					
.25	أشعر أن علاقتي مع أفراد أسرتي وثيقة وصادقة					
.26	أنا أستمتع بمعرفة الآخرين والجلوس معهم					

.27	أشعر بالانتماء لأسرتي					
.28	تقف أسرتي بجواري وتخاف علي عندما أتعرض لمشكلة					
.29	تشجعني أسرتي على تبادل الزيارات مع الأصدقاء والجيران					
.30	تشعرني أسرتي أني عبء ثقيل عليها					
.31	أتمنى أن تكون لي أسرة غير أسرتي					
.32	أعاني من الكثير من المشاكل داخل أسرتي					
.33	أشعر بالقلق أو الخوف وأنا داخل أسرتي					
.34	أنا راضية عن نفسي أمام الاخرين					
.35	أشعر بعدم قدرتي على مساعدة الآخرين.					
.36	أشعر بالمسؤولية تجاه تنمية المجتمع مثل كل مواطن.					
.37	أتمنى أن اقضي معظم وقت فراغي مع الآخرين.					
.38	أحترم رأي زملائي واعمل به إذا كان رأيهم صائبا					
.39	أشعر بتقدير الآخرين لعملي وانجازاتي					
.40	أعتذر لزميلتي اذا تأخرت عن الموعد المحدد					
.41	أشعر بالولاء والانتماء لأصدقائي					
.42	أحرص على حقوق الآخرين بقدر حرصي على حقوقي					
.43	أحاول الوفاء بوعدي مع الآخرين					
.44	أفكر كثيرا قبل أن أقدم على عمل قد يضر بمصالح الآخرين					
.45	أفتقد الثقة المتبادلة مع الآخرين					
.46	أخجل من مواجهة الناس					

مقياس الرضا الوظيفي:

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أعرف	معارض	معارض بشدة
47.	لدي القدرة على اشغال نفسي بأمور مهمة لي					
48.	لدي فرصة بأن أعمل بشكل مستقل ودون اشراف					
49.	لدي الفرصة القيام بأشياء مختلفة من وقت لأخر					
50.	لدي الفرصة لأكون شخص مهم بعيون الاخرين					
51.	أنا راضية عن العلاقة الشخصية ما بين رئيس العمل والعاملات					
52.	أنا راضية عن قدرة صاحب العمل على اتخاذ القرار					
53.	أنا راضية عن قدرتي على أداء عملي دون شعوري بأنها تتعارض مع ضميري					
54.	لدي الضمانات بالاستمرار في عملي					
55.	أنا راضية عن فرصتي لتقديم العون للآخرين					
56.	لدي فرصتي لأن اكون مشرفة على الاخرين					
57.	لدي فرصتي لاستخدام أفضل امكانياتي					
58.	أنا راضية عن طريقة العمل داخل عملي (بالمنشأة)					
59.	أنا راضية عن الطريقة التي أحصل بها					

	على مستحقاتي المالية مقابل عملي					
60.	أشعر أن هناك أمكانية للتقدم في عملي					
61.	أعبر عن رأي الخاص بحرية					
62.	لدي امكانية تطوير طرق جديدة في تطبيق العمل					
63.	تناسبني ظروف عملي المادية (الاضاءة – التهوية - المواصلات)					
64.	أنا راضية عن الطريقة التي أكافئ بها عند أدائي لعمل جيد					
65.	أنا راضية عن الطريقة التي يتعامل بها زملائي في العمل مع بعضهم البعض					
66.	أنا راضية عن مشاعر الانجاز التي أحصل عليها من العمل.					

شاكرةً حسن تعاونك

ملحق (4) قائمة بأسماء المستعمرات الزراعية والصناعية الموجودة في أريحا.

اسم المستعمرة	السنة	المنطقة	مساحتها بالدونم
بيت زايل	1974	فصايل	1438
تومر	1978	فصايل	1031
جلجال	1970	فصايل	1097
ناتيف هجدود	1975	العوجا	1227
يتاف	1970	العوجا	526
فيريد جريكو	1980	النبي موسى	645
بيت هعارافا	1980	النبي موسى	488
الموج	1977	النبي موسى	481
جاليا	1968	النبي موسى	868
اليشع	- - - -	النويعمة	50
مول نيفو	1983	النبي موسى	66
نعمه	1979	العوجا	425
نعران	1977	العوجا	425
ميشور أدوميم	1977	الخان الأحمر	79.000
معالي أدوميم	1978	الخان الأحمر	15.000

المصدر:

1) مركز معا للعمل التنموي 2011، العمالة الفلسطينية في مستوطنات غور الاردن الزراعية، رام الله.

2) http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=4081 .

ملحق رقم (5): عدد العاملات في المستعمرات الإسرائيلية

بسم الله الرحمن الرحيم

Palestine General Federation
Of Trade Unions / Jericho

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
محافظة أريحا و الأغوار

No:.....
Date / /

الرقم :2013/10.....
التاريخ :2013/7/27

لمن يهمه الأمر

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (بيت الشعب) في محافظة أريحا والأغوار وضمن المعطيات لديه يفيد بان عدد العاملات في المستعمرات الإسرائيلية من محافظة أريحا وحسب القطاعات كما يلي:

1- الزراعة: عدد العاملين بشكل دائم 3000-4000 عامل منهم 15% نساء.
2- منطقة ميشور أد وميم الصناعية: 100 عاملة.
3- معاليه ادوميم- خدم المنازل: 120 عاملة.
4- شواطئ البحر الميت- السياحة: 5-10 عاملات.

كما أن الأجرة اليومية في المنطقة الصناعية تتراوح من 60-80 شيكل/ 8 ساعات عمل، وكذلك الأجرة اليومية في المستعمرات الزراعية تتراوح من 50-65 شيكل. إضافة لاجرة العاملات في خدم المنازل تتراوح بين 100- 150 شيكل.

الاتحاد العام للنقابات/محافظة أريحا

Al –Magtas St.P.O.Box 143/Telefax:02-232132
Email:pgftu_jer@yahoo.com

شارع المغطس /ص.ب 143/تلفاكس: 02/2321328
البريد الالكتروني : pgftu_jer@yahoo.com

فهرس الملاحق:

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	قائمة بأسماء أعضاء لجنة تحكيم المقياس المستخدم في الدراسة الحالية	108
2	إستبيان آراء السادة المحكمين في مدى صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي ومقياس التوافق النفسي الاجتماعي	109
3	الاستبانة	115
4	قائمة بأسماء المستعمرات الزراعية والصناعية الموجودة في أريحا.	120
5	عدد العاملات في المستعمرات الإسرائيلية	121

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	46
2.3	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مقياس التوافق النفسي الاجتماعي	48
3.3	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مقياس الرضا الوظيفي	49
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار	54
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ردجة التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.	55
3.4	معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار.	57
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر.	59
5.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر	59
6.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية	60
7.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء	60

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
	العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة الإجتماعية	
8.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنسائ العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن.	60
9.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير مكان السكن.	61
10.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة مكان السكن .	62
11.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.	63
12.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.	62
13.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابة أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأجر اليومي .	63
14.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.	64
15.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.	64
16.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات	65

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
	أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع العمل.	
17.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.	67
18.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.	67
19.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية	68
20.4	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي	69
21.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات الرضا الوظيفي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي	69
22.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر	70
23.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمتوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير العمر.	70
24.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية .	71
25.4	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الاسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الحالة	71

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
	الإجتماعية	
26.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية.	72
27.4	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الإجتامعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن	73
28.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في المتوسطات التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار تبعاً لمتغير مكان السكن	73
29.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن.	74
30.4	**المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.**	74
31.4	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير الأجر اليومي.	75
32.4	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.	76
33.4	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لإستجابة أفراد العينة في مستوى التوافق النفسي الإجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير نوع العمل.	76
34.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع العمل.	77

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
35.4	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.	77
36.4	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير عدد ساعات العمل اليومية.	78
37.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد ساعات العمل اليومية.	78
38.4	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي.	79
40.4	نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات مستوى التوافق النفسي الاجتماعي للنساء العاملات في المستعمرات الإسرائيلية في محافظة أريحا والأغوار يعزى لمتغير المستوى العلمي	80

فهرس المحتويات:

إقرار ..... أ

الشكـــر والتقديـــر .....ب

الملخص: ..... ج

Abstract:.....ه

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها 1

2.1 مشكـلةُ الّدراسـةِ 4

3.1 أهميـة الدراسـة 4

4.1 أهـداف الدراسـة 5

5.1 أسئلـة الدراسـة 6

6.1 فرضيات الدراسة 7

7.1 حدود الدراسة 8

8.1 مصطلحات الدراسة 9

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة 11

1.2 مقدمة الفصل.....12

2.2 الرضا الوظيفي.....14

1.2.2 النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي: 14

2.2.2 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي 16

3.2.2 قياس الرضا الوظيفي 18

4.2.2 علاقة الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي 18

3.2 التوافق النفسي والإجتماعي Adjustment 19

1.3.2 التوافق النفسي حسب نظريات علم النفس ومعايير التوافق لكل نظرية 20

2.3.2 أبعاد التوافق النفسي والاجتماعي.....22

3.3.2 التوافق النفسي وسوء التوافق: 24
4.2 واقع المرأة العاملة الفلسطينية والعربية 26
5.2 الاحتلال الإسرائيلي وأثره على واقع المرأة الاجتماعي والاقتصادي والسياسي 28
1.5.2 أثر الاعتداءات الإسرائيلية على المرأة الفلسطينية: 29
2.5.2 ظروف العمال العرب في الأراضي المحتلة ودوافع للعمل في المستعمرات الإسرائيلية. 30
3.5.2 الخصائص الاجتماعية للعمال في المستعمرات الإسرائيلية 31
4.5.2 عمالة المرأة في المستعمرات الإسرائيلية 32
5.5.2 واقع عمل المرأة في المشاريع الاسرائيلية 34
تعقيب وتعليق على واقع عمل المرأة في المشاريع الاسرائيلية: 37
6.2 الدراسات السابقة 37
1.6.2 الدراسات العربية: 37
2.6.2 الدراسات الأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي والتوافق النفسي الاجتماعي للمرأة: 39
3.6.2 التعقيب على الدراسات السابقة 42
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات 44
الفصل الثالث: 45
الطريقة والإجراءات 45
1.3 المقدمة 45
2.3 منهج الدراسة 45
3.3 أدوات الدراسة وجمع البيانات 45
4.3 مجتمع الدراسة 46
5.3 عينة الدراسة 46
6.3 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة 46

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.....46

7.3 صدق الأداة.....47

8.3 ثبات الدراسة.....49

9.3 إجراءات الدراسة.....49

إجراءات تطبيق الدراسة.....49

10.3 متغيرات الدراسة :.....50

11.3 المعالجة الإحصائية.....51

الفصل الرابع: نتائج الدراسة.....52

الفصل الرابع:.....53

نتائج الدراسة:.....53

4. 1 تمهيد.....53

4. 2 نتائج أسئلة الدراسة:.....54

1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:.....54

2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:.....55

3.2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :.....57

4.2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :.....58

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....80

1.5 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة.....81

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس :.....81

2.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:.....82

3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:.....83

4.1.5 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة :.....84

5.1.5 منافشة نتائج الفرضية الأولى:.....84

13.1.5 منافشة نتائج التاسعة:.....90

14.1.5 منافشة نتائج الفرضية العاشرة:.....91

15.1.5 منافشة نتائج الفرضية الحادية عشر:.....92

16.1.5 منافشة نتائج الفرضية الثانية عشر.....93

17.1.5 منافشة نتائج الفرضية الثالثة عشر:.....94

18.1.5 منافشة نتائج الفرضية الرابعة عشر:.....95

2.5 التوصيات.....95

فهرس الجداول:.....119