

[١]

الرضا عن الحياة الزوجية وعلاقته بالرضا الوظيفي
للمرأة العمانية العاملة

د. مها عبد المجيد العاني

أستاذ مساعد

مركز الإرشاد الطلابي

جامعة السلطان قابوس

د. سعيد بن سليمان الظفري

مدير مركز الإرشاد وأستاذ مشارك

بقسم علم النفس

كلية التربية - جامعة السلطان قابوس

الرضا عن الحياة الزوجية وعلاقته بالرضا الوظيفي

للمرأة العمانية العاملة

د. / سعيد بن سليمان الظفري*، د. مها عبد المجيد العاني**

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف على مستويات الرضا عن الحياة الزوجية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة بسلطنة عمان، كما هدفت التعرف على تأثير مجموعة من المتغيرات الديمغرافية في مستويات الرضا كالمستوى التعليمي، والراتب الشهري، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، وعدد الأولاد، كما هدفت التنبؤ بمستويات الرضا الوظيفي من خلال مستوى الرضا الزوجي، وقد شارك في الدراسة (٣٣٠) امرأة عاملة طبق عليهن استبيانين لقياس كل من الرضا الوظيفي (٢٥ عبارة) والرضا عن الحياة الزوجية (١٥ عبارة) (إعداد الباحثين)، وقد تم التأكد من صدق وثبات الأدوات من خلال صدق المحكمين، وصدق المفردة، وصدق البناء باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، كما تم حسب الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ.، وقد أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الرضا الزوجي، بينما كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً، كما دلت النتائج على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الزوجي تعزى للراتب الشهري لصالح الأكثر راتباً، وفي المستوى التعليمي لصالح الأعلى شهادة، كما وجدت علاقة سالبة ودالة

* مدير مركز الإرشاد وأستاذ مشارك بقسم علم النفس - كلية التربية - جامعة السلطان قابوس.

** أستاذ مساعد - مركز الإرشاد الطلابي - جامعة السلطان قابوس.

إحصائيا بين الرضا الزوجي وعدد الأولاد، وفي المقابل لم توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لأي من المستوى التعليمي ولا الراتب الشهري، كما لم توجد علاقة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وعدد سنوات الخبرة أو عدد الأولاد، وباستخدام تحليل الانحدار البسيط، تبين تأثير الرضا الزوجي في مستويات الرضا الوظيفي، إلا أن نسبة التباين المفسر لم تتجاوز ٥%. وقد ناقش الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الزوجي، الرضا الوظيفي، المرأة العاملة، سلطنة عمان.

Abstract:

This study aimed to explore the levels of marriage satisfaction in relation to job satisfaction for working women in the Sultanate of Oman. It also aimed to examine the effects of some demographic variables on satisfaction levels such as education level, salary, years of experience, age and number of children. In addition, the study aimed at predicting job satisfaction levels through marriage satisfaction levels. The study sample included (330) working Omani women. Two questionnaires were applied to measure job satisfaction (25 items) and marriage satisfaction (15 items).

The two measures were prepared by the researchers for the current study. The validity and reliability of the questionnaires have been examined through arbitrators judgment, item- total correlation and structure validity by using factor analysis. Reliability coefficients of the scales have been obtained using Cronbach's alpha.

The results reported high levels of marriage satisfaction and moderate levels of job satisfaction. Furthermore, the results showed significant differences in the levels of marriage satisfaction since higher levels were found for women with higher salary and higher education levels. However, a negative significant correlation was found between marriage satisfaction and the number of children. Moreover, no significant differences were found in job satisfaction levels in terms of the level of education or the salary and no significant correlation was found between job satisfaction and years of experience or the number of children. Also, the regression model showed that

marriage satisfaction affected job satisfaction but this effect counted only for 5% of the variance. The researchers discussed some recommendations for future research.

Keywords: Job & marriage satisfaction, Omani working women.

مقدمة:

يعد الرضا الوظيفي (Jop satisfaction) من أهم الموضوعات التي استحوذت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال الإدارة وعلم النفس التنظيمي، لما لهذا الموضوع من أثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره، والرضا الوظيفي عبارة عن شعور يحمل تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطية ببيئة العمل التي يعمل بها الفرد في المنظمة، لذلك أصبح الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس اتجاهاتهم وردود أفعالهم تجاه أعمالهم، ويعد اهتمام المدراء بالجوانب النفسية للعاملين من التحولات الأساسية في مجال إدارة الأفراد، باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز في العمل، لما في ذلك من علاقة ايجابية في حفز العاملين ودفعهم لمزيد من الأداء والانجاز في العمل (آل ناجي، ١٩٩٣، ٧).

وتمثل دراسة الرضا الوظيفي أهمية خاصة في العمل لما يحققه من فوائد للفرد والمؤسسة على حد سواء، فعلى مستوى الفرد نجد إن الموظف الراضي عن العمل هو موظف سعيد لا يشعر بضغط العمل ولديه شعور بتحقيق الذات (Cooper & Kelly, 1993, 63). إن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر كفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة؛ لذلك فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في مختلف المجالات، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للموظفين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل (حكيم، ٢٠٠٩، ١-٢) فالرضا الوظيفي هو وسيلة

وليس هدفاً في حد ذاته لأنه يعمل على حل الكثير من المتاعب والمشاكل التي تواجه الأفراد في عملهم (محيسن، ٢٠٠٤، ٥٣).

وتمثل المرأة أحد أهم المعايير الأساسية لقياس درجة تقدم المجتمع، ولا يمكن لأحد أن يتصور تقدم المجتمعات في عصرنا الحالي بخطى منتظمة دون مشاركة المرأة في الأطر التنموية، ولهذا يجب أن ينظر للمرأة كشريك حقيقي في بناء المستقبل باعتبارها المؤثر الرئيس في التنشئة الاجتماعية، فقد أولت سلطنة عمان اهتماماً بالغا بالمرأة العمانية في مختلف مراحل التاريخ العماني التي كانت فيها المرأة العمانية ذات دور بارز وملحوظ، وفي العصر الحديث، ومنذ انطلاق النهضة المباركة، فإن المرأة حظيت باهتمام تجسد في النظم والقوانين التي تضمن حقوقها وتبين واجباتها، ولقد تجاوزت المرأة مع هذا الاهتمام فساهمت بشكل كبير في التنمية الشاملة.

ويعد الرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة أحد الأسس التي تحقق التوافق النفسي والإجتماعي لها ويساعدها على حسن الاداء لإرتباطه بالنجاح في العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح المرأة العاملة في مختلف جوانب حياتها، فنجاح أي مؤسسة يعتمد على كفاءة عناصرها البشرية وقدرتهم ورغبتهم في العمل ودرجة رضاهم عنه، وينعكس هذا الرضا على مختلف الجوانب النفسية، فشعور الفرد بالرضا في حياته ينعكس على عمله مما ينعكس على معدل انتاجيته وكفاءته (علام، ٢٠١٢، ٢٤٤).

ونظراً للأهمية البالغة للرضا الوظيفي في مستويات الأداء والإنجاز، فقد عني الباحثون بدراسة العوامل المتعددة التي تؤثر فيه؛ سواء تلك المتعلقة بالخصائص الشخصية أو المتعلقة بخصائص بيئة

العمل؛ أو العوامل المتعلقة بخصائص المحيط الاجتماعي الذي يعيشه الفرد؛ وبعد الرضا عن الحياة الزوجية أحد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمرأة العاملة؛ حيث إن إشباع مطالب النمو المختلفة على مستوى الحياة الأسرية يحقق شعور المرأة بالسعادة والرضا عن الحياة مما ينعكس ايجابيا على الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة المهنية (الغندور، ١٩٩٩، ٧)، وعدم رضا المرأة عن حياتها الزوجية ينعكس سلباً على أدائها في العمل مما ينتج عنه مشكلات تتصل بعملها وتزداد تلك المشكلات حينما لا يقدر رؤساء العمل ظروف المرأة الأسرية مما يؤثر على أدائها ورضاها عن عملها (مهنا، ١٩٨٤، ٢٤٨-٢٤٩). وقد بينت مجموعة من الدراسات (Fahey et al., 2003; Diner & Sun, 1997) وجود علاقة بين الحياة المهنية والأسرية ووجود موازنة بينهما، وبينت نتائج بعض الدراسات ارتفاع معدل الرضا الزوجي لدى النساء المتزوجات العاملات (الحسين، ٢٠٠٢؛ Oranthinkal & Alfons, 2007) وارتباطه بمستوى الرضا الوظيفي والصحة النفسية (Kupperbusch, 2002, 69) كما أشارت نتائج دراسة فرحات (2007) إلى أن الزوجات العاملات أكثر شعوراً بالتوافق والرضا الزوجي من الزوجات الغير عاملات (فرحات، ٢٠٠٧، ٩٨)، وتوصلت دراسة والاس وبرناديت وهائز (Wallace, Bernadette, & Hayes, 2007) إلى أن الالتزامات ودرجة رضا المرأة العاملة عن أسرتها يؤثر على درجة انقائها لعملها.

وتأتي هذه الدراسة لبحث مستويات الرضا الوظيفي لدى المرأة العمالية العاملة، والتعرف على الرضا الزوجي وتأثيره في الرضا الوظيفي، مع دراسة مدى وجود فروق وعلاقات تعزى لمجموعة من

المتغيرات الديمغرافية كالمستوى التعليمي والخبرة العملية والراتب الشهري وعدد الأولاد والعمر.

مشكلة الدراسة:

يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية من خلال الاجابة على الاسئلة

التالية:

- ما مستوى الرضا عن الحياة الزوجية والرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة والرضا عن الحياة الزوجية وفق المستوى التعليمي وقيمة الراتب الشهري؟
- هل هناك علاقة بين كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية للمرأة العمانية وبين عدد سنوات الخبرة وعدد الاولاد والعمر؟
- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة من خلال الرضا عن الحياة الزوجية؟

أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة من خلال:

- يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية.

- كون الدراسة محاولة علمية للتعرف على مستويات الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية للمرأة العمانية العاملة بوصفها تشكل عنصرا هاما وتؤدي دورا فعالا في المجتمع، حيث تستطيع المرأة من خلال رضاها الوظيفي والرضا عن حياتها الزوجية تحقيق ذاتها والسمو بها إلى أرقى المستويات مما يجعلها فعالة ومنتجة في مجتمعها وتعمل دائما على النمو والتطور.
- زيادة الوعي لدى المرأة العمانية حول تأثير متغيري الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية كل منهما على الاخر، ووضع برامج تدريبية للمرأة العمانية العاملة تتناغم مع وجود ذلك التأثير.
- يتوقع الباحثان أن يستفيد بعض المسؤولين من نتائج هذه الدراسة لوضع الخطط والبرامج التي من شأنها العمل على رفع مستوى أداء المرأة ورضائها.

أهداف الدراسة:

استهدفت الدراسة الحالية:

- التعرف على مستويات الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية للمرأة العمانية العاملة.
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية وفق متغيري المستوى التعليمي وقيمة الراتب الشهري.
- التعرف على العلاقة بين كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية للمرأة العمانية العاملة وبين عدد سنوات الخبرة وعدد الأولاد والعمر.

- التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة من خلال معرفة مستوى الرضا عن الحياة الزوجية.

حدود الدراسة:

- تقتصر الدراسة الحالية على:
- الحدود الموضوعية: الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية للمرأة العاملة بسلطنة عمان.
- الحدود البشرية والمكانية: المرأة العمانية العاملة في سلطنة عمان.
- الحدود الزمانية: العام الميلادي ٢٠١٣م/٢٠١٤م.
- المتغيرات الديموغرافية للدراسة: (عدد سنوات الخبرة، عدد الأولاد، العمر، المستوى التعليمي، قيمة الراتب الشهري).

مصطلحات الدراسة:

أولاً: الرضا الوظيفي:

وقدمت تعاريف عدة لمفهوم الرضا الوظيفي من أهمها:

- تعريف الجلادة وحسن (٢٠١٣، ١٨) بأنه: "حالة من الرضا والتوافق النفسي عند أداء الفرد لمهام وظيفته بالإضافة إلى رغبة الفرد في الانجاز وتحقيق أهدافه وطموحاته".
- أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي فيتمثل بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال إجابتها على عبارات مقياس الرضا الوظيفي المعدّ من قبل الباحثين في هذه الدراسة.

ثانياً: الرضا عن الحياة الزوجية:

- عرفه سمكري (٢٠٠٨، ١٤): بأنه " شعور داخلي نابع من إشباع الحاجات الزوجية المختلفة يسهم في بعث الطمأنينة في القلب والشعور بالبهجة والسرور، وهذا من شأنه أن يدفع الزوجين إلى توظيف طاقتهما وقدراتهما للقيام بالأدوار المنوطة بهما بدرجة أكثر فاعلية".
- أما التعريف الإجرائي له فيتمثل ب "الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال إجابتها على مقياس الرضا عن الحياة الزوجية المعدّ من قبل الباحثين في هذه الدراسة".

ثالثاً: المرأة العاملة:

- عرفها جوير (١٩٩٥) بأنها: "المرأة التي تجمع بين العمل خارج المنزل ومسئوليات الأسرة أي أنها امرأة متعددة الأدوار وتعدى نشاطها خارج المنزل وهي تجمع بين دورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة" (جوير، ١٩٩٥، ١٧).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، والتي تسهم إسهاماً مباشراً وغير مباشر في تكوين الرضا الوظيفي وتحديد مداه، ومن أهم هذه العوامل:

- ١- الرضا عن الوظيفة: إن الأعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلي السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه للتفكير والابتكار.

- ٢- **الرضا عن الأجر:** أظهرت معظم النظريات والدراسات الميدانية أهمية الأجر والمكافآت وتأثيرها الملموس على إنتاجية الفرد، وذلك رغم الفروقات في الأهمية النسبية التي أعطيت للحوافز المادية، وترجع أهمية الأجر والمكافآت المادية التي يحصل عليها الفرد كونها وسيلة تشبع أكثر من حاجة لدى الفرد، فهي تشبع حاجاته الفسيولوجية، وتحقق الشعور بالأمن، وتوفر له مكانة اجتماعية.
- ٣- **الرضا أسلوب القيادة والإشراف:** عن إن أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة بإتخاذ القرارات ورسم السياسات، تشجعهم على تنمية روح الولاء التنظيمي والإخلاص والصدق والحرص الدائم على المؤسسة (عبدالخالق، ١٩٨٦، ٧٥).
- ٤- **الرضا عن ظروف بيئة العمل:** هذه العوامل تتعلق بظروف العمل الطبيعية داخل المؤسسة التي يعمل بها الفرد، فظروف العمل الطبيعية هي الظروف المادية لبيئة العمل مثل الإضاءة ودرجة الحرارة وطريقة تصميم المكاتب وساعات العمل، والتي لها تأثير مباشر على رضا الفرد عن وظيفته، ولقد استطاع الإنسان في العصر الحديث أن يكيف البيئة التي يعيش ويعمل فيها، وذلك من خلال جلب وتوفير الوسائل التي تساعد في أداء عمله.
- ٥- **الرضا عن الزملاء في العمل:** يحتاج الفرد لأن يتفاعل مع زملاء العمل، بحيث تربطه بهم علاقات تعاون ومودة، وأن يكون له مكانته الاجتماعية بينهم، وأكدت النظريات السلوكية أثر زملاء العمل في سلوك الفرد، حيث أن العمل يلبي الحاجة للتفاعل عند معظم

الموظفين، ومن البديهي أن وجود عمال متعاونين ومساندين يؤدي إلى مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.

٦- الرضا عن الاستقرار الوظيفي: ويعني منح الفرد وظيفة دائمة ومستقرة، تمنحه الاستقرار الفكري وتجنبه القلق على مصيره الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وضمان الولاء.

٧- الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي: تعتمد فاعلية الترقية كعامل من العوامل المؤثرة إيجاباً على الرضا الوظيفي إذا ما تم ربطها بإنتاجية الفرد وكفاءته، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا (أسعد ورسلان، ١٩٨٢، ٣٤)، وقد اهتم الباحثون والمخططون في مختلف المستويات التنظيمية بوظيفة التدريب باعتبارها وظيفة رئيسية في تنمية وتطوير الموارد البشرية في أي مؤسسة كانت وبغض النظر عن نوع هذه المؤسسة، فالتدريب يهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفته وبالأساليب المتطورة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفته، كذلك تزويد الفرد بالمهارات اللازمة التي تمكنه من إنجاز وظيفته بأقل جهد ممكن (تنمية مهاراته الفنية والذهنية والإنسانية)، وتنمية الفرد وتغيير اتجاهاته لكي يتمكن من أداء وظيفته بفعالية عن طريق تنمية الاتجاهات الإيجابية في العمل.

ويمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي بما يلي (أحمد،

١٩٩١، ٢٨٩):

١- تعدد مفاهيم طرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لإختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم

- وأرضياتهم التي يقفون عليها، إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلاً كافياً على رضاه عن العناصر الأخرى.
- ٢- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.
- ٣- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.
- ٤- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.
- ٥- الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب الذي يقدمه للعمل في سبيل الوصول إلى تلك الغايات.

وتوجد عدد من العوامل المؤثرة على رضا الفرد عن وظيفته حيث أن بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه وبعضها يتعلق بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد وتسمى بعناصر الرضا الوظيفي، وقد اختلفت وجهات نظر الباحثين في تحديد هذه العوامل، وهذه بعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مقسمة إلى ثلاث مجموعات تتعلق المجموعة الأولى بالعوامل الشخصية مثل السن والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وسنوات الخبرة وغيرها، والمجموعة الثانية هي العوامل التنظيمية وتتضمن ظروف العمل المادية وأسلوب القيادة بالإضافة إلى الاجور، أما المجموعة الثالثة هي العوامل التنظيمية وتتعلق بالانتماء الاجتماعي وتقدير الدور ونظرة المجتمع والقيم وغيرها (غواش، ٢٠٠٨، ١٣).

وتتحدد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء بثلاثة اتجاهات، الإتجاه الأول يؤكد أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والإتجاه الثاني يرى انه لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل والاداء والاتجاه الثالث يؤكد أن الرضا عن العمل هو نتيجة حصول العامل على مكافآت عادلة وهذه المكافآت العادلة نتيجة ربطها بضرورة القيام بأداء معين، والاتجاهات هي:

- **الاتجاه الأول:** هذا الاتجاه ظهر نتيجة تجارب وأبحاث "هوثورن" في الثلاثينات من القرن الماضي إذ تم التركيز على العلاقات الإنسانية وزاد الاهتمام بالعاملين من خلال سماع شكواهم وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية و تم تشجيع العاملين للمشاركة في الإدارة، وكان الهدف من ذلك هو رفع روحهم المعنوية التي بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وقد أظهرت نتائج التجارب أن الإنتاجية ارتفعت وأن العوامل التي تم إدخالها في العمل أدت إلى زيادة الدافعية

للعمل، وهذه العلاقة السببية بين الرضا عن العمل والأداء التي أسهمت بها مدرسة العلاقات الإنسانية قدمت أساليب متعددة للعلاقات الإنسانية بهدف زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وهذه الأساليب مثل المشاركة في الإدارة والإشراف المتساهل والنصح والإرشاد (لطي، ١٩٩٣، ١٥٩).

• **الاتجاه الثاني:** فيؤكد أنه لا توجد علاقة مباشرة بين الرضا والأداء حيث أكدت نتائج بعض الأبحاث أن ثمة حالات ومواقف يكون فيها العاملون على درجة كبيرة من الروح المعنوية غير أنهم يكونون أقل إنتاجا كما ظهرت مواقف عكس ذلك حيث يكون العاملون على درجة منخفضة من الروح المعنوية غير أن إنتاجيتهم تكون عالية وأكد أنه يمكن زيادة إنتاجية الفرد بالضغط أو استخدام الأسلوب الدكتاتوري بالإدارة وبذلك يكون الإنتاج مرتفعا والرضا الوظيفي متدنيا (جربيرج وبارون، ٢٠٠٤، ٢١٢).

• **الاتجاه الثالث:** يرى أن الرضا الوظيفي يحقق الأداء العالي عند الحصول على عوائد إيجابية (حوافز) مثل الأجر والترقية والعلاقات الطيبة في حالة إدراك العامل أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء (ابراهيم، ٢٠٠٣، ٩٧).

ومن جانب آخر يؤثر عدم الرضا الوظيفي في صحة الفرد النفسية، وقد يعرضها للخطر، فقد أوضحت بعض الدراسات أن عدم الرضا الوظيفي يؤثر في الصحة النفسية للفرد من نواح عدة منها الشعور بعدم الكفاءة، والقلق والتوتر، وتقدير الذات السلبي وعدم الرضا عن الحياة بشكل عام (يحيى، ١٩٩٤، ١٤٠) ومن مظاهر عدم الرضا الوظيفي الغياب عن العمل والدوران الوظيفي (زيادة معدلات ترك

الخدمة) حيث أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والدوران الوظيفي علاقة عكسية إلا أن هذه العلاقة غير مباشرة تتوسطها عدة متغيرات وهو ما يعرف بالانسحاب المادي وكذلك معاناة الموظفين من التظلم عند مستويات مرتفعة من عدم الرضا الوظيفي، وذلك يكون بالتدثر والتقصير بأداء بعض المهام الموكلة لهم والإهمال وترك الأعمال وزيادة معدل الأخطاء في العمل (Spreatze, 1997, 679)، وأشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة واضحة بين الدوافع والرضا الوظيفي من جهة والانسحاب من الوظيفة من جهة أخرى، والانسحاب الوظيفي مجموعة من السلوكيات المؤدية إلى عدم رضا الأفراد عن العمل إلى الدرجة التي تؤدي إلى التجنب والابتعاد عن موقف العمل. وهناك أربعة مظاهر سلوكية للانسحاب الوظيفي هي:

- ١- التغيير السلوكي Behavior Change.
- ٢- الانسحاب المادي Physical Withdrawal.
- ٣- الانسحاب النفسي Psychological Withdrawal.
- ٤- المشاكل الصحية Health Problems.

إن المظاهر الأربعة من الانسحاب هي مظاهر متعاقبة أي أن حصول الانسحاب المادي يسبقه تغيير في السلوك وعندما يكون هناك انسحاب مادي مع بقاء الظروف نفسها يحصل الانسحاب النفسي وهكذا (محمد، ٢٠٠٩، ١٩).

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية هرزبرج Harzberg وتسمى بنظرية العاملين Two Factors Theory وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع

تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل، في حين فسّر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمله ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (خليل وشريز، ٢٠٠٨، ٨٥-٦٨٦).

وكون المرأة العاملة لديها مسؤولية أسرته فقد أشار مكلفين وغروس (٢٠٠٢) إلى أن المرأة قد تشعر بأن القسط الأعظم من مسؤولية إنجاز العلاقة الزوجية يقع على عاتقها، وأنها مسؤولة عما يعترها من مشكلات، وعندما تفشل العلاقة فإنها تلقي اللوم على نفسها (مكلفين وغروس، ٢٠٠٢)، وأكد مينوت (Minnotte, ٢٠٠٤) أن الزواج مطلب "أساس"

من مطالب النمو إذا تحقق إشباعه بنجاح أدى إلى الشعور بالسعادة، بينما يؤدي الفشل في إشباعه إلى نوع من الشقاء، وعدم التوافق.

كما يعد الرضا عن الزواج واحداً من أهم المنبئات بالرضا عن الحياة بشكل عام (Minnotte, 2004, 23) وبين موسى (٢٠٠٣) أن المرأة العاملة مطالبة بالوفاء بمسئوليتها كاملة تجاه الزوج والأولاد وإدارة البيت، إذ عليها التوفيق بين هذه الأدوار من خلال وضع معايير دقيقة للقيام بها، ولكنها قد تعاني من شعورها بالتقصير، إذا لم تستطع تحقيق هذه المعايير إلا أن البعض يرى أن عمل المرأة يؤدي إلى استقلاليتها والرفع من قدراتها المادية لمواجهة احتياجاتها واحتياجات أطفالها وأسرتها، كما يمكنها من التواصل والانفتاح على مجتمعها ورفع ثقافتها بنفسها وزيادة توازنها العاطفي والانفعالي، كما أشار موسى إلى وجود ارتباط إيجابي بين دخل الزوج ووظيفته بالرضا الزوجي (موسى، ٢٠٠٣، ٣٤١)، ويرى العزة (٢٠٠٠) أن عمل المرأة يؤدي إلى استقلاليتها والرفع من قدراتها المادية لمواجهة احتياجاتها واحتياجات أطفالها وأسرتها كما يمكنها من التواصل والانفتاح على مجتمعها ورفع ثقافتها بنفسها وزيادة توازنها العاطفي والانفعالي وينعكس بصورة إيجابية على أدائها الوظيفي (العزة، ٢٠٠٠، ١٤١)، وبينت دراسة المعمري (٢٠١٠) أن عمل المرأة له أثر إيجابي على حياتها الأسرية، وأن عمل المرأة أكسبها المهارة والقدرة على حل المشكلات الأسرية وتقهرها وأن العمل يسهم في تقوية الروابط مع الزوج للظروف المشتركة التي يمرون بها (المعمري، ٢٠١٠، ٣).

وتوصلت دراسة الطلاع والشريف (٢٠١١) إلى وجود فروق في الرضا الزوجي وفق متغير العمر ولصالح الزوجة العاملة، كما أجرى

اسبينوزا (Espinosa, 2002) دراسة هدفت إلى معرفة العوامل التي تسهم في الرضا الزوجي في مرحلة منتصف العمر لدى عينة من النساء المتزوجات تراوحت أعمارهن بين (٤٠-٦٠) سنة وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مرحلة منتصف العمر هي مرحلة مليئة بتحديات مختلفة ترتبط بالرضا الزوجي وأكبر تحد هي الاستجابات للتغيرات الجسمية والوظيفية وأن أهم العوامل التي أثرت على الرضا الزوجي تمثلت في مهارات التواصل الجيد.

وأجرى موسى وآخرون دراسة (٢٠٠٣) على عينة من النساء العاملات تبين من نتائج الدراسة ان النساء المتزوجات مرتفعات ومتوسطات التعليم أكثر سعادة زوجية من النساء المتزوجات منخفضات التعليم، وتوصلت دراسة بشفيلد De Bushfield وآخرين (Fitzpatric, & Vinick 2008) إلى أن الزوجات اللاتي تقاعدن عن عملهن أقل شعورا بالرضا الزوجي مقارنة بالزوجات اللاتي تقاعد أزواجهن منذ سنة واللاتي لم يتقاعدن من عملهن.

ودرس دين (Dean, 2005) الاتجاهات المادية والمشكلات المالية المدركة وعلاقتها بالرضا الزوجي وبينت نتائج الدراسة عن ارتباط دخل الأزواج والزوجات بالرضا الزوجي وتبين ارتباط الاتجاهات المادية بإدراك المشكلات المالية، فمادية الزوجات ترتبط ارتباطاً إيجابياً بتزايد إدراك الأزواج للمشكلات المالية والتي بدورها ترتبط ارتباطاً سلبياً بالرضا الزوجي (Dean, 2005)، وبينت نظرية الكلف أنه كلما كانت الحياة التي تعيشها المرأة أكثر إسناداً ودعمًا أي المنافع التي تقدم إلى المرأة أكثر من الكلف، فإن التوجه للحياة سيكون إيجابياً، والعكس صحيح. ولهذا فإن العائد إذا كان مرغوباً (ثوباً) فإنه

يقوي العلاقة ويزيد من الرضا عن الحياة الزوجية والاستقرار الزوجي، عكس إذا كان العائد عقابا يقلل من الرضا (Frank & Dierek, 1991, 342).

وفي ظل الظروف الاقتصادية للأسرة العمانية، فإن عمل المرأة أسهم في تحسين الواقع الاقتصادي للأسرة، وخفف الأعباء عن الزوج، ومنح المرأة الاستقلالية وتوكيد الذات ومن أجل للوصول الى معرفة مدى رضا المرأة عن حياتها العملية والاسرية وتلبية احتياجاتها واشباعها ولمعرفة مدى العلاقة بين الرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة ورضاها عن حياتها الزوجية كانت هذه الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

نظرا لطبيعة أسئلة الدراسة فقد تم اعتماد المنهج الوصفي لها من أجل التوصل إلى معرفة مستويات كل من الرضا الوظيفي والرضا الزوجي لدى المرأة العمانية العاملة، وفيما يلي وصف لمجتمع الدراسة وعينتها، وأدواتها، وإجراءات التطبيق والتحليلات الإحصائية.

مجتمع الدراسة:

يمثل مجموع النساء العمانيات العاملات في القطاعين العام والخاص والبالغ عددهم (١٠٤٩٩٤)، (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٢)، يمثل مجتمع الدراسة الحالية؛ وتعمل المرأة العمانية في مختلف المجالات والقطاعات الحكومية كالوزارات والمستشفيات والمراكز والهيئات، إلى جانب القطاعات الخاصة المتمثلة في الشركات والمؤسسات التي يديرها القطاع الخاص والأهلي.

عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة (٣٣٠) امرأة عاملة، تم استبعاد (٨١) بناء على الحالة الاجتماعية، حيث تم استبعاد النساء العازبات والمطلقات والأرامل كون أحد مقياسي الدراسة يركز على الرضا عن الحياة الزوجية، ونظراً لذلك فإن العينة الفعلية التي تم استخدامها في التحليل الإحصائي بلغت (٢٤٩)، وقد تنوعت الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة من حيث تعدد المستوى التعليمي للعينة، واختلاف إجمالي الراتب الشهري، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الأولاد، والعمر، ونوع الوظيفة (حكومي مقابل قطاع خاص)، مما أتاح للباحثين إجراء مجموعة من المقارنات في مستوى كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية بناء على هذه المتغيرات الديمغرافية. والجدول (١) يشير إلى الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة بناء على المتغيرات الديموغرافية

المتغير وفئاته	المتوسط الحسابي	العدد	النسبة المئوية
جهة العمل	قطاع حكومي	٢١١	٨٦
	قطاع خاص	٣٣	١٤
المستوى التعليمي	دبلوم متوسط أو أقل	٦٦	٢٧
	بكالوريوس	١٢٩	٥٢
	ماجستير فأعلى	٥١	٢١
الراتب الشهري	٦٠٠ ريال فأقل	٥٦	٢٣
	٦٠٠-١٠٠٠ ريال	١٠٨	٤٤
	أكثر من ألف ريال	٨٣	٣٣
المحافظة	مسقط	٢٢١	٨٩
	محافظات أخرى	٢٨	١١
العمر	م	٣٣.٥٦	
	ع	٦.٤٧	
	م	٩.٨٨	
سنوات الخبرة	ع	٦.٢٢	
	م	٣.١٨	
عدد الأولاد	م	٢.١١	
	ع		

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي. لأجل إعداد أداة الدراسة قام الباحثان بتقديم استبيان مفتوح لـ (٢٥) موظفة تضمن سؤالاً للتعرف على بنود الرضا الوظيفي، وكذلك الإستعانة بالأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال والرسائل العلمية ذات الصلة بالموضوع. وبالتالي تكونت إستبانة الرضا الوظيفي بصورتها الأولية من (٢٩) فقرة، إذ صممت الاستبانتين بنظام خماسي التقدير، بحيث تعطى درجات التصحيح (٥) بدرجة كبيرة جداً، والدرجة (٤) بدرجة كبيرة، و(٣) بدرجة متوسطة و(٢) بدرجة قليلة و(١) بدرجة قليلة جداً بالنسبة لل فقرات الإيجابية وبالعكس بالنسبة لل فقرات السلبية على نفس البدائل، وقد تم عرض الاستبيان على عشرة من المحكمين من أساتذة علم النفس في جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى.

وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات المتصلة بتعديل بعض العبارات لتتنح صياغتها، والملحق (١) يستعرض مقياس الرضا الوظيفي بعد تحكيم المقياس، وهي النسخة التي تم تطبيقها على العينة الحالية.

وقد تم حساب صدق المفردات لعبارات المقياس، ودلت النتائج على أن جميع عبارات استبيان الرضا الوظيفي ارتبطت ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس، باستثناء أربع عبارات كان ارتباطها صفراً (وهي عبارة ٢، ٤، ١٢، ٢٢)، لذا فقد تم حذف هذه العبارات، ليصبح عدد العبارات (٢٥) عبارة، وباستخدام معادلة ألفا لكرونباخ، أشارت النتائج إلى تمتع بيانات العينة بمعامل ثبات جيد (٠.٨١). كما تم التأكد من صدق البناء للمقياس من خلال التحليل

العامل الاستكشافي، وقد أشارت النتائج إلى وجود عامل واحد فسر ١٨% من التباين (Eingenvalue = 5.31).

ثانياً: مقياس الرضا الزوجي. تم اعتماد نفس خطوات إعداد المقياس الأول؛ من حيث قيام الباحثين بمراجعة الأدبيات المتصلة بالرضا الزوجي، كما تم تطبيق سؤال مفتوح لعينة استطلاعية للتعرف على عناصر الرضا الوظيفي كما تدركه المرأة العمانية العاملة، ثم تم عرض المقياس على عشرة من المحكمين بجامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى، وتم اقتراح بعض التعديلات في الصياغة، وقد بلغ مجموع العبارات (١٥) عبارة، بتدرج خماسي، مع وجود بعض العبارات السالبة التي تمت إعادة ترميزها قبل التحليل الإحصائي.

والملاحق (١) يستعرض مقياس الرضا الزوجي بعد التعديل، وقد تم حساب صدق المفردات لعبارات الرضا الزوجي، ودلت النتائج على ارتباط جميع العبارات بالدرجة الكلية ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً، لذلك تم استخدام جميع عباراته في حساب الثبات والبالغ مجموعها (١٥) عبارة، وقد بلغ معامل الثبات (٠.٨٧) باستخدام ألفا لكرونباخ، وهي قيمة ثبات جيدة. كما تم التأكد من صدق البناء من خلال التحليل العامل الاستكشافي، وقد دلت النتائج على وجود عامل واحد (Eingenvalue = 6.02)، وقد بلغت نسبة التباين المفسر من خلال هذا العامل (٣٦.٥%).

إجراءات الدراسة:

تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة من خلال توزيعه على مختلف الدوائر الحكومية وبصفة خاصة جامعة السلطان قابوس بعد أخذ

إذن من إدارة الجامعة والتي سمحت بتطبيق المقياس ورقيا والكترونيا، لذا تم إعداد نسخة الكترونية على الانترنت لتوسيع عدد العينة وتسهيل استجابة المشاركات، وقد تم إدراج جميع الاستبيانات نظرا لاكتمالها.

الأساليب الاحصائية:

تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات تمهيدا للإجابة على أسئلة الدراسة؛ حيث تم إدخال البيانات للملف الاحصائي ثم التأكد من عدم وجود أي أخطاء في إدخال البيانات، ومن عدم وجود قيم متطرفة قد تؤثر في التحليل الإحصائي كما تم إعادة ترميز العبارات السلبية بحيث يكون ارتفاع الدرجة الكلية المحصلة لكلا الاستبيانين دليلا على ارتفاع مستوى الرضا الزوجي والرضا الوظيفي.

ومن أجل الاجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية تمثلت في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) للعينة الواحدة، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين وتحليل الانحدار.

نتائج الدراسة:

سيتم عرض نتائج الدراسة بناء على ترتيب الأسئلة.

نتائج السؤال الأول:

يتمثل السؤال الأول في: "ما مستوى الرضا عن الحياة الزوجية والرضا الوظيفي للمرأة العمانية العاملة؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومقارنة المتوسط النظري (٣) مع المتوسط الفعلي، وباستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة كما هو مبين في الجدول (٣).

جدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا الزوجي والرضا الوظيفي مع اختبار (ت) للعينة الواحدة

المتغير	عدد العبارات	قيم الثبات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا الزوجي	١٥	٠.٨٧	٣.٥٠	٣	٠.٦٢	١٢.٥٨	٠.٠٠٠٠
الرضا الوظيفي	٢٥	٠.٨١	٣.٠٣	٣	٠.٤٩	١.٢٢	٠.٢٢٢

يتبين من الجدول (٣) أن مستويات الرضا الزوجي جاءت مرتفعة بدلالة الفروق الدالة إحصائياً بين المتوسط النظري (٣) والمتوسط الفعلي (٣.٥٠)، بينما أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العمالية العاملة كان متوسطاً نظراً لعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسط النظري (٣) والمتوسط الفعلي (٣.٠٣).

نتائج السؤال الثاني:

يتمثل السؤال الثاني في: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العمالية العاملة والرضا عن الحياة الزوجية وفق المستوى التعليمي وقيمة الراتب الشهري؟"

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، من أجل معرفة الفروق في مستويات الرضا الوظيفي والرضا الزوجي بناء على متغيري الراتب الشهري والمستوى التعليمي، كما هو موضح في الجدول (٤).

جدول (٤)

نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي والرضا الزوجي بناء على الراتب الشهري والمستوى التعليمي

مربع التباين	الرضا	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	الدالة الإحصائية	مربع
الراتب الشهري	الرضا الوظيفي	٠.٣٢	2	٠.١٦	٠.٦٤	٠.٥٢	٠.٠٠
الراتب الشهري	الرضا الزوجي	١.٤٠	٢	٠.٧٠	١.٨٨	٠.١٥	٠.٠١
المستوى التعليمي	الرضا الوظيفي	٠.٤٥	٢	٠.٢٢	٠.٩١	٠.٤٠	٠.٠١
المستوى التعليمي	الرضا الزوجي	٣.٨١	٢	١.٩٠	٥.١١	٠.٠٠	٠.٠٤
التفاعل بينهما	الرضا الوظيفي	٠.٢١	٣	٠.٠٧	٠.٢٨	٠.٨٣	٠.٠٠
التفاعل بينهما	الرضا الزوجي	٢.٦٩	٣	٠.٨٩	٢.٤٠	٠.٠٦	٠.٠٣
الخطأ	الرضا الوظيفي	٥٨.٧٥	٢٣٤	٠.٢٥	-	-	-
	الرضا الزوجي	٨٧.٣٤	٢٣٤	٠.٣٧	-	-	-

يتضح من الجدول (٤) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الزوجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، من خلال قيمة ويلكس

لامبدا (ف = ٢.٦٢، مستوى الدلالة أقل من ٠.٠٥)، وباستخدام الاختبار البعدي (شافيه)، يتبين أن الفروق كانت دالة إحصائياً بين فئة الماجستير فأعلى والفئتين الأخرين (البكالوريوس، ودبلوم متوسط فأقل)، لصالح فئة الماجستير، كما أن اختبار شافيه يبين وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الزوجي تعزى للراتب الشهري ولصالح الفئة الأعلى راتباً (ألف ريال فأعلى) مقارنة مع الفئة الأقل راتباً (ستمائة ريال فأقل)، رغم عدم دلالة اختبار ويلكس لامبدا (٠.١٨)، إلا أن اختبار روي كان دالاً (ف = ٣.١٤، مستوى الدلالة يساوي ٠.٠٤).

نتائج السؤال الثالث:

يتمثل السؤال الثالث في: "هل هناك علاقة بين كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية للمرأة العمانية وبين عدد سنوات الخبرة وعدد الأولاد والعمر؟"

تم اختبار العلاقة بين كل من الرضا الوظيفي والرضا الزوجي من ناحية وبين العمر وسنوات الخبرة وعدد الأبناء من ناحية أخرى، والجدول (٥) يستعرض معاملات الارتباط بين جميع هذه المتغيرات.

جدول (٥)

معاملات الارتباط الثنائية بين متغيرات الدراسة

المتغير	الوظيفي	الزواجي	العمر	سنوات الخبرة	عدد الأولاد
الرضا الوظيفي	١	٠.٢٢*	٠.٠٦	٠.٠٢	٠.٠١
الرضا الزوجي		١	٠.٠٢-	٠.٠١-	٠.٢٣*-
العمر			١	٠.٨٦*	٠.٦٨*
سنوات الخبرة				١	٠.٦٠*
عدد الأولاد					١

من الجدول (٥)، يتضح أن الرضا الوظيفي لم يرتبط بأي من المتغيرات الديمغرافية الثلاثة (العمر، سنوات الخبرة، عدد الأولاد)، كذلك بالنسبة للرضا الزوجي إذ لم يرتبط بأي من العمر وعدد سنوات الخبرة، في حين ارتبط ارتباطاً سالباً ودالاً إحصائياً مع عدد الأولاد، ويتضح من الجدول وجود علاقة بين مستوى الرضا الزوجي والرضا الوظيفي، وهو ما دفع الباحثين لاستخدام تحليل الانحدار في الإجابة على السؤال الأخير من أسئلة الدراسة.

نتائج السؤال الرابع:

يتمثل السؤال الرابع في: "هل يمكن التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي للمرأة العمالية العاملة من خلال مستوى الرضا عن الحياة الزوجية؟" استخدم الباحثان معادلة الانحدار البسيط حيث تم إدخال متغير الرضا الزوجي كمتغير متنبأ بمستوى الرضا الوظيفي، ونظراً لأن المتغيرات الديمغرافية لم تكن دالة في علاقتها مع الرضا الوظيفي، فلم يتم إدخالها في المعادلة، والجدول (٦) يوضح نتائج معادلة الانحدار.

الجدول (٦)

خلاصة نتائج تحليل الانحدار البسيط الخطي للتنبؤ بالرضا الوظيفي

من خلال الرضا الزوجي

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار غير المعياري B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
١	الرضا الزوجي	٠.١٧	٠.٠٠٤	٠.٢٢	٣.٥٧	٠.٠٠١
معامل التحديد (R^2) = ٠.٠٠٥، ن = ٢٤٥، الثابت = ٢.٤٢، الخطأ المعياري = ٠.١٧.						

يتبين من الجدول (٦) أن مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العمالية العاملة يعد أحد المتغيرات المتنبأة بمستوى الرضا الوظيفي، حيث دلت معادلة الانحدار على وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين المتغيرين، إلا أن مقدار التباين الذي يفسره نموذج الانحدار المتضمن للرضا الزوجي لا يتجاوز ٥% من التباين في مستوى الرضا الوظيفي.

مناقشة نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية التعرف على مستوى الرضا الزوجي والرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في سلطنة عمان، والعلاقة بينهما، ومدى تأثرهما بمجموعة من المتغيرات الديمغرافية كالمستوى التعليمي والراتب الشهري والعمر وعدد سنوات الخبرة وعدد الأولاد، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الزوجي، بينما كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً.

كما دلت النتائج على تأثر مستويات الرضا الزوجي بعدد الأولاد والمستوى التعليمي والراتب الشهري، بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات الرضا الوظيفي لأي من المتغيرات المدروسة، كما أشارت نتائج تحليل الانحدار إلى إمكانية التنبؤ بمستويات الرضا الوظيفي من خلال مستوى الرضا الزوجي.

ففيما يتعلق بمستويات الرضا الزوجي فقد اتفقت النتيجة مع مجموعة من الدراسات (الحسين، ٢٠٠٢؛ Espinosa, 2002; Kupperbusch, 2002; Oranthinkal & Alfons, 2007)، وهذا الارتفاع في مستوى الرضا الزوجي يعكس مدى التناسق الأسري الذي يتصف به المجتمع العماني، والذي يعنى ببناء الأسرة بشكل سليم يساعد

على تحقيق رضا الزوجين، ويهيأ بيئة أسرية صحية قادرة على التنشئة الوالدية السليمة للأولاد.

إلا إنه رغم الارتفاع في المتوسط العام للعينة، إلا أن الرضا الزوجي كان متبايناً في مستوياته بناءً على عدد من المتغيرات الديمغرافية المدروسة، فقد توصلت الدراسة إلى تأثير الراتب الشهري والمستوى التعليمي في الرضا الزوجي، ويمكن أن يفسر بأن المرأة تشعر بالاستقرار والراحة الزوجية عندما يرفع راتبها الشهري كونها تكون قادرة على تلبية متطلبات الحياة مما يشعرها بالراحة في الحياة الزوجية فينعكس على رضاها، وهذا يتفق مع نتائج الحناكي (٢٠٠٦). بينما ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لعينة النساء من حملة الشهادات العليا فينتفق مع دراسة مختار (١٩٩٧) ودراسة موسى (٢٠٠٣) اللتين أشارتا إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة يؤثر إيجابياً على مستوى الرضا عن الحياة الزوجية وربما يعود السبب إلى أن المرأة ذات المستوى التعليمي الأعلى تكون أكثر قدرة على تحمل الأدوار المتعددة، مثل العمل داخل وخارج المنزل، وذلك لأنها أكثر وعياً بنوعية هذه الأدوار وأهميتها مما يساعد على إيجاد حالة من الاستقرار الأسري ينعكس إيجاباً على وضع المرأة في الأسرة ويجعلها راضية عن حياتها الزوجية، مما يعطي مؤشراً إن المؤهل العلمي المرتفع له دور إيجابي في ارتفاع مستوى الرضا الزوجي للمرأة العاملة.

كما يتأثر مستوى الرضا الزوجي بعدد الأولاد، حيث وجدت علاقة دالة إحصائية وسالبة بين المتغيرين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كوبريش (Kupperbusch, 2002)، ودراسة رودريغوز (Rodriguez, 2003) واللتين أشارتا إلى أن الرضا الزوجي يقل بزيادة

عدد الاولاد، واختلفت مع نتيجة دراسة أورنثكال والفون (Oranthinkal & Alfons, 2007)، ومن هنا يمكن التنبؤ بمستوى الرضا عن الحياة الزوجية بعدد الاولاد وربما يعود السبب إلى أنه بازدياد عدد الاولاد تزداد أعباء الزوجة ومهامها وواجباتها مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا عن الحياة الزوجية، وخاصة عند انصراف المرأة إلى محاولة تحقيق مطالب أولادها ومطالب وظيفتها ومطالب العلاقات الاجتماعية والترفيهية على حساب مطالب الزوج، مما يشعر الزوجة بالتقصير في حق زوجها، ومن ثم انخفاض مستوى رضاها الزوجي. وفي المقابل لم توجد علاقة بين مستوى الرضا الزوجي ومتغيري العمر وعدد سنوات الخبرة، وهذا يختلف عن نتائج مجموعة من الدراسات (الطلاع والشريف، ٢٠١١؛ De Bushfield et al., 2008; Espinosa, 2002; Oranthinkal & Alfons, 2007). ويمكن أن يفسر ذلك بأن عدد السنين لا تؤثر بدرجة يمكن ملاحظتها عندما يتوفر للمرأة العاملة العوامل الأخرى المساعدة والتي تعينها في المحافظة على مستوى مرتفع من الرضا الزوجي؛ سواء كانت هذه عوامل متصلة بها أو بزوجها.

أما بخصوص المستوى المتوسط للرضا الوظيفي فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسات أخرى (أبو حمدة والسعود، ٢٠١٣؛ أبو رمضان، ٢٠٠٤؛ أبو سكر، ٢٠٠٠؛ البندري والعتوم، ٢٠٠٢؛ الزعبي، ٢٠١٠؛ سمارة، ١٩٩٥؛ العاجز ونشوان، ٢٠٠٤؛ العبدلات، ٢٠٠٤؛ العتيبي، ١٩٩١؛ العريمي، ١٩٩٨؛ علام، ٢٠١٢)، واختلفت مع دراسة كوروشارما وتالور وفرما وسارين (Kaur, Sharma, Talwar, Verma, & Singh, 2009)، وتدل هذه النتيجة على أن المرأة العمالية تتمتع برضا وظيفي بدرجة متوسطة يمكن أن

يعزى إلى ما حققته المرأة العاملة في مؤسسات العمل وما تقدمه تلك المؤسسات من دعم واهتمام كونها احتلت كثيرا من المناصب والدرجات الوظيفية العليا، إلا أن عدم وصوله إلى مستوى مرتفع يمكن أن يكون مؤشرا على وجود مساحة من التطوير الذي ينبغي على مؤسسات العمل أن تقوم به من أجل رفع مستوى الرضا وخاصة ما يتعلق بالأجور، وساعات الدوام، وعمر التقاعد، وغيرها من القضايا التي ما زالت تؤرق المرأة العاملة في السلطنة.

أما غياب تأثير مستوى الرضا الوظيفي بالمتغيرات الديمغرافية المدروسة فقد جاء متفقا مع نتائج دراسات سابقة (خليل وشيرير، ٢٠٠٨؛ زرعة، ٢٠٠٩؛ العمادي، ١٩٩٦؛ منصور، ١٩٩٦)، بينما اختلفت مع بعض الدراسات التي دلت على وجود تأثير لبعض هذه المتغيرات (أبو رمضان، ٢٠٠٤؛ الحسين، ٢٠٠٢؛ العاجز ونشوان، ٢٠٠٤؛ العريمي، ١٩٩٨؛ سلامه، ٢٠٠٤؛ Dean, 2005)، وربما يعود السبب إلى أن المرأة العاملة لديها قناعاتها فيما يقدم لها العمل وبيئته من دعم واسناد، وما يمثله من إشباع لحاجات النمو الذاتي وإثبات الذات، مما حدا بها أن تتمتع بمستوى مقبول من الرضا الوظيفي دون أن يتباين هذا المستوى بالراتب الشهري كدافع خارجي أو غيره من المؤثرات الخارجية.

كما أن غياب تأثير المستوى التعليمي قد يعكس عدم التمييز في الوظائف والمناصب بناء على الدرجات العلمية وإنما يركز على عوامل ومعايير أخرى تمكن المرأة من الترقى في هذه المناصب دون ربط ذلك بالمؤهل الدراسي.

ومما توصل إليه الباحثان إمكانية التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي من خلال مستويات الرضا عن الحياة الزوجية، حيث دلت معادلة الانحدار إلى التأثير الايجابي للرضا عن الحياة الزوجية في مستوى الرضا الوظيفي، إلا أن هذا التأثير كان منخفضاً رغم دلالاته، إذ لم يتجاوز التباين المفسر بالنموذج المتضمن للرضا عن الحياة الزوجية ما نسبته ٥% من التباين في الرضا الوظيفي. وتشير هذه النتائج إلى أهمية التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العمالية العاملة من خلال مستويات الرضا عن الحياة الزوجية، خاصة أن هناك بعض الدراسات التي تشير إلى وجود علاقة تبادلية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة الزوجية وإلى أهمية كل منهما في التنبؤ بالآخر، وتشير هذه النتائج إلى أن إشباع مطالب النمو المختلفة للحياة الأسرية يحقق شعور المرأة بالسعادة والرضا عن الحياة مما ينعكس إيجابياً على الرضا الوظيفي (الغندور، ١٩٩٩)، وعدم رضا المرأة عن حياتها الزوجية قد ينعكس سلباً على أدائها في العمل مما ينتج عنه مشكلات تتصل بعملها وتزداد تلك المشكلات حينما لا يقدر رؤساء العمل ظروف المرأة الاسرية مما يؤثر على أدائها ورضاها عن عملها.

إلا أن انخفاض نسبة التباين المفسر في نموذج الانحدار يدل على وجود عوامل أخرى ذات أهمية في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي إلى جانب الرضا الزوجي، مما يفتح الباب لمزيد من الدراسات والبحوث التي يمكن أن تركز على متغيرات شخصية متصلة بالمرأة العاملة، أو متغيرات اجتماعية، أو متغيرات متصلة ببيئة العمل، أو متغيرات ذات بعد ثقافي، مما قد يكون له تأثير في مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العمالية العاملة.

التوصيات:

- أهمية تنمية الموارد البشرية والنظر للتدريب كاستثمار طويل الأجل، وتطبيق نظام تحفيز يتناسب مع ظروف المرأة، وإتاحة فرصة مواصلة التعليم العالي.
- الوقوف على المشكلات الاجتماعية والأسرية التي تعاني منها الأسر والتي توجد فيها المرأة العاملة وضرورة توجيه الأبحاث والدراسات إلى الكشف عن أسبابها تمهيدا لوضع الخطط العلاجية اللازمة، كذلك فهم اتجاهات النساء العاملات وفهم الأدوار المتغيرة في الأسرة والمجتمع للوصول إلى مجتمع متماسك ومستقر.
- تحسين الأوضاع الأسرية للمرأة العاملة وتقديم الخدمات المعاونة التي تساعد الزوجة العاملة على القيام بدورها في داخل البيت وخارجه مع الاهتمام باتخاذ التدابير الفاعلة لتيسير إجازات الوضع ورعاية الأولاد والتوسع في إنشاء دور الحضانة في أماكن العمل، ومراجعة النظم المتصلة بسنوات التقاعد وساعات الدوام.

المقترحات

- تقترح الدراسة الحالية إجراء عدد من الدراسات منها:
- الصعوبات التي تواجه المرأة العمالية العاملة في مؤسسات القطاع الحكومي والخاص.
 - التعرف على مؤشرات جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والزواجي للمرأة العاملة.

- أنماط التنشئة الوالدية لدى المرأة العمانية، وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لأولاد النساء العاملات والغير عاملات في قطاعي العمل الحكومي والخاص.
- الحاجات النفسية والاجتماعية للمرأة العمانية العاملة وسمات شخصيتها، والدوافع الداخلية والخارجية للمهنة وعلاقة هذه المتغيرات بالرضا الوظيفي والزواجي.

المراجع:

- إبراهيم جوهر (١٩٩٥). عمل المرأة في المنزل وخارجه. الرياض: مكتبة العبيكان.
- أحمد إبراهيم (٢٠٠٣). نظم الحوافز وأثرها علي الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. كلية الدراسات التجارية.
- آدم العتيبي (١٩٩١). الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت. مجلة الإدارة العامة. الرياض. ٦٩. ٣١-٦٢.
- أزهار سمكري (٢٠٠٨). الرضا الزوجي وأثره علي بعض جوانب الصحة النفسية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية لدى عينة من المتزوجات في منطقة مكة المكرمة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة أم القرى.
- أسماء الحسين (٢٠٠٢). التوافق الزوجي وعلاقته بالاكتمال وبعض المتغيرات الأخرى (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية. الرياض - السعودية.
- أمنية العمادي (١٩٩٦). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، حولية كلية التربية. جامعة قطر. ١٣. ١٣٩ - ١٧٢.
- انتصار سلامة (٢٠٠٤). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة). فلسطين.

- انشرا سمارة (١٩٩٥). الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الاردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك. اربد. الاردن.
- تحسين منصور (١٩٩٦). الرضا الوظيفي لدى مديري العلاقات العامة في الجهاز الحكومي الأردني. مجلة أبحاث اليرموك. ١٢(٤). ٢٥٣-٢٧١.
- جيرالد جرينبرج، روبرت بارون (٢٠٠٤). إدارة السلوك في المنظمات. (تعريب ومراجعة: رفاعي محمد رفاعي. إسماعيل علي بسيوني: دار المريخ للنشر.
- حصة الحناكي (٢٠٠٦). عوامل الانسجام في الحياة الزوجية. ج ٢. السعودية.
- حليس العريمي (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بسلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.
- خولة يحيى (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان. مجلة دراسات إنسانية. ٢١(٣).
- درويش أبو السكر (٢٠٠٠). تقييم رضا العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. عمان-الأردن.
- رشاد موسى وآخرون (٢٠٠٣). علم نفس المرأة (ط١). القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- روبرت مكلفين، ريتشارد غروس (٢٠٠٢). مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. كتاب مترجم.

- سحر علام (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة. دراسات عربية في علم النفس. ١١(٢). ٣٠٦-٢٤٣.
- سعيد العزة (٢٠٠٠). الإرشاد الأسري نظرياته وأساليبه العلاجية. (ط١). عمان: دار الثقافة.
- سوسن زرعة (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة. ١٧(٤). ٥٤-٣.
- شكري أحمد (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية. جامعة قطر. ٨.
- الشيخ خليل، جواد شيرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الانسانية. ١٦(١). ٦٨٣-٧١١.
- طلعت لطفي (١٩٩٣). العلاقات الإنسانية والرضا عن العمل (دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج في مدينة بني سويف). مجلة الخدمة الاجتماعية. ٣٧. ١٥٩.
- عائشة ابو حمدة، وراتب السعود (٢٠١٣). التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الاردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات التربوية والنفسية. ١(١). ٤٣٢-٣٩٣.

- العارف الغدور (١٩٩٩). اسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة (دراسة نظرية). المؤتمر الدولي السادس لمركز الارشاد النفسي. جامعة عين شمس. ١- ١٧٥.
- عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة"، مجلة جامعة أم القرى. السعودية. ١-٢.
- عبد الرؤوف احمد الطلاع، محمد يوسف الشريف (٢٠١١). الرضا الزوجي لدى المتزوجات للمرة الثانية وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظات غزة. مجلة الجامعة الاسلامية. ١٩(١). ٢٣٩-٢٧٧.
- فؤاد العاجز، جميل نشوان (٢٠٠٤). عوامل الرضا وتطوير فاعلية اداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. المؤتمر التربوي الاول. كلية التربية. الجامعة الاسلامية. غزة. فلسطين.
- فؤاد مهنا (١٩٨٤). المرأة والوظيفة العامة. (ط١). القاهرة: دارالنهضة العربية.
- فاطمة العبدالات (٢٠٠٤). درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الاساسية الحكومية في محافظة العاصمة للمهارات الادارية والفنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان. الاردن.
- فوزية الجلامدة، نجوى حسن (٢٠١٣). العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة). دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ٣(٢).

- محمد أسعد، نبيل علي رسلان (١٩٨٢). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية. جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز.
- محمد آل ناجي (١٩٩٣). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض العوامل الشخصية لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بدمياط. ١٦.
- محمد البندري، عدنان العتوم (٢٠٠٢). طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين وعلاقتها مع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في سلطنة عمان والاردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية. جامعة البحرين. ٣(٣). ٨٩-١٢١.
- محمد فرحات (٢٠٠٧). التوافق الزوجي واتجاهات الامهات نحو التنشئة الاجتماعية لاطفالهن دراسة وصفية مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الاداب. جامعة عين شمس، القاهرة.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (٢٠١٢). الكتاب الاحصائي السنوي ٢٠١٢. رقم الاصدار (٤٠).
- مروان الزعبي (٢٠١٠). تطوير صورة اردنية لمقياس (وور) وزملائه لقياس الرضا الوظيفي. المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية. ٣(٢) ١٠١-١١٣.
- ناصف عبد الخالق (١٩٨٦). الرضا الوظيفي واثره على انتاجية العمل. المجلة العربية للإدارة. ٦(١).
- نجوي أبو رمضان (2004). قياس مستوي الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. (رسالة

- ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- هادي مختار (١٩٩٧). عمل المرأة وأثره على عدم الاستقرار الأسري. دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاجتماعية. ٢٥ (٢). ٢٠٣ - ٢٣٠.
- هبه غواش (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج (بوتر ولولر) حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة.
- وجدي محيسن (٢٠٠٤). "مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز". (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. ٥٣.
- وفاء المعمرى (٢٠١٠). عمل الزوجه وأثره على اوضاعها الأسرية (دراسة ميدانية على عينة في مدينة مسقط) (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاردنية، الاردن.
- وفاء محمد (٢٠٠٩). أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. ١٩، ١٠-٤٤.
- Cooper, C., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: A national UK study. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 13-143.
- De Bushfield, S., Fitzpatric, T., & Vinick, B. (2008). Perceptions of "impingement" and marital satisfaction among wives of retired husbands. *Journal of Women Aging*, 20, 199-213.

- Dean, L. (2005). Materialism, perceived financial problems, and marital satisfaction (Master's Thesis). University of Brigham Young.
- Diner, N., & Sun, H. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3).
- Espinosa, C. (2003). Marital Satisfaction in midlife (Master's Thesis).
- Fahey, A. et al (2003). Analyzing the effects of father's antisocial behavior on mothers and children, *Journal of marriage and family*, 87(5), 49-65.
- Frank, J., & Dierek, E. (1991) Marriage and the Parenting Partnership Perceptions and interactions of parents With Mentally Retarded and typically developing children, *Child Development*, 62.
- Kaur, S., Sharma, R., Talwar, R., Verma, A., & Singh, S. (2009). A study of job satisfaction and work environment perception among doctor in a tertiary hospital in Delhi. *New delhi*, 63 (4), 139-144.
- Kupperbusch, C., (2002). Change in marital satisfaction and change in health in middle-aged older long-term married couples. (PhD. Dissertation). University of California, Los Angeles.
- Minnotte, K. (2004). Marital Satisfaction among dual-earner couples the effects: of work and family factors. (Ph D. Dissertation). Utah State University.

- Oranthinkal, J., & Alfons, V. (2007). Demographic affect marital satisfaction. *Journal of Sex and Marital Therapy*, 33, 73-85.
- Rodriguez, R. (2003). Measures of Anxiety, Stress, Marital Satisfaction, , and Depression among first time expectant fathers living in a rural community: An antepartum and postpartum study. (Ph D. Dissertation). Capella University.
- Spreitz, C. (1997). Human behavior improving performance at work, London: Prentice – Hall comp.
- Spreitze, G., Kizilos, M., & Nason, S. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of management*,23,(5),679.
- Wallace, C., Bernadette, P., & Hayes, C. (2007). First European quality of life survey: Quality of work and life satisfaction. European foundation for the improvement of living and working conditions institute for advance studies, Vienna.