

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم علم النفس الإرشادي والتربوي

قدرة الرضا الوظيفي للأمهات البديلات على التنبؤ بعلاقتهم بأبنائهن في دور  
الرعاية الاجتماعية في الأردن

The ability of job satisfaction for surrogate mothers to  
predict on their child relationship in social care center in

Jordan

إعداد

تهاني أمين عتوم

إشراف الدكتورة

منار بني مصطفى

2015

قدرة الرضا الوظيفي للأمهات البديلات على التنبؤ بعلاقتهم بأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن

**The ability of job satisfaction for surrogate mothers predict on their child  
relationship in social care center in**

**Jordan**

إعداد

تهاني أمين محمد عتوم

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإرشاد النفسي في  
جامعة اليرموك، إربد، الأردن

وافق عليها

د. منار بني مصطفى ..... مشرفاً ورئيساً

( أستاذ مساعد في الإرشاد النفسي، جامعة اليرموك )

د. أحمد الشريفين ..... عضواً

( أستاذ مساعد في الإرشاد النفسي، جامعة اليرموك )

أ.د. إبراهيم القاعود ..... عضواً

( أستاذ في مناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية، جامعة اليرموك )

تاريخ مناقشة الرسالة : 2015 \ 7 \ 23

## الإهداء

إلى رفيق دربي وروحي، ومن كان حافظاً لأكمل  
طريقي، إليك زوجي (حسين) .....

إلى هبة الله وفرحة عمري وسر سعادتي، إليك  
إبنتي ( ليليان) .....

إلى ملاكي اللذي بين يدي ربه الآن إلى روحك  
الطاهرة، إليك ابني (أيهم) ....

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم  
جراحي، إليك أمي.....

إلى ظهري وسندي إلى نبع الحنان، إليك  
أبي.....

إلى من أهداني فرحتي، إليكما والدي  
زوجي.....

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتد إلى مصدر  
فخري واعتزازي، إليكم أخواني وأخواتي  
.....

إلى كل طالب علم إليكم جميعاً.....

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وآله وصحبة أجمعين، الحمد لله الذي أعانني على العمل المتواصل في هذا البحث حتى وصل إلى ما هو عليه الآن على قدر من التواضع في الشكل والمضمون.

وبعد أن شارف هذا البحث على الإنتهاء، يسرني أن أتقدم ببالغ الشكر وعظيم الإمتنان لمشرفتي العزيزة الدكتورة منار بني مصطفى، على ما أبدته طوال فترة هذه الرسالة من ملحوظات صائبة، وإرشادات عميقة، ومقترحات علمية أسهمت في تطوير هذه الدراسة وتوجيهها توجيهاً علمياً وتربوياً، فلها كل الإعتزاز والتقدير.

كما أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور إبراهيم القاعود، والدكتور أحمد الشريفين، لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، مثنياً لهما كل التوجيهات والإرشادات التي ستضفي على هذه الرسالة طابع الإثراء.

كما أتقدم بالشكر والعرفان لجميع الأمهات البديلات العاملات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، على رحابة صدرهن، وتجاوبهن الصادق، خدمة لأغراض البحث العلمي، وموضوعية نتائجه.

والشكر كل الشكر لكل من تركت بصماته حرفاً أو جملة أو فكرة ساهمت في إثراء هذه الدراسة .

الباحثة

تهاني أمين العتوم

## المخلص

عتوم، تهاني. قدرة الرضا الوظيفي للأمهات البديلات على التنبؤ بعلاقتهم بأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن. رسالة ماجستير بجامعة اليرموك. 2015. (المشرف د. منار بني مصطفى)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي في علاقة الأمهات البديلات بأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية. تكونت عينة الدراسة من (170) أمماً بديلة في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، تم اختيارهن بالطريقة المتيسرة من دور الرعاية الاجتماعية في الأردن للعام 2015، وللاجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي المكيف (المقنن) من قبل (الخوالدة، 2008)، ومقياس العلاقة الوالدية المكيف (المقنن) من قبل (أحمد، 2011).

أشارت نتائج الدراسة أن مستوى كل من الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات والعلاقة الوالدية بين الأمهات وأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كان متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي استطاع أن يفسر ما نسبته 20.41% من التباين المفسر للدرجة الكلية في العلاقة الوالدية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من الرضا الوظيفي والعلاقة الوالدية بين الأمهات البديلات وأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى لاختلاف مستويات المتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأمهات البديلات، العلاقة الوالدية، دور الرعاية الاجتماعية.

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	قرار لجنة المناقشة
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	الملخص باللغة العربية
هـ	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
الفصل الأول: الإطار النظري	
1	مقدمة
2	علاقة الأم بأبنائها
10	الرضا الوظيفي
21	الرضا الوظيفي عند الأمهات
22	مشكلة الدراسة وأسئلتها
24	أهمية الدراسة
25	مصطلحات الدراسة
25	محددات الدراسة
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
26	أولاً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي
30	ثانياً : الدراسات التي تناولت العلاقة الوالدية
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
35	مجتمع الدراسة
35	عينة الدراسة
36	مقياسي الدراسة
36	أولاً: مقياس الرضا الوظيفي
42	ثانياً: مقياس العلاقة الوالدية
49	متغيرات الدراسة
50	إجراءات الدراسة

51	المعالجات الإحصائية
	الفصل الرابع : عرض النتائج
53	أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
56	ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
59	ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
63	رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
71	خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
	الفصل الخامس : مناقشة النتائج
79	أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
81	ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
82	ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
83	رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
86	خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
89	التوصيات
90	قائمة المراجع
90	المراجع العربية
96	المراجع الأجنبية
101	الملاحق
116	الملخص باللغة الإنجليزية

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
36	جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.
39	جدول (2): قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد والدرجة الكلية.
41	جدول (3): قيم معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط البينية للأبعاد
41	جدول (4): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لأداة الدراسة الأولى وأبعادها.
45	جدول (5): قيم معاملات الارتباط بين الفقرات وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.
47	جدول (6): قيم معاملات ارتباط الأبعاد مع المقياس، وقيم معاملات الارتباط البينية للأبعاد.
48	جدول (7): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لأداة الدراسة الثانية وأبعادها.
53	جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.
54	جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.
56	جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقة الوالدية وأبعادها لدى الأمهات البدليات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.
57	جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البدليات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.
59	الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المتنّبأ به والمتغيرات المتنّبئة.
60	الجدول (13): معاملات الارتباط البينية للمتغيرات المتنّبئة والمتغير المتنّبأ به.
61	الجدول (14): نتائج اختبار الفرضيات الانحدارية الخاصة بالمتغيرات المتنّبئة ومعاملات الارتباط المتعددة لها ومقدار تفسيرها حسب أسلوب إدخال المتغيرات المتنّبئة على المعادلة الانحدارية
62	الجدول (15): الأوزان اللامعيارية والمعيارية الخاصة بالمتغيرات المتنّبئة بالمتغير المتنّبأ به (العلاقة الوالدية).
63	جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
64	جدول (17): نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
65	جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
66	جدول (19): نتائج اختبار Bartlett للكروية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

66	جدول (20): نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة وفقاً للمتغيرات.
67	جدول (21): نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كل على حدة وفقاً للمتغيرات.
68	جدول (22): نتائج اختبار Levene لانتهاك تجانس التباين لبعدي الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرين.
69	جدول (23): نتائج اختبائي Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً لمتغير (سنوات العمل).
70	جدول (24): نتائج اختبائي Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً لمتغير (المستوى التعليمي للأم).
71	جدول (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
72	جدول (26): نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
73	جدول (27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
74	جدول (28): نتائج اختبار Bartlett للكروية لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.
74	جدول (29): نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كل على حدة وفقاً للمتغيرات.
75	جدول (30): نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كل على حدة وفقاً للمتغيرات.
76	جدول (31): نتائج اختبار Levene لانتهاك تجانس التباين لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير.
77	جدول (32): نتائج اختبائي Games-Howell للمقارنات البعدية المتعددة لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير.

## الفصل الأول

### الإطار النظري

#### المقدمة :

للمرأة دور فاعل في تنمية وتقدم المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، وهي تتحمل المسؤولية شأنها شأن الرجل، ويعتبر خروج المرأة للعمل من التغيرات الهامة التي أثرت في الأسرة العربية والأردنية، كمحاولة منها للبحث عن حياة أفضل وأكثر سعادة ورضاء، إلا أن العمل فرض على المرأة ضغوطاً جديدة ومتعددة ارتبطت بأدوارها الاجتماعية المتعددة.

والعمل مجالاً من المجالات التي تستطيع المرأة من خلاله إشباع العديد من الحاجات كالحاجة إلى التقدير والانتماء، وحاجتها إلى جماعة عمل تتفاعل معها، ولكي تشبع هذه الحاجات بشكل فاعل لا بد أن تكون المرأة راضية عن عملها، فإن الرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز، يدفع المرأة إلى بذل أقصى الجهود، ويزيد من إحساسها بالنجاح والتقدم، ويزداد العطاء بمقدار ما يوفر العمل للمرأة من إشباع لحاجاتها ودوافعها واستغلال لطاقتها (بني مصطفى، 2008).

ويعد الدور الذي تقوم به المرأة العاملة من الأدوار المهمة، ودورها ليس فقط في المساهمة الإنتاجية بل يتعداها إلى الاستثمار البشري من خلال إنجابها للنشء وتوجيهه ومتابعته، فلا بد من أن تكون المرأة العاملة راضية عن الوظيفة التي تشغلها، تحديداً العاملات في وظائف إنسانيه كالقيام بدور الأم البديلة في مؤسسات ودور الرعاية الاجتماعية، للأطفال الأيتام والمحرومين من أمهاتهم وعائلاتهم الحقيقية، حيث تختلف طبيعة هذه المهنة عن غيرها من المهن، لما تتطلبه من أن يمتلك الموظف مهارات وقدرات خاصة على الجانب المهني والإنساني في نفس الوقت (عبد الحي و ابو معلق، 2008).

فإن الازدواجية الوظيفية التي تعيشها الأم العاملة قد تؤثر على علاقة الأم البديلة بأبنائها، وتمنعها من الإستجابة لمتطلباتهم و يؤثر على كيفية تواصلها معهم، فالعلاقة الايجابية بين الأم وأبنائها تساعد الأبناء على النمو النفسي وتحقيق التكيف الذاتي والاجتماعي، مما يتيح للأبناء فرصة النمو بطريقة افضل (قنطار، 2012).

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على دور الرضا الوظيفي في علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن.

### علاقة الأم بأبنائها:

تعد علاقة الأم بأبنائها كما يدركها الأبناء من أهم العوامل التي تسهم في تكوين شخصياتهم، فبناء شخصية الأبناء، وتكوين قدراتهم العقلية، وتحديد سماتهم النفسية، يتأثر بدرجة كبيرة بالواقع النفسي والثقافي والاجتماعي الذي يعيشه الابناء والذي يعتمد بشكل كبير على الأم، التي تؤدي دوراً بارزاً في مساعدتهم في تحقيق اهد

افهم المستقبلية، وتقبل ذواتهم وتوكيدها، وهذا ما ينعكس إيجابياً على مستوى الصحة النفسية للأبناء (بني مصطفى، 2008).

لذلك هناك أهمية كبيرة للدور الوالدي الذي تقوم به الأم في رعاية وتنشئة الطفل، فالأم هي النقطة الأولى في تطور الطفل ونموه، وتعزيز احساسه بالأمن وتنمية شعوره بأنه محبوب ومقبول، حيث يعتبر أساس الصحة النفسية للطفل، في أن يكون علاقة دافئة وحميمة ودائمة مع أمه، يجد فيها الإشباع والسعادة (Rice,2003).

وقد عرف صالح (1986) العلاقة الوالدية بأنها أقوى العلاقات وأعمقها وأكثرها تأثيراً في نفس

كل طرف من طرفي هذه العلاقة، ويعود سبب قوتها لآثارها الهامة في تكوين الروابط الأسرية.

يعرف وهيمان (Whiman,1990) أن الوالدية مهمة تشمل، الحساسية لاحتياجات الطفل، والتواصل الاجتماعي، وطريقة التعبير العاطفي وأساليب الضبط السلوكي، والغرض الأساسي من الوالدية هو تسهيل التطور والنضج الأمثل للطفل ضمن بيئة آمنة.

أما دعبس (1996) عرف العلاقة الوالدية أنها جزء من العلاقات العائلية التي تتضمن العلاقة بين الآباء والأبناء والعلاقة بين الزوجين والعلاقة بين الأشقاء. ويرى كوزنسكي (Kuczynski, 2003) أن العلاقة الوالدية هي مصطلح عام يشمل التفاعلات والعلاقات بين الأم والطفل.

أما أحمد (2011) فقد عرفت العلاقة الوالدية بأنها مفهوم شامل يتضمن العلاقات بين الأب والأم وأبنائهم، وتقديم الدعم الوالدي لهم، والتواصل المستمر معهم، وتفهمهم وتوفير الأمن والحب لهم. وترى سكر (2014) أنه كلما كانت العلاقة الوالدية بين الأم وأبنائها موجبة ساد الوفاق و الترابط والتماسك بين أطرافها، والعكس من ذلك عندما يسود العلاقة جو التنافر والتناحر وعدم الرغبة في تحمل المسؤوليات من قبل الأم والأبناء.

ومن وجه نظر الباحثة ترى أنه من الممكن تعريف العلاقة الوالدية على انها مجموعة من العلاقات العاطفية والذهنية والاجتماعية التي تربط الأم بأبنائها ، وتتضمن هذه العلاقة التواصل وتبادل مشاعر المحبة وتقديم المساندة والدعم، وبناء علاقة متوازنة مستقرة يتبين فيها حقوق وواجبات كل طرف من اطراف هذه العلاقة.

وتختلف العلاقة بين الأم وأبنائها من أم لأخرى ومن ابن لآخر، لذلك من الممكن تحديد ابرز مستويات العلاقة الوالدية كالاتي :

- مستوى العلاقة الاجتماعية: حيث تتحدد هذه العلاقة بطبيعة التفاعل المباشر وغير المباشر بين الأم وأبنائها، وكيفية تأثير هذا التفاعل على سلوكياتهم وتصرفاتهم في المواقف الاجتماعية

المختلفة، كما تتأثر علاقة الأم بأبنائها اجتماعياً بمستوى توقعاتها الأمومية وطريقة استجابة الأبناء لهذه التوقعات (Seltzer & Taylor, 2011).

- مستوى العلاقة العاطفية: وتتأثر العلاقة العاطفية بين الأم وأبنائها بالمشاعر والعواطف التي تظهرها الأم خلال تفاعلها مع أطفالها سواء كانت (خوف، حب، قلق، عدم اكتراث، ارتياح، نفور، لامبالاة وغيرها)، وطريقة إستجابة الأبناء لهذه المشاعر والعواطف (Smith, 1997).

- مستوى العلاقة المعرفية: وتبرز العلاقة المعرفية في العلاقة الوالدية من خلال التصورات والإدراكات المعرفية التي يحملها كل طرف في العلاقة عن الطرف الآخر، حيث تتأثر بدرجة النضج المعرفي والوعي الذاتي لدى الطرفين، ودرجة تقبل الإستقلال المرفي وحرية التفكير من جانب الأم لأبنائها (سكر, 2014).

تعتبر الأم المؤثر الأعظم في بلورة شخصية الطفل وتثنيته، إذ يقضي الطفل معظم وقته معها، ويتشرب أفكارها واتجاهاتها وقيمتها وسلوكياتها، فالأمهات يمثلن نماذج الحياة الحقيقية بالنسبة للأبناء فهم يتأثرون بسلوك أمهاتهم، أكثر من تأثرهم بأقوالهن ونصائحهن (Amato, 2000).

ويرى الزهراء (2006) أن العناصر الأساسية للوالدية تشمل الرعاية والضبط والتطور، والرعاية تتم من خلال تحقيق احتياجات الطفل الجسدية والعاطفية والاجتماعية، وحماية الطفل من المرض والأذى والحوادث أو سوء المعاملة التي يمكن تجنبها، أما الضبط ويكون بوضع وفرض الحدود الملائمة للسلوك، ويمكن اعتبار التطور أنه إدراك لإمكانية نمو الطفل في كافة مجالات الحياة، ولكي تقوم الأم بهذه العناصر بأكمل وجه تحتاج إلى المعرفة للكيفية المثلى لتحقيق احتياجات الطفل وإمكانية تطور الطفل، وكيفية تفسير وإدراك المخاطر ومصادر الأذى الجسدي والنفسي المحيطة بأبنائها، ويجب أن يكون لديها الدافعية للحماية والتضحية ببعض الاحتياجات الفردية والشخصية.

فيما تؤكد دراسة سفير (Seifer,2003) أن عدم القدرة على امتلاك الأمهات للمهارات الوالدية المطلوبة هي واحده من أقوى المتنبآت بوجود اضطراب نفسي مرتبط بالشكل الوالدي للأمهات، والحالات العاطفية السلبية للوالدية، التي ترتبط غالباً بالممارسات العملية السلبية مثل (العقاب البدني، استخدام التهديد بشكل مستمر) بالإضافة إلى وجود درجات منخفضة من الحساسية والرضا عن الذات المتعلقة بالدور الوالدي كأم.

كما يرى بليير و هاتون (Balair & Whaton, 2012) أنه عندما تصبح الأنتى أمّاً، فإنها تباشر بلعب دور الوالدية وتنسى نفسها، وتعني مسؤولية الوالدية بالنسبة لها أنها يجب أن تكون ثابتة في مشاعرها، دائمة المحبة لأبنائها، متقبلة لهم بطريقة غير مشروطة، وانه يجب عليها أن تضع حاجاتها جانباً وتضحى بكل شيء من أجل أبنائها، وتراعي العدالة في كل الأوقات، على الرغم من ذلك إلا أنه من الطبيعي أن تشعر الأم بدرجات مختلفة من التقبل تجاه كل واحد من أبنائها.

وتعد نوعية الصلات بين الأم وأبنائها والاستقلالية التي يجب أن تمنح للأبناء، من أهم المقومات التي لها تأثير على تطور نوعية العلاقة بين الأم وأبنائها، والصلات المقصودة هنا هي مشاعر الارتباط بين الأم وأبنائها التي تؤثر على مظاهر حياة الطفل (Amato,2000).

ويوجد هناك العديد من العوامل التي تؤثر على اتجاهات الأم لتحقيق مطالب النمو التي يجب تحقيقها نحو الأبناء ومن أبرز هذه العوامل : أولاً: نوعية العلاقة بين الأم والطفل، حيث أظهرت دراسة كانتر (Kanter,2011) أن العلاقة التي تقوم بين الأم وأبنائها داخل المنزل، لها أثرها على علاقات الأبناء مع أقرانهم الآخرين، وفي شعورهم بالمسؤولية اتجاههم، فالأم تلعب دوراً مهم من خلال وجودها إلى جانب الطفل، حيث توفر له جميع أنواع الرعاية الاجتماعية والنفسية اللازمة لاستقراره النفسي والاجتماعي، ويؤكد كل من لاو و لونغ (Lau & leung,2005) في بحثهما عن تأثيرات العائلة أن علاقة الوالدة بأبنائها هي عامل أساسي في تطورهم الاجتماعي، وإن نقص العلاقة الإيجابية مع الأم،

والتعلق المرتبط ببعد الأمان، والسلوكيات التربوية غير المنتظمة والمتسمة بالقسوة وعدم المرونة، والإشراف غير الكافي والنقص في المشاركة في حياة الأبناء، كل هذه العوامل تسهم بشدة في زيادة احتمال ظهور مشاكل عاطفية وسلوكية خطيرة لدى الأبناء مثل الإدمان، والسلوك المتسم بالعدائية الاجتماعية .

**ثانياً: المستوى التعليمي للأم،** حيث يعد المستوى التعليمي للأم أحد العوامل المهمة والمؤثرة في اتجاهات الأم وأسلوبها في تربية أبنائها ومعاملتهم، وغالباً ما تلجأ الأمهات غير المتعلمات إلى الضرب والعنف والتهديد، بينما الأمهات المتعلمات غالباً ما يستخدمن الحوار والنقاش في تربية أبنائهم ( فهمي،2010). **ثالثاً:** عمر الأم، حيث توصلت دراسة وهيمن (Whiman,1990) إلى أن بعض الأساليب الوالدية السلبية كالرفض، والحماية الزائدة، والضغط على الأبناء، لتحقيق مستويات أعلى من التحصيل تكون أكثر ظهوراً لدى الأمهات الأكبر سناً .

وتتأثر العلاقة الوالدية بين الأم والأبناء باتجاهات الأم نحو هذه العلاقة من جانبان هما:

- اتجاهات الأم نحو الوالدية: لاشك أن اتجاه الأم نحو الوالدية نفسها له أثر كبير على نمو الطفل الاجتماعي ويأخذ صوراً وأشكالاً متنوعة، فقد يكون اتجاه بعض الأمهات نحو الوالدية على أنها مسؤولية لا طاقة لهن باحتمالها، وأنها حالت بينها وبين القيام بالنشاطات الاجتماعية المختلفة، وأصبح هناك عقبة كبيرة في سبيل حرياتهن، وعلى النقيض تماماً هناك أمهات يعتقدن أن الوالدية شيء جميل وممتع وفيها مزايا كثيرة(Bray,1995).

- اتجاهات الأم نحو الأبناء: تتأثر معاملة الأم لأبنائها بالتجارب السابقة التي عاشتها في أيام طفولتها مع والديها، فالأم التي تحاول تجنب أبنائها المعاملة السيئة التي كانت تتلقاها من والديها، وتحاول التعويض عن حرمانها بتقديم الكثير من الحب والعطف لأبنائها، أو نجد الأم التي تحاول أن

تكون قاسية وحازمة، أو غير مبالية ومهملة مع أبنائها كنوع من إعادة نفس الخبرة التي تلقتها من والديها في صغرها (فهمي، 2010).

إن معاملة الأم للطفل تتوقف على عوامل شتى شعورية ولا شعورية، منها نوع التربية الثقافية التي نشأت عليها، وما مرت به من تجارب في مراحل النمو المختلفة، واستعدادها الفطري، وقد يقال إن جهل الأم بأصول التربية الصحية عامل هام في سوء سياستها ومعاملتها لأبنائها، فالنضج الانفعالي للأم أخطر العوامل جميعها في تنشئة الأبناء، فالأم لا تغنيها ثقافتها السيكولوجية وعلمها بشروط التربية السليمة، إن لم يكن لديها قدر كاف من النضج الانفعالي يعينها على احتمال أعباء الأمومة، وتكاليفها وتبعاتها وواجباتها وما تتطلب من تضحية وإنكار الذات ورفق وحزم (Amato, 2000)

هذا وتختلف طريقة معاملة الأمهات للأبناء، حيث تنتهج بعض الأمهات نهجاً قائماً على الحوار المتبادل مع الأبناء، وأخذ مشاعرهم بعين الاعتبار والإصغاء إليهم، بحيث يتمكنوا من التعبير عن أنفسهم بحرية، فتنمو فيهم الاستقلالية والمبادأة، وكذلك الأسلوب القائم على الديمقراطية والتسامح، بما يمهد السبيل لإقامة علاقة صحية متماسكة بين الأم وأبنائها، حيث يكون الأبناء طرفاً فعالاً فيها، يُمكنهم من النمو والتفتح وتنمية الاستقلالية والاعتماد على الذات وتعزيز الثقة بالنفس، أما النهج الذي يقوم على الاستبداد والتسلط والذي يستند إلى القمع والعسوة، فيؤدي إلى قتل روح المبادرة والاستقلال في ذات الطفل، أو إلى ثورته وتمرده ومعارضته المستمرة لكل ما تريده الأسرة أن يفعله، ويترك هذا النهج في التنشئة آثار سلبية على شخصية الطفل، وقد تستمر هذه الآثار على المدى البعيد (Kanter, 2011).

بناء على ذلك تم تحديد أبرز النماذج الوالدية كالاتي: **الوالدية الديمقراطية (Demographic Parenting)**، ويعد هذا الأسلوب من أفضل الأساليب الوالدية كونه الأكثر مرونة، إضافة إلى تأكيده على الحزم، والتزام الأبناء بالقوانين والقواعد العامة، إن معاملة الطفل بأسلوب ديمقراطي حازم ينظم

ويحترم كلاً من حقوق الأمهات والأبناء، من شأنه أن يؤثر تأثيراً إيجابياً على الأبناء فيتطور لديهم الشعور بالرضا، وتقدير الذات المرتفع، والاعتماد على الذات، والتحصيل الدراسي المرتفع (Rogets,2000)، وتعتبر الأم الدافئة والديمقراطية مع الأبناء وذات الحساسية العالية في الاستجابة للحاجات العاطفية لأبنائها، هي أكثر اهتماماً بالتطور النفسي لأبنائها، مما يمهد لها الطريق لإقامة علاقة صحية متماسكة مع أبنائها، حيث يكون الطفل طرفاً فعالاً فيها، يمكنه من النمو والتفتح وتنمية الاستقلالية والاعتماد على الذات وتعزيز الثقة بالنفس (Suchman,2007).

**الوالدية التسلطية (Authoritarian Parenting) :** تتسم الوالدية التسلطية بالسيطرة التامة وذلك باستخدام ضبط صارم وغير حازم، ولا يأخذ بعين الاعتبار الحاجات العاطفية للطفل، ويترك هذا النمط آثاراً على سلوك الأبناء تتمثل في الشعور بالتعاسة، والانسحاب وعدم الثقة بالآخرين والعداوة وتدني التحصيل (أبو جادو، 2007).

**الوالدية المتساهلة ( Permissive Parenting ) :** وتتسم الوالدية المتساهلة بالقليل من السيطرة، وينتج عن ذلك توقعات منخفضة لدى الأبناء، ووضع حدود ضعيفة وغير ثابتة، حيث تتصف الأمهات المتساهلات بالتوجيه القليل للأبناء، ويسمحن لهم باتخاذ قراراتهم الخاصة دون مشاركتهم في ذلك مما يؤدي إلى اضطراب الهوية (Rogets,2000).

يحدث التصور لدى الأم والأبناء عن العلاقة تبعاً لنوع القيم التي تضبطها من حيث الإلتزام والإمتثال بها، والمستوى الذي يعكس التفاعل والإستمرار في التقبل، فانطلاقاً من هذا التصور فإن الأمهات يحاولن تقييم و تعديل أدوارهن وسلوكاتهن، بهدف الوصول إلى مرحلة التقبل والتفهم والثقة مع الأبناء أو العكس(سكر، 2014).

وتبنى العلاقة مع الأبناء على أساس القيم التي تعمل الأم على إيصالها لهم، و ذلك بأي ثمن أو بأي شكل من أشكال السلطة، حيث إن اكتشاف الأبناء للقيم يكون سريعاً و يتوسع نظراً للأهمية التي يعلقها على الأفعال والمواقف التي تصدر عن الآخرين، و ذلك تبعاً لاهتماماته و طموحاته (Daived,1996)، لذلك تم وضع مستويات لقيم العلاقة: (قيم إلزامية) تشمل الفرائض و النواهي وهي القيم ذات القدسية التي تسعى الأم لتنفيذها بقوة و حزم مع الأبناء، بقصد تنظيم العلاقة و تحمل المسؤولية و تحديد الحقوق حسب الجنس و الدور،(قيم تفضيلية) من خلالها تشجع الأم أبنائها على الإقتداء والسير تبعاً لها، والانحراف عنها يؤدي إلى العقاب، لكن لا تتطلب العقاب الصارم الحاسم لأنها لا تحتل مكانة الإلزام أو القدسية، فمن ينجح في الالتزام بها يكافئ مكافئة حسنة، مثال على ذلك النجاح في الدراسة، والدخول في الحياة العملية وغيرها، (قيم مثالية)هي مجموعة القيم المرغوب في اكتسابها وظهورها في مواقف و سلوكات الأبناء لكن يستحيل تحقيقها بصورة كاملة، إلا أنها قد تؤثر تأثيراً كبيراً، والذي قد يكون بالغ القوة، خاصة في توجيه سلوك الأبناء من ذلك مثلاً : طاعة الكبار، عدم الاحتكاك بالجنس الآخر وغيرها، وقد لا يتمكن الأبناء الالتزام بها و في بعض الأحيان حتى الآباء ( فرج،2004).

إن مستويات الإلزام بالنسبة للقيم هي غير مستقلة عن بعضها البعض أي أن نهاية كل مستوى هو بداية مستوى آخر، فالاختلاف لا يتضح ما بينهم إلا في وضعيات دقيقة، ثم أن القيم في مستوى معين قد تتغير و تنتقل إلى مستوى آخر كأن تصبح القيم المثالية تفضيلية أو إلزامية، على هذا الأساس يمكن القول أن نوعية العلاقة الوالدية قد تختلف باختلاف نوعية مجموعة القيم التي تحركها، وقبول القيم الاجتماعية يعادل في نظر الأبناء، قبول للسلطة الوالدية ( الزهراء،2006).

والتفاعل ما بين الأم و الأبناء يمكن أن يظهر من خلال التوازن في العلاقة ويأخذ شكلين:  
(التوازن الطبيعي) حيث يظهر فيه الهدوء التام والاستقرار النفسي للأم و للأبناء، فلا تختلف الصفات

التي يحبها الأبناء في الأم مع التقدم بالعمر، فتظهر الأم عاطفتها وحبها للأبناء كما هم، فتعاملهم باحترام وتقهم وتقدير، و(التوازن الشكلي) وفيه لا وجود لفرص التعبير، مما يخلق عدم التفهم والحوار والاستقرار و إن طبيعة العلاقة لا تظهر نوع التفاعل الحقيقي الموجود بين الأم و الأبناء، مما يشكل أرضية مشجعة على تأزم العلاقة، و ينتظر فقط الفرصة المناسبة للتعبير عن ما لا يرضي الطرفين في العلاقة (فرج،2004).

وقد يحدث التأزم والصراع عندما تفشل الأم في التوقع لمواقف وسلوكات الأبناء، فتظهر بوادر تأزم العلاقة واضطرابها، و بالتالي تكون عملية الإشباع لحاجاتهم الأساسية من نزوات ومتطلبات و إحتياجات عشوائية وغير عقلانية من جهة، ومن جهة أخرى تزداد درجة التأزم لما تكون ردود أفعال الأبناء كلها رافضة و سلبية لأي قرار يتخذ من طرف الأم، و بالتالي ظهور الصراع في علاقة تتميز بالنبذ و الكره، و أحيانا عدم الاحترام و التقدير و المقاطعة والابتعاد، ولا يصبح سلوك الأبناء مقبولا إلا إذا توفرت في حياته عدة أسباب موضوعية، من شأنها أن تشعر الأبناء بذلك التوازن العاطفي و الاجتماعي الذي يمكنهم عادة من التكيف الحقيقي داخل المحيط الأسري، لأن غياب المرح و الرغبة في اللقاء مع أفراد الأسرة يجعل الأبناء يقومون بأعمال لا تناسب ميولهم، فيصبحون يشعرون بالكآبة والضياع لأنهم لم يحصلوا على الاستحسان و القبول (Alayi, Gatab & Khamen,2011).

### الرضا الوظيفي ( Job Satisfaction ):

يقضي الأفراد معظم أوقاتهم في العمل، فالوضع النفسي للموظفين يتأثر في اتجاهاتهم ومشاعرهم نحو المؤسسة التي يعملون بها، فالبعض يشعرون بالراحة بسبب انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، إذ أن شعور الأفراد بالرضا عن العمل يشجع على زيادة حماسهم وإقبالهم نحو العمل، ويكون دافع قوي

لزيادة الإنتاج والاستمرار في العمل، مما يزيد من عطائهم وإنتاجيتهم كما يزيد من تمسكهم في عملهم، الأمر الذي يعطيهم إحساساً إيجابياً نحو العمل ونحو الحياة بصورة عامه (شرشير، 2000).

ويعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة في العمل، وهو من الموضوعات التي حظيت بالإهتمام في المجالات المختلفة، لما يحتله العمل من مكانة بارزة في حياة الفرد والمجتمع، وقد تم التعبير عن مفهوم الرضا الوظيفي بعدة تعريفات ويرجع ذلك إلى الإختلاف في القيم والمعتقدات والأهداف، واختلاف البيئات والآراء، ووجهات النظر لهذا المفهوم (الشراري، 2003).

يرى لوك (locke,2000) بأن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد لوظيفة على أنها مشبعة أو محققة لقيم وظيفية أو مهنية، على شرط أن تكون هذه القيم متطابقة مع حاجات الفرد، فيما يرى عبد الصمد (2003) أن الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد إتجاه الوظيفة، إذ أن هذه المشاعر تعطي للموظفين قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، أي أن الرضا هو تعبير عن مدركات الأفراد للموقف الحالي للوظيفة التي يؤديها مقارنة بالقيمة التفضيلية المهمة بالنسبة له.

أما بدر (2003) فيعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، والرغبة في النمو والتقدم، وتحقيق الأهداف الاجتماعية والمادية، وهذا التفاعل قد يكون إيجابياً بين الفرد وعمله، وعندها يتحقق الرضا عن العمل، وقد يكون تفاعل سلبي فيشعر الفرد بعدم الرضا نتيجة لعوامل مادية أو معنوية، بينما يعرف سيرتينا (Certina, 2005) الرضا الوظيفي بأنه الظروف والأوضاع المعنوية والمادية من حوافز وعلاوات، التي تتوافر في أماكن العمل، والتي من شأنها تشجيع العمال أو تأخيرهم عن إنجاز أعمالهم الموكولة إليهم.

وعرفه زمان ورحمان (Zaman&Rahman, 2013) بأنه الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل ذاته وبيئة العمل، والإنتماء للعمل، واخيراً عرف لوكيا و بومنقا(2013) الرضا الوظيفي أنه حالة عاطفية سارة ناتجة عن إحساس العامل بإشباع حاجاته المهنية النفسية والاجتماعية والمادية.

ترى الباحثة أنه عند إلقاء نظرة شمولية على التعريفات السابقة للرضا الوظيفي فهي تفسره في ضوء عدة أبعاد، فهناك من يعرفه على أساس انه أداة لإشباع الحاجات المختلفة للموظف، ومنهم من يفسره حسب الأبعاد النفسية للموظف، ومنهم من عبر عن الرضا من ناحية اتجاهات الأفراد نحو القيم المهمة لهم، وإعطاء قيمة أعلى للأجور بالنسبة للعوامل الأخرى، أو إعطاء قيمة أعلى للأمن الوظيفي، لذلك ترى الباحثة أن الرضا الوظيفي هو الإحساس بالسعادة والارتياح الداخلي، نتيجة لإشباع الوظيفة لحاجات الأم وطموحاتها النفسية والمادية، مما يتيح لها الفرصة في تكوين علاقات تتسم بالاحترام والتقدير مع كل من له علاقة بالعمل، فتصبح المرأة محبة لعملها وراغباً بالتقدم فيه.

ويعتبر الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة، فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، كما أن رضا الفرد عن عمله يتأثر بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل(البديوي، 2006).

وقد حددت الحنيطي (2000) عدداً من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي: أولاً: ارتفاع درجة الرضا الوظيفي تؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة، ويصبح الموظف أكثر قدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث تنمو لديه الرغبة في الإبداع والابتكار، ويزداد مستوى التقدم لديه، ويكون أكثر رغبة في التطور والتقدم في عمله، وهذا ما

أكدته دراسة عبد الجبار(2001) التي هدفت الى معرفة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والطموح لدى وكيلات الأقسام ومديرات الإدارات في جامعة الملك سعود في الرياض، ووجدت أن العلاقة ايجابية وانه كلما أرتفع مستوى الرضا الوظيفي زاد الطموح والعكس صحيح.

**ثانياً:** ارتفاع درجة الرضا الوظيفي تؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب لدى الموظفين، ويجعل الموظفين أكثر التزاماً ويقلل من نسبة حوادث العمل، والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى، **ثالثاً:** ارتفاع درجة الرضا الوظيفي تجعل الموظفين أكثر رضا عن الحياة بشكل عام وعن علاقاتهم مع عائلاتهم، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعده على مقابلة متطلبات الحياة، **رابعاً:** ارتفاع درجة الرضا الوظيفي تؤدي إلى زيادة الإنتاج في المؤسسة، حيث أن ارتفاع شعور الرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على عملهم، فيرتفع الإنتاج و تنخفض تكاليف الإنتاج ويرتفع مستوى الولاء للمؤسسة، وتحقق الفعالية الاقتصادية( الحنيطي،2000).

لتحقيق كل هذه الأسباب التي تحدد أهمية الرضا الوظيفي، لابد من توفير الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، ويعد الرضا الوظيفي عنصر مهم في تحقيق ذلك، وهذا يدفع العاملين إلى زيادة الإنتاج وهو ما تتشده المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها ( الأغبري،2002)

ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي فقد تناولت بعض النظريات النفسية والمهنية هذا الموضوع، وحاولت تفسيره وكانت هذه النظريات بمثابة الطريق الذي يحاول كشف بعض المحددات التي تكون مرتبطة بالرضا الوظيفي، وفيما يلي عرض مختصر لأهم ما جاء في هذه النظريات:

**نظرية ماسلو (Maslou):** يعتبر ماسلو من رواد نظرية الحاجات، حيث بنيت هذه النظرية على أساس أن الحاجات الإنسانية تنظم وتحدد سلوك الفرد، إذ افترض أنه يوجد داخل كل فرد تنظيم هرمي لخمس حاجات، وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي للسلم، وأنه لا يمكن أن تلبى حاجات الأفراد بشكل كامل، وذلك لأن عملية الإشباع تعني الخمول فلا بد من تجديد الحاجات لدية حتى يستطيع أن يتفاعل بشكل نشط مع رغباته ومتطلباته واحتياجاته ( حسن، 2004).

ويرى ماسلو أن هذه الحاجات مرتبطة مع بعضها البعض، ويتضح من هذه النظرية أنه إذا كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته بدرجة ملائمة يكون راضيا عن وظيفته وبالتالي يزيد ولائه وإنتاجه، أما إذا لم تشبع بعض الحاجات بدرجة ملائمة يكون غير راضي عن وظيفته (Stephen & Ayaga, 2014)

**نظرية فروم (Vroom):** يرى فروم أن الرضا وعدم الرضا الوظيفي يحدث نتيجة الفرق بين ما يحتاجه ويتوقعه العامل وبين ما يحصل عليه فعلاً من عملة، وهذا الفرق يؤدي بالفرد إلى المقارنة بين عدة بدائل مختلفة لإختيار نشاط معين يحقق ما هو متوقعه من منفعة مادية او معنوية، وهذا يحقق الرضا الوظيفي، أما عند عدم توافق العائد الذي يحصل عليه من عملة مع ما يتوقعه أو يستحقه يحصل عدم رضا ( حسن، 2004)

**نظرية هرزبيرج (Herzberg's):** أطلق على هذه النظرية نظرية العاملين، وقام هرزبيرج ببناء وتطوير هذه النظرية بناء على دراسة أجراها، وقد لاقت هذه النظرية قبولا كبيرا بين الباحثين، حيث ميزت هذه النظرية بين مجموعتين من العوامل، أول مجموعة أطلق عليها العوامل الدافعة، أي التي تزود الأفراد بالدافعية، وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة وتقود إلى الرضا الوظيفي، ومن أهم هذه العوامل: (الإنجاز أو

التحصيل، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، التقدم والترقية )، والمجموعة الثانية أطلق عليها العوامل الوقائية، وهي العوامل المرتبطة بمحيط العمل، ووظيفة هذه العوامل منع عدم الرضا الوظيفي، لكنها بنفس الوقت لا تؤدي إلى الرضا، ومن أهم هذه العوامل: (سياسات الشركة وإدارتها، الإشراف الفني، العلاقات الشخصية مع المشرف، ظروف العمل، الأجر) (Smerek & Paterson, 2007)

### نظرية العدالة والمساواة (Eyal & fair theory) : ترى هذه النظرية أن الرضا الوظيفي

لدى الفرد مرتبط بشعوره بالعدالة والمساواة بينه وبين زملائه في العمل وأنه يحصل على ما يحصل زملائه عليه، من مكافآت وحوافز، وتشمل هذه النظرية على ثلاثة خطوات من التقييم و المقارنة والسلوك، تفترض هذه النظرية بأنه إذا كان الوضع داخل المؤسسة لا يتصف بالعدل فيستجيب الفرد بشكل سلبي ويقلل من إنتاجه (Cerlik, 2011).

### نظرية القيم (Value theory): تركز هذه النظرية على ما يريده الفرد وعلى ما يوفره العمل

له، إذ ميز (لوك) المشار اليه في ماهر (2002) في هذه النظرية بين القيم والحاجات ويرى أن الحاجة عنصر يرتبط باستمرارية بقاء الفرد من الناحية البيولوجية وهي موجودة بشكل موضوعي وبعيدا عن رغبات الفرد، أما القيم فيرى أنها تتصف بالفردية فهي تمثل رغبة الفرد، سواء بمستوى الوعي أو اللاوعي، فالأفراد لديهم المرجع للوصول إلى ما يعتقدونه قيما، وإذا حققوا قيمهم يشعرون بالرضا.

أحيانا يختار الفرد مهنة بدون أن يأخذ بعين الاعتبار مناسبة هذه المهنة لخصائصه وسماته الشخصية أو عدم مناسبتها، وهذا يؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي، وأحيانا تكون بيئة العمل نفسها عامل آخر يؤثر في الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى عوامل مؤثرة خارج بيئة العمل، وهذا كله يعود إلى أن هذا الاختيار لا يستند إلى أسس علمية وموضوعية (نافع، 2006).

وبين الحيدر وبن طالب ( 2005 ) أن الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق البعض الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد انه كلما زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني انه راضٍ بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، وقد حدد أحمد ونجاة (Ahmad& Nagah,2009) العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي إلى عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين، وعوامل تنظيمية تتعلق بسياسة التعليم وظروف وشروط العمل، وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.

ترى الباحثة أنه لا يوجد اختلاف جوهري في الآراء حول العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، حيث قام البعض بدمج أكثر من بعد في نقطة واحدة، في حين قام آخرون بتفصيلها وعزلها، ومن الممكن الإشارة إلى مجموعة من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وهي:

**عوامل شخصية متعلقة في الفرد نفسه:** وهي عوامل تتعلق بقدرات ومهارات الموظف نفسه والتي يمكن قياسها ومعرفتها عن طريق تحليل السمات والخصائص المميزة للموظف ومن أبرز هذه العوامل :

- الحالة النفسية والانفعالية: حيث يلعب شعور الفرد بالرضا النفسي عن وظيفته دوراً أساسياً في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للموظف، ومؤشراً لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهامه، وإن عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي بالموظف إلى الشعور بعدم الكفاية وضعف الرغبة في العمل والشعور بالقلق والتوتر واضطراب شخصيته وصحته النفسية (سلطان،2003)، وهذا ما أكدته نتائج دراسة العواودة(2009) التي اشارت الى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمات نتيجة لعدم الرضا الوظيفي لديهن .

- الحالة الصحية والجسمية للفرد: يفترض الطب السيكوسوماتي (النفسي، الجسدي) وجود علاقة سببية بين الحالات النفسية وحالة الوظائف العضوية، تبين أن ظهور الأعراض الجسمية كآلام الرأس و فقدان الشهية وعسر الهضم والغثيان قد يعود لحالات عدم الرضا الوظيفي، لأن كل هذا ينعكس سلبياً على أداء الموظف داخل عمله مما يؤدي بالطبع إلى وجود هذه الحالة من عدم الرضا (Pang,1993).

- القدرات والاستعدادات: فمن المعروف أن الوظائف تحتاج إلى قدرات واستعدادات معينة يفترض أن تكون موجودة لدى العاملين فيها، فاختيار الفرد لمهنة تتسجم وقدراته واستعداداته ستكون عاملاً يؤدي الى توافق الفرد مع وظيفته ورضاه عنها، فقد يختار الفرد عملاً لا يتلاءم مع قدراته، فإن مثل هذا الاختيار يؤدي إلى ضعف في إنتاجية الفرد في عمله (Cerlik,2011).

- العمر: يفترض عبد الباقي (2003) أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية بين العمر ودرجة الرضا الوظيفي، أي كلما زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل، وربما يعود السبب في ذلك ربما الى أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلها في اغلب الحالات الحاجات التي يشبعها الواقع الفعلي للوظيفة، ويتسبب ذلك في عدم الرضا الوظيفي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتتنخفض درجة طموحاته ويرضا بالواقع الفعلي، ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي .

- درجة التعليم: يتأثر الرضا الوظيفي للعامل بدرجة تعليمه الأكاديمي، والعامل الأكثر تعليم يكون أقل رضاً عن العمل من العامل الأقل تعليم، ربما يرجع السبب في ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعليم مرتفعه، والأفراد الذين يقارنون أنفسهم بغيرهم يحتلون وظائف مختلفة وهي بالعادة مرتفعة إدارياً، وهذا قد لا يجده الفرد في عمله، وبالتالي تقل درجة رضائه مقارنة بالعامل الأقل تعليم والذي يكون في العادة قانعاً بعمله راضياً عنه ( شاويش ، 2005)، وهذا ما اكدته نتائج دراسة بانج (Pang,1993) الى وجود عدد من العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي ومن أبرزها الدرجة العلمية والتخصص.

عوامل خارجية متعلقة بالعمل ومتطلباته: وهي العوامل المحيطة بالفرد المرتبطة بظروف العمل

ومتطلباته والعلاقات الاجتماعية والإدارية فيه وتشمل:

- الأجر والحوافز: إن العائد المالي يعد من أهم ما ينتظره العامل من عملة، للتغير الكبير الذي حدث على الحياة، إذ أصبح التباهي بالرصيد المالي من مميزات هذا العصر، وتزداد أهمية الأجر في الدول الفقيرة والدول غير المتقدمة لصعوبة وغلاء المعيشة، ولانخفاض الدخل الفردي ومن المهم مراعاة العدالة عند توزيع المكافآت داخل العمل، وأن توجد أيضا هذه العدالة عند مقارنة المكافآت التي تقدمها المؤسسة مع المكافآت التي تقدمها المؤسسات الأخرى (كشروود، 1995)

- نمط الإشراف: إن إدراك الفرد بمدى وجودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه، والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد، ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم، وهناك علاقة قوية بين النمط السائد للإدارة والإشراف (ديمقراطي، ديكتاتوري، فوضوي) والرضا الوظيفي عند الفرد وهذه العلاقة علاقة طردية قوية (البديوي، 2006)، وأكدت دراسة السديري (2011) على وجود علاقة بين النمط التعاوني والنمط غير المباشر والرضا الوظيفي، وأن النمط المباشر هو الأكثر ممارسة يليه النمط التعاوني وأخيراً النمط غير المباشر.

- الظروف الفيزيائية للعمل: يتأثر الرضا الوظيفي للعامل في ضوء العوامل البيئية للعمل من إضاءة وحرارة ورطوبة، فلها أثر على الأداء الإنتاجي للفرد وتؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعملة) (المعاينة، 2011).

- العلاقات داخل العمل: في حالة وجود الانسجام الشخصي بين الموظفين، وتقارب درجة الثقافة والناحية العلمية والفكرية للموظفين، وتطابق الأهداف فيما بينهم، يؤدي ذلك الى رضا الموظفين وتلاحمهم (القذافي، 1997).

- عدد ساعات العمل: من المؤكد أن توزيع أوقات العمل تؤثر على رضا العامل تأثيراً مباشراً، فالموظف الذي تكون أوقات عمله متناسبة مع أوقات راحته بحيث توفر له إمكانية استخدام أوقات راحته والاستفادة منها واستغلالها فيما يفيد، ويمكن أن يشعر حينها بالرضا، وكلما طال وقت العمل كلما زاد الإجهاد وبالتالي قل الرضا، والموظف الذي يتطلب عمله دوام متواصل والمبيت وهذا من شأنه أن يسبب له القلق وقلة الرضا (عبد الحي وابومعاليق، 2008).

بما أن تحقيق الرضا الوظيفي للموظف يشكل مسعى مهم، و لكن قد لا يكون هناك رضا للعاملين بسبب عوامل متعددة، مثل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي التي تم ذكرها سابقاً ولذلك هناك نتائج ومؤشرات تترتب عن الشعور بعدم الرضا للموظف عن عمله من أهمها:

-الغياب عن العمل : يعتبر الغياب تعبيراً عن عدم تكيف العامل مع عمله، ويرتبط بعدم حب العامل للمكونات البشرية التي يعمل فيها، وهو احد المؤشرات الأساسية التي تكشف عن عدم الرضا الوظيفي للموظف، وهنا لا يتم الحديث عن حالات الغياب الطارئة مثل المرض والظروف العائلية القاهرة بل عن الحالات التي تعكس مشاعر الفرد اتجاه عمله (Ahmad & Ngah, 2010).

-التمارض: أو التداعي بالمرض، تعبر هذه الظاهرة عن عدم رضا العامل وذلك من خلال الضغط النفسي، الذي يواجهه العامل داخل العمل أو خارجه، ويلجأ الموظف إلى الحالات المرضية للابتعاد عن محيط العمل، وهذا تهرباً من الواقع المعاش داخل العمل الذي ينتمي إليه، أو التقليل من الإنعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء تأديته للوظيفة، وهذا الانسحاب يعبر على نفور إما من الوظيفة ذاتها أو من المشرفين المباشرين له أو لجماعة العمل بصفة عامة (حسن، 2004).

-الشكاوى: تدل نسبة الشكاوى المقدمة من طرف العمال لمسؤوليهم أو مثلاً للزملاء أو النقابات العمالية عن مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه، فكلما كانت نسبة التظلمات المرفوعة من طرف العمال

لمشرفيهم سواء كانت موضوعية أو لا معنى لها، ولهذا فالشكاوى والاحتجاجات هي مؤشر من مؤشرات عدم الرضا الوظيفي التي يمكن أخذها بعين الاعتبار والاهتمام بها ودراستها وتحليلها بدقة، وهذا من أجل تقادي كل الاضطرابات والتوترات التي قد تؤثر تأثيراً سلبياً على العمل والعامل ( لوكيا و بومنقار، 2013).

-اللامبالاة والتخريب: يعتبر العامل حجر الزاوية في أي منظمة كانت فهو يتفاعل مع ما هو ايجابي أو سلبي داخل العمل، والعامل الذي تتوافق أهدافه مع أهداف العمل يشعر بالطمأنينة والارتياح تجاه العمل يشعر بالرضا عن عمله، أما العامل الذي لا تتسجم أهدافه مع أهداف العمل يؤثر ذلك سلباً على أدائه وينعكس كذلك على مدى اهتمامه وانضباطه أثناء تأديته لواجباته، مما ينتج عن ذلك وقوعه في حالات من الإهمال واللامبالاة والتي تؤدي بدورها في قيام العامل بتخريب أدوات الإنتاج (السديري، 2011).

-الإضراب: يعتبر الإضراب من أقوى مؤشرات عدم الرضا حدة حيث يعبر عن التذمر وحالة الفوضى، والإهمال التي يعيشها العامل داخل العمل، ويلجأ العمال إلى الإضراب للمطالبة بحقوقهم التي يرون أن الإدارة قصرت في تلبيةها وكذلك على الوضعية التي يعيشون فيها والتي تعكس طموحاتهم، وتطلعاتهم كالزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل (Certina, 2005).

لذلك من أجل القضاء على مؤشرات عدم الرضا الوظيفي أو على الأقل التخفيف من حدتها وجب الاهتمام بالموظفين داخل كل عمل، وذلك من خلال تحسين ظروفه المادية والنفسية والتمثلة في الظروف المحيطة بالعمل (الإضاءة، الحرارة، الغبار) وبيئة العمل، العلاقات، الرؤساء، الزملاء، للرواتب والمكافئات والترقيات، وكذلك واقع العامل وحاجاته ورغباته، لأن مؤشرات عدم الرضا الوظيفي تؤدي إلى إضعاف المنظمة وزوالها (كشروود، 2005).

والشعور بالرضا عن العمل الذي تقوم به المرأة قد يتأثر بشكل كبير، بطبيعة ذلك العمل ومدى ملائمته لها ولخصائصها النفسية والاجتماعية، كما قد يترك العديد من الآثار الايجابية أو السلبية على حياتها الشخصية وعلاقاتها الإجتماعية خارج العمل، فإن التحاق المرأة بالعمل له تأثيرات على علاقة المرأة بأبنائها، علاقة الأم العاملة مع أبنائها تعتمد أساساً على نوعية المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها (Hafford & Mary, 1979).

### الرضا الوظيفي عند الأمهات:

أصبحت المرأة تتحرك بحرية حيث أتاحت لها فرصة البحث عن العمل، وفرصة الترقى والتقدم وتحقيق ذاتها فيه، وخلق حياة أفضل لها ولأسرتها، لكن تتعرض المرأة إلى بعض الظروف التي لا تستطيع التحكم فيها، والتي تحول دون قيامها بدورها بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسها بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منها ثم الإحساس بعدم الرضا (الخولي، 2011).

وتعتبر مرحلة الانتقال إلى الأمومة حدث هام في حياة كل أم، يحتاج منها تغيرات هامة في سلوكها لأن وجود الأطفال قد يؤدي إلى تحديد حرية حركة الأم، حيث تزداد مسؤوليتها كلما انتقل الأبناء من مرحلة إلى مرحلة أخرى من النمو، لذلك الأم البديلة من الصعب عليها أن توافق بين حياتها خارج العمل وحياتها مع أبنائها داخل الدار فتتمو بذلك لديها حالة القلق و التوتر والانشغال الدائم، و تتولد لديها مشاعر متصارعة، لأنها ترى بأنها أنشئت إجتماعياً لتكون أم لأطفال، لكنها لم تتهيأ بالأساليب التربوية الكافية للقيام بهذا الدور كوظيفة (Balair & Whaton, 2012).

والشعور بالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة قد يتأثر بشكل كبير بطبيعة ذلك العمل ومدى ملائمته لها، ولخصائصها النفسية والاجتماعية، فوظيفة الأم البديلة مثلاً تتطلب خصائص وصفات معينة، من أهمها الرغبة الحقيقية في تربية الأبناء، وأن تكون لها القابلية في تكوين علاقات إيجابية

معهم، وأن تتمتع بالمرونة الفكرية التي تساعد على الإبتكار واتخاذ قرارات بالمواقف التي تواجهها في العمل والإفادة من فرض التعليم والنمو المهني الذي يعود بالفائدة عليها وعلى الأطفال معاً (المجلس العربي للطفولة والتنمية ، 1990 ).

وتترك حالة عدم الرضا الوظيفي العديد من الآثار الإيجابية أو السلبية على حياة الأم العاملة الشخصية وعلاقتها الاجتماعية خارج العمل، و له تأثيرات على علاقة المرأة بأبنائها، إذ أن علاقة الأم العاملة مع أبنائها تعتمد أساساً على المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها وأمومتها(Harford& mary,1979).

وأخيراً ترى الباحثة أن السعادة والنجاح والرضا عن العمل والعلاقة الوثيقة بالأبناء هو هدف كل امرأة في العصر الحالي، والوصول لهذا الهدف يتطلب منها بذل الكثير من الوقت و الجهد في مواجهة المسؤوليات والمهام الملقة عليها، كما يحتاج منها التركيز على الأداء بنجاح والعمل بفاعلية بكل دور من أدوارها الإجتماعية، والمثابرة و الإصرار على تخطي ما قد يواجهها من ضغوطات وعقبات قد تحول بينها وبين ما تسعى إليه.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

ترى الباحثة أن الحاجة إلى دراسة الرضا الوظيفي للأمهات العاملات تفرضها ظروف العصر، في الوقت الذي أصبح فيه عمل المرأة مشكلة تتأثر بها المرأة بذاتها، ويتأثر بها أيضاً أبنائها والأفراد المحيطين بها، كل هذا وهي أم بيولوجية لهؤلاء الأبناء، تتلقى الدعم والمساندة من زوجها أحياناً، ومن عائلتها وأقاربها أحياناً أخرى، لذلك قد يكون من المتوقع أن تتأثر الأم البديلة بهذه الظروف عند تعاملها مع أبنائها في دور الرعاية الاجتماعية، تحديداً لكون علاقة الأمومة في هذه الحالة علاقة مهنية تفرضها متطلبات المهنة أكثر من كونها علاقة بيولوجية ربابية، فهي امرأة تقوم بدور الأم البديلة لأطفال ليسو

أطفالها، وفي نفس الوقت هي موظفه حكومية تابعة لوزارة التنمية الإجتماعية، حيث يتضمن عملها انفصالها عن بيتها الحقيقي ولعدة أيام متواصلة، لتكرس الجهد والوقت لأسرة غريبة عنها.

لذلك حاولت هذه الدراسة أن تتناول رضا الأم البديلة عن عملها ودوره في علاقتها بهؤلاء الأبناء الذين أصبحوا مسؤوليتها وتحت رعايتها ويجب أن تنتظر إليهم كأبنائها، وترى الباحثة أن مهنة الأم البديلة من أكثر المهن الإنسانية أهمية لطبيعة الدور الذي تقدمه، لذلك حاولت الدراسة الكشف عن قدرة الرضا الوظيفي على التنبؤ بعلاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الإجتماعية.

وعليه فإن الدراسة حاولت الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟

السؤال الثاني: ما مستوى علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟

السؤال الثالث: ما قدرة الرضا الوظيفي للأمهات البديلات في التنبؤ بعلاقتهم بأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الإجتماعية في الأردن تعزى لمتغيرات ( عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية) ؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الإجتماعية في الأردن تعزى لمتغيرات ( عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية)؟

## أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة في جانبين وهما:

### أولاً : الجانب النظري

تكمن أهمية الدراسة في أنها تناولت موضوع على درجة من الأهمية، والمتمثل بقدرة الرضا الوظيفي على التنبؤ بعلاقة الأمهات البديلات بأبنائهن، وهو من الموضوعات التي من المتوقع أن تسهم في التوصل إلى بعض الحلول من شأنها أن تساعد المسؤولين والأمهات البديلات في دور الإيواء بالاختيار المهني القائم على مدى مناسبة خصائص الأم البديلة لشخصية الملائمة لهذه المهنة، وتكمن أهمية هذه الدراسة في ندرة البحوث التي تناولت ظاهرة الرضا الوظيفي لدى الأم البديلة في دور الرعاية، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها ركزت على الشريحة الإنسانية التي تجرى عليها الدراسة، وهنا تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة .

### ثانياً : الجانب التطبيقي

تبرز أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية، في إمكانية توظيف النتائج والمعلومات التي تم التوصل إليها في مساعدة المسؤولين عن دور الرعاية الإجتماعية في الأردن، بضرورة تبني البرامج والأساليب الملائمة من اجل الاهتمام بالأمهات البديلات، وإعطائهن درجة اكبر من الاهتمام مقابل الدور الذي يقمن به، والتخطيط بشكل أفضل لتحسين أوضاع هذه الفئة، ووضع الحلول المناسبة والممكنة لزيادة مستوى الرضا الوظيفي، ووضع برامج إرشادية مهنية ونفسية مناسبة تساعد في اختيار العاملين وفقاً لخصائص ومتغيرات معينة لمثل هذه المهن، وبالتالي تحقيق التكيف وتحسين نوعية الخدمات التي تقدم في دور الإيواء .

## مصطلحات الدراسة:

لأغراض هذه الدراسة تم تعريف المصطلحات التالية نظرياً وإجرائياً كالتالي :

- **الرضا الوظيفي** : هو مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر من خلال إدراكهم لما تقدمه لهم هذه الوظائف من امتيازات، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه، وإنه كلما كان هناك تقارب بين الإدراكين ارتفع الرضا(الخضراء،2010)، ويعرف إجرائياً في ضوء الدرجة التي حصلت عليها الأم البديلة على مقياس الرضا الوظيفي الذي استخدم في الدراسة الحالية.
- **العلاقة الوالدية** : وهي جزء من العلاقات الاجتماعية العائلية، التي تتضمن العلاقة بين الأمهات والأبناء، و تعتبر تربية الطفل و تنشئته من المشاكل الناشئة عن هذه العلاقة التي تستلزم الحاجة إلى التقهيم و المحبة و الاطمئنان العاطفي من جانب كل من الأم و الأبناء(دعبس،1996). ويعرف اجرائياً في ضوء الدرجة التي حصلت عليها الأم البديلة على مقياس العلاقة الوالدية المستخدم في الدراسة الحالية.
- **الأم البديلة** : هي السيدة التي تقوم بوظيفة الأم البديلة ، والتي تعمل على رعاية الأطفال الأيتام أو المحرومين من عائلاتهم الحقيقية، وهي وظيفة اجتماعية جديدة احتلت مكانها داخل بعض مؤسسات ودور الرعاية الاجتماعية ( أبو معلق و عبد الحي، 2008).

## محددات الدراسة :

- اقتصرت الدراسة على عينة من الأمهات البديلات في دور الرعاية في الأردن التي تتوزع في المحافظات التالية (عمان، اربد، الزرقاء، السلط، العقبة).
- تتحدد نتائج الدراسة بالأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسة ومؤشرات صدقها وثباتها، ومدى جدية أفراد عينة الدراسة في الاستجابة على هذه الأدوات.
- تتحدد نتائج الدراسة الحالية في ضوء المفاهيم والمصطلحات التي استخدمت في هذه الدراسة.

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة التي استطاعت الباحثة التوصل إليها من خلال مطالعة الدراسات والمواقع العربية والأجنبية والتي تناولت الرضا الوظيفي والعلاقة الوالديه، وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

#### أولاً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي

أجرت شموط(1994) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى وعلاقته بالعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص الأكاديمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والالتزام بالمهنة، تكونت عينة الدراسة من (380) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتم استخدام استبانة لقياس الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات كان متوسطاً، وأن أعلى مستويات الرضا الوظيفي كانت في مجالي العلاقة مع الإدارة والزملاء، وظروف العمل، وأدنى مستويات الرضا الوظيفي في مجالي الحوافز والرواتب، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من العمر، التخصص الأكاديمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية، إضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما أجرى آل نهيان، (1998) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في الإمارات المتحدة، تكونت عينة الدراسة من ( 507 ) امرأة عاملة في الوزارات المختلفة، تم بناء مقياس لقياس الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا لدى العاملات منخفضة نحو

الأجور والحوافز والظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل، وأن درجة الرضا عن علاقات العمل كانت متوسطة بينما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً بشكل عام.

في حين أجرى جوين (Guinn,1998) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي واحترام الذات في ضوء بعض المتغيرات مثل العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي لدى الأمهات العاملات في نيويورك، تكونت عينة الدراسة من (138) من الأمهات العاملات في نيويورك وقد تم استخدام مقياس (JDI) لقياس الرضا الوظيفي، أشارت نتائج الدراسة ان مستوى الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات كان متوسطاً، وكانت أعلى درجة للرضا على مجال الرضا عن الوظيفة، وأدناها على مجال الراتب، كما وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي.

أما نافع (2006) فقد أجرى دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (1820) معلمة من معلمات رياض الأطفال في المدارس الرسمية والحكومية في مدينة بغداد ، وبعد تطبيق مقياس للرضا الوظيفي، أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال كان متوسطاً، ولا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات تعزى لكل من ( المستوى التعليمي، التخصص الأكاديمي، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية).

أما الدقس (2008) فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة في الشركة العربية لصناعة الأدوية في مدينة السلط، وبيان الفروق بين درجات الرضا الوظيفي، المتمثلة في ثمانية مجالات، بالإضافة إلى التعرف إلى ترتيب درجات هذه المجالات، ومن أجل ذلك تم تصميم استبانة تضمنت مجالات الرضا الوظيفي موزعة على (40) فقرة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية

من العاملات في الشركة بلغ عددها ( 170 ) عاملة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملات عالية بوجه عام، فهي عالية في مجالات العلاقات الإنسانية في العمل، والظروف الفيزيائية، ومتوسطة في مجالات أخرى كالإدارة، والإشراف، والتدريب، ومنخفضة في مجال الراتب.

كما أجرى احمد و نجاه (Ahmad & Ngah,2009) دراسة هدفت إلى تحديد أثر صراع الدور على الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات في ماليزيا، تكونت عينة الدراسة من (159) ام موظفه، تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا لدى الأمهات العاملات كان منخفضاً، وأن هناك أثر لصراع الدور على مستوى الرضا الوظيفي فصراع الدور يقلل من الرضا الوظيفي، وليس هناك اثر للعمر أو عدد سنوات الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي منخفض.

وأجرت عواوده (2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة، وتكونت عينة الدراسة من (164) معلمة من معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة، تم بناء مقياس الرضا الوظيفي، كشفت نتائج الدراسة عن وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للخبرة ولصالح المعلمات ذوات الخبرة التدريسية أكثر من (10) سنوات، وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة، كان بدرجة متوسطة.

كما هدفت دراسة السديري (2011) إلى التعرف على النمط الإشرافي السائد لدى المشرفات التربويات وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي، لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في المملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من مجموعتين الأولى تكونت من (850) معلمة من المعلمات في مدارس الإناث الثانوية العامة في المنطقة الوسطى للمملكة العربية السعودية، وتكونت المجموعة الثانية من (250) مشرفة من المشرفات التربويات في مدارس الإناث الثانوية العامة في المنطقة الوسطى

للمملكة العربية السعودية، استخدمت الدراسة استبانة لقياس أنماط السلوك الإشرافي، واستبانة لقياس الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس الثانوية العامة في المملكة العربية السعودية كان متوسطاً، وأن النمط المباشر هو الأكثر ممارسة يليه النمط التعاوني وأخيراً النمط غير المباشر، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين النمط التعاوني وغير المباشر والرضا الوظيفي.

من جانب آخر هدفت دراسة بوركلي وكويونسو و وولبن (Burke & Koyuncu and Wolpin, 2012) إلى معرفة أثر الخبرة في العمل والرضا الوظيفي و الحالة النفسية في تحقيق الرفاهية لدى الموظفات في تركيا، تكونت عينة الدراسة من (143) امرأة عاملة في اسطنبول، وبعد تطبيق مقياس للرضا الوظيفي، أشارت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي، وأنه كلما زادت سنوات الخبرة زاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات.

في حين أجرى زمان و رحمان (Zaman & Rahman, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في الشركات الخاصة في بنغلادش في ضوء بعض المتغيرات، تكونت عينة الدراسة من (60) إمراه عاملة في الشركات الخاصة في بنغلادش، وبعد تطبيق مقياس ريفاليد روث للرضا الوظيفي، أشارت نتائج الدراسة أنه هناك فرق كبير في مستوى الرضا الوظيفي يعزى للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجات، إضافة إلى ذلك أشارت نتائج الدراسة الى عدم وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لكل من الوضع الاقتصادي، والخبرة، وأخيراً أشارت النتائج الى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات كان متوسطاً.

كما هدفت دراسة اونوها و مارتييز (Onuha & Martins, 2013) إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء العاطفي والعمر لدى الأمهات العاملات في نيجيريا، تكونت عينة الدراسة من (90) موظفة مبتدئة و (109) موظفات من الفئة العليا و (58) موظفه في مستوى الإدارة، وبعد تطبيق

مقياس للرضا الوظيفي أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اختلاف كبير بين الموظفين في مستوى الرضا الوظيفي، وهناك علاقة ايجابية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الذكاء العاطفي فالموظفة التي تتمتع بذكاء عاطفي عالي كان الرضا الوظيفي لديها عالي ايضا، أما العلاقة بين عمر الموظفين والرضا الوظيفي كانت علاقة سلبية أي أنه كلما كانت المرأة أصغر سناً كانت أكثر رضا وظيفياً.

يلاحظ من استعراض الجزء الأول من الدراسات السابقة اهتمام الباحثين بدراسة درجة الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات، وقد تباينت هذه الدراسات في نتائجها إلى حد ما، وذلك بسبب طبيعة العينة واختلاف البيئة التي تتواجد فيها العينة، حيث اتفقت كل من (شموط،1994؛ Guinn،1998؛ نافع،2006؛ عواوده،2009؛ السديري،2011؛ Zaman & Rahman,2013) أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة لدى الأمهات العاملات، في حين ترى كل من ( آل نهيان،1998؛ الدقس، 2008؛ Burke& Koyuncu and Wolpin,2012) أن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة لدى الأمهات العاملات، في حين اختلفت دراسة كل من (Onuha & Ahmad & Ngah,2009؛ Martins,2013) ترى انه هناك اختلاف كبير بين الأمهات العاملات في درجة الرضا الوظيفي، ترى الباحثة ان الدراسات العربية ركزت الحديث عن المعلمات مثل دراسة (شموط،1994؛ نافع،2006؛ عواوده،2009؛ السديري،2011) ولا يوجد دراسة تحدثت عن الرضا الوظيفي للامهات كمتغير وهذا ما ميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات.

## ثانيا : الدراسات التي تناولت العلاقة الوالدية

أجرى سولانجيلو (Colangelo,1994) دراسة هدفت إلى معرفة علاقة عمل الأم ورضاها الوظيفي بعلاقتها بأبنائها وعلى سلوكيات الطفل، تكونت عينة الدراسة من (179) أم عامله، أشارت نتائج الدراسة أن عمل الأمهات ورضاها الوظيفي له اثر على علاقتها بأبنائها، فكلما كانت الأم أكثر

رضا عن وظيفتها كانت أكثر قوة وتربط في علاقتها مع أبنائها، وكانت علاقتها بالأبناء ضمن درجة متوسطة.

كما أجرى سيكمان ولوثر ( Suchman&Luthar, 2000 ) دراسة هدفت إلى التعرف على اثر أبعاد العلاقة الوالدية مثل ( الإستغراق، والاستقلالية، ورسم الحدود ) في زيادة الإدمان الأمومي وسوء تكيف الطفل، تكونت عينة الدراسة من (120) أم، وبعد تطبيق اختبار العلاقة الوالديه(PCRI) و مقياس التقييم السلوكي للأطفال أشارت نتائج الدراسة أن العلاقة الوالدية كانت ضعيفة وتتأثر بإدمان الأمهات بشكل كبير، وكان الأثر الأكبر لعلاقة الأمهات بأبنائهن على بعد الإستقلالية.

أما دراسة سوير ( Sawyer, 2002 ) فقد هدفت الى البحث عن دور البيئة الأسرية و العلاقة بين الأم والطفل إلى احتمال إساءة معاملة الأطفال، تكونت عينة الدراسة من(60) أم، وتحقيقاً لهذه الغاية تم استخدام مقياس إساءة معاملة الأطفال (CAP) ومقياس العلاقة الوالديه ( PCRI )، أشارت نتائج الدراسة إلى أن العلاقة بين الأم والطفل كانت بدرجة متوسطة، و الأم الأقل تعليماً أكثر احتمالية في إساءة معاملة الأطفال، وهناك أثر كبير للبيئة الأسرية في العلاقة ما بين الأم والطفل، أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود أثر لمتغير عمر الأم على علاقة الأم بالطفل.

في حين أجرت فرح(2002) دراسة هدفت إلى البحث عن أنماط العلاقة بين الأم وابنتها في مرحلة المراهقة، وهدفت التعرف إلى تأثير بعض المتغيرات مثل( عمر الأم، المستوى التعليمي، مهنة الأم) على علاقة الأم بابنتها، تكونت عينة الدراسة من جميع طالبات مدارس تربية عمان الثانية ضمن خمس مدارس وأمهاتهن، تم استخدام المقابلة، ومن اهم نتائج الدراسة عدم وجود فروق في مستوى العلاقة تعزى لمتغير العمر، كم أشارت النتائج أيضاً أن النمط الأقل شيوعاً في تعامل الأمهات مع بناتهن هو نمط الرقابة الشديدة، والذي ظهر استخدامه لدى الأمهات الأقل تعليماً، بينما جاء النمط التربوي في

الدرجة الثانية، وكان النمط الديمقراطي الأكثر شيوعاً في تطبيقه لدى الأمهات المتعلّقات، وكانت العلاقة الوالدية متوسطة بين الأم وابنتها المراهقة.

وقد أجرى أونيل (Onayil,2010) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين علاقة الأم بابنتها والرضا عن الحياة واحترام الذات، تكونت عينة الدراسة من (426) أم، وبعد تطبيق مقياس روزنبرغ للرضا عن الحياة واستبانته لقياس قوة العلاقة بين الأم وابنتها، أشارت نتائج الدراسة هناك علاقة إيجابية بين قوة العلاقة والرضا عن الذات كلما زادت العلاقة بين الأم وابنتها زادت درجة رضاها عن الحياة، وزادت درجة ثقة الأم بابنتها، وكانت العلاقة ضمن درجة مرتفعة.

من جانب آخر أجرى مالون (Malone, 2011) دراسة هدفت إلى معرفة تصورات الأمهات عن الصراع بين العمل والأسرة وعلاقته بالوالدية الإيجابية والرضا عن الوالدية، تكونت عينة الدراسة من (300) أمماً في ولاية كولومبيا، تم استخدام أسلوب المقابلة، ومن أبرز نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين الصراع لدى الأمهات العاملات بين العمل والأسرة والرضا عن الوالدية، ونتيجة الصراع بين العمل والأسرة كانت العلاقة بين الأمهات وأبنائهن ضعيفة.

في حين أجرى جلجر و هوتبوكس وسجمنت (Gallagher & Huth-bocks and schmiee,2011) دراسة هدفت إلى معرفة أثر نوع وجود علاقة الأمهات بأبنائهن على علاقة الأطفال بأقرانهم، تكونت عينة الدراسة من (170) أمماً، تم استخدام استبانته لتقييم جودة ونوع العلاقة، واستخدام تقرير لمعرفة علاقة الأطفال بأقرانهم، من أبرز نتائج الدراسة هناك علاقة متوسطة بين نوع علاقة الأمهات بأبنائهن وعلاقتهم بأقرانهم.

أما ساجي وبلات (Saygi & Balat,2013) فقد أجريا دراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين الأمهات والأطفال اللذين أكملوا مرحلة الحضانة في اسطنبول في ضوء بعض المتغيرات، تكونت عينة

الدراسة من (200) أم، وبعد تطبيق مقياس العلاقة الوالدية، أشارت نتائج الدراسة أن العلاقة بين الأمهات والأطفال اللذين أكملوا مرحلة الحضانة كانت مرتفعة، وانه عندما تم تحليل العلاقة بين الأم والطفل وفقا لمستوى الأم التعليمي وجد أن الأم المتعلمة علاقتها قوية مع أبنائها ، وعندما تم تحليل العلاقة بين الأم والطفل وفقا لعمر الأم وجد أن الأمهات الأكبر سناً أكثر علاقة مع الأبناء .

كما أجرى رودريجز وتوكومارو واموريم و جارسيا و لزار ( Rodrigues, Tokumar, ) (Amorim, Garcia, and Izar, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الضغط النفسي ومستوى علاقة الأمهات بأبنائهن لدى الأمهات مع أطفالهن البيولوجيين مقارنة بالأمهات مع أطفالهن بالتبني، تكونت عينة الدراسة من (86) أما (36) أما لأطفال بالتبني و 50 أما لأطفالهن البيولوجيين) في البرازيل، تم استخدام استبانة لقياس درجة علاقة الأمهات بالأبناء، أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين الأمهات وأبنائهن البيولوجيين كانت أقوى من علاقة الأمهات وأبنائهن بالتبني، وتساوين بالدرجة من حيث تعرضهن للضغط النفسي.

وهدفنا دراسة سكر (2014) الى التعرف على العلاقة بين خصائص شخصية الأم ووجود المشكلات السلوكية لدى الأبناء في مرحلة المراهقة ممن هم في الصف الأول الثانوي والثاني الثانوي بمدارس محافظة دمشق الرسمية، تكونت عينة الدراسة من (121) طالباً و (124) طالبة مع أمهاتهم، لقياس خصائص شخصية الأم تم استخدام نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، لقياس المشكلات السلوكية تم استخدام قائمة المشكلات السلوكية عند المراهقين، تبين وجود علاقة متوسطة بين الأم وأبنائها في مرحلة المراهقة، و تبين وجود علاقة ارتباطية بين خصائص شخصية الأم ككل والمشكلات السلوكية لدى الأبناء المراهقين، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في السمات

الشخصية لدى الأمهات تعزى لمتغير المستوى الدراسي فكلما ارتفع المستوى الدراسي للأُم كلما ازداد الاتزان في شخصيتها وزادت علاقتها بالأبناء.

يلاحظ من استعراض الجزء الثاني من الدراسات السابقة أنها اهتمت بدراسة العلاقة الوالدية خصوصا العلاقة بين الأمهات وأبنائهن، حيث أشارت دراسة كلاً من (Colangelo, 1994)؛ Sawyer, 2002؛ فرح، 2002؛ Gallagher & Huthboocks, and Schmie, 2011؛ سكر، 2002) إلى وجود علاقة متوسطة بين الأمهات وأبنائهن، أما دراسة كل من (Saygi, Onayil, 2010)؛ (Rodrigues, Tokumar, Amorim, Garcia, and Izar, 2013؛ & Balat, 2013) أشارت إلى وجود علاقة قوية بين الأمهات وأبنائهن، وأشارت دراسات أخرى إلى وجود علاقة ضعيفة بين الأمهات وأبنائهن مثل دراسة كلاً من (Malone, 2001؛ Sucman & Luther, 2000)، كما أشارت معظم الدراسات إلى أن من أهم المتغيرات التي تسهم في زيادة العلاقة الوالدية (عمر الأم، المستوى التعليمي للأُم، عدد سنوات العمل) مثل دراسة كل من (Sawyer, 2002؛ Saygi & Balat, 2013)؛ سكر، 2014)، ترى الباحثة أنه على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين الأم وأبنائها لكن لا يوجد دراسة قامت بدراسة العلاقة بين الأم البديلة وأبنائها، وهذا ما يميز الدراسة الحالية.

وبعد استعراض جميع الدراسات السابقة في هذا الفصل، ترى الباحثة أنه على الرغم من تناول الدراسات السابقة موضوع الرضا الوظيفي، ودراسات أخرى تناولت العلاقة الوالدية، لكن هناك ندرة على حد علم الباحثة في الدراسات التي جمعت المتغيرين معاً، و عدم وجود دراسات تتناولت قدرة الرضا الوظيفي في التنبؤ بالعلاقة الوالدية، تحديداً لدى مجتمع الأمهات البديلات وهذا ما ميز الدراسة الحالية.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتناول الفصل وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، والأداتين اللتين تم استخدامهما ودلالات صدقهما وثباتهما وتحديد متغيرات الدراسة وإجراءاتها والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلتها.

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الأمهات البديلات العاملات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن البالغ عددهن (250) أم بديلة حسب السجلات الرسمية لوزارة التنمية الاجتماعية الأردنية (2015)، ويبلغ عدد الدور التي تعمل لديهن الأمهات البديلات (20) دار تتوزع بالشكل التالي: في العاصمة عمان (11) دار، في محافظة اربد (4) دور، في محافظة الزرقاء (3) دور، في محافظة السلط (1) دار، في محافظة العقبة (1) دار.

#### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (170) أما بديلة في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تم اختيارهن بالطريقة المتيسرة، ضمن الدور التالية ( مؤسسة الحسين الاجتماعية، قرى الأطفال SOS، بيت الشابات، دار الحنان، مبرة الملك حسين، مبرة الملك عبد الله، جمعية الثقافة الإسلامية، جمعية حمزة بن عبد المطلب، دار الكاظم، جمعية مار منصور)، وتم توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة، كما هو مبين في الجدول (1).

## جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
عمر	30 سنة فأقل	59	34.7
الأم	31 - 40 سنة	58	34.1
	41 سنة فأكثر	53	31.2
	<b>الكلي</b>	<b>170</b>	<b>100.0</b>
سنوات	5 سنوات فأقل	62	36.5
العمل	6-10 سنوات	64	37.6
	11 سنة فأكثر	44	25.9
	<b>الكلي</b>	<b>170</b>	<b>100.0</b>
المستوى التعليمي	كلية مجتمع	88	51.8
	بكالوريوس	55	32.4
للأم	دبلوم عالي فأعلى	27	15.9
	<b>الكلي</b>	<b>170</b>	<b>100.0</b>
الحالة الاجتماعية	متزوجة	29	17.1
	عزباء	92	54.1
	أرملة/مطلقة	49	28.8
	<b>الكلي</b>	<b>170</b>	<b>100.0</b>

مقاييس الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام الأدوات التالية:

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي

قامت الباحثة باستخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي المعرب بما يناسب البيئة الاردنية الذي أُستخدم من قبل الخوالدة (2008) ليقاس مستوى الرضا الوظيفي، تكون من (32) فقرة مقسمة على الأبعاد التالية: بعد الرضا عن الوظيفة وله (10) فقرة، بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين وله (8) فقرات، بعد الرضا عن العائد من الوظيفة (الراتب والحوافز) وله (5) فقرات، ، بعد الإدارة والأمن الوظيفي وله (9) أبعاد.

### دلالات صدق وثبات المقياس بصورته الأولى:

قامت الخوالدة (2008) بالتحقق من صدق المقياس باستخدام الطرق التالية:

- صدق المحتوى: تم التأكد منه عن طريق عرض أداة الدراسة الخاصة بالرضا الوظيفي في صورتها الأولى، على عدد من المحكمين المتخصصين، وذلك بهدف التأكد من قدرة الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة، وبما يضمن وضوح فقراتها ودقتها من الناحية العلمية.
- الصدق البنائي: تم التحقق من الصدق عن طريق تحديد مدى التجانس الداخلي لكل من استبانة الرضا الوظيفي بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية لجميع العبارات التي تتضمنها تلك الاستبانة، تبين أن قيمة معامل الارتباط بين درجة بعد الرضا عن الوظيفة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي هي (0.845)، وقيمة معامل الارتباط بين درجة بعد الرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء والدرجة الكلية للرضا الوظيفي تساوي (0.859)، وقيمة معامل الارتباط بين درجة بعد الرضا عن الراتب والمكافآت والدرجة الكلية للرضا الوظيفي تساوي (0.733)، وقيمة معامل الارتباط بين درجة بعد الإدارة والأمن الوظيفي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي تساوي (0.850).

ولحساب الثبات قامت الخوالدة (2008) بالتحقق من ثبات المقياس بحساب معامل الثبات

باستخدام طريقة كرونباخ ألفا حيث كانت قيمة الثبات الكلي تساوي (0.89)

دلالات صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية:

### 1) مؤشرات الصدق:

- صدق المحتوى: للتحقق من صدق المحتوى لمقياس الرضا الوظيفي، قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية ( الملحق أ) على (15) محكماً من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس والتربوي والتربية الخاصة في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية، و( الملحق ب) يظهر أسمائهم ورتبهم الأكاديمية وتخصصاتهم، وذلك بهدف إبداء ملاحظاتهم حول مدى مناسبة الفقرات وملاءمتها من الناحية اللغوية ومن الناحية المنطقية، وحذف وإضافة أي في الفقرات، ومدى مناسبة الفقرات للأبعاد التي أدرجت ضمنها، وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم الأخذ بالمقترحات التي أجمع عليها (80%) فأكثر من المحكمين بما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة، تم حذف الفقرات التالية: الفقرة رقم(10) في مجال الرضا عن الوظيفة والفقرة رقم(6) والفقرة رقم(7) في مجال الرضا عن العلاقات مع العاملين وتم حذف فقرة رقم (7) والفقرة رقم (8) في مجال الادارة والامن الوظيفي وذلك لوجود تداخل بين الفقرات والفقرات الاخرى التابعة لنفس المجال، وتم إعادة صياغة الفقرات الأخرى حتى فقرة وصل إلى صورته النهائية واصبح مكون من (27) فقرة (ملحق ج).

- صدق مؤشرات البناء: تم التحقق من الصدق البنائي للمقياس بعد أن تم تطبيق مقياس الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) أمًا بديلة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات وبين المقياس والأبعاد التي تتبع لها، وذلك كما في الجدول (2)

## جدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

الارتباط مع:		المقياس وأبعاده	رقم الفقرة	البعد
المقياس	البعد			
0.36	0.47	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به	1	الرضا
0.35	0.51	أرى أن مسؤوليات الوظيفة واضحة بالنسبة لي	2	عن
0.30	0.49	أعتبر أن الوظيفة ملائمة لمؤهلاتي	3	الوظيفة
0.23	0.34	تشبع الوظيفة حاجاتي وطموحاتي	4	
0.21	0.44	أشعر أن العمل الذي أقوم به قيمة إنسانية	5	
0.25	0.25	أرى أن الوظيفة تتيح لي الفرصة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون أبنائي	6	
0.33	0.60	أشعر أن الوظيفة تمنعني بالاستقلالية	7	
0.32	0.39	أعتبر أن وظيفتي مكان مناسب لتطبيق أفكارتي الخاصة حول أبنائي	8	
0.23	0.28	أشعر بالمتعة والسعادة في عملي	9	
0.32	0.32	أتعاون مع المسؤولين في الدار لتلبية متطلبات أبنائي	10	الرضا
0.29	0.34	أشعر بالانسجام مع العاملين بالدار	11	عن
0.21	0.27	أتبادل مع العاملين في الدار الزيارات في المناسبات والأعياد	12	العلاقات
0.35	0.51	عملي يتيح لي الفرصة لإقامة صداقات مع العاملين	13	بالعاملين
0.21	0.35	الجأ إلى العاملين في الدار لحل بعض المشكلات الشخصية	14	
0.31	0.44	أشعر بالرضا عن علاقاتي مع العاملين بشكل عام	15	
0.24	0.61	راتبي الشهري يغطي احتياجاتي	16	الرضا
0.30	0.36	أشعر أن الوظيفة أمنت لي مستقبلي مادياً	18	عن
0.33	0.56	تتوفر حوافز ومكافآت إضافية في عملي	19	عوائد
0.26	0.46	مقدار الزيادة السنوية في راتبي مناسبة	20	الوظيفة
0.27	0.42	أشعر بالرضا عن الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل	21	

الارتباط مع:	المقياس	البعد	المقياس وأبعاده	رقم	البعد
				الفقرة	
0.22	0.68		أشعر بالأمن الوظيفي في عملي	17	الإدارة
0.27	0.46		هناك عدل ومساواة في معاملة العاملين	22	والأمن
0.26	0.32		تتمتع الإدارة بالنزاهة والموضوعية في تطبيق الأنظمة	23	الوظيفي
0.22	0.57		أحصل على الاحترام والتقدير من رئيسي المباشر في العمل	24	
0.37	0.48		طريقة تطبيق التعليمات والأنظمة تشعرني بالأمان	25	
0.37	0.47		تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء	26	
0.33	0.40		تتفهم الإدارة الظروف الفردية للعاملين وتحترم مشاعرهم	27	

يلاحظ من الجدول (2)، أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الرضا عن الوظيفة قد تراوحت بين (0.60-0.25) مع بعدها، وبين (0.36-0.21) مع الكلي للمقياس، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين قد تراوحت بين (0.51-0.27) مع بعدها، وبين (0.35-0.21) مع الكلي للمقياس، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الرضا عن عوائد الوظيفة قد تراوحت بين (0.36-0.61) مع بعدها، وبين (0.33-0.24) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأخيراً أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الإدارة والأمن الوظيفي قد تراوحت بين (0.68-0.32) مع بعدها، وبين (0.37-0.22) مع الدرجة الكلية للمقياس، يلاحظ من القيم الخاصة بصدق البناء، أنّ معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي مع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس لم يقل عن معيار (0.20)، مما يشير إلى جودة بناء فقرات مقياس الرضا الوظيفي (عودة، 2010).

بالإضافة إلى ما تقدم، تم حساب معاملات ارتباط أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، علاوة على حساب معاملات الارتباط البينية Inter-correlation لأبعاد مقياس الدراسة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson، وذلك كما في الجدول (3).

### جدول (3)

قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس ومعاملات الارتباط البينية

العلاقة بين:		الإحصائي	
الرضا عن العلاقات بالعاملين	الرضا عن عوائد الوظيفة	الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي	الرضا عن عوائد الوظيفة
معامل الارتباط	0.56	معامل الارتباط	0.00
الدلالة الإحصائية	0.00	الدلالة الإحصائية	0.00
معامل الارتباط	0.39	معامل الارتباط	0.25
الدلالة الإحصائية	0.00	الدلالة الإحصائية	0.01
معامل الارتباط	0.41	معامل الارتباط	0.35
الدلالة الإحصائية	0.00	الدلالة الإحصائية	0.00
معامل الارتباط	0.80	معامل الارتباط	0.74
الدلالة الإحصائية	0.00	الدلالة الإحصائية	0.00

يلاحظ من الجدول (3)، أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع المقياس ككل قد تراوحت بين (0.51-0.80)، وأن قيمة معامل الارتباط البيني لأبعاد مقياس الدراسة قد تراوحت بين (0.25-0.56).

### (2) مؤشرات الثبات:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة وأبعادها، فقد تم حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات إعادة لمقياس الدراسة وأبعادها، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية مكونه من (30) ام بديله سالفه الذكر بطريقة الاختبار وإعادةه Test-Retest بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين مرتي التطبيق، وذلك كما في الجدول (4).

### جدول (4)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وإعادة لأداة الرضا الوظيفي وأبعادها.

المقياس	ثبات الاتساق	ثبات	عدد
---------	--------------	------	-----

وأبعاده	الداخلي	الإعادة	الفقرات
الرضا عن الوظيفة	0.88	<b>0.81</b>	9
الرضا عن العلاقات بالعاملين	0.86	<b>0.87</b>	6
الرضا عن عوائد الوظيفة	0.84	<b>0.89</b>	5
الإدارة والأمن الوظيفي	0.85	<b>0.84</b>	7
الكلّي للمقياس	0.90	<b>0.83</b>	27

يلاحظ من الجدول (4)، أن ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي قد بلغت قيمته (0.90) ولأبعاده تراوحت بين (0.84-0.88)، في حين أن ثبات الإعادة لأداة الدراسة قد بلغت قيمته (0.83) ولأبعاده تراوحت بين (0.81-0.89).

### (3) تصحيح المقياس:

تتم الإجابة عن فقرات المقياس حسب تدرج ليكرت (Likert) الخماسي، وذلك النحو الآتي: (موافق بدرجة كبيرة وتأخذ 5 درجات، موافق وتأخذ 4 درجات، محايد وتأخذ 3 درجات، غير موافق وتأخذ 2 درجة، غير موافق بدرجة كبيرة وتأخذ درجة واحدة). كما تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج المطلق، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وأبعاده وفقرات أبعاده، وذلك على النحو الآتي: مستوى الرضا الوظيفي المنخفض (2.49 فأقل)، ومستوى الرضا الوظيفي المتوسط (2.50 - 3.49)، ومستوى الرضا الوظيفي المرتفع (3.50 فأكثر)، علماً بأن جميع فقرات المقياس إجابيه.

### ثانياً: مقياس العلاقة الوالدية

قامت الباحثة في الدراسة الحالية باستخدام مقياس العلاقة الوالدية (Parent-Child Relationship Inventory) المعروف اختصاراً بـ (PCRI) الذي وضعه جيرارد (Gerard) والمقنن من قبل أحمد (2011) على البيئة السورية، حيث هدف هذا المقياس إلى معرفة درجة العلاقة الوالدية من وجهة نظر الوالدين (الأب و الأم) ، ويتكون المقياس بصورته الاصلية من (46) فقرة بعضها ذات

أوزان سالبة وبعضها ذات أوزان موجبه، وقد وضعت في (6) مجالات تدل فيها الدرجات المرتفعة على علاقة والدية جيدة، بينما الدرجات المنخفضة تدل على علاقة والدية ضعيفة، والمجالات هي: مجال توجيه الدور ( The Role Orientation Scale ) يتكون من (9) فقرات، مجال الرضا عن الوالدية (Satisfaction With Parenting Scale) ويتكون من (11) فقرة، مجال المشاركة (Involvement) (6) فقرات، مجال التواصل (Communication Scale) يتكون من (7) فقرات، مجال رسم الحدود (Limit Setting Scale) يتكون من (6) فقرات، مجال الاستقلالية (Autonomy Scale) يتكون من (7) فقرات.

دلالات صدق وثبات المقياس بصورته الأولى:

قامت أحمد (2011) بالتحقق من صدق المقياس بطريقتين:

- صدق المحتوى: تم التحقق منه بعرض بنود الاختبار على محكمين خبراء.
- الصدق البنائي: وذلك من خلال التحقق من التجانس أو الاتساق الداخلي باستخدام معاملات الارتباط تبين أن مقياس العلاقة عن الوالدية له معامل ارتباط عالي مع مجال المشاركة بلغ 0.63 ومع مجال رسم الحدود بلغ 0.64، ومعاملات الارتباط الأدنى لمجال المشاركة هي مع مقياس التواصل حيث بلغت 0.43 ومجال رسم الحدود وقد بلغت 0.37، ومجال الاستقلالية وقد بلغت 0.14 وتم تحليل صدق المفردات، والتحليل العاملي، ومعاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس بعد حذف الفقرة، وجد أن معامل ارتباط التصحيح اقل من 0.20 وكان لابد من تصحيح الفقرة .

ولحساب الثبات قامت أحمد (2011) باستخدام الطرق التالية:

- ثبات الإعادة: تمت إعادة تطبيق الاختبار على عينة مؤلفة من (107) أما في مدة وصلت حتى (3) أسابيع، وقد تراوحت معاملات الثبات بالإعادة لمعظم المقاييس بين (0.58-0.80).

- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ: تراوحت معاملات الثبات بحسب معادلة كرونباخ ألفا لمعظم المقاييس بين (0.62-0.79) للأمهات ماعدا مقاييس الاستقلالية كانت معاملات كرونباخ ألفا (0.35).

- التجزئة النصفية: تراوحت معاملات الثبات للتجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون بين (0.66-0.82) للأمهات، ماعدا مقياس الاستقلالية الذي كانت معاملات ثباته (0.23) للأمهات وهي معاملات ارتباط منخفضة.

### دلالات صدق وثبات مقياس العلاقة الوالدية في الدراسة الحالية

#### مؤشرات الصدق

- صدق المحتوى: للتحقق من صدق المحتوى للمقياس قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية (الملحق أ) على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (15) محكماً من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي والتربية الخاصة في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية (الملحق ب)، حيث طلب منهم إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتماء كل فقرة للمقياس، وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه، ووضوح المعنى للفقرة بالإضافة إلى مدى ملائمة الفقرة، وأي ملاحظات وتعديلات يرونها مناسبة من شأنها أن تعمل على إخراج مقياس الدراسة بالشكل المناسب، وبناء على آرائهم تم الأخذ بالمقترحات التي أجمع عليها (80%) فأكثر من المحكمين، تم حذف مجال "توجيه الدور"

لوجود تداخل في فقراته مع فقرات المجالات الأخرى، كما تم دمج "مجال المشاركة ومجال التواصل" لوجود تشابه في الفقرات كل من المجالين، حتى وصل المقياس إلى صورته النهائية (28) فقرة كما يظهر في (الملحق ج).

- صدق مؤشرات البناء : تم التحقق من الصدق البناء لمقياس العلاقة الوالدية بعد أن تم تطبيق مقياس الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) أمًا بديلة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات والأبعاد والدرجة الكلية للمقياس التي تتبع لها والأبعاد، وذلك كما في الجدول (5).

#### جدول (5)

قيم معاملات الارتباط بين الفقرات وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

الارتباط مع:	الارتباط مع:	مضمون الفقرات وفقاً لأبعادها	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	البعد
					المقياس
0.62	0.69	دوري كأمر يشعري بالرضا	1		الرضا
0.64	0.72	تربيتي لأبنائي يشعري بالرضا	2		عن
0.56	0.67	أعتقد بأني ولدت لأكون أما	3		الأمومة
0.39	0.48	أحب أبنائي مهما كانت تصرفاتهم	4		
0.41	0.54	تربيتي للأبناء تشعري بالضغط النفسي	5	عكسية	
0.48	0.52	أعتبر دوري كأمر أهم شيء في حياتي	6		
0.21	0.37	أشعر أحياناً بزيادة أعبائي كأمر	7	عكسية	
0.42	0.63	كوني أما لا يشعري بالرضا الذي كنت أتمناه	8	عكسية	
0.63	0.75	لدي القدرة على التحدث مع أبنائي في المواضيع التي تهمهم	9		المشاركة
0.59	0.77	أشارك أبنائي في ممارسة الأنشطة المختلفة (رياضية، ثقافية...)	10		والتواصل مع الأبناء
0.43	0.63	يلجأ إلي أبنائي عند المعاناة من مشكلة ما	11		
0.41	0.65	أفضل لغة الحوار عند تعاملي مع أبنائي	12		
0.25	0.54	أشعر أن هناك مسافة بيني وبين أبنائي	13	عكسية	
0.44	0.74	أستطيع التعرف على مشاعر أبنائي بمجرد النظر إليهم	14		
0.34	0.51	يحفظ ابني بالكثير من الأسرار التي لا يطلعني عليها	15	عكسية	

البعد	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	مضمون الفقرات وفقاً لأبعادها	الارتباط مع:	
				البعد	المقياس
	16	عكسية	يتجنب ابني التحدث إليّ إلا إذا كان يريد شيئاً	0.51	0.21
	17		يصعب على الانفصال عن ابني	0.61	0.49
وضع الحدود	18		أسعى لحماية أبنائي من كل سوء يحيط بهم	0.39	0.25
الانضباطية	19		ارفض بعض الأشياء التي يطلبها أبنائي وأشرح لهم السبب	0.33	0.28
	20	عكسية	أقوم في بعض الأحيان بالإذعان لمطالب أبنائي لتجنب الصدام معهم	0.53	0.27
للأبناء	21	عكسية	أتمنى لو كنت قادرة على فرض قوانين أكثر شدة في علاقتي مع أبنائي	0.76	0.37
	22	عكسية	أهدد أبنائي بالعقاب ولا أقوم بذلك	0.66	0.26
استقلالية الأبناء	23		ينبغي إعطاء الأبناء معظم الأشياء التي يرغبون في الحصول عليها	0.68	0.30
	24		لا أقلق أبداً حول مستقبل أبنائي	0.65	0.36
	25	عكسية	لا أستطيع تحمل فكرة أن ابني يكبر	0.49	0.21
	26	عكسية	إن المراهقين ليسوا ناضجين بالشكل الكافي لاتخاذ القرارات حول العديد من الأشياء	0.37	0.30
	27		ينبغي أن يشعر الأبناء باستقلاليتهم عن الأم في مرحلة معينة	0.75	0.31
	28		عندما يكون عمر الأبناء اقل من 4 سنوات فانهم يكونون في عمر مبكر للذهاب إلى المدرسة	0.67	0.30

يلاحظ من الجدول (5)، أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الرضا عن الأمومة قد تراوحت بين (0.37-0.72) مع بعدها، وبين (0.21-0.64) مع الكلي للمقياس، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد المشاركة والتواصل مع الأبناء قد تراوحت بين (0.51-0.77) مع بعدها، وبين (0.21-0.63) مع الكلي للأداة، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد وضع الحدود الانضباطية مع الأبناء قد تراوحت بين (0.33-0.76) مع بعدها، وبين (0.25-0.37) مع الكلي للمقياس، وأخيراً؛ أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد استقلالية الأبناء قد تراوحت بين (0.37-0.75) مع بعدها، وبين (0.21-0.36) مع الكلي للمقياس، يلاحظ من القيم الخاصة بصدق البناء، أنّ معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع

الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس لم يقل عن معيار (0.20)، مما يشير إلى جودة بناء فقرات مقياس الدراسة.

بالإضافة إلى ما تقدم، تم حساب معاملات ارتباط الأبعاد الدرجة الكلية لمقياس العلاقة الوالدية، علاوة على حساب معاملات الارتباط البينية للأبعاد، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك كما في الجدول (6).

#### جدول (6)

قيم معاملات ارتباط الأبعاد مع مقياس العلاقة الوالدية، وقيم معاملات الارتباط البينية للأبعاد.

العلاقة بين:	الإحصائي	الرضا عن الأمومة مع الأبناء	المشاركة والتواصل مع الأبناء	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	استقلالية الأبناء
المشاركة والتواصل مع الأبناء	معامل الارتباط 0.38	0.00	0.38	0.00	0.00
وضع الحدود الانضباطية للأبناء	معامل الارتباط 0.33	0.00	0.38	0.00	0.00
استقلالية الأبناء	معامل الارتباط 0.37	0.00	0.34	0.00	0.34
الكلي للمقياس	معامل الارتباط 0.81	0.00	0.71	0.48	0.39
	الدلالة الإحصائية 0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

يلاحظ من الجدول (6)، أن قيم معاملات ارتباط أبعاد مقياس العلاقة الوالدية مع مقياس الرضا

الوظيفي قد تراوحت بين (0.39-0.81)، وأخيراً؛ أن قيم معاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس الدراسة قد تراوحت بين (0.33-0.38).

## 1) مؤشرات الثبات

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لمقياس العلاقة الوالدية وأبعادها، فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية المكونة من (30) ام بديلة، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة لأداة الدراسة وأبعادها؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته Test-Retest بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين مرتي التطبيق ، وذلك كما في الجدول (7)

### جدول (7)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لأداة الدراسة الثانية وأبعادها.

المقياس وأبعاده	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة الفقرات	عدد
الرضا عن الأمومة	0.70	0.84	8
المشاركة والتواصل مع الأبناء	0.75	0.80	9
وضع الحدود الانضباطية للأبناء	0.78	0.92	5
استقلالية الأبناء	0.74	0.87	6
الكلي للمقياس	0.87	0.82	28

يلاحظ من الجدول (7)، أن ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قد بلغت قيمته (0.87)

ولأبعادها تراوحت بين (0.70-0.78)، في حين أن ثبات الإعادة لأداة الدراسة قد بلغت قيمته (0.82)

ولأبعادها تراوحت بين (0.80-0.92).

## 2) تصحيح المقياس:

وتتم الإجابة عن فقرات مقياس العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن، حسب تدرج

ليكرت (Likert) الخماسي؛ وذلك النحو الآتي: (موافق بدرجة كبيرة وتأخذ 5 درجات، موافق وتأخذ 4

درجات، محايد وتأخذ 3 درجات، غير موافق وتأخذ 2 درجة، غير موافق بدرجة كبيرة وتأخذ درجة واحدة)، علماً بأن الفقرات السالبة هي الفقرات ( 5، 7، 8، 13، 15، 16، 20، 21، 22، 25، 26). كما تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج المطلق بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة وأبعادها والأبعاد التي تتبع للأبعاد وفقرات الأبعاد، وذلك على النحو الآتي: مستوى العلاقة الوالدية المنخفض ( 2.49 فأقل)، ومستوى العلاقة الوالدية المتوسط ( 2.50 - 3.49)، ومستوى العلاقة الوالدية المرتفع ( 3.50 فأكثر).

#### متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

#### أ. المتغيرات المتنبئة (الشارحة) وهي:

1. عمر الأم، وله ثلاثة مستويات (30 سنة فأقل، 31 - 40 سنة، 41 سنة فأكثر).
2. سنوات العمل، وله ثلاثة مستويات (5 سنوات فأقل، 6 - 10 سنوات، 11 سنة فأكثر).
3. المستوى التعليمي للأم، وله ثلاثة مستويات (دبلوم كلية مجتمع، بكالوريوس، دبلوم عالي فأعلى).

4. الحالة الاجتماعية، وله ثلاثة مستويات (متزوجة، عزباء، مطلقة/أرملة).

5. الرضا الوظيفي وله ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض).

#### ب. المتغيرات المتنبأ بها (المحك)، وهي:

1. العلاقة الوالدية وله ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض).

## إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم إتباع الخطوات والإجراءات التالية:

- التحقق من دلالات الصدق والثبات لأداتي الدراسة في صورتها النهائية.
- الحصول على كتاب تسهيل عمل الباحثة موجهة من عمادة كلية التربية في جامعة اليرموك إلى وزارة التنمية الاجتماعية بهدف الحصول على عدد أفراد مجتمع الدراسة والسماح بتطبيق أداتي الدراسة على أفراد العينة، كما هو مبين في الملحق (د)
- توزيع أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة بعد شرح هدف الدراسة لهم، حيث ام توزيع (200) استبانته
- الطلب من أفراد عينة الدراسة الإجابة على فقرات الاستبانة كما يرونها معبرة عن وجهة نظرهم بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد أن تمت إحاطتهم علمًا أن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.
- بعد جمع الاستبانات تم استبعاد (20) اسبانه، ومن ثم تم جمع البيانات وإدخالها إلى ذاكرة الحاسوب، وذلك بهدف المعالجة الإحصائية لها.

## منهجية الدراسة والمعالجات الإحصائية:

تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي للتعرف إلى القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات بعلاقتهم بأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، وذلك لمناسبته وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

وتمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

- للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأمهات البدليات على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده والفقرات التي تتبع للأبعاد، مع مراعاة ترتيب الأبعاد والفقرات في ضوء الأبعاد التي تتبع لها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.
- للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة الأمهات البدليات على مقياس العلاقة الوالدية وأبعادها والفقرات التي تتبع للأبعاد، مع مراعاة ترتيب الأبعاد والفقرات في ضوء الأبعاد التي تتبع لها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.
- للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بكلٍ من: المتغير المُتنبأ به (المحك) والمتغيرات المُتنبئة (الشارحة)، ثم تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطية البينية لها، ثم تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المُتنبئة إلى المعادلة الانحدارية بطريقة الخطوة (Stepwise)، متبوعة بحساب أوزان الانحدار اللامعيارية، وأوزان الانحدار المعيارية، وقيم (ت) المحسوبة للمتغيرات المتنبئة (الشارحة) بالمتغير المتنبأ بها (المحك) وفقاً لطريقة إدخال المتغيرات المتنبئة إلى النموذج التنبؤي (الخطوة).

• للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأمهات البديلات على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً للمتغيرات، وإجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لها وفقاً للمتغيرات، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأمهات البديلات على أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للمتغيرات، ثم تم إجراء تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لها مجتمعة وفقاً للمتغيرات، ثم تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لها كلٍ على حدة وفقاً للمتغيرات.

• للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأمهات البديلات على مقياس العلاقة الوالدية وفقاً للمتغيرات، وإجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لها وفقاً للمتغيرات. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأمهات البديلات على مقياس العلاقة الوالدية، ثم تم إجراء تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لها مجتمعة وفقاً للمتغيرات، ثم تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لها كلٍ على حدة وفقاً للمتغيرات.

## الفصل الرابع

### عرض النتائج

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، كم هدفت الى التعرف على القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات بالعلاقة الوالدية لديهن بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، وذلك عن طريق الإجابة عن كلِّ من أسئلة الدراسة الآتية:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصَّ على: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً، وذلك كما في الجدول (8).

#### جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم البعد	المقياس وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	الرضا عن الوظيفة	3.85	0.79	مرتفعة
2	4	الإدارة والأمن الوظيفي	3.54	0.73	مرتفعة
3	2	الرضا عن العلاقات بالعاملين	3.49	0.88	متوسطة
4	3	الرضا عن عوائد الوظيفة	2.34	0.89	منخفضة
		الكلّي للمقياس	3.41	0.59	متوسطة

يلاحظ من الجدول (8)، أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كان (متوسطاً) وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث، حيث جاءت أبعاد الرضا الوظيفي لديهن وفقاً للترتيب الآتي: بعد الرضا عن الوظيفة في المرتبة الأولى ضمن درجة (مرتفعة)،

تلاه بعد الإدارة والأمن الوظيفي في المرتبة الثانية ضمن درجة (مرتفعة)، تلاه بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين في المرتبة الثالثة ضمن درجة (متوسطة)، وأخيراً، تلاه بعد الرضا عن عوائد الوظيفة في المرتبة الرابعة ضمن درجة (منخفضة).

كذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي تنازلياً، وذلك كما في الجدول (9).

### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات وفقاً لأبعادها	رقم الفقرة	الرتبة	البعد
مرتفعة	0.71	4.62	أشعر أن العمل الذي أقوم به قيمة إنسانية	5	1	الرضا
مرتفعة	1.08	4.14	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به	1	2	عن
مرتفعة	1.09	3.99	أرى أن مسؤوليات الوظيفة واضحة بالنسبة لي	2	3	الوظيفة
مرتفعة	1.01	3.96	أشعر بالمتعة والسعادة في عملي	9	4	
مرتفعة	1.04	3.86	أشعر أن الوظيفة تمتعني بالاستقلالية	7	5	
مرتفعة	1.04	3.86	أرى أن الوظيفة تتيح لي الفرصة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون أبنائي	6	6	
مرتفعة	1.34	3.62	أعتبر أن الوظيفة ملائمة لمؤهلاتي	3	7	
مرتفعة	1.20	3.59	أعتبر أن وظيفتي مكان مناسب لتطبيق أفكاري الخاصة حول أبنائي	8	8	
متوسطة	1.33	3.05	تشبع الوظيفة حاجاتي وطموحاتي	4	9	
مرتفعة	0.94	3.92	أتعاون مع المسؤولين في الدار لتلبية متطلبات أبنائي	10	1	الرضا
مرتفعة	1.09	3.75	أشعر بالرضا عن علاقتي مع العاملين بشكل عام	15	2	عن
مرتفعة	1.02	3.73	أشعر بالانسجام مع العاملين بالدار	11	3	العلاقة
مرتفعة	1.06	3.65	عملي يتيح لي الفرصة لإقامة صداقات مع العاملين	13	4	ت
متوسطة	1.28	3.15	أبادل مع العاملين في الدار الزيارات في المناسبات والأعياد	12	5	بالعامليين
متوسطة	1.48	2.76	الجأ إلى العاملين في الدار لحل بعض المشكلات	14	6	ن

			الشخصية			
الرضا	1	16	راتبي الشهري يغطي احتياجاتي	2.62	1.33	متوسطة
عن	2	18	أشعر أن الوظيفة أمنت لي مستقبلي مادياً	2.58	1.26	متوسطة
عوائد الوظيفة	3	21	أشعر بالرضا عن الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل	2.27	1.08	منخفضة
	4	19	تتوفر حوافز ومكافآت إضافية في عملي	2.12	0.98	منخفضة
	5	20	مقدار الزيادة السنوية في راتبي مناسبة	2.12	0.94	منخفضة
الإدارة والأمن الوظيفي	1	17	أشعر بالأمن الوظيفي في عملي	3.89	0.88	مرتفعة
	2	24	أحصل على الاحترام والتقدير من رئيسي المباشر في العمل	3.85	0.87	مرتفعة
	3	25	طريقة تطبيق التعليمات والأنظمة تشعرني بالأمان	3.59	1.03	مرتفعة
	4	26	تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء	3.48	1.13	متوسطة
	5	27	تتفهم الإدارة الظروف الفردية للعاملين وتحترم مشاعرهم	3.41	1.10	متوسطة
	6	23	تتمتع الإدارة بالنزاهة والموضوعية في تطبيق الأنظمة	3.37	1.00	متوسطة
	7	22	هناك عدل ومساواة في معاملة العاملين	3.22	1.03	متوسطة

يلاحظ من الجدول (9)، أن الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية

في الأردن المقترن بفقرات بعد الرضا عن الوظيفة قد صُنِفَ ضمن مستويين، هما: (مرتفع) للفقرات ذوات الرتب (1-8)، (متوسط) للفقرات ذات الرتبة (9)، كما أن الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن المقترن بفقرات بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين قد صُنِفَ ضمن مستويين، هما: (مرتفع) للفقرات ذوات الرتب (1-4)، (متوسط) للفقرتين ذواتي الرتب (5-6)، وكذلك أن الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن المقترن بفقرات بعد الرضا عن عوائد الوظيفة قد صُنِفَ ضمن مستويين، هما: (متوسط) للفقرتين ذواتي الرتب (1-2)، (منخفض) للفقرات ذوات الرتب (3-5)، وأخيراً، صُنِفَت فقرات بعد الإدارة والأمن الوظيفي ضمن مستويي رضا وظيفي الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؛ هما: (مرتفع) للفقرات ذوات الرتب (1-3)، (متوسط) للفقرات ذوات الرتب (4-7).

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصّ على: "ما مستوى علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقة الوالدية وأبعادها لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، مع مراعاة ترتيب الأبعاد والأبعاد التي تتبع لها تنازلياً، وذلك كما في الجدول (10).

### جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقة الوالدية وأبعادها لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم البعد	المقياس وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	المشاركة والتواصل مع الأبناء	3.88	0.74	مرتفعة
2	1	الرضا عن الأمومة	3.77	0.63	مرتفعة
3	4	استقلالية الأبناء	3.26	0.86	متوسطة
4	3	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	3.09	0.60	متوسطة
		الكلي للمقياس	3.49	0.45	متوسطة

يلاحظ من الجدول (10)، أن مستوى العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن قد كان (متوسطاً) وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث، حيث جاءت أبعاد العلاقة الوالدية لديهن بأبنائهن وفقاً للترتيب الآتي: بعد المشاركة والتواصل مع الأبناء في المرتبة الأولى ضمن مستوى (مرتفع)، تلاه بعد الرضا عن الأمومة في المرتبة الثانية ضمن مستوى (مرتفع)، تلاه بعد استقلالية الأبناء في المرتبة الثالثة ضمن مستوى (متوسط)، وأخيراً؛ تلاه بعد وضع الحدود الانضباطية للأبناء في المرتبة الرابعة ضمن مستوى (متوسط).

كذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد العلاقة الوالدية لدى

الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن

كل بعد من أبعاد العلاقة الوالدية تنازلياً، وذلك كما في الجدول (11).

### جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات وفقاً لأبعادها	رقم الفقرة	اتجاه الفقرة	الرتبة	البعد
مرتفعة	0.82	4.29	أعتقد بأني ولدت لأكون أما	3		1	الرضا
مرتفعة	0.95	4.25	تربيتي لأبنائي يشعرن بالرضا	2		2	عن
مرتفعة	0.93	4.18	أحب أبنائي مهما كانت تصرفاتهم	4		3	الأمومة
مرتفعة	0.96	4.11	دوري كأ أم يشعرن بالرضا	1		4	
مرتفعة	1.09	3.89	أعتبر دوري كأ أم أهم شيء في حياتي	6		5	
متوسطة	1.39	3.34	كوني أما لا يشعرن بالرضا الذي كنت أتمناه	8	عكسية	6	
متوسطة	1.39	3.08	أشعر أحيانا بزيادة أعبائي كأ أم	7	عكسية	7	
متوسطة	1.38	3.02	تربيتي للأبناء تشعرن بالضغط النفسي	5	عكسية	8	
مرتفعة	0.96	4.04	يصعب على الانفصال عن ابني	17		1	المشاركة
مرتفعة	1.03	3.95	أفضل لغة الحوار عند تعاملي مع أبنائي	12		2	والتواصل
مرتفعة	1.04	3.88	أشارك أبنائي في ممارسة الأنشطة المختلفة (رياضية، ثقافية...)	10		3	مع الأبناء
مرتفعة	1.08	3.86	لدي القدرة على التحدث مع أبنائي في المواضيع التي تهتمهم	9		4	
مرتفعة	1.08	3.81	يلجأ إلي أبنائي عند المعاناة من مشكلة ما	11		5	
مرتفعة	1.19	3.72	أستطيع التعرف على مشاعر أبنائي بمجرد النظر إليهم	14		6	
متوسطة	1.32	3.01	يحتفظ ابني بالكثير من الأسرار التي لا يطلعني عليها	15	عكسية	7	
متوسطة	1.43	2.89	أشعر أن هناك مسافة بيني وبين أبنائي	13	عكسية	8	
متوسطة	1.32	2.89	يتجنب ابني التحدث إليّ إلا إذا كان يريد شيئاً	16	عكسية	9	
كبيرة	0.81	4.22	أسعى لحماية أبنائي من كل سوء يحيط بهم	18		1	وضع
كبيرة	1.22	3.72	ارفض بعض الأشياء التي يطلبها أبنائي وأشرح لهم	19		2	الحدود

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون الفقرات وفقاً لأبعادها	اتجاه الفقرة	رقم الفقرة	الرتبة	البعد
							الانضباطية
متوسطة	1.27	2.56	السبب أهدد أبنائي بالعقاب ولا أقوم بذلك	عكسية	22	3	ة
متوسطة	1.20	2.51	أقوم في بعض الأحيان بالإذعان لمطالب أبنائي لتجنب الصدام معهم	عكسية	20	4	للأبناء
قليلة	1.23	2.45	أتمنى لو كنت قادرة على فرض قوانين أكثر شدة في علاقتي مع أبنائي	عكسية	21	5	
متوسطة	1.22	3.44	ينبغي أن يشعر الأبناء باستقلاليتهم عن الأم في مرحلة معينة		27	1	استقلالية الأبناء
متوسطة	1.21	3.38	عندما يكون عمر الأبناء اقل من 4 سنوات فانهم يكونون في عمر مبكر للذهاب إلى المدرسة		28	2	
متوسطة	1.28	3.22	ينبغي إعطاء الأبناء معظم الأشياء التي يرغبون في الحصول عليها		23	3	
متوسطة	1.27	3.00	لا أقلق أبداً حول مستقبل أبنائي		24	4	
متوسطة	1.24	2.79	لا أستطيع تحمل فكرة أن ابني يكبر	عكسية	25	5	
قليلة	1.14	2.36	إن المراهقين ليسوا ناضجين بالشكل الكافي لاتخاذ القرارات حول العديد من الأشياء	عكسية	26	6	

يلاحظ من الجدول (11)، أن العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن المقترنة بفقرات بعد الرضا عن الأمومة قد صُنِّفت ضمن درجتين؛ هما: (مرتفعة) للفقرات ذات الرتب (1-5)، (متوسطة) للفقرات ذات الرتب (6-8)، كما أن العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن المقترنة بفقرات بعد المشاركة والتواصل مع الأبناء قد صُنِّفت ضمن درجتين؛ هما: (مرتفعة) للفقرات ذات الرتب (1-6)، (متوسطة) للفقرات ذات الرتب (7-9)، وكذلك أن العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن المقترنة بفقرات بعد وضع الحدود الانضباطية للأبناء قد صُنِّفت ضمن ثلاث درجات؛ هي: (مرتفعة) للفقرتين ذاتي الرتب (1-2)، (متوسطة) للفقرتين ذاتي الرتب (3-4)،

(منخفضة) للفقرة ذوات الرتبة (5)، وأخيراً؛ صُنِّفَت فقرات بعد استقلالية الأبناء ضمن درجتين؛ هما:  
(متوسطة) للفقرات ذوات الرتب (1-5)، (منخفضة) للفقرة ذوات الرتبة (6).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصَّ على: "ما القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات بالعلاقة الوالدية بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟"؛ للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بكلِّ من: المتغير المُتنبأ به (المحك) وهو (العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن)، وكذلك المتغيرات المُتنبئة (الشارحة)، وهي [الرضا الوظيفي، أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن العلاقات بالعاملين، الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي)]، وذلك كما في الجدول (12).

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المتنبأ به والمتغيرات المُتنبئة.

حالة المتغير	النموذج	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتنبأ به	جميعها	العلاقة الوالدية	3.49	0.45
المتنبئات	1	الرضا الوظيفي	3.41	0.59
	2	الرضا عن الوظيفة	3.85	0.79
		الرضا عن العلاقات بالعاملين	3.49	0.88
		الرضا عن عوائد الوظيفة	2.34	0.89
		الإدارة والأمن الوظيفي	3.54	0.73

يلاحظ من الجدول (12)، أن المتوسط الحسابي الخاص بمتغير الدراسة المتنبأ به (المحك) وهو (العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن) قد كان ضمن مستوى (متوسط)، وكذلك أن المتوسطات الحسابية الخاصة بمتغيرات الدراسة المتنبئة (الشارحة) وهي: [الرضا الوظيفي ككل بمتوسط حسابي مقداره 3.41 ضمن درجة متوسطة، وأبعاده (الرضا عن الوظيفة بمتوسط حسابي مقداره 3.85 ضمن درجة كبيرة، الرضا عن العلاقات بالعاملين بمتوسط حسابي مقداره

3.49 ضمن درجة متوسطة، الرضا عن عوائد الوظيفة بمتوسط حسابي مقداره 2.34 ضمن درجة قليلة، الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي بمتوسط حسابي مقداره 3.54 ضمن درجة متوسطة)]. وبناءً على ما تقدم؛ تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطية البينية للمتغيرات المُتنبَّية، والمتغير المتنبأ به، وذلك كما في الجدول (13).

الجدول (13):

معاملات الارتباط البينية للمتغيرات المُتنبَّية والمتغير المتنبأ به.

العلاقة بين:	الإحصائي	العلاقة الوالدية	الرضا عن الوظيفة	الرضا عن العلاقات بالعمالين	الرضا عن عوائد الوظيفة
الرضا عن الوظيفة	معامل الارتباط 0.45	الدلالة الإحصائية 0.00	الرضا عن الوظيفة 0.80	الرضا عن العلاقات بالعمالين 0.56	الرضا عن عوائد الوظيفة 0.20
الرضا عن العلاقات بالعمالين	معامل الارتباط 0.46	الدلالة الإحصائية 0.00	الرضا عن الوظيفة 0.00	الرضا عن العلاقات بالعمالين 0.00	الرضا عن عوائد الوظيفة 0.13
الرضا عن عوائد الوظيفة	معامل الارتباط 0.35	الدلالة الإحصائية 0.00	الرضا عن الوظيفة 0.00	الرضا عن العلاقات بالعمالين 0.00	الرضا عن عوائد الوظيفة 0.09
الإدارة والأمن الوظيفي	معامل الارتباط 0.37	الدلالة الإحصائية 0.00	الرضا عن الوظيفة 0.74	الرضا عن العلاقات بالعمالين 0.41	الرضا عن عوائد الوظيفة 0.01

يلاحظ من الجدول (13) وجود (13) علاقات موجبة القيمة (طردية الاتجاه) من أصل (15)

علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ . ويهدف الكشف عن القدرة التنبؤية الخاصة بمجموعة المتغيرات المُتنبَّية للمتغير المتنبأ به؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المُتنبَّية إلى المعادلة الانحدارية بطريقة الخطوة (Stepwise)، وذلك كما في الجدول (14).

### الجدول (14)

نتائج اختبار الفرضيات الانحدارية الخاصة بالمتغيرات المتنبئة ومعاملات الارتباط المتعددة لها ومقدار تفسيرها حسب أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة على المعادلة الانحدارية

النموذج	ر	ر <sup>2</sup>	ر <sup>2</sup> المعدل	الخطأ المعياري في التقدير	التغير في ر <sup>2</sup>	إحصائيات التغير		
						ف	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام
1	0.45	0.20	0.20	0.40	20.41%	43.09	1	168
2	0.46	0.21	0.21	0.40	21.07%	44.83	1	168
	0.50	0.25	0.24	0.39	3.76%	8.36	1	167

المتنبئات: (ثابت الانحدار)؛ الرضا الوظيفي	1
المتنبئات: (ثابت الانحدار)؛ الرضا عن الوظيفة	1
المتنبئات: (ثابت الانحدار)؛ الرضا عن الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي	2

يتضح من الجدول (14)، أنّ النموذج التنبئي الخاص بالمتغير الشارح (المتنبئ): الرضا الوظيفي) والمُتنبأ به (المحك: العلاقة الوالدية) قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بأثر مشترك ونسبي للمتغير الشارح (الرضا الوظيفي) مُفسراً ما مقداره 20.41% من التباين المُفسّر الكلي للنموذج التنبئي الخاص بالمتنبأ به (المحك: العلاقة الوالدية).

كما يتضح من الجدول (14)، أنّ النموذج التنبئي الخاص بالمتغيرات الشارحة (المتنبئة: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن العلاقات بالعاملين، الرضا عن عوائد الوظيفة، الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي) والمُتنبأ به (المحك: العلاقة الوالدية) قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بأثر مشترك للمتغيرات الشارحة (المتنبئة: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي) مُفسراً ما مقداره 24.83% من التباين المُفسّر الكلي للنموذج التنبئي الخاص بالمتنبأ به (المحك: العلاقة الوالدية)، حيث بلغت قيمة الأثر النسبي للمتغير الشارح (الرضا عن الوظيفة) 21.07% من

التباين المفسر الكلي للنموذج التنبئي، وبلغت قيمة الأثر النسبي للمتغير الشارح (الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي) 3.76% من التباين المفسر الكلي للنموذج التنبئي.

بالإضافة إلى ما تقدم، تم حساب أوزان الانحدار اللامعيارية، وأوزان الانحدار المعيارية، وقيم (ت) المحسوبة للمتغيرات المتنبئة [الشارحة: الرضا الوظيفي، أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي)] بالمتغير المتنبأ بها (المحك: العلاقة الوالدية) وفقاً لطريقة إدخال المتغيرات المتنبئة إلى النموذج التنبئي (الخطوة)، وذلك كما في الجدول (15).

الجدول (15)

الأوزان اللامعيارية والمعيارية الخاصة بالمتغيرات المتنبئة بالمتغير المتنبأ به (العلاقة الوالدية).						
النموذج	المتنبئات	الأوزان اللامعيارية		الأوزان المعيارية		الدلالة الإحصائية
		B	الخطأ المعياري	B	قيمة ت المحسوبة	
1	(ثابت الانحدار)	2.31	0.18		12.67	0.00
	الرضا الوظيفي	0.35	0.05	0.45	6.56	0.00
2	(ثابت الانحدار)	2.21	0.18		12.45	0.00
	الرضا عن الوظيفة	0.21	0.04	0.37	5.05	0.00
	الإدارة والأمن الوظيفي	0.13	0.05	0.21	2.89	0.00

يتضح من الجدول (15)، أن النتائج الخاصة بالنموذجين التنبئيين قد كانت على النحو الآتي:

أ. نتائج النموذج التنبئي الأول: كلما زادت درجة الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) واحدة فإن درجة العلاقة الوالدية لديهن بأبنائهن تزداد بمقدار 0.45 من الوحدة المعيارية، علماً أن المتغير المتنبئ قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

ب. نتائج النموذج التنبئي الثاني: (أ) كلما زادت درجة الرضا الوظيفي المقترن ببعده الرضا عن الوظيفة لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن بمقدار وحدة معيارية (انحراف

معياري) واحدة فإن درجة العلاقة الوالدية لديهن بأبنائهن تزداد بمقدار 0.37 من الوحدة المعيارية،  
 علماً أن المتغير المتنبئ قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ . (ب) كلما زادت درجة  
 الرضا الوظيفي المقترن ببعد الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي بمقدار وحدة معيارية (انحراف  
 معياري) واحدة فإن درجة العلاقة الوالدية لديهن بأبنائهن تزداد بمقدار 0.21 من الوحدة المعيارية،  
 علماً أن المتغير المتنبئ قد كان دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

رابعاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصّ على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند  
 مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية  
 الاجتماعية في الأردن تعزى لمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة  
 الاجتماعية)؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات  
 المعيارية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً  
 للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (16).

#### جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن  
 وفقاً للمتغيرات.

المتغير	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عمر	30 سنة فأقل	3.37	0.61
الأم	31 - 40 سنة	3.44	0.64
	41 سنة فأقل	3.43	0.51
سنوات العمل	5 سنوات فأقل	3.48	0.71
	6 - 10 سنوات	3.41	0.49
	11 سنة فأكثر	3.33	0.52
المستوى التعليمي	كلية مجتمع	3.46	0.54
	بكالوريوس	3.47	0.65
للأم	دبلوم عالي فأعلى	3.16	0.57

0.68	3.54	متزوجة	الحالة
0.58	3.48	عزباء	الاجتماعية
0.50	3.23	أرملة/مطلقة	

يلاحظ من الجدول (16)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) 4-way ANOVA without Interaction للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (17).

#### جدول (17)

نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسطة مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.38	0.98	0.32	2	0.65	عمر الأم
0.16	1.83	0.60	2	1.21	سنوات العمل
0.14	1.97	0.65	2	1.30	المستوى التعليمي للأم
0.07	2.77	0.91	2	1.83	الحالة الاجتماعية
		0.33	161	53.06	الخطأ
			169	58.45	الكلي

يتبين من الجدول (17) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى للمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية).

كما؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (18)

جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي				الإحصائي	مستويات المتغير	المتغير
الإدارة	الرضا عن عوائد الوظيفة والأمن الوظيفي	الرضا عن العلاقات بالعمالين	الرضا عن الوظيفة			
3.63	2.27	3.43	3.75	المتوسط الحسابي	30 سنة فأقل	عمر الأم
0.74	0.77	0.87	0.80	الانحراف المعياري		
3.53	2.34	3.50	3.94	المتوسط الحسابي	31-40 سنة	
0.80	1.04	0.90	0.77	الانحراف المعياري		
3.46	2.42	3.56	3.88	المتوسط الحسابي	41 سنة فأكثر	
0.61	0.84	0.89	0.81	الانحراف المعياري		
3.75	2.48	3.59	3.74	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	سنوات العمل
0.76	0.90	0.97	0.89	الانحراف المعياري		
3.47	2.20	3.45	4.01	المتوسط الحسابي	6 - 10 سنوات	
0.72	0.93	0.80	0.63	الانحراف المعياري		
3.37	2.35	3.43	3.79	المتوسط الحسابي	11 سنة فأكثر	
0.63	0.78	0.88	0.84	الانحراف المعياري		
3.53	2.44	3.57	3.90	المتوسط الحسابي	كلية	المستوى التعليمي
0.70	0.88	0.82	0.76	الانحراف المعياري	مجتمع	
3.72	2.45	3.47	3.83	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	للأم
0.70	0.92	1.01	0.88	الانحراف المعياري		
3.24	1.79	3.30	3.75	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي	
0.77	0.61	0.81	0.74	الانحراف المعياري	فأعلى	
3.65	2.61	3.60	3.91	المتوسط الحسابي	متزوجة	الحالة الاجتماعية
0.63	1.09	0.96	0.75	الانحراف المعياري		
3.64	2.26	3.59	3.94	المتوسط الحسابي	عزباء	
0.69	0.88	0.88	0.78	الانحراف المعياري		
3.30	2.33	3.25	3.65	المتوسط الحسابي	أرملة/	
0.80	0.75	0.81	0.82	الانحراف المعياري	مطلقة	

يلاحظ من الجدول (18)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن متبوعة بإجراء اختبار Bartlett للكروية وفقاً للمتغيرات لتحديد أنسب تحليل تباين (تحليل تباين رباعي متعدد، أم تحليل تباين رباعي) توجب استخدامه، وذلك كما في الجدول (19).

#### جدول (19)

نتائج اختبار Bartlett للكروية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

العلاقة وفقاً للمتغيرات	الرضا عن العلاقات بالعاملين	الرضا عن الوظيفة	الرضا عن عوائد الوظيفة
الرضا عن العلاقات بالعاملين	0.56		
الرضا عن عوائد الوظيفة	0.15	0.17	
الإدارة والأمن الوظيفي	0.44	0.38	0.31
لكروية Bartlett اختبار			
نسبة الأرجحية العظمى	كا <sup>2</sup> التقريبية	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
0.00	125.69	9	0.00

يتبين من الجدول (19)، وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى للمتغيرات؛ مما استوجب استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (20).

#### جدول (20)

نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة وفقاً للمتغيرات.

الأثر	نوع الاختبار المتعدد	قيمة الاختبار المتعدد	قيمة ف الكلية المحسوبة	درجة حرية الفرضية الخطأ	درجة حرية الإحصائية	الدلالة
عمر الأم	Wilks' Lambda	0.97	0.63	8	316	0.75
سنوات العمل	Wilks' Lambda	0.87	<b>2.80</b>	8	316	0.01
المستوى التعليمي للأم	Wilks' Lambda	0.91	<b>2.02</b>	8	316	0.04
الحالة الاجتماعية	Wilks' Lambda	0.92	1.71	8	316	0.09

يتبين من الجدول (20)، عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغيري (عمر الأم، الحالة الاجتماعية)

ووجود أثر دال إحصائياً لمتغيري (سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم) عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  على أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة؛ ولتحديد على أيٍّ من أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كان أثر متغيري (سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم)؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كلٍّ على حدة وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (21).

#### جدول (21)

نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لأبعاد الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كلٍّ على حدة وفقاً للمتغيرات.

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطة مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
عمر	الرضا عن الوظيفة	0.40	2	0.20	0.32	0.73
الأم	الرضا عن العلاقات بالعاملين	1.45	2	0.73	0.95	0.39
	الرضا عن عوائد الوظيفة	2.16	2	1.08	1.50	0.23
	الإدارة والأمن الوظيفي	0.21	2	0.10	0.22	0.81
سنوات	الرضا عن الوظيفة	2.10	2	1.05	1.70	0.19
العمل	الرضا عن العلاقات بالعاملين	2.38	2	1.19	1.55	0.22
	الرضا عن عوائد الوظيفة	4.83	2	2.41	<b>3.35</b>	0.04
	الإدارة والأمن الوظيفي	3.60	2	1.80	<b>3.72</b>	0.03

0.70	0.35	0.22	2	0.44	الرضا عن الوظيفة	المستوى
0.65	0.44	0.34	2	0.68	الرضا عن العلاقات بالعاملين	التعليمي
0.00	<b>5.69</b>	4.10	2	8.20	الرضا عن عوائد الوظيفة	للأم
0.05	<b>3.07</b>	1.48	2	2.97	الإدارة والأمن الوظيفي	
0.11	2.22	1.37	2	2.74	الرضا عن الوظيفة	الحالة
0.09	2.48	1.90	2	3.81	الرضا عن العلاقات بالعاملين	الاجتماعية
0.13	2.11	1.52	2	3.03	الرضا عن عوائد الوظيفة	
0.07	2.66	1.29	2	2.57	الإدارة والأمن الوظيفي	
		0.62	161	99.57	الرضا عن الوظيفة	الخطأ
		0.77	161	123.72	الرضا عن العلاقات بالعاملين	
		0.72	161	115.92	الرضا عن عوائد الوظيفة	
		0.48	161	77.85	الإدارة والأمن الوظيفي	
			169	106.06	الرضا عن الوظيفة	الكلية
			169	132.05	الرضا عن العلاقات بالعاملين	
			169	132.85	الرضا عن عوائد الوظيفة	
			169	89.31	الإدارة والأمن الوظيفي	

يتبين من الجدول (21)، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين

المتوسطات الحسابية لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى لمتغيري (سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم)؛ ولكون المتغيرين متعددي المستويات؛ فقد تم إجراء اختبار Levene للتحقق من انتهاك تجانس التباين لبعدي الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرين، وذلك كما هو مبين في الجدول (22).

#### جدول (22)

نتائج اختبار Levene لانتهاك تجانس التباين لبعدي الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرين.

البعد	قيمة ف المحسوبة	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام	الدلالة الإحصائية
الرضا عن عوائد الوظيفة	1.38	44	125	0.08

يتضح من الجدول (22)، عدم وجود انتهاك لتجانس التباين عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$

لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرين؛ بما يفيد ضرورة إجراء اختبار Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة للكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرين، وذلك كما في الجدولين (23، 24).

### جدول (23)

نتائج اختبائي Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً لمتغير (سنوات العمل).

الرضا عن عوائد الوظيفة	سنوات العمل	متوسط الحسابي	أقل من 6 سنوات	أكثر من 6 سنوات
2.48	LSD	2.20	2.35	2.48
الوظيفة	من 6 إلى 10 سنوات	2.20	أكثر من 10 سنوات	أقل من 6 سنوات
	أكثر من 10 سنوات	2.35	0.15	0.14
	أقل من 6 سنوات	2.48	0.28	
الإدارة والأمن الوظيفي	سنوات العمل	متوسط الحسابي	أقل من 6 سنوات	أكثر من 6 سنوات
3.75	Scheffe	3.37	3.47	3.75
	أكثر من 10 سنوات	3.37	أكثر من 10 سنوات	أقل من 6 سنوات
	من 6 إلى 10 سنوات	3.47	0.09	0.28
	أقل من 6 سنوات	3.75	0.37	

يتضح من الجدول (23)، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطين

الحسابيين لبعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة) لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى لمتغير (سنوات العمل)؛ لصالح الأمهات البدليات ذوات الخبرات المنخفضة (أقل من 6 سنوات) مقارنة بزميلاتهن ذوات الخبرات المتوسطة (من 6 إلى 10 سنوات). كما يتضح من

الجدول (23)، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطين الحسابيين لبعدها الرضا الوظيفي (الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى لمتغير (سنوات العمل)؛ لصالح الأمهات البديلات ذوات الخبرات المنخفضة (أقل من 6 سنوات) مقارنة بزميلاتهن ذوات الخبرات المتقدمة (أكثر من 10 سنوات).

#### جدول (24)

نتائج اختباري Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة لبعدها الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً لمتغير (المستوى التعليمي للأُم).

الرضا عن عوائد الوظيفة	المستوى التعليمي للأُم	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي فأعلى	كلية مجتمع	بكالوريوس
Scheffe	1.79	2.44	2.45	0.65	0.01
دبلوم عالي فأعلى	2.44	2.45	3.24	3.53	3.72
كلية مجتمع	0.65	0.66	0.28	0.19	0.48
بكالوريوس	0.01	0.48	0.19	0.48	0.19

يتضح من الجدول (24)، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطين الحسابيين لبعدها الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى لمتغير (المستوى التعليمي للأُم)؛ لصالح الأمهات البديلات من حملة البكالوريوس مقارنة بزميلاتهن من حملة الدبلوم العالي فأعلى، ثم لصالح الأمهات البديلات من حملة دبلوم كلية مجتمع مقارنة بزميلاتهن من حملة الدبلوم العالي فأعلى. كما يتضح من الجدول (24)، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطين الحسابيين لبعدها الرضا الوظيفي (الإدارة

والأمن الوظيفي) لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى لمتغير (المستوى التعليمي للأم)؛ لصالح الأمهات البديلات من حملة البكالوريوس مقارنة بزميلاتهن من حملة الدبلوم العالي فأعلى.

خامساً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الذي نصّ على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين متوسطات علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى لمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية)؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (25).

#### جدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

المتغير	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عمر	30 سنة فأقل	3.41	0.48
الأم	30-40 سنة	3.55	0.46
	41 سنة فأكثر	3.52	0.39
سنوات العمل	5 سنوات فأقل	3.46	0.48
	6-10 سنوات	3.51	0.44
	11 سنة فأكثر	3.50	0.43
المستوى التعليمي	كلية مجتمع	3.55	0.38
للام	بكالوريوس	3.48	0.42
	دبلوم عالي فأعلى	3.30	0.64
الحالة الاجتماعية	متزوجة	3.44	0.51
	عزباء	3.53	0.47
	أرملة/مطلقة	3.44	0.37

يلاحظ من الجدول (25)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) 4-way ANOVA without Interaction للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن.

#### جدول (26)

نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسطة مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.38	0.96	0.19	2	0.38	عمر الأم
0.97	0.03	0.01	2	0.01	سنوات العمل
0.06	2.86	0.57	2	1.14	المستوى التعليمي للأم
0.33	1.10	0.22	2	0.44	الحالة الاجتماعية
		0.20	161	32.00	الخطأ
			169	34.15	الكلي

يتبين من الجدول (26) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطات الحسابية للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى لمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية).

كما، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (27).

#### جدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

أبعاد مقياس العلاقة الوالدية				الإحصائي	مستويات المتغير	المتغير
الرضا عن الأمومة	المشاركة والتواصل مع الأبناء	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	استقلالية الأبناء			
3.73	3.85	3.00	3.12	المتوسط الحسابي	30 سنة فأقل	عمر الأم
0.66	0.83	0.60	0.78	الانحراف المعياري		
3.82	3.89	3.18	3.22	المتوسط الحسابي	31-40 سنة	
0.67	0.71	0.50	0.95	الانحراف المعياري		
3.76	3.89	3.10	3.45	المتوسط الحسابي	أكثر من 41 سنة	
0.53	0.67	0.71	0.81	الانحراف المعياري		
3.74	3.89	3.10	3.22	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	سنوات العمل
0.66	0.79	0.53	0.92	الانحراف المعياري		
3.82	3.87	3.05	3.32	المتوسط الحسابي	6-10 سنوات	
0.63	0.75	0.56	0.78	الانحراف المعياري		
3.74	3.86	3.15	3.23	المتوسط الحسابي	11 سنة فأكثر	
0.57	0.66	0.75	0.87	الانحراف المعياري		
3.85	3.88	3.08	3.46	المتوسط الحسابي	كلية	المستوى التعليمي
0.51	0.67	0.59	0.83	الانحراف المعياري	مجتمع	
3.80	4.02	3.05	3.11	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	للام
0.61	0.71	0.60	0.86	الانحراف المعياري		
3.44	3.56	3.22	2.92	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي	
0.87	0.93	0.65	0.78	الانحراف المعياري	فأعلى	
3.82	3.80	2.92	3.34	المتوسط الحسابي	متزوجة	الحالة الاجتماعية
0.68	0.79	0.62	0.85	الانحراف المعياري		
3.78	3.95	3.19	3.21	المتوسط الحسابي	عزباء	
0.66	0.74	0.65	0.88	الانحراف المعياري		
3.72	3.79	3.00	3.31	المتوسط الحسابي	أرملة/	
0.54	0.70	0.47	0.83	الانحراف المعياري	مطلقة	

يلاحظ من الجدول (27)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأبعاد العلاقة الوالدية

لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن ناتجة عن اختلاف مستويات

المتغيرات؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد العلاقة

الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن متبوعة بإجراء اختبار Bartlett للكروية وفقاً للمتغيرات لتحديد أنسب تحليل تباين (تحليل تباين رباعي متعدد، أم تحليل تباين رباعي) توجب استخدامه، وذلك كما في الجدول (28).

#### جدول (28)

نتائج اختبار Bartlett للكروية لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغيرات.

العلاقة وفقاً للمتغيرات	الرضا عن الأمومة	المشاركة والتواصل مع الأبناء	وضع الحدود الانضباطية للأبناء
المشاركة والتواصل مع الأبناء	0.36		
وضع الحدود الانضباطية للأبناء	0.26	0.30	
استقلالية الأبناء	0.23	0.33	0.22

  

لكروية Bartlett اختبار			
نسبة الأرجحية العظمى	كا <sup>2</sup> التقريبية	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
0.00	80.57	9	0.00

يتبين من الجدول (28)، وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين أبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى للمتغيرات؛ مما استوجب استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (29).

#### جدول (29)

نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة وفقاً للمتغيرات.

الأثر	نوع الاختبار	قيمة الاختبار	قيمة ف الكلية	درجة حرية	دلالة الإحصائية
	المتعدد	المتعدد	المحسوبة	الفرضية الخطأ	

0.30	316	8	1.19	0.94	Wilks' Lambda	عمر الأم
0.58	316	8	0.83	0.96	Wilks' Lambda	سنوات العمل
0.00	316	8	<b>2.85</b>	0.87	Wilks' Lambda	المستوى التعليمي للأم
0.44	316	8	0.99	0.95	Wilks' Lambda	الحالة الاجتماعية

يتبين من الجدول (29)، عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، الحالة الاجتماعية) ووجود أثر دال إحصائياً لمتغير (المستوى التعليمي للأم) عند مستوى الدلالة  $0.05=\alpha$  على أبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن مجتمعة؛ ولتحديد على أيّ من أبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كان أثر متغير (المستوى التعليمي للأم)؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كلّ على حدة وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (30).

#### جدول (30)

نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لأبعاد العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كلّ على حدة وفقاً للمتغيرات.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسطة مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المتغير التابع	مصدر التباين
0.86	0.16	0.06	2	0.12	الرضا عن الأمومة	عمر
0.91	0.10	0.05	2	0.10	المشاركة والتواصل مع الأبناء	الأم
0.13	2.04	0.72	2	1.44	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	
0.06	2.79	1.92	2	3.85	استقلالية الأبناء	
0.83	0.18	0.07	2	0.14	الرضا عن الأمومة	سنوات العمل
0.94	0.06	0.03	2	0.07	المشاركة والتواصل مع الأبناء	
0.42	0.87	0.31	2	0.62	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	
0.08	2.53	1.75	2	3.49	استقلالية الأبناء	
0.01	<b>4.36</b>	1.68	2	3.37	الرضا عن الأمومة	المستوى التعليمي
0.03	<b>3.46</b>	1.87	2	3.74	المشاركة والتواصل مع الأبناء	
0.44	0.82	0.29	2	0.58	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	لأم

0.06	2.84	1.96	2	3.93	استقلالية الأبناء	
0.93	0.07	0.03	2	0.05	الرضا عن الأمومة	الحالة
0.49	0.71	0.38	2	0.76	المشاركة والتواصل مع الأبناء	الاجتماعية
0.03	3.48	1.23	2	2.46	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	
0.52	0.67	0.46	2	0.92	استقلالية الأبناء	
		0.39	161	62.13	الرضا عن الأمومة	الخطأ
		0.54	161	87.05	المشاركة والتواصل مع الأبناء	
		0.35	161	57.08	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	
		0.69	161	111.20	استقلالية الأبناء	
			169	66.05	الرضا عن الأمومة	الكلي
			169	91.91	المشاركة والتواصل مع الأبناء	
			169	61.53	وضع الحدود الانضباطية للأبناء	
			169	123.86	استقلالية الأبناء	

يتبين من الجدول (30)، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين

المتوسطات الحسابية لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى لمتغير (المستوى التعليمي للأم)؛ ولكون المتغير متعدد المستويات؛ فقد تم إجراء اختبار Levene للتحقق من انتهاك تجانس التباين لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير، وذلك كما هو مبين في الجدول (31).

#### جدول (31)

نتائج اختبار Levene لانتهاك تجانس التباين لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير.

البعد	قيمة ف المحسوبة	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام	الدلالة الإحصائية
الرضا عن الأمومة	2.43	44	125	0.00
المشاركة والتواصل مع الأبناء	2.20	44	125	0.00

يتضح من الجدول (31)، وجود انتهاك لتجانس التباين عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  لبعدي

العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير؛ بما يفيد ضرورة إجراء اختبار Games-Howell للمقارنات البعدية المتعددة للكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير، وذلك كما في الجدول (32).

### جدول (32)

نتائج اختباري Games-Howell للمقارنات البعدية المتعددة لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة، المشاركة والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن وفقاً للمتغير.

الرضا عن الأمومة	المستوى التعليمي للأُم	دبلوم عالي فأعلى	بكالوريوس كلية مجتمع
Games-Howell	المتوسط الحسابي	3.44	3.80
	دبلوم عالي فأعلى	3.44	
	بكالوريوس	3.80	0.36
	كلية مجتمع	3.85	0.40
			0.04
المشاركة والتواصل مع الأبناء	المستوى التعليمي للأُم	دبلوم عالي فأعلى	بكالوريوس كلية مجتمع
Games-Howell	المتوسط الحسابي	3.56	3.88
	دبلوم عالي فأعلى	3.56	
	كلية مجتمع	3.88	0.32
	بكالوريوس	4.02	0.46
			0.14

يتضح من الجدول (32)، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطين

الحسابيين لبعدي العلاقة الوالدية (الرضا عن الأمومة) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى لمتغير (المستوى التعليمي للأُم)؛ لصالح الأمهات البديلات من حملة دبلوم كلية مجتمع مقارنة بزميلاتهن من حملة الدبلوم العالي فأعلى. كما يتضح من الجدول (32)، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطين الحسابيين لبعدي العلاقة الوالدية (المشاركة

والتواصل مع الأبناء) لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن يعزى  
لمتغير (المستوى التعليمي للأم)، لصالح الأمهات البديلات من حملة البكالوريوس مقارنة بزميلاتهن من  
حملة الدبلوم العالي فأعلى.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة الحالية، والتوصيات وفقاً للنتائج، في محاولة من الباحثة لتوضيحها وتفسيرها:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟

أظهرت نتائج الدراسة أن لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن درجة متوسطة من الرضا الوظيفي، وفقاً للأبعاد كانت درجة الرضا الوظيفي مرتفعة على بعد الرضا عن الوظيفة، ودرجة منخفضة على بعد الرضا عن عوائد الوظيفة. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة (شموط، 2004) التي أشارت نتائجها إلى أن معلمات رياض الأطفال لديهن درجة متوسطة من الرضا الوظيفي بشكل عام، وأن أدنى مستويات الرضا الوظيفي كانت في مجال الرضا عن الحوافز والراتب، واتفقت بشكل جزئي مع نتائج دراسة (آل نهيان، 1998) حيث اتفقت معها في أن أدنى مستويات الرضا الوظيفي كانت في مجال الرضا عن الحوافز والراتب،

كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع النتائج التي توصلت إليها دراسات كلا من ( Guinn, 1998؛ نافع، 2006؛ عواودة، 2009؛ الدسيري، 2011؛ Zaman & Rahman, 2013) التي أشارت إلى أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة لدى الأمهات العاملات بشكل عام.

بينما تختلف مع نتائج دراسات كلاً من (الدقس، 2008؛ Burke & Koyuncu and 2012؛ Wolpin, 203؛ Unuha & Martns) التي أشارت إلى أن الأمهات العاملات يمتلكن درجة

مرتفعة من الرضا الوظيفي، كما تختلف نتيجة الدراسة الحالية أيضاً مع نتيجة دراسة احمد ونجاح (Ahmad & nagah, 2009) التي أشارت إلى وجود درجة منخفضة من الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات، واختلفت دراسة (آل نهيان، 1998) مع الدراسة الحالية بامتلاك الأمهات العاملات درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي بشكل عام، وأعلى مستوى للرضا الوظيفي كان على بعد الرضا عن العلاقات بالعاملين.

وترى الباحثة انه ممكن عزو النتيجة بأن الأمهات البدليات لديهن درجة متوسطة من الرضا الوظيفي إلى طبيعة العمل الذي تقوم به الأمهات البدليات بأنه عمل إنساني، فهي تتعامل مع أطفال محرومين من الأمومة الحقيقية، ويمكن عزو ذلك أيضاً إلى وجود الرغبة لدى الأمهات البدليات في القيام بهذه المهنة، وان الرضا الوظيفي يمثل الإشباع لحد ما التي يحصل عليها الأفراد من الوظيفة، فعندما تكون الوظيفة مصدراً لإشباعات ومنافع عديدة تلبّي حاجاته وطموحاته فإن رضاه عنها وارتباطه بها سوف يزداد (الكساسبة، 2004).

أما بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي فقد حصل بعد الرضا عن الوظيفة على درجة مرتفعة ترى الباحثة أنه يعود الى الدور الإنتاجي الذي تقوم به، فهي تمارس الأمومة كمهنة مما يجعلها تثق بنفسها وبقدراتها وأنها مستقلة مادياً، وعملها قد زاد لديها الإحساس بقدرتها في التغلب على الصعوبات التي تواجهها، كما جعلها العمل تشعر بأنها لا تقل قدرة عن الرجل في أداء الدور المهني بالإضافة إلى قيامها بادوار أخرى أكثر من الرجل.

أما بعد الرضا عن عوائد الوظيفة حصل على درجة منخفضة، يمكن عزو ذلك إلى عدم مناسبة العائد الذي تتقاضاه الأم البديلة مع الجهد وكمية العمل الذي تقوم به الأم البديلة وما تتطلبه مهنتهن من دوام متواصل ومبيت لمدة خمس أيام في الأسبوع وعدم توفر حوافز مناسبة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في

دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كانت متوسطة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (Colangelo, 1994؛ Sawyer, 2002؛ فرح، 2002؛ Taylor & Seltzer, 2011؛ Gallagher & Huthboocks, and Schmie, 2011؛ سكر، 2014) التي أكدت جميعها على علاقة الأمهات العاملات بأبنائهن كانت بدرجة متوسطة.

بينما تختلف مع نتائج الدراسات التي أشارت إلى وجود درجة مرتفعة من العلاقة الوالدية مثل دراسة كلاً من (Amorim, Garcia, and Izar, 2013؛ Saygi & Balat, 2013؛ Onayil, 2010)، واختلقت أيضاً مع دراسة (Rodrigues, Tokumaru, Malone,؛ Sucman & Luther, 2000) (2001) التي أشارت إلى وجود علاقة والدية ضعيفة.

وترى الباحثة انه يمكن عزو هذه النتيجة أن العلاقة الوالدية كانت بدرجة متوسطة لدى الأمهات البديلات لكونها علاقة أم لأبناء غير حقيقيين، والأمهات يقمن بدور الأم كمهنة أكثر من أي شيء آخر لذلك لم تصل إلى الدرجة المرتفعة، وكانت متوسطة وليست ضعيفة لأنها علاقة إنسانية مبنية على الحب والترابط الإنساني تحديداً لكون الأمهات غير منجبات على أرض الواقع.

أما بالنسبة لأبعاد العلاقة الوالدية فقد حصل بعد المشاركة والتواصل على درجة مرتفعة، ويمكن عزو النتيجة من وجهة نظر الباحثة أن الأم البديلة تمارس الأمومة كمهنة أي أنها تقوم بتلبية متطلبات الأبناء ومشاركتهم والتواصل معهم وتقديم الرعاية النفسية والانفعالية والاستماع لهم، ومشاركتهم همومهم ومشاكلهم الصغيرة والكبيرة، فالأم البديلة تعتبر قيامها بكل ذلك بأنه جزء من العمل.

أما أدنى بعد هو بعد وضع الحدود الانضباطية يمكن عزو ذلك من وجهة نظر الباحثة أن الإدارة في دور الرعاية تضع حدود وقواعد لابد على الأمهات البدليات التقيد والالتزام بها، لذلك لا يكون باستطاعة الأمهات البدليات التدخل كثيرا في وضع الحدود للأبناء ، كما يحدث مع الأبناء البيولوجيين.

**ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي لدى الأمهات**

**البدليات بالعلاقة الوالدية بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن؟**

حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر متنبئ جيد بمستوى العلاقة الوالدية لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، إذ كلما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لدى الأمهات ازدادت درجة العلاقة الوالدية التي تربط الأمهات بأبنائهن في دور الرعاية.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Colangelo, 1994) التي أشارت إلى أنه كلما كانت الأم أكثر رضا عن وظيفتها كانت أكثر ترابط مع أبنائها.

وترى الباحثة انه من الممكن عزو النتيجة أن رضا الأم البديلة عن الوظيفة وتكيفها وانسجامها معها وإشباع الوظيفة لحاجاتها، يسهم بدرجة كبيرة بشعورها بالسعادة والرضا عن حياتها ودورها كأم بديلة ويقوي ويدعم علاقتها بأبنائها، ويبعدها عن القلق والضغط والتوتر، وهذا ما اكده وايت (white, 2005) الذي يرى أن الرضا الوظيفي لدى الأم العاملة يعتبر من أقوى المتنبئات بوجود علاقة جيدة بينها وبين أبنائها، وهذا من شأنه أيضا أن يجعلها أكثر حبا لأبنائها ورغبة في التواصل والتفاعل معهم.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى لمتغيرات ( عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية) ؟

أشارت نتائج هذا السؤال إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لدى الأمهات البدليات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن عن تعزى لمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية). لكن يوجد أثر دال إحصائياً لمتغير (سنوات العمل) على بعدي الرضا الوظيفي (الرضا عن عوائد الوظيفة، الإدارة والأمن الوظيفي) لصالح الأمهات البدليات ذوات الخبرة المنخفضة (أقل من 5 سنوات). و أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لمتغير ( المستوى التعليمي للأم) على بعد ( الرضا عن عوائد الوظيفة، والإدارة والأمن الوظيفي) لصالح الأمهات البدليات من حملة البكالوريوس. ترى الباحثة من الممكن تفسير ذلك على النحو التالي:

**عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير عمر الأم:** ترى الباحثة أن ذلك قد يعود لكون الرضا الوظيفي لا يرتبط بعمر معين، فالعمر بالسنوات قد لا يكون عامل مهم في التأثير بدرجة الرضا الوظيفي للأمهات البدليات بقدر أهمية خبرة ونضوج الأم البديلة، وقدرتها في التعامل مع مشكلات العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من ( شموط، 1994؛ Ahmad & Ngah, 2009) التي أشارت إلى أنه ليس هناك أثر للعمر في الرضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات.

**عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الحالة الاجتماعية:** ترى الباحثة أنه من الممكن عزو ذلك إلى أن الأم البديلة غير المتزوجة تهتم في بداية حياتها ببناء نفسها ومستقبلها وتلبية حاجاتها، وإثبات جدارتها في عملها الحالي لذلك فهي حريصة في الاستمرار في العمل، أما الام البديلة المتزوجة تسعى للمحافظة على عملها حتى تتمكن من تلبية احتياجات عائلتها وتوفير متطلباتهم والمحافظة عليهم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (شموط، 1994؛ نافع، 2006) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق بين الرضا الوظيفي يعود للحالة الاجتماعية .

وجود فروق دالة احصائياً لمتغير المستوى التعليمي للأُم: ترى الباحثة أنه من الممكن تفسير هذه النتيجة أن المستوى التعليمي للأُمهات البدليات في العينة أن المستوى التعليمي عامل مهم لتحقيق الرضا الوظيفي لدى الأُم العاملة .

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (شموط، 1994؛ Guinn,1998) التي أشارت إلى وجود فرق دال للرضا الوظيفي في متغير العمر .

وجود فروق دالة احصائياً لمتغير عدد سنوات العمل لصالح الأُمهات ذوات الخبرة المنخفضة (5 سنوات وأقل): ترى الباحثة أن ذلك يعود أن الأُم التي لديها عدد سنوات أقل الرضا الوظيفي يكون بالنسبة لديها عامل مهم، وتكون في بداية حياتها العملية فتكون أكثر نشاطاً واقبالاً ورضا عن العمل، ويكون هدفها كسب خبرة في العمل أكثر.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة ( عواودة، 2009) التي أشارت الى وجود فروق في الرضا الوظيفي لمتغير عدد سنوات العمل لمعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة. واتفقت

وجود فرق دال إحصائياً على بعد الرضا عن العائد المادي يعزى لمتغير سنوات العمل لصالح الأُمهات البدليات ذوات الخبرة المنخفضة (أقل من 5 سنوات): ترى الباحثة أنه من الممكن عزو ذلك أن طموحات الفرد في بداية العمل تكون مرتفعه، فيكون هدفه الأول إثبات وجوده في العمل، وأهم شيء في العائد المادي هو إشباع حاجاته الأساسية فقط، ويرى أن الراتب يتناسب مع ما يقدمه من عمل ويلبي طموحاته الحالية ويكفي احتياجاته، لكن مع تقدم الخبرة يصبح الفرد أكثر تطلباً وترتفع طموحاته بالنسبة

للعائد المادي حيث يرى أنه يجب أن يتناسب مع سنوات عمله التي يقضيها لذلك الأمهات ذوات الخبرة الأعلى أقل رضا عن العائد المادي.

وجود فرق دال إحصائياً على بعد الرضا عن الإدارة والأمن الوظيفي يعزى لمتغير سنوات العمل لصالح الأمهات البديلات ذوات الخبرة المنخفضة (أقل من 5 سنوات): ممكن عزو ذلك من وجهة نظر الباحثة ترى الباحثة ممكن ان يكون السبب في ذلك أن الأمهات ذوات الخبرة الأقل لديهن إتجاهات إيجابية نحو الخدمات التي تقدمها الإدارة، وهن يشعرن بتقدير رؤسائهن لهن في العمل على ما يقدمنه من إنجاز، وهذا من شأنه ايضاً أن يشعرهن بالأمن الوظيفي.

وجود فرق دال إحصائياً على بعد الرضا عن عوائد الوظيفة يعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح الأمهات البديلات من حملة البكالوريوس مقارنة بالأمهات حملة الدبلوم العالي: ترى الباحثة ممكن عزو النتيجة إلى أن الأمهات حملة البكالوريوس يجدن أن العائد المادي متناسب مع طموحاتهن، والراتب يتناسب مع ما يقدمنه من جهود ومع مستواهن التعليمي والميزات المادية التي تقدمها الوظيفة تساعدهن في مقابلة متطلبات الحياة، مقارنة مع حملة الدبلوم العالي اللواتي يجدن غير ذلك أن الراتب لا يتناسب مع مؤهلهن العلمي ومع ما يقدمنه من جهد .

وجود فرق دال إحصائياً على بعد الإدارة والأمن الوظيفي يعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح الأمهات البديلات من حملة البكالوريوس مقارنة بالأمهات حملة الدبلوم العالي: من وجهة نظر الباحثة انه من الممكن عزو هذه النتيجة إلى أن الأمهات حملة البكالوريوس يجدن أن الإدارة توفر الإستقرار والأمن الوظيفي وأن التعليمات واضحة بالنسبة لهن، أما حملة الدبلوم العالي يكن أكثر تطلباً من الإدارة وأكثر تحدياً لها.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى

الدلالة  $\alpha=0.05$  بين متوسطات علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في

الأردن تعزى لمتغيرات ( عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية) ؟

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين

المتوسطات الحسابية للعلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في

الأردن تعزى لمتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، المستوى التعليمي للأم، الحالة الاجتماعية). لكن يوجد

أثر دال إحصائياً لمتغير ( المستوى التعليمي للأم) على بعدي العلاقة الوالدية (المشاركة والتواصل مع

الأبناء، وبعد الرضا عن الأمومة). ترى الباحثة أنه ممكن تفسير النتيجة على النحو التالي:

**عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير عمر الأم:** ترى الباحثة ممكن عزو النتيجة أن متغير

العمر لا يعد عامل مهم لتحديد درجة العلاقة بين الأم البديلة وأبنائها، المهم هو نضوج الأم وفي قدرتها

على التعامل مع المشكلات والصعوبات المتعلقة بخصائص أبنائها، ويرى الدريمي (2009) ان العلاقة

القوية بين الام وأبنائها من الممكن تحقيقها من خلال توفير احتياجات الطفل للعلاقة الجسدية والعاطفية

والاجتماعية ولا علاقة لعمر الأم بذلك.

إتفقت هذه النتيجة مع دراسة سوير (Sawyer,2002؛ فرح، 2002) ألتى أشارت إلى عدم

وجود فروق لمتغير العمر للأم على علاقتها بأبنائها، بينما اختلفت مع دراسة سجي و بلات ( Saygi&

Balat, 2013) ألتى أشارت إلى أن عمر الأم يؤثر في علاقة الأمهات بأبنائهن فالأمهات الأكبر عمراً

علاقتهن بأبنائهن أكثر قوة من الأمهات أقل عمراً.

**عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية :** ترى الباحثة ممكن عزو النتيجة أن

الأم البديلة تمارس الأمومة كمهنة فتتعامل مع الأبناء بنفس النمط بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

وجود فروق دالة احصائياً لمتغير المستوى التعليمي للأم: ترى الباحثة ممكن عزو النتيجة أن الأمهات البديلات متباعدات نوعا ما في المستوى التعليمي، فالأمهات المتعلمات أكثر قدرة في التعامل مع الأبناء وذلك بسبب أنها تتعامل مع الأبناء على اسس علمية .

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة ( Sawyer, 2002؛ فرح، 2002) التي أشارت إلى وجود أثر لمتغير المستوى التعليمي على علاقة الأم العاملة بأبنائها.

عدم وجود فروق دالة احصائياً لمتغير عدد سنوات العمل: ترى الباحثة أنه من الممكن عزو النتيجة أنه ليس المهم عدد سنوات العمل الفعلية التي قطعها الأم سواء كانت قليلة أم كثيرة، بقدر أهمية طريقة وأسلوب تعامل الأمهات مع الأبناء .

وجود فروق دالة احصائياً لبعء الرضا عن الأمومة يعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم لصالح الأمهات كلية المجتمع مقارنة بالأمهات حملة الدبلوم العالي: ترى الباحثة من الممكن عزو النتيجة إلى أن الأمهات البديلات كلية المجتمع أكثر رضا عن الأمومة وذلك من خلال شعورها بالمسؤولية تجاه الأبناء ورغبتها الحقيقية في تلبية احتياجاتهم وتقديم المساعدة لهم، ويجدن أن الأمومة شيء جميل وممتع وفيه مزايا متعددة، مقارنة مع الأمهات حملة الدبلوم العالي اللواتي من الممكن أن يكون درجة الرضا لديهن أقل من أمهات كلية المجتمع بسبب أنهن يجدن أن الأمومة مسؤولية لا طاقة لديهن باحتمالها، وأنها تحول بينها وبين القيام بنشاطاتها المختلفة ومهنة الأمومة لا تتناسب مع مؤهلها العلمي، ويطمحن إلى مهنة أرقى وأعلى من مجرد ممارسة دور الأمومة فقط ( White, 2005).

وجود فروق دالة احصائياً لبعء المشاركة والتواصل مع الأبناء تعزى لمتغير المستوى التعليمي للأم لصالح الأمهات حملة البكالوريوس مقارنة بالأمهات حملة الدبلوم العالي: ترى الباحثة من الممكن عزو النتيجة إلى ان الأمهات حملة البكالوريوس أكثر قدرة على تكوين علاقات متينة مع الأبناء وأكثر

قدرة على التفاعل معهم ، مقارنة بالأمهات حملة الدبلوم العالي ترى الباحثة ان مؤهلين العلمي من الممكن ان يكون السبب في عدم قدرتهن على التواصل مع الأبناء.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

## التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، تقدم الباحثة التوصيات التالية:

- محاولة عمل برامج وتعديل الأوضاع المهنية للأمهات البديلات لزيادة مستوى الرضا الوظيفي.
- عمل ورشات تدريبية للأمهات البديلات هدفها توعية وإرشاد الأمهات البديلات في تعزيز العلاقة الوالدية بينهن وبين الأبناء وكيفية التعامل معهم، وزيادة طرق التواصل والاتصال مع الأبناء.
- تسليط الضوء أكثر على الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، من خلال وسائل الإعلام أو من خلال إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أمور مهمة للأمهات .

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

## المراجع

### المراجع العربية:

- أبو جادو، صالح. (2007). علم النفس التطوري. دار المسيرة للنشر: الأردن.
- أبو معليق، هديل وعبد الحي، فخر. (2008). ضغط العمل لدى الأم البديلة. جامعة دمشق
- أحمد، سوسن. (2011). إختبار العلاقة الوالدية: دراسة ميدانية لتقنين الإختبار في محافظات دمشق -  
طرطوس-حمص. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.
- الأغبري، عبد الصمد. (2003). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة  
الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية،  
الكويت، 109(3)، 20-30.
- آل نهيان، شمة. (1998). المرأة العاملة والرضا الوظيفي في دولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة  
ماجستير غير منشورة، جامعة أبو ظبي.
- بدر، فهمي. (2003). انتاجية العمل في ضوء الدوافع و الحوافز. لبنان: دار النهضة العربية.
- البدوي، محمود. (2006). الرضا الوظيفي و القيادة الفعالة. مجلة عالم السعودية، الخطوط الجوية  
السعودية، 22 (3)، 20-40.
- البريمي، عائش. (2007). الرضا الوظيفي لدى الشرطة النسائية (دراسة ميدانية على عينة من موظفات  
الشرطة النسائية بالشارقة). الشارقة، الإمارات العربية المتحدة: دار العرب للنشر والتوزيع.

بني مصطفى، منار. (2008). القدرة التنبؤية للتكيف الزواجي والكفاءة الذاتية في مستوى ضغوط

الأمومة لدى الأمهات العاملات في قطاع التعليم في محافظة جرش. اطروحة دكتوراه غير

منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

حسن، روية. (2004). السلوك التنظيمي المعاصر. الإسكندرية: الدار الجامعية.

الحنيطي، إيمان. (2000). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية

الرياضية في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

الحيدر، عبد المحسن وبن طالب، إبراهيم (2005). الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع

الصحي في مدينة الرياض. بحث ميداني، معهد الإدارة العامة، الرياض

خضر، علي. (1988). طفل ما قبل المدرسة نموه النفسي ورعايته تربويا. مجلة رسالة الخليج العربي،

27(40)، 13-20.

الخضرا، عثمان. (2010). علم النفس التنظيمي، الكويت: مكتبة الفلاح .

الحوالده، سناء. (2008). أثر صراع الدور في التكيف الزواجي والضغط النفسية و الرضا الوظيفي

لدى الممرضات العاملات في مجال التمريض في محافظة جرش. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة

الأردنية.

الخولي، سناء. (2011). الأسرة والحياة العائلية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

دعبس، محمد. (1996). الأسرة في التراث الديني و الإجتماعي (رؤية في انتروبولوجيا الزواج و

الأسرة و القرابة). الإسكندرية، مصر: دار المعارف.

الدقس، محمد. (2008). الرضا الوظيفي للعاملات في الشركة العربية لصناعة الأدوية بمدينة السلط.

دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية. 55 (33)، 4-20.

دوام، اميرة وحرورية، شريف. (2014). أساليب المعاملة الوالديه كما تدركها الأمهات وعلاقتها بالأمن النفسي للأبناء.

راجح، احمد. (1970). علم النفس الصناعي. القاهرة: الدار القومية للطباعة والنشر.

الزهران، حباب. (2006). علاقة الأبناء بالوالدين في سن المراهقة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.

السالم، محمد. (1997). الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات بالمملكة العربية السعودية. الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.

السديري، ميسون. (2011). أنماط السلوك الإشرافي السائد لدى المشرفات التربويات وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في المملكة العربية السعودية. اطروحة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية.

سكر، أسيل. (2014). العلاقة بين شخصية الأمهات والمشكلات السلوكية لدى الأبناء في مرحلة المراهقة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق

سلطان، محمد. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

شاويش، مصطفى. (2005). إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد). عمان: دار الشروق.

الشراري، عبد العزيز. (2003). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

شرشير، صباح. (2000). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارة السلطه الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين .

شموط، لينة(1994). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان

صالح، سعاد. (1986). علاقة الآباء بالأبناء في الشريعة الإسلامية . جدة: دار بلال.

عباس، سهيلة. (2003). إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد الجبار، عادل. (2001). الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من وكيلات الأقسام و مديرات الإدارة بجامعة الملك سعود. مجلة الآداب والعلوم الانسانية، جمهورية مصر. 3، (1) ،ص13-40.

عبدالباقي، محمد.(2003). السلوك التنظيمي:مدخل تطبيقي معاص. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

العميان،محمود. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عواودة، مروه. (2009). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة

الأولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

- فرح، وفيق. (2004). الأسرة وأساليب تربية الطفل. القاهرة، مصر: دار العلم والثقافة.
- فرح، رندة. (2002). أنماط العلاقة بين الام وابنتها المراهقة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- فهمي، مصطفى. (2010). التوافق الشخصي والاجتماعي. مكتبة الخانجي: القاهرة.
- فهمي، منصور. (1984). انتاجية العمل في ضوء الدوافع و الحوافز. لبنان: دار النهضة العربية.
- قنطار، فايز. (2012). الامومة- نمو العلاقة بين الطفل والام. الكويت: عالم المعرفة.
- القذافي، رمضان. (1997). العلوم السلوكية في مجال الإدارة والإنتاج. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الكساسبة، عبدالوهاب. (2004). أرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
- كشروود، عماد. (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي. بن غازي، ليبيا: منشورات قاريونس
- لوكيا، الهاشمي و بومنقار، مراد. (2013). المناخ التنظيمي وعلاقتة بالرضا الوظيفي. دار الأيام للنشر والتوزيع: الأردن.
- ماهر، احمد. (2002). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- المجلس العربي للطفولة والتنمية. (1990). رياض الاطفال في الوطن العربي واقعها و مستقبلها. الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، الكويت.

المعاينة، سلام. (2011). علاقة الرضا الوظيفي بخصائص العمل لدى عينة من العاملين في مراكز

خدمة الجمهور عبر الهاتف في عمان. رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الاردنية.

منصور، عبد السيد. (1987). دور الأسرة كأداة للضبط الاجتماعي في المجتمع. الرياض: دار النشر

بالمركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب.

نافع، هبه. (2006). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة

البحوث التربوية والنفسية، بغداد. 12، (1)، 3-44.

اليحيى، طلال. (2002). مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الاشراف. مجلة

جامعة الملك سعود للعلوم التربويه والدراسات الاسلامية. 15، (3)، 20-30.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

- Ahmad, A. & Ngah, N. (2009). Role Conflict, Work–Family Conflict and Job Satisfaction among Single Mother Employees. **Journal of Marriage and Family**.15, (3)22–33.
- Alayi, Z. Gatab, T. & Khamen, A. (2011). The relationship between parents` marital adjustment, parents rearing style and health of children in azad university. **Social and Behavioral Sciences journal**.30, (4)110–220.
- Amato, P. (2000). The Consequences of Divorce for Adults and Children. **Journal of Marriage and the Family**. 62(4), 1269–1287.
- Blair, M. & Wharton, A. (2012). Mothers in Finance: Surviving and Thriving. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science** 596,(12) 151–171.
- Bray, H. (1995). Family assessment: Current issues in evaluating families. **Family Relations**, 44, (24) 469–477.
- Bunker, B. Zubek, J. Vanderslice, V. & Rice, R. (1992). Quality of Life in Dual–Career Families: Commuting versus Single–Residence Couples. **Journal of Marriage and Family** 54(2), pp 399–407.
- Burke, R. Koyuncu, M.& Wolpin, J. ( 2012). Work Experiences, Satisfactions and Psychological Well–being among Women Managers and

- Professionals in Turkey. **Europe's Journal of Psychology**, 34, (22) 95-111.
- Catrina, C. (2005). Employee satisfaction & customer satisfaction: is there a relationship. **Guidestar research white paper**, 7(34),22-31.
- Celik, M. (2011). A Theoretical Approach to the job Satisfaction. **Polosh Journal of MANAGEMENT STUDIES**. 4(12)12-20.
- Colanjelo, N. (1994). Maternal Employment and Job Satisfaction and Their Relationship to Children's Perceptions and Behaviors. . **Europe's Journal of Psychology**, 22, (1) 34-50.
- David, M. & Hall, B. (1996). Health for all children Third edition. **Journal of Counselling**,34(5), 123-130.
- Guinn, L. (1998). Employed Mothers: Job Satisfaction and Self-Esteem. **Canadian Journal of Counselling**, 32(2) ,23-40.
- Hafford, G. & Mary, H. (1976). The measurement of Facocation of satisfaction and diss-satisfaction which effect Tennessee mothers in the work. **Dissertation Abstract Int** , 37(9),8-14.
- Kanter, A. (2011). The relationship between parents` marital adjustment, parents rearing style and health of children in azad university. **Social and Behavioral Sciences journal, 2nd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance**. 30 (6), 66-70.

Kuczynski, L. (2003). **Handbook of Dynamics in Parent–Child Relations**.

Canada; Sage Publications.

Lau, H.& Leung. (2005). Predictors of Parenting Among African American Single Mothers: Personal and Contextual Factors. **Journal of Marriage and Family** 67, 448–460.

Lock, E. (2000). **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. France: Soranog Publications.

Malone, K. (2011). Mother's perceptions of work–family conflict and the relationship to positive parenting, and parental satisfaction. **Iowa State Journal**.2(90),23–34.

Onuoha, U.& Martins, I. (2013). Predicting Job Satisfaction of Married Female Employees: The Role of Age and Emotional Intelligence. **Journal of Marriage and Family** 67,(8) 448–460

pang. J. (1993). Job satisfaction of women faculty at universities in Seoul Relationship Evaluation. **Republic of Korea Dissertation Abstracts International**. 54(6), 33–44.

Rice, f. (2003). **Human Development: A Life–Span Approach**. Macmillan Publishing Co, malezya.

- Rodrigues, A. ,Tokumar, R. Amorim, T. Garcia, T.& Izar, P. ( 2013). Genetic and adoptive motherhood: Stress, marital relationship, and child care support. **International Journal of Psychology**, 48 (9),660–667.
- Rogets, S. (2000). Mothers work hours and marital quality: varions. **Journal Of family and the family**, 58(3), 606–617.
- Saweyer, k. ( 2002 ). Parent–Child Relationship and Family Variables as Predictors of Child Abuse Potential: Implications for Assessment and Early Intervention. **Educational ana Psychological Measurement,Vo 44**.
- Saygi, D.& Balat, G. (2013). The research of relationship between mothers and their children who continue their nursery class education. **International journal of Human Sciences**, 10 (3), 12–30.
- Seifer, A. (2003). Mothers’ Representations of Relationships with Their Children: Relations with Parenting Behavior, Mother Characteristics, and Child Disability Status. **Social Development**, 10 (9), 455 – 472
- Smerek, E.& Peterson, m. (2007 ). ExaminingX Herbergs theory: Improving Job Satisfaction among Non–Academic Employees at a University. **Research in Higher Education**, 48 (6), 30–50.

Smith, G. C. (1997). Aging families of adults with mental retardation: Patterns and correlates of service use, need, and knowledge. **American Journal on Mental Retardation**, 102 (4), 13–26

Stephen I .& Ayaga,m . (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, 16 (4),44–50.

Suchman, E. ( 2007 ) . Parental Control, Parental Warmth, and Psychosocial Adjustment in a Sample of Substance–Abusing Mothers and their School–aged and Adolescent children. **Jornal of substance abuse treatment**, 32(4), 1–10.

Taylor, J.& Seltzer, M. (2011). Changes in the Mother–Child Relationship During the Transition to Adulthood for Youth with Autism Spectrum Disorders. . **Educational ana Psychological Measurement**, 89 (6),2–6.

Whitman, B. & Zachary, R. (1990).Factor Structure of the Mother–child Relationship Evaluation. **Educational ana Psychological Measurement**, 46 (3), 345–366.

Zaman, F.& Rahman, M. (2013). Job Satisfaction of Women in the Corporate World. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 23(1), 3–20.

## الملحق (أ)

### مقياس العلاقة الوالدية ومقياس الرضا الوظيفي بصوتهما الأولى

مقياس الرضا الوظيفي ومقياس العلاقة الوالدية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور:.....حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " أثر درجة الرضا الوظيفي للأمهات البديلات على علاقتهن بأبنائهن في دور الرعاية الإجتماعية في الاردن"، لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإرشاد النفسي، ولتحقيق أهداف الدراسة تقوم الباحثة باستخدام مقياس منسوتا للرضا الوظيفي، ويتكون المقياس من (32) فقرة موزعه على ست مجالات، وتتم الإجابة على فقراته وفق تدرج خماسي ( موافق بدرجة كبيرة، موافق، محايد ، غير موافق، غير موافق بدرجة كبيرة)، وتقوم الباحثة بإستخدام مقياس العلاقة الوالديه، ويتكون المقياس من (37) فقرة موزعه على خمسة مجالات، وتتم الاجابه على فقراته وفق تدرج خماسي ( موافق بدرجة كبيرة، موافق، محايد ، غير موافق، غير موافق بدرجة كبيرة) ولما عهدتة فيكم من خبرة وتعاون فإنني أضع بين ايديكم المقياس بصورته الأولى راجياً إبداء رأيكم من حيث:

- سلامة الصياغة اللغوية للفقرة
- إنتماء الفقرة للمجال الذي أدرجت فيه.
- أي ملاحظات وتعديلات ترونها مناسبة.

شكراً ومقدراً لكم تعاونكم

الباحثة

تهاني عتوم

## مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الإنتماء إلى المجال	
		سليمة	غير سليمة	تتنمي	لا تتنمي
<b>المجال الأول: الرضا عن الوظيفة</b>					
1	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به وعن قيمة الإنسانية				
2	مسؤوليات الوظيفة واضحة بالنسبة لي				
3	الوظيفة ملائمة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي				
4	الوظيفة تشبع حاجاتي وطموحاتي				
5	الوظيفة تتيح لي الفرص لاكتساب معارف ومهارات جديدة				
6	تتيح الى الفرص للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بشؤون اطفالي				
7	أشعر بالاستقلالية والرقابة الذاتية أثناء اقامتي مع ابنائي في الدار				
8	الوظيفة تتيح لي الفرصة لتطبيق أفكارى ورائى الخاصة حول أبنائى				
9	اشعر بالمتعة والسعادة فى عملى				
10	هناك إثرة وتنوع فى طبيعة العمل				
<b>المجال الثاني: الرضا عن العلاقات بالعاملين</b>					

				أتعاون أنا والمؤولين في الدار لتلبية متطلبات أبائي	1
				هناك درجة من الإنسجام والتفاهم بين العاملين	2
				اتبادل انا والعاملين في الدار الزيارات في المناسبات والأعياد	3
				عملي يتيح لي الفرصة لإقامة صداقات مع العاملين	4
				اتشارك أنا والعاملين في الدار في حل بعض المشكلات الشخصية	5
				هناك روح ما التسامح بين العاملين	6
				هنالك صدق ولطف في التعامل بين العاملين	7
				أشعر بالرضا عن علاقاتي مع العاملين بشكل عام	8

#### المجال الثالث: الرضا عن عوائد الوظيفة (الراتب و الحوافز)

				راتبي الشهري يغطي احتيجاتي	1
				أشعر بالرضا عن الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل	2
				هناك حوافز ومكافآت إضافية في عملي	3
				الراتب يقدم الرفاهية لي	4
				مقدار الزيادة السنوية في راتبي مناسبة	5

#### المجال الرابع: الإدارة والأمن الوظيفي

				أشعر بالأمن الوظيفي في عملي	1
				هناك عدل ومساواة في معاملة العاملين	2

				تتمتع الإدارة بالنزاهة والموضوعية في تطبيق الأنظمة	3
				أحصل على الإحترام والتقدير من رئيسي المباشر في العمل	4
				طريقة تطبيق التعليمات والأنظمة تشعرني بالأمان	5
				تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء	6
				الرئيس المباشر لديه قدرات كفاءه	7
				يتقبل الرئيس المباشر النقد البناء	8
				تتفهم الإدارة الظروف الفردية للعاملين وتحترم مشاعرهم	9

© Arabic Digital Library - Iqbal University

## مقياس العلاقة الوالدية

الإنتماء إلى المجال		الصياغة اللغوية		الرقم	الفقرة
لا تنتمي	تنتمي	غير سليمة	سليمة		
<b>المجال الأول: الرضا عن الأمومة</b>					
				1	أشعر بالرضا الكبير لمجرد أنه لدي أبناء مثل بقية الأمهات الاخريات
				2	عندما يتعلق الأمر بتربية أبنائي فاني اشعر بالوحدة في معظم الأوقات
				3	تتغير مشاعري اتجاه تربية الأبناء من وقت الى آخر
				4	أعتقد بأني ولدت لأكون اما
				5	أحب ابنائي على طبيعتهم
				6	أتساءل في بعض الاحيان ما هي الأشياء الجميله الناتجة عن تربية الأبناء
				7	حياتي مليئة بالضغوط النفسية في الوقت الحالي
				8	ان كوني اما من اهم الاشياء في حياتي
				9	أشعر احيانا بزيادة اعبائي كوالده

				أشعر بالرضا العام حول كيفية سير الامور في حياتي في الوقت الحالي	10
				كوني أما لا يشعرني بالرضا الذي كنت اتمناه	11
<b>المجال الثاني: المشاركة</b>					
				أمضي الكثير من وقتي مع ابنائي	1
				أشعر بأنني قادرة على التحدث مع أبنائي حول المواضيع التي تثير اهتمامهم	2
				لم اعاني من مشكلات مع ابني على الاطلاق	3
				أشارك في النشاطات الرياضية والنشاطات الاخرى التي يقوم بها ابنائي بشكل كبير	4
				عندما يعاني ابنائي من مشكلة ما فانه يلجا الي من اجل مناقشة هذه المشكلة	5
				أشعر ان هناك مسافة بيني وبين ابني	6
<b>المجال الثالث: التواصل</b>					
				يقوم أبنائي دائما بإخباري عن الأشياء التي تزعجهم	1
				أعاني مشكلة في محاولة التقرب من أبنائي	2
				استطيع ان اعرف مشاعر أبنائي بمجرد النظر اليهم	3
				أشعر بالتقرب من ابنائي	4

				يقول ابنائي بانني مستمعه جيده	5
				يحتفظ ابني باكثر من الاسرار التي لا يطلعني عليها	6
				يصعب علي الانفصال عن ابني	7
<b>المجال الرابع: رسم الحدود</b>					
				أعاني بعض المشكلات في السيطرة على أبنائي	1
				ارفض بعض الأشياء التي يطلبها أبنائي وأشرح لهم السبب	2
				أقوم في بعض الاحيان بالإذعان لمطالب ابني لتجنب الصدام معه	3
				أتمنى لو كنت قادرة على فرض قوانين أكثر شدة في علاقتي مع ابنائي	4
				لا استطيع السيطرة على ابنائي في معظم الأوقات	5
				اهدد ابني دائما بانني ساعاقبه ولكنني لا افعل ذلك على الاطلاق	6
<b>المجال الخامس : الاستقلالية</b>					
				أتسائل في بعض الاحيان حول فيما اذا كنت قد اتخذت القرارات الصحيحة حول كيفية تربية ابنائي	1
				ينبغي اعطاء الأبناء معظم الأشياء التي يرغبون في الحصول عليها	2
				لا اقلق ابدا حول مستقبل أبنائي	3
				لا استطيع تحمل فكرة ان ابني يكبر	4
				لم اخجل على الاطلاق بأي شيء قاله او قام به ابنائي	5
				ان المراهقين ليسو ناضجين باشكل الكافي لاتخاذ القرارات حول العديد من الاشياء	6

				عندما يكون عمر الابناء اقل من 4 سنوات فانهم يكونون في عمر مبكر للذهاب الى المدرسة	7
--	--	--	--	--	---

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

## الملحق ( ب )

### أعضاء لجنة التحكيم لأداتي الدراسة

الرقم	إسم المحكم	الرتبة	التخصص	مكان العمل
1	عدنان يوسف العتوم	أستاذ	علم نفس	جامعة اليرموك
2	جميل محمود الصمادي	أستاذ	تربية خاصه	الجامعة الأردنية
3	موسى عبد الخالق جبريل	أستاذ	علم نفس	الجامعة الأردنية
4	قاسم محمد سمور	أستاذ مشارك	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
5	عبد الكريم محمد جردات	أستاذ مشارك	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
6	أحمد عبد الله شريفين	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
7	عمر مصطفى الشواشره	أستاذ مساعد	توجيه وارشاد تربوي	جامعة اليرموك
8	فواز أيوب المومني	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
9	معاويه محمود أبو غزال	أستاذ مساعد	علم نفس تربوي	جامعة اليرموك
10	رامي عبد الله طشطوش	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
11	محمد علي مهيدات	أستاذ مساعد	تربية خاصه	جامعة اليرموك
13	مريم عواد الزيادات	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي	الجامعة الأردنية
12	عائشة أحمد السوالمه	محاضر متفرغ برتبة أستاذ مساعد	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
14	علي صالح جروان	مدرس	إرشاد نفسي	جامعة اليرموك
15	حمزة عبد الكريم الربابعة	مدرس	علم نفس	جامعة اليرموك

## الملحق (ج)

### مقياس العلاقة الوالدية ومقياس والرضا الوظيفي بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياسي العلاقة الوالدية و الرضا الوظيفي

حضرة الأم البديلة الفاضلة/ تحية احترام وتقدير وبعد:

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " أثر درجة الرضا الوظيفي للأمهات البديلات على علاقتهن بأبنائهن في دور الرعاية الإجتماعية في الأردن ". .

لذلك نرجو من حضرتك الإجابة على فقرات المقاييس التالية بدقة وصدق، بوضع إشارة (X) أمام العبارة التي تتطابق مع رأيك، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، كما أن المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولك جزيل الشكر والعرفان.....

الباحثة تهاني عتوم

#### المعلومات العامة :

- عمر الام ( ) : 30 سنة فأقل ( ) 31- 40 ( ) 40 فأكثر
- عدد سنوات العمل ( ) : 5 سنوات فأقل ( ) 6- 10 سنوات ( ) 11 سنة فأكثر
- المستوى التعليمي للأم: ( ) كلية مجتمع ( ) بكالوريوس ( ) دبلوم عالي فما فوق
- الحالة الإجتماعية : ( ) متزوجة ( ) عزباء ( ) أرملة ( ) مطلقه

مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
1	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به					
2	أرى أن مسؤوليات الوظيفة واضحة بالنسبة لي					
3	أعتبر أن الوظيفة ملائمة لمؤهلاتي					
4	تشبع الوظيفة حاجاتي وطموحاتي					
5	أشعر أن العمل الذي أقوم به قيمة إنسانية					
6	أرى أن الوظيفة تتيح لي الفرصة في إتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون أبنائي					
7	أشعر أن الوظيفة تمتعني بالإستقلالية					
8	أعتبر أن وظيفتي مكان مناسب لتطبيق أفكار الخاصة حول أبنائي					
9	أشعر بالمتعة والسعادة في عملي					
10	أتعاون مع المسؤولين في الدار لتلبية متطلبات أبنائي					
11	أشعر بالإنسجام مع العاملين بالدار					
12	أتبادل مع العاملين في الدار الزيارات في المناسبات والأعياد					
13	عملي يتيح لي الفرصة لإقامة صداقات مع العاملين					
14	الجبأ إلى العاملين في الدار لحل بعض المشكلات الشخصية					
15	أشعر بالرضا عن علاقاتي مع العاملين بشكل عام					
16	راتبي الشهري يغطي إحتياجاتي					
17	أشعر بالأمن الوظيفي في عملي					
18	أشعر أن الوظيفة أمنت لي مستقبلي مادياً					
19	تتوفر حوافز ومكافآت إضافية في عملي					

					مقدار الزيادة السنوية في راتبي مناسبة	20
					أشعر بالرضا عن الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل	21
					هناك عدل ومساواة في معاملة العاملين	22
					تتمتع الإدارة بالنزاهة والموضوعية في تطبيق الأنظمة	23
					أحصل على الإحترام والتقدير من رئيسي المباشر في العمل	24
					طريقة تطبيق التعليمات والأنظمة تشعرني بالأمان	25
					تحرص الإدارة على الإحتفاظ بالموظفين الأكفاء	26
					تتفهم الإدارة الظروف الفردية للعاملين وتحترم مشاعرهم	27

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

مقياس العلاقة الوالدية

الرقم	الفقرة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
1	دوري كأم يشعرني بالرضا					
2	تربيتي لأبنائي يشعرني بالرضا					
3	أعتقد بأني ولدت لأكون أما					
4	أحب ابنائي مهما كانت تصرفاتهم					
5	تربيتي للأبناء تشعرني بالضغط النفسي					
6	أعتبر دوري كأم أهم شيء في حياتي					
7	أشعر أحيانا بزيادة اعبائي كأم					
8	كوني أما لايشعرني بالرضا الذي كنت أتمناه					
9	لدي القدرة على التحدث مع أبنائي في المواضيع التي تهتمهم					
10	أشارك ابنائي في ممارسة الأنشطة المختلفة (رياضية، ثقافية...)					
11	يلجأ الي أبنائي عند المعاناة من مشكلة ما					
12	أفضل لغة الحوار عند تعاملي مع أبنائي					
13	أشعر أن هناك مسافة بيني وبين أبنائي					
14	أستطيع التعرف على مشاعر أبنائي بمجرد النظر اليهم					
15	يحتفظ إبني بالكثير من الأسرار التي لا يطلعني عليها					
16	يتجنب إبني التحدث الي إلا إذا كان يريد شيئاً					
17	يصعب علي الإنفصال عن إبني					
18	اسعى لحماية أبنائي من كل سوء يحيط بهم					
19	ارفض بعض الأشياء التي يطلبها أبنائي وأشرح لهم السبب					

					أقوم في بعض الأحيان بالإذعان لمطالب ابنائي لتجنب الصدام معهم	20
					أتمنى لو كنت قادرة على فرض قوانين أكثر شدة في علاقتي مع ابنائي	21
					اهدد ابنائي بالعقاب ولا أقوم بذلك	22
					ينبغي إعطاء الأبناء معظم الأشياء التي يرغبون في الحصول عليها	23
					لا أقلق أبداً حول مستقبل أبنائي	24
					لا أستطيع تحمل فكرة أن إبني يكبر	25
					إن المراهقين ليسوا ناضجين بالشكل الكافي لإتخاذ القرارات حول العديد من الأشياء	26
					ينبغي أن يشعر الأبناء باستقلاليتهم عن الأم في مرحلة معينة	27
					عندما يكون عمر الأبناء اقل من 4 سنوات فانهم يكونون في عمر مبكر للذهاب إلى المدرسة	28

© Arabic Digital Library

## الملحق (د)

### كتاب تسهيل المهمة

YARMOUK UNIVERSITY  
Office of the President



جامعة اليرموك  
مكتب الرئيس

Date: ..... التاريخ: ٨٥٣/١٠٧/١١  
الموافق: ١٤ جمادى الآخرة / ١٤٣٦ م  
Reference: ..... الرقم: ٢٠١٥ / آذار / ٣١

معالي وزير التنمية الاجتماعية الأكرم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة تهاني أمين العتوم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة تهاني أمين العتوم، ورقمها الجامعي (٢٠١٣٤٠٢٠١٣) بدراسة بعنوان " أثر درجة الرضا الوظيفي للأمهات البيدلات على علاقتهن بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية تخصص إرشاد نفسي، ويستدعي ذلك تطبيق أدوات الدراسة على عينة من الأمهات البيدلات في دور الرعاية الاجتماعية التابعة للوزارة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

## Abstract

**Otoum, Tahani. The ability of job satisfaction for surrogate mothers to predict on their child relationship in social care center in Jordan, 2015. ( Supervisor: Dr. Manar Bani Mustafa).**

The aim of the study was to examine level of job satisfaction and level of parental relationship among surrogate mothers and their impact on their child relationship. The study also aimed to identify the predictive power of job satisfaction for surrogate mothers relationship with their child at social care centers in Jordan. The sample of the study totaled ( 170) surrogate mothers selected from child care centers selected using convenient sampling from social care centers in Jordan in 2015. To answer the questions of the study, the researcher used Minnesota Job Satisfaction Scale (Al Khalwadeh, 2008) and Parental Relationship Scale ( Ahmad, 2011) to measure level of parental relationship.

Results of the study showed that job satisfaction among surrogate mothers in the child care centers in Jordan was moderate. Also, results indicate that child relationship level among surrogate mothers and their children was moderate. Results showed that job satisfaction accounted for (20.41) of total variance in the overall child relationship ( $\alpha=0.05$ ). Furthermore, results of the study found no statistically significant differences at ( $\alpha=0.05$ ). in the total score of job satisfaction among surrogate mothers and in the child relationship among surrogate mothers in the child care centers in Jordan due to mother age, work experience, marital status and educational level.

**Key words: job satisfaction, surrogate mothers, mother–child relationship, social care center.**

© Arabic Digital Library-Yarmouk University