



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الانسانية



قسم: العلوم الاجتماعية

مسار: علم النفس العمل و التنظيم

- رقم التسجيل:

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص في علم النفس العمل و التنظيم

- صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأمهات العاملات

- بمديرية التربية لولاية تيارت -

إعداد الطالبين :

- مبخوت خيرة

- مجدول زهية

تحت إشرافه

الدكتور: بن موسى سمير

السنة الجامعية: 2016/2015





# شكر وتقدير

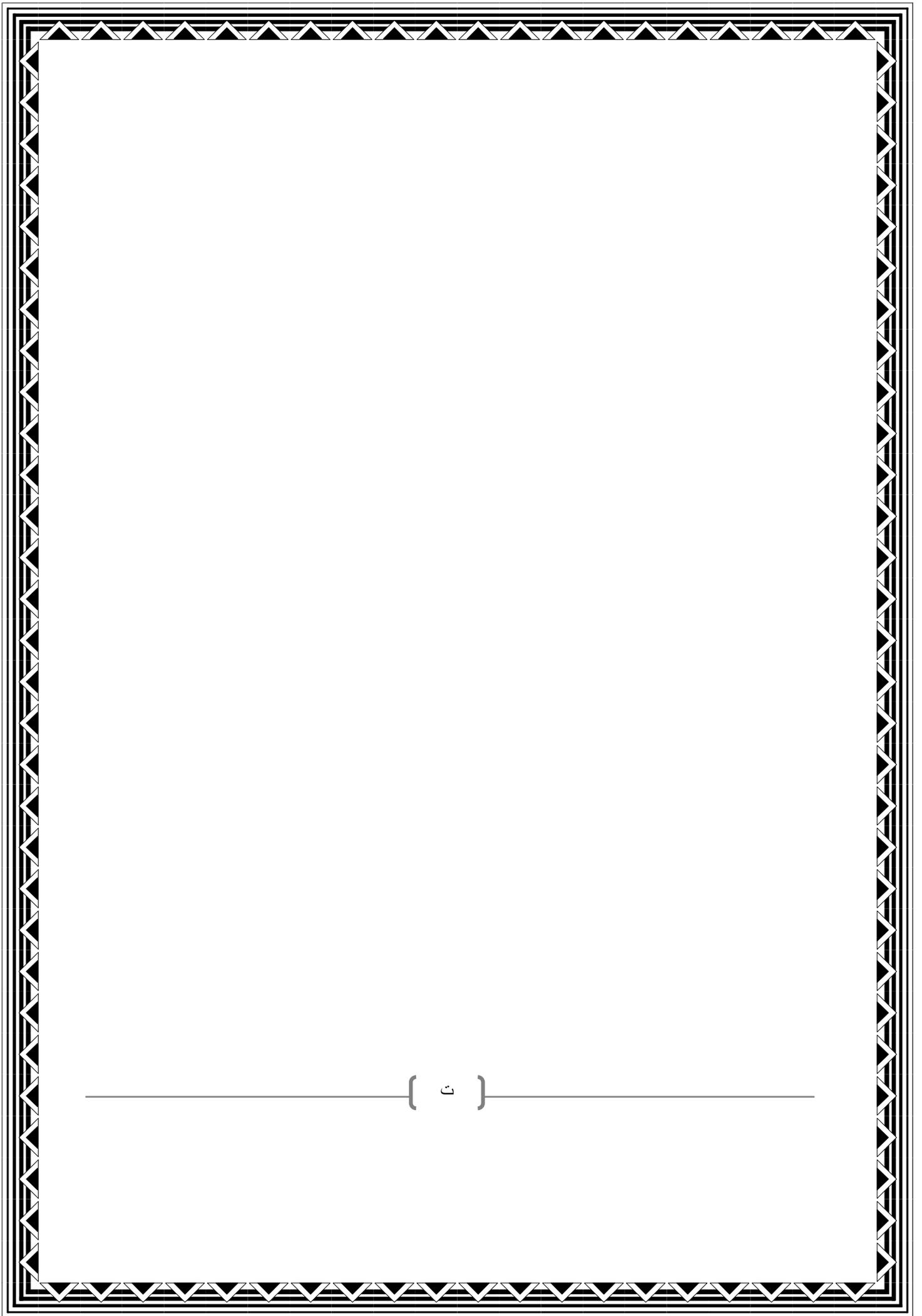
## "قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

إلهي لا يطيب لي الليل إلا بشكرك ولا يطيب لي النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب لي اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب لي الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك الله جل جلاله .  
إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

وعليه نحمد الله الذي وفقنا إلى إتمام هذا العمل الذي نرجوا من خلاله أن يكون في خدمة البحث العلمي ونتقدم بجزيل الشكر والإخلاص إلى الأستاذ الدكتور "بن موسى سمير" على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة فمنحنا كل الدعم والثقة ولم يبخل علينا بنصائحه القيمة وتوجيهاته لنا خلال الموسم الدراسي مما ترك في نفوسنا أثرا عظيما فزادنا شرفا أنه كان مشرفا على مذكرة لنا نسأل الله أن يمن عليه بالصحة والعافية ومزيدا من النجاحات و يبارك الله مجهوداته ويجعلها في ميزان حسناته.

ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة قسم العلوم الإجتماعية وقسم علم النفس ولا يفوتنا أن نشكر كل الأساتذة في جميع المراحل التعليمية التي مررنا بها والذي يرجع الفضل إليهم لما وصلنا إليه كما لا ننسى بالشكر كل من عمال مديرية التربية لولاية تيارت وخاصة الأمهات العاملات اللواتي لم يبخلن علينا بما لديهم لإنجاز هذا العمل وتعاونهن معنا والتجاوب

وكل من أماننا بدعائه أو جهده سائلين الله تعالى أن يوفق الجميع لما يحب ويرضاه



( ۱ )

## ملخص الدراسة

- عنوان الدراسة: "صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأمهات العاملات بمديرية التربية
- هدفت الدراسة عن الكشف عن العلاقة الموجودة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأمهات العاملات
- توضيح إنعكاسات صراع الأدوار لدى الأم العاملة على توافقها المهني .
- معرفة أثر المتغيرات ومن بينها (سنوات العمل ،عدد الأولاد)على كل من صراع الأدوار وتوافقها المهني
- إحتوت عينة الدراسة قوام 63 أم عاملة وهي عينة مقصودة لأننا شملت الأمهات التي لديهن أطفال من العاملات بمديرية التربية .
- أدوات الدراسة : تم الإعتماد على إستبيان صراع الأدوار الذي يحتوي على فقرة موزعة على 3 أبعاد وهي :نظرة المرأة لذاتها ،نظرة المرأة لزوجها وأولادها ،ونظرة المرأة لواجباتها المنزلية وإستبيان التوافق المهني والمكون من فقرة موزعة على 4 أبعاد :طبيعة وظروف العمل ،الراتب والترقية ،العلاقة مع المسؤولين والإدارة ،العلاقة مع زملاء العمل .
- خلصت النتائج إلى أنه :
- لا توجد علاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأم العاملة.
- توجد علاقة بين نظرة الأم العاملة لذاتها وتوافقها المهني .
- توجد علاقة بين نظرة الأم العاملة لزوجها و أولادها وتوافقها المهني.
- توجد علاقة بين نظرة الأم العاملة لواجباتها المنزلية وتوافقها المهني.
- توجد فروق في مستوى صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات بإختلاف سنوات الخدمة.
- توجد فروق في مستوى صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات بإختلاف عدد الأولاد.

## **synthèse de l'étude**

**le titre de l'étude :** Le conflit des rôles et sa relation avec la concordance professionnelle chez les mères travailleuses au niveau de la direction de l'éducation.

**- notre étude vise la détection de la relation entre :** le conflit des rôles et la concordance professionnelle chez les mères travailleuses

clarification la détection de la relation qui existe entre conflit des rôles et la compatibilité professionnelle chez les mères travailleuses et la connaissance de l'effet de variabilité comme :

- La clarification des répercussions du conflit des rôles chez la mère travailleuse sur sa compatibilité professionnelle.

- Les rôles et la concordance professionnelle chez les mères travailleuses Echantillon d'étude : l'échantillon d'étude comporte 63 mères travailleuses, qui, varie en fonction de (les années de travail, nombre d'enfants), sur le conflit des rôles et sa concordance professionnelle.

**- Outils d'études :** l'élaboration de questionnaire sur le conflit des rôles

– échantillon intentionnel car il comporte des mères ayant des enfants, travaillant à la direction de l'éducation qui comprend un paragraphe réparti sur trois 3 dimensions comme suit :

- le regard de soi, de son époux et de ses enfants, de ses obligations à la maison.

La concordance professionnelle qui comporte 4 quatre dimension :

la nature et les conditions de travail, le salaire et la promotion, la relation avec les responsables et l'administration, la relation avec les collègues. Il existe une relation entre le regard de la mère travailleuse de soi et de sa compatibilité.

Il n'existe pas une relation entre le conflit des rôles et la concordance professionnelle chez la mère travailleuse.

**- nous sommes aboutis :**

-il n'existe pas une relation entre le conflit des rôles et la concordance professionnelle chez la mère travailleuse

le travail, il existe une relation entre le regard de la mère travailleuse de ses obligations à domicile et de sa compatibilité.

Il existe une relation entre le regard de la mère travailleuse de son époux, de ses enfants et sa concordance professionnelle.

Il y a des écarts au niveau du conflit des rôles chez les mères travailleuses en fonction des années de travail.

il existe des écarts au niveau du conflit des rôles chez les mères travailleuses en fonction du nombre des enfants

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر
ج	ملخص الدراسة
د	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
8-6	مقدمة
<b>الفصل الأول: تقديم الدراسة</b>	
10	1- إشكالية الدراسة
11	2- فرضيات الدراسة
12	3- أهمية الدراسة
12	4- أهداف الدراسة
13	5- أسباب إختيار الموضوع
14	6- المفاهيم الإجرائية
<b>7- الجانب النظري للدراسة</b>	
<b>أ- صراع الأدوار</b>	
15	- تمهيد
15	1- مفهوم الدور
15	2- مفهوم الصراع
15	3- مفهوم صراع الأدوار
15	4- صور صراع الأدوار
16	5- أسباب صراع الأدوار
16	6- مظاهر صراع الأدوار
17	7- آثار صراع الأدوار
17	8- صراع الدور و المرأة العاملة
18	9- إنعكاسات صراع الأدوار على المرأة العاملة
19	10- تحليل صراع الأدوار

20	خلاصة
<b>ب-التوافق المهني</b>	
21	تمهيد
22	1- مفهوم التوافق
22	2- التوافق وبعض المفاهيم المشابهة
23	3- مفهوم التوافق المهني
24	4- مظاهر التوافق المهني
25	5- مقومات التوافق المهني
25	6- آلية تحقيق التوافق المهني
26	7- عوامل مؤثرة في التوافق المهني
27	8- مظاهر سوء التوافق المهني
30-28	9- نظريات مفسرة للتوافق المهني
31	- خلاصة
<b>ج- الأم العاملة</b>	
32	- تمهيد
33	1- مفهوم المرأة العاملة
33	2- دوافع خروج المرأة للعمل
33	3- حاجات المجتمع لعمل المرأة الإدارية
35-34	4- المشاكل التي تواجه المرأة العاملة
37-36	5- المشكلات المزدوجة للأم العاملة
39-38	6- الآثار الناتجة عن خروج المرأة للعمل
40	- خلاصة
45-41	- الدراسات السابقة
46	- التعليق على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية</b>	
48	تمهيد
49	1- الدراسة الإستطلاعية
49	1-1- أهدافها الدراسة الإستطلاعية
49	1-2- مكان وحدة الدراسة الإستطلاعية

49	3-1 المنهج المستخدم
49	4-1 عينة الدراسة الإستطلاعية
49	5-1 أدوات الدراسة
64-61	-الثبات
65	2- الدراسة الأساسية
65	1-2 مكان ومدة الدراسة الأساسية
65	2-2 مجتمع عينة الدراسة الأساسية
65	3-2 خصائص العينة الأساسية
66	4-2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث
<b>الفصل الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة</b>	
68	تمهيد
72-69	1- عرض قراءة وتحليل النتائج
81-73	2- مناقشة وتفسير النتائج
82	3- خلاصة عامة
83	4- توصيات الدراسة
	4- قائمة المراجع
	5- قائمة الملاحق

الْقَلَمِ

## مقدمة

إن خروج المرأة للعمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، بإعتبار المرأة نصف المجتمع، فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع . وبفعل التحولات و التغييرات التي شهدتها المجتمع على مستوى مختلف المجالات خاصة في عصر التقدم السريع علميا وتكنولوجيا، فقد أثر هذا على تغير البنية الإجتماعية للأسرة وخاصة المرأة حيث يسمح لها بالمشاركة في الحياة المنتجة في كل القطاعات هذا من جهة ومن جهة أخرى كثف من مسؤولياتها حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة و الأخرى على مستوى المؤسسة فأصبحت هذه المرأة العاملة ملزمة بالقيام بأدوارها التقليدية من جهة وبدورها كعاملة بمؤسسة من جهة أخرى . فداخل الأسرة تقوم برعاية شؤون زوجها وتلبي مطالبه المختلفة تربي أبنائها وترعاهم وتشرف على إدارة شؤون بيتها وتقوم بكل واجباتها فيه بالإضافة إلى هذا فهي تمارس نشاط خارج بيتها في وسط تنظيمي تسييره جملة من القوانين والقواعد تفرض على المرأة الإحترام و التقيد بها وبالوقت المحدد للعمل . (العارفي:2012،ص1)

إن هذا التنوع والتعدد في أدوارها و أحيانا التناقضات بين تلك الأدوار وبحكم التوقعات المنتظرة في تأدية كل أدوارها على أكمل وجه يؤدي بلا شك إلى صراع الأدوار وذلك بحكم تعارض متطلبات كل دور فهي ربة بيت مسؤولة عن الإهتمام بمنزلها من نظافة وتحضير وأكل وهي زوجة لها واجباتها إتجاه زوجها وهي أم مسؤولة عن تربية أطفالها إضافة إلى دورها الوظيفي كعاملة وموظفة وكلها مسؤوليات ينتج عنها مايسمى صراع الأدوار عند المرأة العاملة .

فعمل الأم خارج المنزل يفرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها للضغوط بسبب متطلبات كل دور والتي قد لاتتنجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل وربما تتعارض معها فضلا عن الإحساس بضرورة الوفاء لمتطلبات هذه الأدوار يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها الإستقرار الإجتماعي و الأسري وقد يكون لذلك صدى على الإستقرار الوظيفي و المهني .

كما أن شعورها بضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج المنزل بسبب العمل ومسؤولياته وعدم كفاية الوقت والجهد للإهتمام بالبيت وتربية الأولاد كما ينبغي بحيث الجمع بين الوظيفة و البيت مسألة صعبة ويؤثر الوقت المستنفذ في العمل والجهد والطاقة المستهلكة على أداء وظائف الزوجة و الأم وعدم القدرة على توفير العطف والحنان للأولاد و الإهتمام بالزوج كما تؤثر ظروف العمل على الحياة الشخصية للأم من الطبيعي أن يؤدي كل ذلك من الضغوطات بصعوبة التوفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد ،وفي دراسة

تشير إلى أن النساء العاملات مهما يكن عملهن يواجهن عدة مشكلات ناجمة عن عدم توفيقهن بين واجباتهن المنزلية وواجباتهن الوظيفية والمهنية .

ومن أهم وأخطر هذه المشكلات الأسرية والمهنية التي تظهر في الأفق نتيجة عدم تكيف المرأة على إشغال عدة أدوار وظيفية في آن واحد (إحسان:2005،ص209)

وجود المرأة في هذا المعترك ومواجهتها لجميع الأزمات والضغوط يضاعف حتما من حدة صراع الأدوار لديها والذي بدوره ينعكس سلبا على توافقها المهني بسبب تشتت فكرها ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها و أطفالها ومنزلها ،إن تواجدها في هذه الحالة يجعلها فريسة التوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها ما قد ينعكس بالسلب على توافقها المهني الذي يعتبر مؤشرا للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ،وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية والعلاقة مع الزملاء كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته ،فالعديد من الدراسات بينت أن عمل المرأة يجعلها أكثر فهما لعلاقتها بزوجها و أكثر إهتماما برعاية أبنائها و أن تعدد الأدوار من شأنه أن يقوي شخصيتها وينمي ذاتها وثقتها بنفسها ويجعلها قادرة على مواجهة المواقف الاجتماعية الجديدة المتغيرة والمعقدة في حين أن دراسات أخرى أثبتت العكس حيث أظهرت جمودها وتصلبها وعدم سوء توافقها المهني ،لذلك إرتأينا في دراستنا هذه تسليط الضوء على صراع الأدوار الذي تعيشه الأم العاملة وعلاقته بتوافقها المهني وذلك من خلال الخطة المنهجية التالية : حيث توزعت الدراسة على ثلاث فصول :

حاولنا في الفصل الأول :تقديم الدراسة وذلك من خلال تناول أدبيات الدراسة بحيث تم عرض إشكالية الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات كما تتضمن فرضيات الدراسة إضافة إلى أهمية و أهداف الدراسة و أسباب إختيار الموضوع وكذا التعاريف الإجرائية و الإطار النظري الذي قسم إلى 3 محاور :صراع الأدوار بداية بمفهومه و أسبابه وصوره ومظاهره و الآثار المترتبة على الأم العاملة و تناولنا التوافق المهني مفهومه ومظاهره و آليات تحقيقه ،العوامل المؤثرة في التوافق المهني ،النظريات المفسرة للتوافق المهني المحور الثالث الذي خصص للأم العاملة ودوافع خروجها للعمل ومشاكل الأم العاملة و إنعكاساته عليها وعلى المحيطين بها .

أما الفصل الثاني :تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة الذي تطرقنا فيه المنهج المستخدم في الدراسة ،مجتمع وعينة الدراسة و أدوات و أساليب الدراسة .

أما الفصل الثالث : وتم فيه عرض النتائج وتحليلها على ضوء فرضيات الدراسة ثم مناقشتها وتفسيرها وفي الأخير ختمنا الموضوع بمجموعة من الإقتراحات و التوصيات إتباعا بالمراجع المعتمد عليها و الملاحق .

# الفصل الأول تقديم الدراسة

## الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 1 تحديد إشكالية الدراسة
- 2 تحديد فرضيات الدراسة
- 3 أهداف الدراسة
- 4 أهمية الدراسة
- 5 أسباب إختيار الموضوع
- 6 التعاريف الإجرائية
- 7 الجانب النظري
- 8 الدراسات السابقة
- 9 التعليق على الدراسات السابقة



## 1- إشكالية الدراسة

إن التحولات السياسية والإقتصادية والإجتماعية للجزائر بعد الإستقلال دفعت المرأة للولوج إلى عالم الشغل وذلك ما ساهم بشكل بارز في تغيير بنية الأدوار الملقاة على عاتقها وبالتالي تعددت مسؤولياتها وواجباتها فجمعت بين الأعمال المنزلية والأعمال الوظيفية خارج البيت. وكان السبب الرئيسي لخروج المرأة للعمل هو الجانب الإقتصادي حيث تسعى لكسب قوتها ومساعدة أفراد أسرتها و تلبية إحتياجاتها الأسرية و الإجتماعية، وعليه وبحكم المراكز الإجتماعية المتعددة لدى المرأة تعددت أدوارها وبذلك تعددت التوقعات المنتظرة منها في وسطها العائلي: الزوج ، الأبناء هذه التوقعات تجعل المرأة العاملة تعيش حالة من صراع الأدوار على إعتبار أن كل دور يستنفذ طاقة و جهد و يتطلب شغل مجال من وقت هذه المرأة العاملة. وعند إحساسها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور خاصة إذا قصرت بعض الشئ في الإهتمام بعملها لإنشغالها بواجباتها كربة بيت فإنها مهددة بفقدان عملها، و إذا حاولت الإحتفاظ بعملها ولم تستطع الإهتمام بزوجها و أطفالها فهي مهددة بضياع إمتيازاتها كإمرأة أو كأم أو كزوجة وهذا الصراع ناتج عن كثرة مسؤوليتها وأدوارها فقد أشارت الدراسة التي أجريت على 300 امرأة من سيدات أعمال في الإمارات إلى أن 40% من النساء العاملات والتي تتراوح أعمارهن بين 30-47 سنة يأخذن علاجاً ضد الإكتئاب و 38% منهن يعالجن لدى أطباء نفسيين و 6% يفكرن في الإستقالة و العودة إلى المنزل و 15% أعربن عن إستعدادهن لتغيير وظائفهن. (بن عمارة: 2009، ص110)

وأيضاً ماجاء في دراسة " محمد سلامة آدم" صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في مصر وصل إلى نتيجة تؤكد أن المرأة العاملة بكل فئاتها تعاني من صراع الأدوار في أدائها لدور الزوجة أو دور الأم بحيث تعاني من إحساس عميق بضيق الوقت الناتج عن الأدوار المتعددة التي تقوم بها هذه النتائج لها صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية و السلوكية و الإنفعالية و العقلية للمرأة العاملة ومن الممكن أن تضعف توافقها المهني أو تكون غير متوافقة مع نفسها أومع عملها. فلطالما يسعى الفرد إلى بلوغ توافقه في مجال العمل حيث يحاول إحداث نوع من التوازن و التوافق مع بيئته المهنية والإجتماعية، إذ يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته. (قاسم: 2007، ص107)

فمجال العمل من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق المهني وذلك لعاملين أساسيين : أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، إضافة إلى الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد و مكانته ومن هنا كان التوافق المهني من أهم المظاهر الأساسية للتوافق العام (بوعطيط: 2007، ص06).

وتعد أدوار المرأة يجعلها تقوم بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة و الأخرى على مستوى المنظمة التي تعمل فيها مما ينعكس على التوافق المهني لديها. وبناء على ماتم عرضه أنفا قمنا بصياغة التساؤلات التالية:

**-تساؤلات الدراسة:-**

- ما طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأمهات العاملات بمديرية التربية ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرة المرأة لذاتها وتوافقها المهني ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرة المرأة لزوجها و أولادها وتوافقها المهني؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرة المرأة لواجباتها المنزلية و توافقها المهني؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى صراع الأدوار باختلاف سنوات الخدمة لدى الأمهات العاملات بمديرية التربية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى صراع الأدوار باختلاف عدد الأولاد لدى الأمهات العاملات بمديرية التربية ؟

**-فرضيات الدراسة:-**

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الأمهات العاملات بمديرية التربية .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرة المرأة لذاتها وتوافقها المهني .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرة المرأة لزوجها وأولادها وتوافقها المهني.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظرة المرأة لواجباتها المنزلية وتوافقها المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف سنوات الخدمة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف عدد الأولاد.

**3- أهمية الدراسة**

- تكمن أهمية الموضوع من خلال طبيعة الموضوع المدروس المتمثل في الأم العاملة والدور الذي تؤديه في الحياة الإجتماعية و الإقتصادية فالموضوع يكتسي أهمية نفسية و إجتماعية يتمحور مضمونه حول وضعية الأم العاملة و صراع الأدوار الذي تعيشه بصورة مستمرة بين عملها داخل البيت وخارجه ومدى تأثيره على توافقها المهني..

- كما أن أهمية هذه الدراسة تدرج ضمن الواقع الذي تعيشه الأم العاملة الجزائرية وأثر تعدد الأدوار التي تمارسها .

ومنه يعتبر هذا الموضوع ذا أهمية بالغة كونه يكشف لنا الظروف الصعبة التي تعيشها الأم العاملة والتي تواجه صعوبة التوفيق بين مايتطلبه عملها الخارجي من تضحيات وجهد وتقلد المسؤوليات وبين واجباتها الأسرية مما ينعكس على توافقها المهني .

-معرفة المعوقات التي إنعكست على تعدد الأدوار التي تقوم بها الأم العاملة

**4- أهداف الدراسة**

تكمن أهداف الدراسة في أهداف علمية (أكاديمية) وأهداف شخصية وأهداف عملية :

**-أهداف علمية :**

- التعرف على كل من الصراع الذي تعيشه الأم العاملة و توافقها المهني  
-معرفة نوع العلاقة القائمة بين صراع الأدوار لدى الأم العاملة والتوافق المهني وفق الإستدلالات من الناحية الإحصائية

- توضيح إنعكاسات صراع الأدوار لدى الأم العاملة على توافقها المهني  
- معرفة أثر المتغيرات ومن بينها (سنوات الخدمة ،عدد الأولاد ) على مستوى صراع الأدوار لدى الأم العاملة .

**-أهداف شخصية :**

- الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم والأرغونوميا.  
- بإعتبارنا من نفس النوع الإجتماعي يحق لنا تقديم هذا الموضوع للتمحيص والدراسة قصد تحليل وتشخيص و تغيير و تعديل وضعية الأم العاملة قصد تحقيقها للتوافق المهني

**-أهداف عملية :**

-الكشف عن الواقع الميداني للأم العاملة في القطاع ومدى توافقها المهني .  
-التقصي وتشخيص وضعية حقيقة الأم العاملة

5-أسباب إختيار الموضوع: هذه الدراسة إستدعتنا ودفعتنا للقيام ببحث علمي متخصص

وتتمثل هذه الأسباب في :

- الإهتمامات البحثية و الميول الشخصية قصد دراسة مثل هذه المواضيع التي تعنى بفئة إجتماعية تتطلب العناية والرعاية العلمية و الإجتماعية .
  - فحص متغيرات الدراسة في الواقع والتأكد من مدى تحققها من الجانب الإحصائي و المضموني لموضوع الدراسة .
  - توظيف المعارف التي تم تناولها في المسار الدراسي في التخصص.
  - الوصول إلى نتائج يمكن الإستفادة منها في دراسات أخرى مستقبلا بمثابة خارطة طريق بحثية قصد إثراء المجال الأكاديمي و التخصص
  - إثراء المكتبة الجامعية وتقديم القيمة المضافة و تقديم صورة المرأة و التمثلات الإجتماعية نحوها في العمل و تغيير وضعيتها السوسيو مهنية للأفضل .
- التعاريف الإجرائية :**

- صراع الأدوار :** هو عدم قدرة الأم العاملة الموائمة بين دورين أو أكثر ،إذ يؤثر أحدهما على الآخر.
- **التوافق المهني :** هو قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل أي أن يتكيف مع الآلة و روتين العمل و لزملائه و الظروف الفيزيائية التي تحيط به .
- **الأم العاملة :**حسب هذه الدراسة هي الزوجة المنجبة والتي تزاوّل مهنة منتظمة مقابل أجر مادي وتقوم بدور الأم والعاملة ولديها طفل على الأقل.

## -الجانب النظري

## أ-صراع الأدوار

## تمهيد:

إن دخول المرأة عالم الشغل بالإضافة إلى دورها في المنزل قد يخلق أو ينتج عنه حالة من صراع الأوار لديها ،مايؤدي إلى عدم التوازن والتوافق داخل الأسرة مما يترك أثاره الواضحة على المرأة وأبنائها و حياتها الزوجية و العملية عموما .وسنحاول في هذا المحور التطرق إلى صراع الأدوار ،مفهومه ،أسبابه ،صوره ،أثاره و إنعكاساته على المرأة العاملة

**1- مفهوم الدور :**

يرى أحمد ماهر: أن الأدوار تمثل التصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي وهي مثل الأدوار التي يلعبها الممثلون. (الصادق:2014،ص90)

ترى درية السيد: أن الدور هو ذلك السلوك أو النشاط الذي ينتظر أن يقوم به الفرد في كل موقف إجتماعي فيشغل فيه مركزا معيناً ويرتبط الدور بطبيعته بفكرة المركز أو المكانة (السيد:2012،ص213)

**2- مفهوم الصراع:** يشير هذا المفهوم إلى حالة من التوتر الداخلي والتي تحول بين الفرد

ومن إستمراره في السلوك المؤدي لتحقيقه هدفه. وينشأ الصراع النفسي بسبب وجود هدفين متعارضين يتميزان بدرجة متساوية من الشعور بالجانبيهة أو النقد منهما مما يجعل من الصعب على الفرد إنجاز أحدهما دون الآخر أو البعد بينهما. (الطواب:2008،ص115)

**3- مفهوم صراع الأدوار:** نقصد بالدور ما نتوقعه الجماعة من الفرد وينشأ هذا النوع من الصراع حينما يكون مجموعتين أو أكثر من الضغوط التي يعاني منها الفرد في نفس الوقت (الصيرفي:2009،ص66)

**3-1 صراع الأدوار:** بأنه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الإجتماعية والتي يكون بينها بعض الخلط والإختلاف والصراع، والذي قد يؤثر تأثيراً سلبياً على شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات حتى أنه يتسبب في بعض الإضطرابات النفسية (العارفي:2012،ص70)

**3-2 صراع الأدوار :** ويقصد به ذلك التعارض الذي يحدث للمورد البشري نتيجة وجود متطلبات عمل مختلفة ويوجد أربعة أنواع رئيسية لصراع الدور وهي: صراع الدور الذي يكون مصدره شخص واحد وصراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخص وصراع الدور الناتج عن التعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية والصراع الناتج عن تعدد الأدوار. (العديلي:1993،ص75)

**3-3 صراع الأدوار لدى المرأة العاملة :** هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة و المتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها لدور الزوجة وأدائها لدور الأم ، إلى جانب ذلك لكونها عاملة بالمؤسسة، ومن ثم تختلف التوقعات وتتعدد المطالب مع ماقد ينتابها من شعور بالعجز و إحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها. (بوبكر:2007،ص29)

**4- صور صراع الأدوار :** يحدث صراع الدور إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور

فالفرد يتعرض لموقف معين يفرض عليه متطلبات متعارضة مع بعضها البعض، أو متعارضة مع متطلبات أشخاص آخرين سواء في جماعة عمله أو جماعة أخرى، فالفرد

يعاني من صراع الأدوار وبالتالي يتضح أن الصراع يأخذ أكثر من صورة وهي كمايلي:  
4-1 صراع الدور الذي يكون مصدره شخص واحد : يحدث ذلك النوع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة من نفس الشخص .

4-2 صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين : يحدث هذا النوع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت

4-3 صراع الدور الناتج عن التعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية : يحدث هذا النوع عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفته .

4-4 صراع الأدوار الناتج عن تعدد أدوار الفرد : يحدث هذا النوع عندما يكون للفرد أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض.(الصادق:2014،ص95)

5-أسباب صراع الأدوار : من أسباب صراع الأدوار نذكر مايلي :  
5-1 الضغوط المهنية :

1- تعارض أولويات مطالب العمل .

2-تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة .

3-تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة .

4-تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل فيها .

5-الحاجة إلى النمو و التقدم المهني .

5-2 ضغوط شخصية و أسرية :

1- الصراع بين دور الشخص في المنزل و دوره في العمل .

2-المشكلات مع توقعات أعضاء الأسرة .

3- المسؤولية عن الأبناء .

4- المشكلات مع الأصدقاء و الأقارب .

5- محاولة القيام بأدوار متعددة في الوقت نفسه .

5-3 الضغوط الداخلية :

1- التوقعات و الآمال .

2-الطموح و الأهداف المستقبلية .

3-الخوف من فقدان الوظيفة. (عموم: 2013،ص6)

6-مظاهر صراع الأدوار

أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء و المشرفون على الهيئات العامة والمنظمات الإجتماعية و السياسية و الإقتصادية ،كأن يجد مدير المدرسة نفسه مرغم على إرضاء التلاميذ و الأباء وأجهزة الرقابة العامة ومتطلبات الوزارة فقد يعاني من صراع الأدوار بشدة مما يؤثر على ثقته بنفسه ورضاه عن عمله و يبرز و يظهر بصفة خاصة عندما

يحدث تغيير إجتماعي في حياة الفرد مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة إجتماعية إلى طبقة أدنى نتيجة إنخفاض المستوى الإقتصادي أو العكس .  
ويظهر أيضا في حالة رجل الشرطة الذي عليه أن يقبض على أي مجرم حتى ولو كان أحد أقاربه أو كأن يكون أخا له.  
وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه القيام بدور الابن المطيع .  
والناظر بالمدرسة الذي يكشف أن ابنه يغش فلا يدري أيعاقبه كبقية التلاميذ أم يتحيز له لأنه ابنه ومنه يقع في صراع الأدوار.  
أو حالة المرأة العاملة و المتزوجة والتي قد تكون أما لمجموعة من الأطفال وذلك يسبب لها الصراع الداخلي في التعامل معهم (بن عمارة:2006، ص355)

#### 7- أثار صراع الأدوار :

- يؤثر على الشخصية تأثيرا سيئا ويخلق الكثير من المشكلات حتى لقد نسب إليه بعض أنواع الإضطرابات النفسية .
- صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الإجتماعي وعدم الإنسجام بين الشخصية و البناء الذاتي .
- عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار و عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر .
- قد يتخلى الفرد عن القيام بدور لمصلحة دور آخر.
- قد يلجأ إلى موقف دفاعي فيأخذ في تأويل عدم الإتساق بما قد يعنيه ذلك من وقوعه عرضة للصراع الداخلي .
- تدل نتائج الدراسات العلمية أن صور صراع الأدوار المختلفة ينتج عنها الكثير من الآثار السلبية الضارة بالفرد و المنظمة نذكر منها مايلي :
- ارتفاع ضغط الدم و زيادة دقات القلب و ارتفاع مستوى القلق و التوتر في جانب العمل .
- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و انخفاض الإنتاجية .
- ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل . (بن عمارة:2009، ص98)

#### 8-صراع الدور و المرأة العاملة : إن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة هو الصراع الذي

يظهر بحكم التوقعات المختلفة و المتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها بدور الزوجة وربة البيت و أدائها لدور الأم إلى جانب ذلك كونها عاملة بمؤسسة ،ومن ثم تختلف التوقعات و تتعدد المطالب مع ماقد ينتابها من شعور بالعجز و إحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب و تلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها. و إعتبارا للمكانة الحالية للمرأة العاملة الجزائرية و تواجد عدة أدوار إجتماعية تقوم بها في وقت واحد ،فإن هذا يشكل مصدرا لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى شخصيتها و أخرى على مستوى العلاقات مع الأفراد و المجتمع ، مما يؤدي إلى حدوث نوع من عدم الرضا بين الأدوار التي تقوم بها .فتعيش في صراع دائم حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي و

العمل المهني. فقد أصبحت المرأة تمارس قوة أكبر من تلك كانت لها من قبل فقد أضحى الكثير من الرجال و النساء يجدون مشقة تقبل الأدوار الجديدة فلا تعاني منها المرأة وحدها فقط و إنما أيضا الرجل وفقا لنظرية الدور التي تقوم على التفاعل و العلاقات ، فما الدور سوى علاقة بالآخر وهو الرجل في المقام الأول ولا بد أن ينعكس الصراع عليه من خلال هذه العلاقة المنعكسة ذاتها ، لذلك كان التفاعل مع الزوج يمثل أحد مكونات الصراع الأساسية لدى المرأة العاملة بالإضافة إلى إمتداد هذا الصراع إلى الأطفال بإعتبارهم يمثلون محور هام للمرأة وهو الأمومة . بالنسبة للمرأة الجزائرية فإن إتصالها بميدان العمل لم يتم دون وجود عراقيل إجتماعية تحول دون أداء مهامها في سوق العمل ، والتي تتمثل في عراقيل إجتماعية، ثقافية تسير المجتمع الجزائري بالإضافة إلى واجباتها في البيت وضغط الأعمال المنزلية و مسؤولية تربية الأبناء و مراقبتهم و المرأة أكثر من الرجل تعيش الصراع الثقافي بحدته والنتائج عن إنتقال الجزائر من نمط إلى نمط حياة عصري ، وصراع القيم هذا يظهر بحدته من خلال صراع الأدوار فهي مطالبة إجتماعيا بأن تقوم بعدة أدوار مختلفة و أحيانا متناقضة فالمكانة الشرعية للمرأة على الأقل بالنسبة للتصورات العائلية ترجع إلى النمط التقليدي ، فهي تعيش وسط نمطين ثقافيين متناقضين ومصدرا لضغط دائم. في نفس الوقت موظفة وأم وربة بيت ، وبهذا يمكننا أن نفهم الحالة التي قد تعيشها الموظفة عندما تدخل لبيتها وتجد أدوارها العادية المرتبطة بمكانتها كإمرأة تنتظرها (العارفي:2012،ص75)

**9-إنعكاسات صراع الأدوار على المرأة العاملة :** إن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي ، التوفيق بين رعاية الأطفال والأعمال المنزلية وعملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت و المدرسة لمتابعة أطفالها ويتعقد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن فهي بذلك تثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية تنشئة أطفالها وتدير شؤونها البيئية نتيجة إرهاقها الجسماني والنفساني الذي تتعرض له فتعارض الدورين يجعلها لا تتقن أي منهما . إن خروج المرأة للعمل يسبب لها إضطرابا كما يعمل على تشتيت جهدها وعدم ضبط النفس وفقدان القدرة على التركيز و القلق المستمر الذي تعيشه معظم العاملات فمثلا فترة الحمل و الولادة حيث في هذه الفترة بالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها خاصة وهي بمثابة زوجة و أم عاملة مسؤولة داخل البيت وخارجه لذلك ظهرت تيارات تنادي بفكرة أن المرأة مملكتها البيت و الرجل المجال الخارجي ، إذ ينظر إلى توظيف النساء كخطر يهدد المستويات الأخلاقية والأسس الإقتصادية للأسرة و الإحترام الذاتي للرجل. ورغم الظروف التي تعاني منها المرأة العاملة إلا أنها إستطاعت أن تحقق لنفسها الكثير من خلال دخولها ميدان العمل الإنتاجي ومواجهتها للعالم الخارجي بعيدا عن أسرتها ، فقد ساعد إشتغال المرأة على دفع المخاوف و السيطرة عليها. (عموم:2013،ص10)

### 10 - تحليل صراع الأدوار : قد يستجيب الفرد للصراع ويحلّه بأحد الحلول الأربعة :

- الإستجابة للضغط و الإستسلام له .
- التمسك بالمعايير المهنية ومتطلباتها.
- محاولة التوفيق بين الآراء المتعارضة .
- تجنب إتخاذ قرار حاسم وهام .

ترى النظم الإدارية أن تحرص على تحديد المواصفات والمعايير للأدوار المختلفة تجنباً للصراع بين أفراد المجموعة الواحدة كتحديد مواصفات كل وظيفة وتحديد أدوارها تحديداً دقيقاً قاطعاً وذلك للتخفيف من حدة الصراع بالفصل بين الأدوار إضافة إلى تغيير الآراء و الإتجاهات ليقرب الفرد من مقتضيات الدور الجديد(بن عمارة:2006ص،356)

**خلاصة :**

غالبا ماتشعر الأم العاملة بالصراع الناتج عن توقعات المجتمع وبين قدراتها وطموحاتها الشخصية، فالمرأة مدفوعة أو مجبرة للمحافظة على الجانب الأنثوي دون التركيز على الإنجاز والتقدم الوظيفي، بل أكثر من ذلك فإن تميزها وتحقيق طموحاتها في مجال عملها بتحقيق مناصب إدارية أو مسؤوليات يبعدها عن المجتمع ويعزلها إجتماعيا وبصفة عامة يمكن القول أنه مهما تعددت الأسباب والمواقف الضاغطة لإحداث الصراع لدى المرأة العاملة ومهما كانت الدوافع لخروجها للعمل، ومهما اختلف نوع العمل ومكانه، إلا أن الصراع النفسي من جهة مع طموحاتها ورغباتها وصراع الدور من جهة ثانية سيتمكنان منها لا محالة، خاصة في ضوء نظرة المجتمع لها وثقافته نحو دورها الأساسي في الأسرة فكيف لها أن ترقى إلى تحقيق حياة أفضل والتوفيق بينها وبين عملها إذا لم تتمكن من تخفيف حدة الصراع والتنازل عن بعض الطموحات والتخطيط مع الزوج لإدارة شؤون الأسرة و الإهتمام بها في ظل مستجدات العصر ومواقفه الحياتية .

## ب- التوافق المهني

## تمهيد:

يعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام، ولذلك يعتبر التوافق المهني من الموضوعات التي نالت إهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس الصناعي، إلا أن المتتبع لأدبيات التوافق المهني من نظريات و نماذج و دراسات سابقة يجد أن هناك تفاوتاً وإختلافاً بين الباحثين سواء فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له أو الإتفاق على نظرية أو نموذج يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم و ما يترتب عليه من آثار على الفرد خصوصاً على مستوى ضغط العمل، حيث إن سوء أو ضعف توافق الفرد مع عمله قد يترتب عليه ضغوط عملية و نفسية قد تجعل من الفرد غير قادر على التكيف و الإنسجام مع عمله وبالتالي عدم الإستمرار فيه

**1 مفهوم التوافق :**

-أما "كارل روجرز" فيرى أن التوافق هو قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها بمافي ذلك ذاته، ثم العمل من بعد ذلك على تبينها في تنظيم شخصيته (الختاتنة:2012،ص72). ويعرفه "موسى" بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد مستهدفا تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة وبينه وبين البيئة من جهة أخرى . (أبعوض:2007،ص202)

**2- التوافق و بعض المفاهيم المشابهة له:**

**1-2 التوافق و التكيف:** يشيع الخلط بين مفهومي **التوافق Adjustment** ومفهوم **التكيف Adaptation** إلى حد المطابقة، فالتكيف مفهوم مستمد من علم البيولوجيا كما حددته نظرية "داروين" Darwin المعروفة بنظرية النشوء و الإرتقاءحيث يشير هذا المفهوم إلى أن الكائن الحي يحاول أن يوائم نفسه و العالم الطبيعي الذي يعيش فيه من أجل البقاء(فهيمي:1995،ص20) .

ويرى "كمال الدسوقي" أن السلوك التوافقي في الإنسان هو السلوك الموجه للتغلب على عقبات البيئة أو صعوبات مواقفها، كما أن آليات توافقه التي يتعلمها هي إستجاباته المعتادة التي يسير عليها لإشباع حاجاته و إرضاء دوافعه و تخفيف توتراته(الدسوقي:1974،ص224). ومما سبق يتضح أن مفهوم التوافق خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلاته من إشباعات وإحباطات ،وصولاً إلى ما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الانسجام أو التناغم مع الذات ومع الآخرين في الأسرة وفي العمل. (العبيدي:2009،ص329).

ويمكن الفرق بين مفهوم التوافق والتكيف في كون أن التكيف أشمل من التوافق لأنه يشمل الإنسان والحيوان والنبات في علاقتهما مع البيئة، فالتوافق يقتصر على التفاعل بين الإنسان والآخرين، أما التكيف يتضمن المسابرة للظروف وينكر دور الإنسان في تغييرها، وكذلك يلغي دور الفروق الفردية بين الناس، أما التوافق فإنه يظهر جانب الإرادة البشرية لتغيير الواقع نحو الأفضل، فهو بهذا أساس لتطور البشرية بما يمتلك الإنسان من قدرات مبدعة وهو حصيلة لجهود الإنسان تتضمن خبراته الماضية والحاضرة للإنتلاق نحو المستقبل وهو مسألة نسبية تختلف باختلاف قدرات الإنسان والثقافة والزمان والمكان. (الداهري:2008،ص204)

**2-2 التوافق والصحة النفسية :**

يحدث خلط لدى الكثير من المؤلفين بين الصحة النفسية والتوافق لإرتباطهما الشديد مع بعضهما البعض مع أنهما ليس إسمين مترادفين لمفهوم واحد .

يعرف "حامد زهران" بالصحة النفسية أنها حالة دائمة نسبياً يكون فيها الفرد متوافقاً نسبياً مع نفسه ومع بيئته ويشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية، ويكون سلوكه عادياً، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام (غانم: 2007، ص155).

يظهر لنا مما ذكر أن هناك ارتباط وثيق بين الصحة النفسية و التوافق، فهما يسيران في خطين متوازيين فنقول أن الشخص الذي يحقق حاجاته أنه متوافق مع نفسه ومع بيئته، أي أنه يتمتع بصحة نفسية حسنة فالسلوك التوافقي أحد مظاهرها، وأن القدرة على التشكيل والتعديل من قبل الفرد لمواجهة المتطلبات وإشباع الحاجات يمكن إعتبارها مقياساً للصحة النفسية.

ولقد إعتبر "صلاح الدين أحمد الجماعي" أيضاً التوافق بأنه أصبح معياراً للصحة النفسية، إذ أنها تعني مدى أو درجة نجاح الفرد في التوافق الداخلي ودوافعه ونزاعاته المختلفة والتوافق الخارجي في علاقاته ببيئته المحيطة بما فيها من موضوعات وأشخاص . (الموصلي ومحمود: 2009، ص66)

### 3- مفهوم التوافق المهني :

- يعرفه "طه" التوافق المهني بأنه: توافق الفرد لعمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية المحيطة في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية. (طه فرج: 1988، ص54)

- أما تعريف "Scott" للتوافق المهني فهو توافق الفرد مع بيئة عمله، إذ يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه لخصائصه الذاتية وهكذا فإن توافق الفرد مع صاحب العمل ومع المشرف عليه ومع زملاءه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومع مزاجه. (الختاتنة: 2012، ص91)

- وهو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والإجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عويضة: 1996، ص169)

- كما أنه حالة ما تربط بين الفرد وعمله مما يؤدي إلى حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد ومن خلاله يشعر بالأمان والإستقرار في عمله. (شحاتة: 2010، ص85)

- وهو بالنسبة "لدويدار": الإنسجام بين العامل وعمله، ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن إختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والإقتناع بها ومحاولة الإبتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مع الزملاء و الرؤساء

(طه والطاف: 2006 ، ص5)

**4-مظاهر التوافق المهني:**

**4-1 الرضا عن العمل :** ويشكل المظهر الأساسي للتوافق المهني و يتحدد ضمن الأوجه التالية:

**أ-الرضا عن المؤسسة :** ويتطلب هذا من الدولة أن تفسح المجال إلى المشاركة الفعلية للعمال و مساهمتهم في تطوير المؤسسة وتحسين ظروف العمل حتى تصبح أغلبية العمال متوافقة مع العمل في المؤسسة أو تعاملها مع الآلة الإنتاجية.(شوقي:1998،ص133)

**ب-الرضا عن الإدارة و الإشراف:** وهنا ينبغي على الإدارة أن توسع مهامها وذلك بعلاقتها المباشرة مع العمال لمعرفة إحتياجاتهم و متطلباتهم و ينبغي على الإدارة أن تنتهج الأسلوب الديمقراطي بتعاملها مع كافة العاملين بالمؤسسة وتزويدهم بكل التغيرات التي تحصل داخل المؤسسة .

**ج-الرضا عن الأجر :** لا يخفى ما للأجر من تأثير واضح على توافق العمال بإعتباره الدلالة النفسية و الإجتماعية ،فالأجر يعتبر وسيلة لتحقيق المستوى المادي للعمال لإشباع رغباتهم وفق إحتياجاتهم الإقتصادية مما يؤدي إلى إقناعهم بعدالة تصرفات الإدارة.  
(بالرابح:2010،ص175)

**د-الرضا عن محتوى العمل :** يجب أن يتصف العمل قبل كل شيء بطابع إنساني وذلك بإضفاء العوامل الإنسانية المعنوية على العمل داخل المؤسسة إلى جانب توفير الشروط اللازمة والضرورية للمؤسسة مع تحديثها بالآلات العلمية و التقنية المتطورة.  
(بن محمد:2008،ص21)

**و-الرضا عن فرص الترقية :** تعني الزيادة في المرتب ،كما يعتبرها آخرون إعتراف من الإدارة بالجهد المبذول والتفاني والإلتزام بالعمل. (التميمي:2013،ص38)

**هـ-الرضا عن ساعات العمل :** إن لتوزيع ساعات العمل أثر على رضا العامل إذ لا بد من فترات راحة للحفاظ على النمط الجيد للأداء وذلك لما لها من تأثير إيجابي على الفرد عضويا ونفسيا. (بوعطيط:2007،ص96)

**ي-الرضا عن الظروف الفيزيائية للعمل :** نظرا لما للمحيط الفيزيقي من تأثير على العامل وسلوكه مثل الإضاءة،الحرارة،التهوية،البرودة والضوضاء... الخ وإنطلاقا من التأثير على درجة تحمل الفرد فإنها تؤثر على درجة تقبله لبيئة العمل ،وبالتالي على رضاه عن العمل.  
(بالرابح:2010،ص178)

**4-2 الإرضاء :** حيث يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدر بها رؤسائه وزملائه .(رياض:2000،ص77)

**5- مقومات التوافق المهني:****أولا الميول:**

أشار "راجح" هو ما يوجه الفرد لإختيار مهنته ، و الفرد إذا إلتحق بعمل يميل له كان راضيا به و يكون عدم الميل لعمل معين نتيجة جهله به و عدم معرفته. (بن محمد:2008،ص23)

**ثانيا- القدرات و الإستعدادات:**

يشير "فهمي" إلى أن القدرة هي القوة العقلية على أداء عمل عقلي أو حركي يصل إليها الإنسان عن طريق التدريب أو دونه.(فهمي:1995،ص30)

أما الإستعدادات فهي قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم بسرعة و سهولة و أن يصل إلى مستوى عال من المهارة في مجال معين . (بن محمد:2008،ص24)

**ثالثا- الذكاء:**

الذكاء مرتبط بالمركز الذي يصل الفرد إليه مقارنة بأقرانه ، و أحيانا يكون الذكاء معوقا للفرد إذا كان العمل الذي يؤديه لا يتفق مع ذكائه. (الموصلي ومحمود:2009،ص69)

**رابعا-سمات الشخصية:**

ويعرفها "فهمي" بأنها ذلك المفهوم أو ذلك الإصطلاح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية و الإدراكية معقدة التنظيم ،التي تميزه عن غيره من الناس و خاصة في المواقف الإجتماعية. (عويضة:1996،ص64-69)

**6-آلية تحقيق التوافق المهني :**

**6-1-علاقة العامل بحرفته :** نجد ضرورة وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته و إمكانياته و ميوله .....الخ ، و تساعدنا بالدرجة الأولى على تحقيق ذلك عمليتان هما عملية الإختيار المهني و عملية التوجيه المهني ، و الفشل في تحقيق ذلك يتسبب عنه ترك الكثيرين لعملهم و إنتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير إن هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل و يحسن توافقه مع العمل. (طه فرج:1988،ص56)

**6-2علاقة العامل بنظام المؤسسة :** فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة يكون على علاقة حسنة مع النظام و الهيئات الإدارية للمؤسسة أما الذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة كزعيم للمتمردين و القائمين بالإضطرابات داخل المؤسسة وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ،ويرضي إعتبره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات.

**6-3علاقة العامل بالرؤساء:** ينبغي على المؤسسة الصناعية إذا ما كانت تعمل جادة على

تحسين توافق العامل المهني ، أن تعمل على أن تسود العلاقات الإجتماعية و النفسية

الصحيحة بين الرئيس و المرؤوس.(بن محمد:2008،ص17)

**4-6 علاقة العامل بزملائه:** نجد أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل و زملائه و بين المشرف و زملائه ، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد و خاصة الزملاء ، و التفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ و العطاء. (طه فرج: 1988، ص56)

**5-6 علاقة العامل بظروف العمل :** يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء و تهوية و رطوبة و نظام تتابع فترات العمل و الراحة ... الخ و لذلك ينبغي على المؤسسة توفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام التوافق و تحسينه ، و لاشك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم أيضا في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله و زيادة توافقه فيه.

**6-6 علاقة العامل بآلات العمل :** نجد أنه بالإضافة إلى اللوائح و الأشخاص الذين يتعامل العامل معهم فإنه يحتك بالآلات و الأدوات التي يستخدمها و التي يتوافق إنتاجه و توافقه العام على سيرها ، و زيادة على ذلك فإن سلامته و أمنه يتوقفان على حسن إستعمالها بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث. (بوعطيط: 2007، ص115)

**7-6 علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة :** نلاحظ أن ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب ، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف و وجهات النظر. فهو عضو في أسرته الصغيرة و الكبيرة و كذلك عضو في جماعة الأصدقاء ، و هو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي و تصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة ، وبقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته و أهمها (العمل). و هكذا إذا ما نجحنا في تحسين علاقات العامل بكل من مكوناته ببيئته السابقة ، فإننا نرفع مستوى توافقه المهني إلى أقصى حد ممكن من التحسن ، بل أيضا نرفع مستوى توافقه في مختلف جوانب حياته (توافقه العام) إلى حد كبير. (بن محمد: 2008، ص19)

#### 7-العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

**1-7 عوامل حضارية و تكنولوجية :** إن التطور السريع في عالم التكنولوجيا و التقدم الحضاري في مختلف التغيرات الحياتية و الإجتماعية أثرت بشكل ملحوظ على حياة الإنسان ، و أدت إلى تغيرات سريعة يصعب في معظم الأحيان مجاراتها ، و مع ما في ذلك من إيجابية إلا أن لها معوقات لمن يعمل في مجال الصناعة و في عالم المهن. (الطواب: 2008، ص43)

**2-7 العوامل الذاتية:** تعد العوامل الذاتية أو الشخصية من العوامل الهامة التي تسبب ظاهرة سوء التوافق المهني و من العوامل التي تدرج تحتها نجد العوامل الجسدية ، النفسية ، العقلية (جبل: 2000، ص67)

**أ- العوامل الجسمية:** هذه العوامل لها أثر كبير على سوء التوافق لدى العامل في مركز عمله، فالمرض على سبيل المثال والذي يشمل ضعف النظر أو ضعف السمع كل ذلك قد يسبب للعامل إضطراب نفسي مما يجعله غير قادراً على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب، مستهدف للحوادث بسبب حالته الصحية السيئة، فسوء التوافق المهني بسبب العوامل الجسمية يجعل العامل أكثر عرضة لأخطار العمل .

**ب-العوامل النفسية:** لهذه العوامل تأثير كبير على مختلف الجوانب الشخصية والتي تتسبب معظمها في ظهور الصراعات النفسية لدى العامل مما يؤدي حتماً إلى بروز سوء توافقه بشكل واضح وملفت للإنتباه فيسبب له العديد من المشاكل الأخرى ومن هذه المؤشرات نذكر مرض العصر القلق، الشعور بالذنب، عدم الإلتزان الانفعالي، الإحباط فهي في مجملها عوامل ذات تأثير في تعرض الفرد لحوادث العمل، فنجد مدرسة التحليل النفسي ترى بأن معظم إصابات العمل ترجع إلى الدوافع اللاشعورية.

**ج-العوامل العقلية:** هي من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني فلها إرتباطا كبير بحوادث العمل وتغيب العامل عن عمله، وقد أثبت الباحثون المتخصصون أن هناك علاقة طردية بين مستوى الذكاء وحوادث العمل كذلك نفس الشيء عن تأثير عدم القدرة بحيث أن النتائج التي توصل إليها "يونغ" من خلال دراسته بينت بأن عدم القدرة على الإنتباه من طرف العامل يسبب مشكلات كثيرة بينه وبين العاملين في التنظيم الصناعي.

**3-7العوامل البيئية:** إن عدم الإلتزان بين العامل وبيئته هي من الأسباب المؤدية إلى ظاهرة سوء التوافق فالعوامل البيئية و التي قد تتمثل في الأسرة ولما يحدث داخلها من تفكك و إنهيار أو إضطراب قد يسبب للعامل عدم التوافق الذاتي و الإجتماعي وكذلك العوامل البيئية المهنية فتحتوي على الكثير من العوامل منها العلاقة مع الزملاء، المشرفين، الإدارة الآلات كلها لها صلة وثيقة بسوء التوافق المهني. (رياض:2000،ص75)

#### 8-مظاهر سوء التوافق المهني :

- قلة الإنتاج كما وكيفا.
- حوادث العمل والأمراض المهنية .
- كثرة التغيب عن العمل و التمارض بعذر وبدون عذر و التنقل من عمل إلى آخر .
- إساءة إستخدام الآلات والأدوات والمواد الخام.
- الإرتفاع في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- اللامبالاة و التسيب.
- العصاب والإعتلال الصحي والإجهد المهني و الإحترق النفسي .
- عدم تطبيق التعليمات وقوانين العمل .(بالرابع:2010،ص201)

**9- النظريات المفسرة للتوافق المهني :**

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل و العمل ،فبعضها يركز على خصائص العامل و مدى تطابقها مع بيئة العمل ،و بعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل و بعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل و بين واقع العمل.

و هكذا فيما يلي عرض لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني منها :

**-نظرية الثبات (الإتساق) :** لقد تم تطوير هذه النظرية من قبل "korman" 1976 و تهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل و الأداء الوظيفي ،و بناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين الإثنين إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية ،بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة ، و هناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي :

**-تقدير الذات المزمّن :** الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.

**-تقدير الذات الموقفي :** الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.

**-تقدير الذات للتأثر إجتماعيا :** والذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين ،و بالإمكان تحسين أداء العامل و ذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي لكن زيادة مستوى تقدير الذات ،خاصة تقدير الذات المزمّن يكون صعبا بالرغم من أن هناك طريقتين لذلك:

**الأولى:** تعطي للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل و هذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات و ذلك بإبلاغ العمال أو العامل عن قواه العديدة و أنه شخص جيد .

**الثانية:** تعطي للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها ،فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات ،الذي قد يزيد بدوره من الأداء و الذي يؤدي إلى زيادة في مستوى تقدير الذات. (فحجان:2010،ص29)

**-نظرية التكيف الوظيفي:** و التي قام بها كل من "جرين" و "داوس" و "ويز" Grean & Weiss & Duwis 1968 بعرضها و تم تطويرها بإستخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق و التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل موضحين بأن هذه النظرية تقوم على الإنسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل ،و بيئة العمل نفسه و إعتبار هذا الإنسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تأقلم الفرد مع بيئة العمل ،كما يتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والإستقرار في الوظيفة ويؤكدون ذلك بقولهم " إن القدرات و الحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العمل ،أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل،و الأنظمة التي تعزز هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل"و يعتقدون بأنه

بالإمكان الإستدلال على تأقلم الفرد مع عمله، من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله و بيئة العمل .

و ذكر العالم "مورجان" أن الأفراد يتوافقون دائما كل منهما مع الآخر للظروف العامة في العمل، لكنهم يختلفون في طرق ردود الفعل، فقد يشعر أحد الأفراد بالغضب عندما يشعر أن بعض الناس يحصلون على مزايا أكثر منه بطريقة غير عادلة، و يكون رد فعل فرد آخر السكوت عندما يتعرض لنفس الموقف و يكون رد فعل ثالث الإستمرار في العمل بصورة أكبر ليؤكد أن لا أحد أحسن منه.

و مشاكل التوافق المهني لا ترتبط بظروف العمل وحدها، بل يتأثر الأفراد بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في البيت بما في العمل، لأنه من الصعب إبعاد التوافقات في العمل عن التوافقات خارجه وعلى هذا فإن التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل، الأجر محتوى العمل، فرص الترقية و الإشراف، جماعة العمل، ساعات العمل، ظروف العمل التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله في صورة أكثر تحديدا و من ثم كلما كانت هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة و متعددة يزيد رضاه عن هذه الوظيفة و يزداد إرتباطه بها. (السماري:2006،ص28-27)

**-نظرية التوافق البيئي:** إنها تقوم على محصلة التفاعل المرن بين الفرد و البيئة التي يعمل بها، و تأثير كل منهما في الآخر و ذلك بهدف تحقيق الإنسجام و التوافق بينهما و هناك نوعان من التوافق بين الفرد و البيئة التي يعمل بها :

**الأول:** يمثل المدى الذي تواكب فيه إمكانيات الفرد و قدراته و مهاراته، أعباء العمل و متطلباته.

**الثاني:** يمثل المدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد العامل . و يتحقق التوافق المهني بين الفرد و بيئة عمله، عندما تواكب إمكانيات الفرد و مهاراته و قدراته عند أعباء العمل من ناحية، و عندما تشبع بيئة العمل حاجات الفرد و متطلباته من ناحية أخرى و عندما لا يتحقق ذلك التوافق بينهما فإن الفرد يكون عرضة للتوتر و الشعور بالإحباط، و ما يترتب عليها من آثار نفسية و صحية و إجتماعية . كما أن التفاعل بين الفرد و المنظمة، يؤدي إلى تحقيق التوافق المهني بينهما و إلى تحقيق الرضا و الإزدهار للطرفين. (السماري:2006،ص29-31)

**-نظرية العاملين:** لهارزبرغ (نظرية العوامل الدافعة-الصحية):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات: تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية. فقد قام هارزبرغ وجماعته (1966) بمقابلة 200 محاسب ومهندس من مدينة "بتسبرج" الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خابروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل أو إنخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل. وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي: الإنجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية

والتقدم، والترقية في العمل على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الإتجاه نحو العمل. وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالإستياء بالعمل فهي : تعليمات المؤسسة و الإدارة، الإشراف، الأجور العلاقات الإجتماعية، ظروف العمل المادية وبما أن لهذه العوامل تأثير قليل على إتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية وهي العوامل التي تقود إلى عدم الرضا عن العمل. (عكاشة:1999،ص309)

**خلاصة :**

من خلال ماتم التطرق إليه نخلص أن عملية التوافق عملية مستمرة دائمة ،فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب ،يؤدي إلى خفض التوتر و إعادة الإتران و الإحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة .

كما أنه يوجد هناك بعض التباين بين الباحثين و الدارسين فيما يتعلق بتحديد مفاهيم التوافق المهني للفرد تحديدا دقيقا ،إلا أنهم ركزوا على العوامل التي تسبب الرضا أو عدم الرضا عن العمل منها ما هو متصل بالعمل ،ومنها ما هو متصل بالفرد ذاته وبين عدد منهم بأن الشعور بالرضا عن العمل هو حصيلة التفاعل بين مايريده الفرد وبين مايحصل عليه فعلا وعلى هذا يجب أن يوجه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدراته و إمكانياته وميوله و إستعداداته حتى يستطيع أن يحقق أكبر قدر من التوافق المهني.

**تمهيد**

أصبح عمل المرأة اليوم في العالم ضرورة تفرضها الظروف من بلد لآخر ،ففي القديم كان عملها مقتصرًا على العمل الزراعي والعمل الحرفي ولكن بفضل منح فرصة التعليم والمشاركة في الحياة الاجتماعية فقد استطاعت أن تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية إحتياجاتها فقد تعددت الأسباب والدوافع التي أدت بالمرأة للخروج للعمل ،ولهذا فقد تعددت هذه الدوافع من إمراة إلى أخرى و بإزدياد متطلبات المجتمع المعاصر زادت الحاجة إلى عمل المرأة بمختلف المجالات والقطاعات ما جعلها تقتحم مختلف المجالات المهنية حتى التي كانت حكرا على الرجل و سنتناول في هذا المحور كل من: مفهوم المرأة العاملة ودوافع خروجها للعمل ،المشاكل التي تواجه المرأة العاملة والمشكلات المزوجة للأم العاملة.

**1- مفهوم المرأة العاملة :** هي تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهمتين رئيسيتين في حياتها ، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة. (عبد المعطي:2004،ص،71)

## **2- دوافع خروج المرأة إلى العمل :**

**1-2 الدافع الإقتصادي :** ويعد من بين أهم دوافع خروج المرأة للعمل فالحاجة الإقتصادية ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث إذ أن أعباء المعيشة وغلاءها من جهة و التطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة للخروج للبحث عن العمل. ففي دراسة لهاير **hayer** أكد فيها دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني وعملها من أجل جمع المادة

**2-2 الدوافع الذاتية :** منها تأكيد الذات والمكانة الإجتماعية وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع ،له حقوق وواجبات بإعتبار أن العمل الخارجي وسيلة لإكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة و الأسرة خاصة

**2-3 الدوافع التعليمية :** في مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أولت إهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها ،حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية. كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي ،وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدرس في التدرج كما هو المثال اليوم

**2-4 الدوافع الإجتماعية :** أخذت المرأة تشارك في معترك الحياة الإجتماعية ،الإقتصادية السياسية ويظهر ذلك جليا وبشكل كبير في المجال التعليمي والمجال الإقتصادي فخروج المرأة إلى العمل من منطلق حضاري وقيمي هو المشاركة الفعالة في المجتمع من أجل التقدم و التحضر و الرقي بالأبناء لمستقبل حضاري أفضل و إذا كانت تعمل من أجل تحقيق ذاتها كإمرأة فعالة في المجتمع فقد أصبحت تشارك في كل كبيرة و صغيرة تهتم الحياة الإجتماعية لها و لأبنائها.(عموم:2013،ص5)

**3-حاجة المجتمع لعمل المرأة الإدارية :** لا يمكن لأي مجتمع من المجتمعات أن يستغني عن عمل المرأة الإدارية ،فهو في حاجة إليها كسكرتيرة في الأقسام الإدارية وكرئيسة إداريين ومحاسبة في الأقسام الإدارية لذلك لا بد من وجود جزء من العاملات في الإدارة من النساء .

## 4المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة :

4-1التناقض بين الواجبات المنزلية و الواجبات المهنية : إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب بذل مزيد من الجهد والسهر على راحة الأطفال فواجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط ،فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية و المهنية التي تؤديها خارج البيت ،والتي غالبا ماتتناقض مع الواجبات الأسرية.وهذا التعارض يوقع المرأة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي و متطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف على أية واجبات تركز ،فإن ركزت على الواجبات المنزلية على حساب واجباتها الوظيفية فهي بذلك تعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي للخطر وتساء علاقتها مع الإدارة و المسؤولين مما قد يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كليا،وإذا ماركت على عملها الوظيفي و أهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الإضطراب وتساء علاقتها الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك وعدم الإستقرار

## 4-2 مشكلة تربية أطفال المرأة العاملة : المرأة تعاني من مشكلة تربية أطفالها فقضاء

المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عند تركها لهم في البيت وحدهم .فعدم وجود من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها والإشراف عليهم خلال فترة غيابها عن البيت ،ينعكس على الأطفال من خلال تردي أوضاعهم الإجتماعية و الصحية و التربوية والسلوكية وقد يهملون واجباتهم المدرسية مما يضطر المرأة إلى طلب الإجازات المتوالية وعدم المواظبة على العمل .(الحسن:2008،ص85)

## 4-3-4مشكلة تقسيم العمل في المنزل:إن أهم مشكل تعاني منه الأم العاملة ،هو عدم كفاية

الوقت المخصص لإعتنائها بأطفالها والقيام بأعمالها المنزلية ،فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم لأن مثل هاته الواجبات هي من إختصاص النساء وليس من إختصاص الرجال ،وهذه نتيجة التمسك بالمعايير التقليدية لتقسيم العمل ،فكل الوظائف المنزلية تتحملها الأم، في حين الرجل يقوم فقط بإقتناء الإحتياجات الخاصة بالبيت والزوجة والأطفال في حين نجد بعض الزوجات ترفض مساعدة أزواجهن لهن في العمل المنزلي لإعتقادهن أن الأزواج الذين يشاركون في تلك الأعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي يتفوقن فيها وبالتالي فإن هذه المساعدة قد تكون مصدر للشجار والمتاعب وعليه فتقسيم العمل أصبح أقل وضوحا عما كان عليه من قبل أين كان عمل الزوجة يكون البيت فقط وعمل الرجل في الخارج (العارفي:2012،ص75)

**4-4 مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة :** يعتبر التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها للحياة كل هذا يؤثر في إنتاجيتها، لكن عدم تسليح المرأة بالثقافة والمعرفة يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الإنتاجي والخدمي على أكمل وجه والتوفيق بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة، فالتعليم يساعد على مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمسئوليات رفع كفاءتهن والإنتاجية وتوسيع مداركهن وقابليتهن على أداء العمل وتحمل مسؤولياته.

تعاني المرأة من عدم معرفتها لطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم إهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الإنتاجية والخدماتية بتنقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية. إن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها يقف حائلا أمام إنطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سبب من أسباب تدني إنتاجياتها

**4-5 مشكلة مواظبة المرأة على العمل :** وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غيابها عن العمل بصورة دائمة ومتقطعة يؤثر على أدائها في العمل، وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات الغير متزوجات وهذا راجع إلى عدة أسباب منها: مرض العاملة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤولية الزوجية. فالعاملة المتزوجة تعاني من مشكلة تشتت جهودها بين البيت والعمل وهذه المشكلة تدفعها إلى التغيب عن العمل.

**4-6 مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين :** إن توافر العلاقة المهنية و الإجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين من شأنه أن يحقق مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي على الإداريين و المسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات و الموظفين ضمنا لإستمرار المرأة العاملة في عملها. فالمرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة و المسؤولين، فالإدارة في العموم لا تراعي ظروف المرأة العاملة وتمارس سياسة العقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كانت. (الحسن:2005،ص216-215)

**4-7 مشكلة التأزم النفسي لدى العاملات :** تتعرض المرأة العاملة للتأزم النفسي وسوء التوافق نتيجة لعوامل مختلفة أبرزها أن تزاوُل أعمالا لا تتفق أو تتناقض مع تكوينها البيولوجي و النفسي أي مع ما تتسم به من قدرات خاصة وميول خاصة، وسمات شخصية معينة أو إن ترتب على عملها خارج المنزل حرمانها من أداء رسالتها الطبيعية ووظيفتها الأساسية و هي الأمومة، والمعروف أن المرأة لا يكتمل نموها النفسي و الجسمي إلا بالأمومة وأن نفورها أو تعمدتها عدم إنجاب أطفال على الإطلاق علامة على سوء توافقها وعدم نضجها الإنفعالي أو يخلق في نفسها صراع عنيف بين مغريات الحياة العاملة خارج المنزل وبين حنينها الأصيل إلى الإستقرار وبناء بيت تكون فيه الزوجة والأم

إن الإختيار بين البيت والمهنة مشكلة إنفعالية حادة تشغل المركز الأول في قلوب الكثير من النساء فتسبب لهن حيرة دائمة وصراعا نفسيا له أثر عميق في شخصيتها و إتزانها الإنفعالي . هذا يعني أن التآزم النفسي و الإضطراب الإنفعالي من حظ النساء ،ويستهدف بصفة خاصة المرأة العاملة لكون أن الزواج وإنشاء بيت وأطفال يعترض سبيل عملها وهذا مايولد لها صراع فهذا فهو السبب الرئيسي في شيوع التآزم النفسي عند العاملات.

(عباس:1980،ص212-211)

### 5-المشكلات المزوجة للأم العاملة:

تمثل المرأة نصف المجتمع وهي إحدى مقومات بقائه و إستمراره لماتقوم به من أدوار داخل المجتمع والدور الذي تلعبه يختلف من مجتمع لآخر ومن فترة لأخرى ،والمرأة كما هو معروف على مر العصور تحتل المرتبة الثانية بعد الرجل،فالرجل يعتبر المسؤول الأول سواء داخل البيت وخارجه والمرأة تابعة له تقوم بتربية الأبناء وكذا الإهتمام بالأعمال المنزلية، غير أنه ومنذ الخمسينيات من القرن العشرين إزداد عدد النساء العاملات في غالبية الأقطار العربية وبالرغم من المشاركة الفاعلة للأم داخل الأسرة من خلال العمل إلا أن النساء لم تشهد تغييرا موازيا بالقدر نفسه في تقسيم العمل داخل الأسرة فغالبية النساء مازالت تقوم بالعمل المنزلي وتربية الأولاد فعمل الأم خارج منزلها جعل منها عنصرا فعلا داخل الأسرة بالمشاركة في تحمل مصاريف الأسرة إلى جانب زوجها لكن ماصعب عليها الأمر هو تحمل المسؤوليتين في نفس الوقت وكلاهما مهمتين بالنسبة لها ،القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال من جهة ،و الإهتمام بمهامها المهنية من جهة أخرى خاصة الأعمال المنزلية فهي أعمال مرهقة وتستغرق ساعات طويلة غير محددة في أغلب الأحيان فرغم الجهد المبذول في هذه الأعمال إلا أنه لا يحظى بالتقدير و الإعراف الذي يحظى به عمل مشابه خارج إطار الأسرة وهذا يعني عدم تلقي الأم المساعدة من طرف الزوج كون الكثير من الأزواج يرون أن القيام بالأعمال المنزلية إهانة لها فتحمل المرأة لهذه المسؤوليات يجعلها مرهقة خاصة أن ساعات العمل التي تقضيها في العمل أكثر من عدد الساعات التي تقضيها في البيت وهذا ماقد يشعرها بأنها مقصرة في إهتمامها بأولادها و إعطائهم الرعاية الكافية وكذا القيام بالأعمال المنزلية كما يجب .وأحيانا تجد النساء أنهن سواء عملن خارج المنزل أو داخل المنزل فقط فإن مسؤولية الأولاد تظل مرتبطة بهن .

وتحت ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة تجد النساء أنفسهن أحيانا في مواقع إختيار صعب بين أن يتركن العمل خارج المنزل ويتفرغن لمتابعة الأعباء المنزلية متخليات بذلك عن دورهن في الحياة العملية أو أن يبذلن من الجهد مايفوق طاقتهن بالقيام بالعملين معا علما أن العاملة خارج المنزل عادة ماتكون مطالبة بأن تثبت عدم تقصيرها على مستوى المسؤوليات المنزلية ،وللخروج من هذه الوضعية على المسؤولين توفير الخدمات اللازمة من أجل تسهيل الأعباء اليومية على الأم العاملة وكذا أن يكون هناك إتفاق بين الزوج والزوجة و الأبناء على تقاسم المهام المنزلية على الأم.

5-1 **الأم والعمل الخارجي** : إن التغيرات التي حدثت في البيئة الإقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات .فعمل المرأة الخارجي يفرض عليها تسخير كل قدراتها من أجل عمل كامل لكن أغلب المهن التي تعمل فيها الأم مثل الطب والصناعة والإدارة يجعلهن يستغرقن وقت كبير في العمل ويبعدهن عن أولادهن، وهذا مايسبب القلق للأم مما يجعلها دائما في حالة توتر وهذا ما يؤثر سلبا على عملها وهنا تجد نفسها فيما يسمى بصراع الأدوار ، وهذا الصراع يكون بين متطلبات البيت وتربية الأطفال ومتطلبات الوظيفة والأعمال المنزلية التي تقوم بها الأم هي التنظيف ، غسل الملابس ، تهيئة الطعام ، خدمة الزوج والأطفال وكل مايتعلق بهم من رعاية، صحية تربوية ونفسية .كل هذا يشتت تركيزها في العمل ويضعف درجة تأثيرها حيث تجد نفسها أمام أولويات تختار أيهما تختار تسعى من خلال ذلك إلى المحافظة على بيتها دون إهمال عملها والمحافظة على عملها دون إهمال بيتها و أطفالها .

5-2 **الأم العاملة و الأدوار الأسرية** : تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الإجتماعي وهي

أساس البقاء و الإستقرار في الحياة الإجتماعية ،وفي الأسرة تعتبر الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأبناء والأم التي تنال حظا وافرا من التعليم والتثقيف تجتاز المشاكل والعقبات في يسر وسهولة حيث تعالج ما يصادفها من مشكلات بحكمة وتعقل عكس الأم التي تعاني جهلا وتخلفا نراها تختار في أبسط المشكلات بل قد تزيد الأمر تعقيد ويشب أولادها على الفوضى و اللامبالاة ، فالمستوى التعليمي يلعب دور كبيرا في حياة الأم وفي أسرتها إضافة إلى دورها في تقديم الغذاء والرعاية والأم أيضا مطالبة بتقديم الحنان والحب والعطف وذلك لأن الطفل في حاجة ماسة إلى كل ذلك حتى يحقق النمو النفسي و الإنفعالي وللاب أيضا دور في تربية الأطفال فينبغي عليه المشاركة في تربية الأطفال متكاتفا مع الأم بقدر جهودها ويلبي مطالبها ، وأنه متم دورها ومن ثم يوفر لها الأمن النفسي ،لكن الزوجة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة ،كما تشرف في نفس الوقت على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم ،فعمل المرأة في هذه الحالة لم يقلل أو ينقص من المسؤوليات التي كانت تضطلع بها الزوجة، ففي هذه الحالة فإن عبء الزوجة سيتضاعف أكثر خاصة إذالم تجد المساندة من طرف الزوج وهذا مايزيد في إحساسها الدائم بالتعب والإرهاق ،وربما فقدان الصفات المميزة للأنوثة التي يفضلها الرجال نتيجة ماتعانيه من صراع بين عمل المنزل والعمل المهني .(العارفي:2012،ص42)

## 6- الآثار الناتجة عن خروج المرأة للعمل :

6-1 آثار عمل المرأة على نفسها : إن خروج المرأة للعمل كانت له انعكاسات إيجابية بناءة و أخرى سلبية هدامة في شخصيتها . فمن الإيجابية إن العمل خارجا ساعدها للقيام بدور نشيط من خلال المساهمة في تطوير المجتمع وتطوير شخصيتها سيكولوجيا، إن المرأة من خلال عملها تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها كما أن العمل يمنحها القوة و الثقة بالنفس ويطمئننها على مستقبلها ويمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج. أما من الناحية السلبية فتؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الإضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل فهي مشتتة الفكر مابين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه ومابين أسرتها وأطفالها وهذا مايجعلها تعاني من التوتر المستمر ماينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها .كما أن المرأة العاملة كثيرا ما تنتابها مشاعر الخوف و القلق والذي قد يكون مصدره عدم قدرتها على إرضاء دوافع الأمومة أو بسبب ظروف العمل وعدم التكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية و إثبات قدرتها الوظيفية ويظهر تأثير عمل المرأة من الناحية الجسمية من خلال إضطرابات في الجهاز الهضمي وإرتفاع ضغط الدم وهذا مايعكس ضعف الأداء وهو من بين أثار الإجهاد الطويلة. (بوطون ،محامدية:2013،ص11)

## 6-2 آثار عمل المرأة على علاقتها بزوجها : إن عمل المرأة له تأثير على العلاقة الزوجية

داخل الأسرة التي تعمل فيها الزوجة فبمجرد خروج المرأة للعمل يولد فراغا داخل البيت وهذا بدوره يؤثر على الإستقرار العائلي ويحدث تغيير في العلاقة الزوجية في الأسرة . كما قد يكون عمل المرأة هو أحد أسباب أو السبب الرئيسي للخلاف بين الزوجين وهذا بسبب رفض الزوجة المشاركة في نفقات الأسرة ومساعدة الزوج في تحمل أعباءها ،كما قد يستولي الزوج على دخل الزوجة العاملة بالقوة وهذا يؤدي إلى الصراع الزوجي . كما أن عمل المرأة قد يسبب التقصير في جانب الزوج وإشباع رغباته ،كما أن عمل المرأة قد يفتح بابا للظنون بين الزوجين الأمر الذي يشكل خطرا على علاقتهم . وتؤكد العديد من الدراسات أن نوعية العلاقات بين الزوجين تتأثر تأثيرا كبيرا عند خروج الزوجة للعمل فإذا كانت العلاقات إيجابية قائمة على أساس تفهم الزوج لطبيعة الظروف المحيطة بزوجه العاملة،وما ينتج عن هذا العمل من مسؤوليات تؤثر على نفسياتها فإن عمل المرأة في هذه الحالة يكون أساسا لتكافؤ الزوجين وتفاهمهما. (الحسن:2008،ص103)

3-6 آثار عمل المرأة على أطفالها : إن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة و أطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها ونوع العلاقة التي تقيمها معهم ، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم ومدى إستمتاعها بعملها ، وفي هذا الصدد يقال أن عمل الأم يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل الإعتماد على النفس أو تفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغين. فالأم تعتبر أول وسيط بين الطفل والعالم الخارجي كما أن الأم أول مصدر للأمن عند الطفل و يتوقف نجاح الأم في تطبيع الطفل على مهاراتها في إستهجان سلوكه غير المرغوب دون أن تشعره أنه قد فقد حبتها ومما يكون له سوء الأثر في شخصية الطفل هو غياب الأم و إنفصالها المتكرر أو الطويل عنه خلال السنوات الثلاثة الأولى من حياته فغياب الأم يشعره أنها هجرته وأنه قد ضاع ،ومن الجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها ومن بين أهم النتائج التي توصلت لها "دراسة هوفمان 1992 المسومة أثر عمل الأم على صحة الطفل النفسية " حالة الأم العاملة النفسية بين رضا وغضب وشعور بالذنب تجاه أطفالها تؤثر في طريقة تعاملها مع الأبناء و بالتالي تؤثر في طبيعة العلاقة مع هذا الطفل فغياب الأم عن المنزل لفترات طويلة يجعلها أقل إشرافا وإماما بإحتياجات الأبناء اليومية ،الدراسية ،الإجتماعية،الإقتصادية . غياب الأم المتكرر عن المنزل يؤدي إلى حرمان عاطفي وقد يكون أيضا معرفي عند الأبناء.

(بوطوطن،محامدية:2013،ص13)

## خلاصة

من خلال ما سبق يبدو أن عمل المرأة أصبح واقعا معاشا موازيا لعمل الرجل في شتى المجالات حتى التي كانت حكرا على الرجال وتختلف الأسباب والدوافع التي دفعت المرأة للخروج إلى العمل من دوافع إجتماعية إلى إقتصادية إلى تعليمية إلى ذاتية مما جعل منها عنصرا فعالا داخل أسرتها ومجتمعها بتقلدها لمختلف المناصب وتحمل الكثير من المسؤوليات إلى جانب دورها الأساسي وهو تربية أبنائها .

وبذلك تجد المرأة تتأرجح بين المسؤوليات الأسرية والإلتزامات المهنية التي تضيف لها أعباء أخرى تتحملها للبقاء و الإستمرارية، وإمكانية التوفيق بين هذه الأدوار المترتبة عن خروجها للعمل خارج البيت والواجبات الأسرية المطالبة بها من داخله تتوقف على المجال الذي تعمل فيه وأساليب الإقناع المتخذة من طرفها إتجاه المحيطين بها بدءا من الزوج ثم الأبناء والأسرة حتى المجتمع .

وكل هذا يبرهن أن للمرأة قدرات و إمكانيات من شأنها أن تحقق التنمية الشاملة للبلاد.

-الدراسات السابقة :

1-الدراسات التي تناولت صراع الأدوار :

الإسم	العنوان	المكان والزمان	المنهج	الأداة	العينة	نتائج الدراسة
الصادق عثمان	عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار "رسالة ماجستير"	الجزائر 2014	الوصفي	الإستمارة الملاحظة المقابلة	65	-إن عمل الأم يؤثر على الأطفال وتختلف درجة التأثير على حسب عدد ساعات العمل بالنسبة للمبجوثات -إتضح لنا تضارب الدورين في الأداء لم تفلح الأم العاملة في إخفاء الصراع بينهما و صرحنا أغلب المبجوثات بعدم رضاهن عن عملهن . -عدم قدرة الأم العاملة في التوفيق بين العمل المهني و العمل المنزلي .
غياث حياة	صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية "رسالة ماجستير"	الجزائر 2013	الوصفي	مقياس صراع الأدوار	200	-أن هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الضغوطات التي تعاني منها المرأة القيادية وبين صراع الأدوار لديها . - هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين دور المرأة كربة بيت و بين قيامها بمهامها كقيادية - عدم وجود علاقة إرتباطية بين صراع المرأة في قيامها بدورها كمسؤولة عن الوظائف المنزلية و بين دورها كقيادية -وجود فروق دالة إحصائيا بين النساء المتزوجات و غير المتزوجات لصالح المجموعة الثانية من حيث القيام بالمهام القيادية . -وجود فروق دالة إحصائيا بين النساء المتزوجات و غير المتزوجات من حيث الضغوط النفسية لصالح الغير المتزوجات .
العارفي سامية	المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والمهنية "رسالة ماستر"	الجزائر 2012	الوصفي	الإستمارة المقابلة	90	-أن للمساندة الإجتماعية دور في توفيق الأم بين أعمالها الأسرية والمهنية . - أن للأجهزة الكهرومنزلية تأثير على مساعدة الأم على القيام بأداء دورين الأسري والدور المهني. - أن لمؤسسات التنشئة الإجتماعية دور في مساعدة الأم على الإهتمام بأسرتها والقيام بوظيفتها المهنية . - رضا الأم على عملها الخارجي يلعب دور أساسيا في توفيقها بين الأداء الأسري و الأداء المهني
سمية بن عمارة	صراع أدوار الأمهات العاملات وعلاقته بالتوافق الزوجي	الجزائر 2009	الوصفي	إستمارة صراع الأدوار إختبار التوافق الزوجي	220	-الفروق لدى العاملات في صراع الأدوار لا تتأثر باختلاف طبيعة عملهن . - لا توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف مستواهن التعليمي . -لا توجد فروق في صراع الأدوار لدى

<p>الأمهات العاملات باختلاف السن . - لا توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات باختلاف في عدد الأولاد .</p>						
<p>- توجد علاقة إرتباطية سالبة ودالة إحصائية بين درجات طالبات الجامعة المتزوجات على مقياس صراع الأدوار بأبعاده الفرعية وعلى درجاتهن على مقياس فاعلية الذات. - توجد علاقة إرتباطية سالبة ودالة إحصائية بين درجات طالبات الجامعة المتزوجات على مقياس صراع الأدوار بأبعاده الفرعية ودرجاتهن على مقياس المساندة الإجتماعية ببعدين بينما لم تصل العلاقة بين البعد الأول وصراع الأدوار وحجم المساندة الإجتماعية لدى الطالبات الغير المنجبات إلى مستوى الدلالة . - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طالبات الجامعة المتزوجات (الغير المنجبات والمنجبات والعينة ككل ) على مقياس صراع الأدوار تبعا للمرحلة الدراسية -لا توجد تأثير لكل من عمر الطالبة ومدة الزواج ووجود الأبناء على درجات مقياس صراع الأدوار بأبعاده الفرعية باستثناء البعد الثالث كان هنا تأثير دال إحصائيا وكان في إتجاه الطالبات المنجبات</p>	<p>100</p>	<p>مقياس صراع الأدوار مقياس فعالية الذات مقياس المساندة الإجتماعية</p>	<p>الوصفي والإكلينيكي</p>	<p>مصر 2007</p>	<p>صراع الأدوار وعلاقته بفعالية الذات والمساندة الإجتماعية لدى الطالبات المتزوجات "رسالة ماجستير"</p>	<p>أمنة قاسم</p>
<p>-لا توجد علاقة بين صراع الأدوار و الضغط النفسي لدى الزوجة العاملة . -لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطبيبات و الممرضات في صراع الأدوار -توجد فروق دالة إحصائية بين الزوجات العاملات المقيمات في أسر ضيقة و المقيمات في أسر ممتدة في صراع الأدوار .</p>	<p>90</p>	<p>إستبيان صراع الأدوار إستبيان الضغط المهني</p>	<p>الوصفي</p>	<p>الجزائر 2007</p>	<p>صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني "رسالة ماجستير"</p>	<p>بويكر عائشة</p>

2-الدراسات التي تناولت التوافق المهني :

الإسم	العنوان	المكان والزمان	المنهج	الأداة	العينة	نتائج الدراسة
فحجان خليل سامي	التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة "رسالة ماجستير"	فلسطين 2010	الوصفي	إستبيان التوافق المهني	287	- أن هناك مستوى التوافق المهني فوق المتوسط لدى معلمي التربية الخاصة - أن هناك علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا و التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. - أن هناك علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني وظروف العمل تعزى لمتغير الجنس. - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوافق المهني وظروف العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
بوعطيط سفيان	طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني "رسالة ماجستير"	الجزائر 2007	الوصفي	إستبيان التوافق المقابلة	80	- توجد علاقة بين إشتراك المرف مرفوسيه في عملية إتخاذ القرار والرضا عن العمل. - توجد علاقة إرتباطية ضعيفة بين نمط الإشراف و التوافق المهني . - توجد علاقة إرتباطية موجبة بين نمط الإشراف و التوافق المهني . - لا توجد فروق دالة إحصائية في أغلب أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، السن ،المستوى التعليمي،الحالة المدنية) . - لا توجد فروق دالة إحصائية بين إستجابات العمال في بنود مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية .

<p>- توجد فروق دالة إحصائية بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعا لنوع المهنة . - هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المسؤولية عن العمل، العلاقة بالمشرف، نوع العمل، العلاقة بالإدارة، ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء، مددعمات العمل الإقتصادي، ومددعمات العمل الاجتماعي) - هناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المساندة الأسرية، مساندة الزملاء، مساندة الأقارب، مساندة المشرف، مساندة الإدارة) -توجد علاقة ارتباطية دالة بين التوفيق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا أبعاد (مددعمات العمل الإقتصادي والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل والمساندة الإدارية) . -هناك فروق بين درجات العمال في المصنع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية والمجموع الكلي تبعا لنوع المهنة ومدة الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار الراتب وساعات العمل والحالة الاجتماعية</p>	<p>218</p>	<p>مقياس التوافق المهني مقياس المساندة الاجتماعية</p>	<p>الوصفي</p>	<p>السعودية 2007</p>	<p>التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين في بعض المصانع "رسالة ماجستير"</p>	<p>الشيخ فواز محمد صالح</p>
<p>-إتضح أن مستوى التوافق لدى العاملين بقوات الطواري الخاصة أقل من الوسط و أن هناك تباينا واضحا في مستوى الرضا الوظيفي . -أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني و متغيرات مصادر ضغط العمل و أن جميع هذه العلاقات عكسية وتشير هذه النتائج أن مستوى الرضا عن جوانب العمل المختلفة يرتفع بانخفاض مستوى ضغط العمل . - توضح أن للتوافق المهني علاقة ارتباطية دالة إحصائية مع كل من العمر و الرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة و يلاحظ أن جميع هذه العلاقات موجبة و طردية -يتضح من النتائج عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بحسب الحالة الاجتماعية</p>	<p>391</p>	<p>إستبيان التوافق المهني إستبيان الضغط المهني</p>	<p>الوصفي</p>	<p>السعودية 2006</p>	<p>التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية "رسالة ماجستير"</p>	<p>السماري عبد العزيز</p>

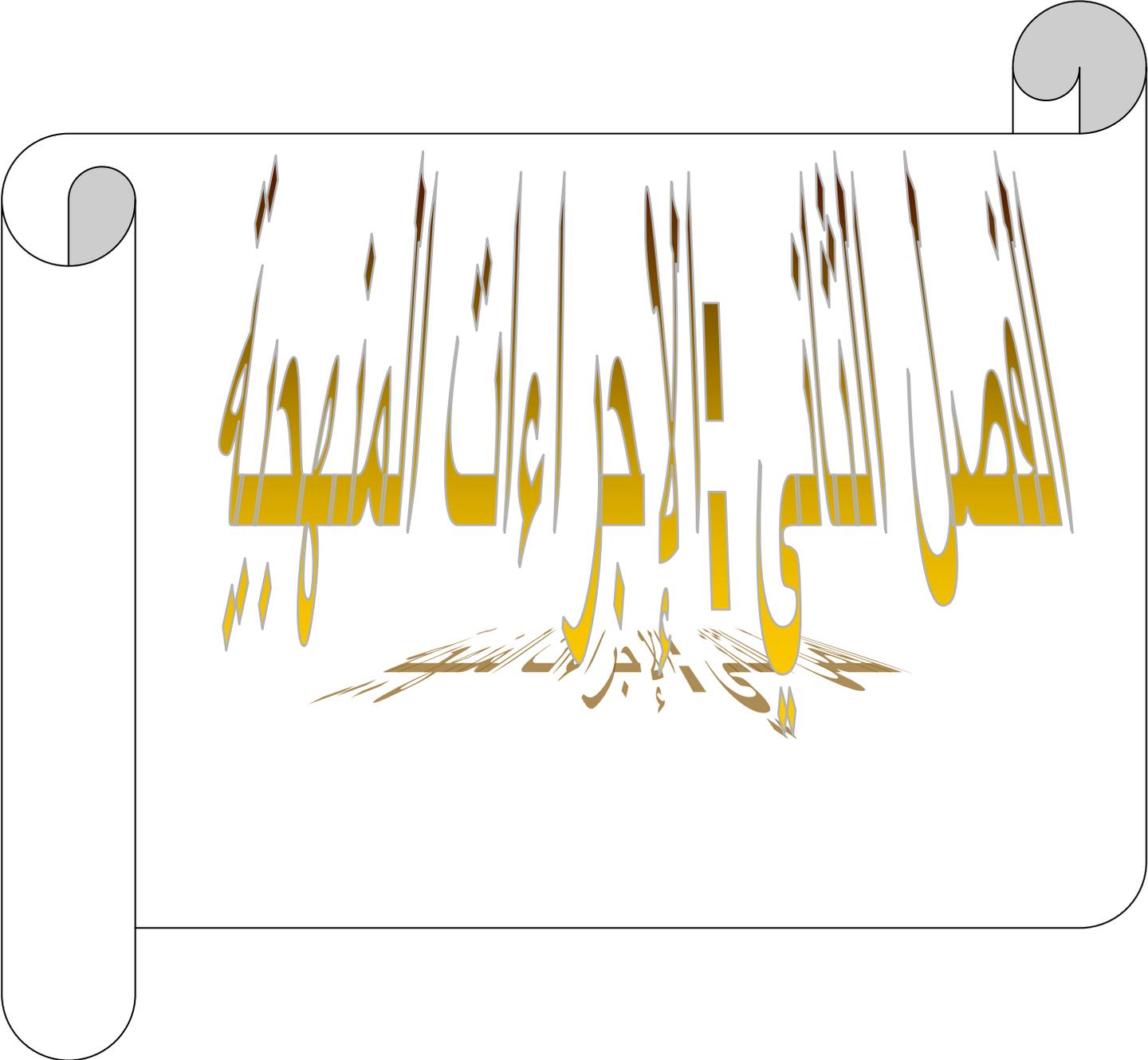
<p>- أن أساتذة الجامعة يعانون من الضغوط المهنية ويبدو أن الوضع الراهن بكل ما يحمله من إحباطات متواصلة جعلت المدرس الجامعي يشعر بالضغوط المهنية في عمله الذي يستلزم التفاعل مع الزملاء و الطلبة .</p> <p>- أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد وقد يعود ذلك إلى إستفادة المدرس من إختصاصاتهم و الثقة بأنفسهم في محاولة التكيف أو التغلب على الوضع الصعب الذي يمر به القطر .</p> <p>- هناك علاقة سالبة بين الضغوط المهنية و التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وكلما زادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة</p>	<p>120</p>	<p>مقياس التوافق المهني ومقياس الضغوط المهنية</p>	<p>الوصفي</p>	<p>2006</p>	<p>الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة</p>	<p>الطاف ياسين طه إسماعيل</p>
<p>- هناك علاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني</p> <p>- لا توجد فروق في صراع الأدوار باختلاف الحالة العائلية .</p> <p>- لا توجد فروق في صراع الأدوار باختلاف سنوات العمل</p>	<p>150</p>	<p>إستمارة صراع الأدوار وإستمارة التوافق المهني</p>	<p>الوصفي</p>	<p>الجزائر 2006</p>	<p>صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين</p>	<p>سمية بن عمارة</p>

**-التعليق على الدراسات السابقة:**

من خلال إستعراض الدراسات السابقة يتضح أننا لم نجد سوى دراسة واحدة تبحث العلاقة بشكل مباشر بين متغيري الدراسة ولكن العينة لم تكن نفسها .

بينما كانت الدراسات تتناول علاقة متغيري الدراسة ببعض المتغيرات الأخرى فهناك دراسات تناولت متغير صراع الأدوار وأبرزت علاقته بكل من الضغط المهني وفعالية الذات والتوافق الزوجي وعمل المرأة خارج البيت وصراع الأدوار لديها والمرأة العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية وهناك دراسات تناولت متغير التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات كالضغط المهني ومرونة الأنا والمسؤولية الإجتماعية و المساندة الإجتماعية .

وعليه يتضح أن الدراسات السابقة أجمعت على أهمية دور المرأة العاملة في كيفية التغلب على أدوارها المتعددة ومدى تأثير صراع الأدوار عليها و على توافقها المهني. وقد تميزت الدراسة الحالية بعينتها عن باقي الدراسات حيث لم تعثر الباحثتان على دراسة شبيهة بالدراسة من حيث دراستها للعلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأمهات العاملات وذلك في حدود علم الباحثتان وفي إطار ماتوفر لهما من دراسات .



## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

1- منهج الدراسة

2- مجتمع البحث و عينة الدراسة

3- أدوات و أساليب الدراسة

الإطار المنهجي للدراسة : الإجراءات المنهجية

تمهيد :

1- الدراسة الإستطلاعية .

1-1 أهدافها.

1-2 مكان الدراسة ومدتها .

1-3 منهج البحث المستخدم.

1-4 عينة الدراسة الإستطلاعية .

1-5 أدوات الدراسة .

1-6 صدق أدوات الدراسة .

1-7 الثبات

2- الدراسة الأساسية .

1-2 مكان ومدة الدراسة

2-2 عينة الدراسة .

2-3 أداة الدراسة النهائية .

2-4 الأساليب الإحصائية المعتمدة .

## الإطار المنهجي للدراسة : الإجراءات المنهجية

تمهيد :

- 1- الدراسة الإستطلاعية .
  - 1-1 أهدافها.
  - 2-1 مكان الدراسة ومدتها .
  - 3-1 منهج البحث المستخدم.
  - 4-1 عينة الدراسة الإستطلاعية .
  - 5-1 أدوات الدراسة .
  - 6-1 صدق أدوات الدراسة .
  - 7-1 الثبات
- 2- الدراسة الأساسية .
  - 1-2 مكان ومدة الدراسة
  - 2-2 عينة الدراسة .
  - 3-2 أداة الدراسة النهائية .
  - 4-2 الأساليب الإحصائية المعتمدة .

**تمهيد**

لقد تطرقنا في الجانب النظري للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة وكذا الدراسات السابقة التي تناولته وسنحاول في هذا الجزء إستعراض الدراسة الميدانية من خلال توضيح الإجراءات المنهجية المتبعة، بغية التحقق من فرضيات البحث ،حيث يتضمن هذا الفصل وصفا لعينة الدراسة والأدوات المستخدمة وكذا منهج الدراسة والأساليب التي تم استخدامها في تحليل البيانات وتمت الدراسة على مرحلتين :الدراسة الإستطلاعية و الدراسة الأساسية.

**1- الدراسة الإستطلاعية :****1-1 أهداف الدراسة الإستطلاعية :**

- التعرف على خصائص أفراد العينة المراد دراستها .
- التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات بالإضافة إلى مدى ملائمة بنود الإستبيان لأفراد العينة والتحقق من مستوى فهم العينة لمحتوى أدوات القياس .
- إمكانية تطبيق أداة الدراسة على مجتمع البحث .
- إمكانية معرفة درجة صعوبة مجال الدراسة الإستطلاعية قصد تجاوزه في الدراسة الأساسية.

**1-2 مكان الدراسة الإستطلاعية :** أجريت الدراسة الإستطلاعية في مديرية التربية لولاية تيارت

**ب- مدة الدراسة**

إمتدت مدة الدراسة الإستطلاعية من تاريخ: **13-03-2016** إلى غاية **17-03-2016**

**1-3 المنهج المعتمد في الدراسة :** وقد إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يتلائم وطبيعة الدراسة .

- المنهج الوصفي هو التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والإتجاهات والميول والرغبات والتطور ، بحيث يعطي البحث صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية . (المشهداني، العابدي: 2013، ص31)

**1-4 عينة الدراسة الإستطلاعية**

أختيرت العينة قصديا وتكونت من **20** أم عاملة من أصل عدد العمال الإجمالي 100 في مديرية التربية.

**1-5 أدوات الدراسة****وصف أدوات الدراسة :**

بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة وكذا كتابات نظرية في الموضوع و البحث في مختلف الأدوات و الإستبيانات فقد تم الإعتداع على أداتين للقياس المتمثلة في :  
أ- إستبيان صراع الأدوار:

أ- خطوات البناء: بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت صراع الأدوار منها الدراسة المعنونة "صراع الأدوار وعلاقته بفاعلية الذات والمساندة الإجتماعية لدى الطالبات المتزوجات" لأمينة قاسم ودراسة "صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات وعلاقتها بتوافقها الزوجي" لسامية بن عمارة (سنة 2009) والتي إقتبسنا منها الإستبيان المكون من ( 40 ) فقرة موزعة عن ثلاثة أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم ( 01 ) : يوضح البعد والعبارات التي تنتمي إليه .

العبارات التي تنتمي إليه	البعد
10-9-8-7-6-5-4-3-2-1 17-16-15-14-13-12-11-	نظرة المرأة لذاتها
-28-27-26-25-24-23-22-21-20-19-18 30-29	نظرة المرأة لزوجها و أولادها
40-39-38-37-36-35-34-33-32-31	نظرة المرأة لواجباتها المنزلية

أ-2-تعلية إستبيان صراع الأدوار: حيث يطلب منهن قراءة كل عبارة بدقة والإجابة عليها وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة التي تناسبهن في الخانة المناسبة من الخانات.  
أ-3 الإجابة على الأداة: وقد تم إستخدام مقياس "ليكرت الخماسي" على فقرات الإستبيان

الجدول رقم ( 02 ) : يوضح مقياس الإجابة على فقرات الإستبيان

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

مفتاح التصحيح:

في حالة العبارات الموجبة نعطي الدرجة 5 موافق بشدة، 4 موافق، 3 محايد، 2 غير موافق

1 غير موافق بشدة

في حالة العبارات السالبة نعطي الدرجة 1 موافق بشدة، 2 موافق، 3 محايد، 4 غير موافق

5 غير موافق بشدة

ويتكون الإستبيان من جزئين حيث يشمل الجزء الأول على البيانات الشخصية والوظيفية التالية:

-الخبرة الوظيفية – عدد الأولاد

أما الجزء الثاني فهو عبارة عن إستبيان صراع الأدوار.

ب- إستبيان التوافق المهني :

ب-1 خطوات البناء: بعد مراجعة أدبيات الدراسة التي تناولت التوافق المهني منها الدراسة المعنونة "بطبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني" لسفيان بوعطيط ودراسة السماري عبد العزيز تحت عنوان "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية" والتي إقتبسنا منها الإستبيان المكون من (36)فقرة موزعة على أربعة أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي

الجدول رقم ( 3 ) :يوضح البعد والعبارات التي تنتمي إليه .

العبارات التي تنتمي إليه	البعد
11,10,9,8,7,6,5,4,3,2,1	طبيعة وظروف العمل
17,16,15,14,13,12	الراتب والترقية
28,29,27,26,25,24,23,22,21,20,19,18	العلاقة مع المسؤولين و الإدارة
30,31,32,33,34,35,36	العلاقة مع زملاء العمل

ب-2 تعليمة إستبيان التوافق المهني : حيث يطلب منهن قراءة كل عبارة بدقة والإجابة عليها وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة التي تناسبهن في الخانة المناسبة من الخانات

ب-3 الإجابة على الأداة: وقد تم إستخدام مقياس "ليكارت الخماسي" على فقرات الإستبيان

الجدول رقم ( 4 ) :يوضح مقياس الإجابة على فقرات الإستبيان .

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

مفتاح التصحيح:

في حالة العبارات الموجبة نعطي الدرجة 5 موافق بشدة، 4 موافق، 3 محايد، 2 غير موافق 1 غير موافق بشدة

في حالة العبارات السالبة نعطي الدرجة 1 موافق بشدة، 2 موافق، 3 محايد، 4 غير موافق 5 غير موافق بشدة

ويتكون الإستبيان من جزئين حيث يشمل الجزء الأول على البيانات الشخصية والوظيفية التالية:

-الخبرة الوظيفية – عدد الأولاد

أما الجزء الثاني فهو عبارة عن إستبيان التوافق المهني.

صدق أدوات الدراسة :

أ-صدق المحكمين (الصدق الظاهري) :

الجدول رقم ( 5 ) يوضح نتائج التحكيم حول إستبيان صراع الأدور .

الأبعاد	الفقرات	نسبة الموافقة على كل فقرة من فقرات صراع الأدوار	نسبة الموافقة على البعد ككل
نظرة المرأة لذاتها	1	100%	81.17%
	2	100%	
	3	100%	
	4	80%	
	5	60%	
	6	80%	
	7	60%	
	8	100%	
	9	100%	
	10	100%	
	11	100%	
	12	100%	
	13	80%	
	14	80%	
	15	50%	
	16	10%	
	17	80%	

<b>73.84%</b>	80%	18	<b>نظرة المرأة لزوجها وأولادها</b>
	80%	19	
	100%	20	
	100%	21	
	100%	22	
	10%	23	
	80%	24	
	80%	25	
	80%	26	
	80%	27	
	10%	28	
	80%	29	
	80%	30	
<b>82%</b>	100%	31	<b>نظرة المرأة لواجباتها المنزلية</b>
	50%	32	
	80%	33	
	80%	34	
	100%	35	
	80%	36	
	100%	37	
	100%	38	
	50%	39	
	80%	40	
<b>%79</b>	<b>نسبة الموافقة على الإستبيان ككل</b>		

الجدول رقم ( 6 ) يوضح نتائج التحكيم حول إستبيان التوافق المهني .

<b>%78.18</b>	40%	1	<b>طبيعة وظروف العمل</b>
	80%	2	
	40%	3	
	80%	4	
	100%	5	
	100%	6	
	100%	7	
	80%	8	
	80%	9	
	80%	10	
	80%	11	
<b>%60</b>	90%	12	<b>الراتب والترقية</b>
	90%	13	
	40%	14	
	40%	15	
	10%	16	
	90%	17	

<b>84.16%</b>	100%	18	العلاقة مع الإدارة و المسؤولين
	80%	19	
	10%	20	
	100%	21	
	80%	22	
	80%	23	
	100%	24	
	100%	25	
	80%	26	
	80%	27	
	100%	28	
	100%	29	
<b>79.87%</b>	100%	30	العلاقة مع زملاء العمل
	80%	31	
	40%	32	
	80%	33	
	100%	34	
	100%	35	
	100%	36	
<b>%79</b>	نسبة الموافقة على الإستبيان ككل		

بعد تصميم الأداة في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين هم أساتذة جامعيين من جامعة ابن خلدون ،حيث طلب منهم تقييم الأداة وتحكيمها وابداء رأيهم في الإستبيان بشكل عام من حيث أسلوب الصياغة والمضمون والشكل والدقة والوضوح ودرجة مناسبة البنود لقياس ماوضعت من أجله وذلك لبيان ملاحظاتهم على الأداة ومدة دقتها وإجراءتعديل بالحذف أو الإضافة

-حيث قمنا بإجراء تعديلات على الأداة وفقل لملاحظات وتوجيهات المحكمين وقد تم إخراج الأداة في صورتها النهائية ،أنظر الملحق رقم (4) يوضح قائمة المحكمين .  
وإنطلاقا من ذلك قمنا بالتعديل كما هو موضح في الجدول التالي :  
الجدول رقم (07): يوضح العبارات وتعديلها حسب آراء المحكمين.

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
15	عملي يسبب تعاستي	أشعر بالتعاسة بسبب عملي .
23	أعاني خلافات مع زوجي حول عملي	أعاني من خلافات مع زوجي بسبب عملي
32	أسرتي ساعدتني في النجاح المهني	أسرتي ساعدتني في الإستمرار في عملي
39	واجباتي المنزلية تخفف من تعبي	واجباتي المنزلية تخفف من ضغوط عملي

وقد تم حذف بعض العبارات وذلك لوجود عبارات أخرى تقي بنفس الغرض كالتالي :  
الجدول رقم (08) : يوضح العبارات التي تم حذفها.

رقم العبارة	العبارات المحذوفة
16	أهملت كل ما يخص أبنائي
28	واجباتي تريحني من جو العمل

## -التوافق المهني

الجدول رقم (09) :يوضح العبارات قبل وبعد التعديل .

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
01	أعتقد أن واجبات العمل مطلوبة ومحددة	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محدد
03	التوقيت غير مناسب	أشعر أن ساعات العمل تفوق طاقتي
14	يناسبني راتبي مع طبيعة عملي	الراتب الذي أتلقيه يتوافق مع المجهود الذي أبذله
15	ترقيتي في العمل متعلق بالكفاءة	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة المهنية
32	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل عندما أواجه صعوبات في عملي

الجدول رقم (10) :يوضح العبارات التي تم حذفها.

رقم العبارة	العبارات المحذوفة
16	الترقية بالمحابة
20	المسؤولين يحترمونني

**صدق الإتساق الداخلي لأدوات الدراسة :** جرى التحقق من صدق الإتساق الداخلي بتطبيق الإستبيان على عينة إستطلاعية مكونة من 20 أم عاملة وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الإستبيان والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه و إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان ككل وذلك بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)

الجدول رقم (11) : يوضح صدق الإتساق الداخلي للبعد الأول وهو بعد نظرة المرأة لذاتها

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
1	0.52*	0.43	0.95**
2	0.49*	0.51	
3	0.51*	0.44*	
4	0.30	0.26	
5	1.12	0.02	
6	0.38	0.42	
7	0.64**	0.61**	
8	0.36	0.29	
9	0.69**	0.67**	
10	0.47*	0.59**	
11	0.59**	0.61**	
12	0.71**	0.76**	
13	0.49	-0.75	
14	0.73**	0.79**	
15	0.47*	0.46*	
16	0.60**	0.54*	
17	0.86**	0.64*	

نلاحظ من خلال الجدول (11) أن معامل الارتباط بين الفقرة و البعد الأول دال عند مستوى الدلالة 0.05 أما الفقرات الرابعة،الخامسة والسادسة الثامنة و الثالثة عشر فهي غير دالة أما الفقرة السابعة والتاسعة الحادية عشر والرابعة عشر والسادسة عشر والسابعة عشر دالة عند مستوى الدلالة 0.01، أما معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ما عدا الفقرة السابعة والتاسعة و العاشرة والحادية عشر و الثانية عشر والرابعة عشر دالة عند مستوى الدلالة 0.001 أما فيما يخص ارتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند 0.01 إذ بلغ 0.95.

الجدول رقم (12) : يوضح صدق الإتساق الداخلي للبعد الثاني وهو بعد نظرة المرأة لزوجها و أولادها .

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
18	0.67**	0.64**	0.91**
19	0.60**	0.68**	
20	0.53*	0.43	
21	0.69**	0.70**	
22	0.65**	0.61**	
23	0.52*	0.44*	
24	0.71**	0.63**	
25	0.50*	0.43	
26	0.47*	0.39	
27	0.53*	0.48*	
28	0.47*	0.56*	
29	0.62**	0.68**	
30	0.18	-0.83	

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن معامل الارتباط بين الفقرة والبعد دال عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرة العشرين والثالثة والعشرين والسادسة والعشرين والسابعة والعشرين والثامنة والعشرين فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05. والفقرة الثلاثون غير دالة أما فيما يخص ارتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند 0.01 إذ بلغ 0.91.

الجدول رقم (13) : يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث وهو بعد نظرة المرأة لواجباتها المنزلية .

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
31	0.61	0.29	0.73**
32	0.45*	0.18	
33	0.09	0.14	
34	0.37	0.48*	
35	0.56**	0.30	
36	0.52*	0.34	
37	0.59**	0.71**	
38	0.36	0.06	
39	0.80**	0.54*	
40	0.67**	0.66**	

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن معامل الارتباط بين الفقرة و البعد الثالث دال عند مستوى الدلالة 0.01 أما الفقرة الواحدة والثلاثين والثالثة والثلاثين والرابعة والثلاثين والثامنة والثلاثين غير دالة أما الفقرة الثانية والثلاثين والسادسة والثلاثين دالة عند مستوى الدلالة 0.05 أما معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية دال عند مستوى الدلالة 0.01 ماعدا الفقرات الرابعة والثلاثين والتاسعة والثلاثين دالة عند مستوى 0.05 أما فيما يخص ارتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند 0.01 إذا بلغت 0.73

-الثبات

-ثبات إستبيان صراع الأدوار :

-طريقة التجزئة النصفية :

تم حساب معامل التجزئة النصفية بالإعتماد على معادلة 'قوتمان' وتم تصحيحه بمعادلة "سبيرمان براون" بإستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)

الجدول رقم (14) يوضح معامل التجزئة النصفية لإستبيان صراع الأدوار :

الطريقة	معامل سبيرمان براون	معامل التجزئة النصفية
التجزئة النصفية	0.92	0.92

من خلال الجدول رقم(14) نلاحظ أن معامل التجزئة النصفية على أساس التقسيم الزوجي والفردى هو 0.92 وقد إرتفع بعد تصحيحه بمعادلة"سبيرمان براون ب 0.92 وعليه يمكننا القول أن الأداة على قدر عالي من الثبات .

-صدق الإتساق الداخلي لإستبيان التوافق المهني :

-الجدول رقم (15) يوضح صدق الإتساق الداخلي للبعد الأول وهو بعد طبيعة وظروف العمل

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
1	-0.03	-0.20	0.46*
2	0.36	0.12	
3	-0.17	-0.06	
4	0.24	-0.03	
5	0.33	0.54*	
6	0.11	-0.36	
7	0.37	0.32	
8	0.79**	0.33	
9	0.49*	0.11	
10	-0.35	0.12	
11	0.49*	0.47*	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن معظم الفقرات غير دالة فيما يخص معامل الارتباط بين الفقرة والبعد ما عدا الفقرة الثامنة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 أما الفقرة التاسعة و الحادية عشر فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 والعبارة الخامسة و الحادية عشر فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05، أما فيما يخص إرتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند مستوى الدلالة 0.05 إذ بلغ 0.46

-الجدول رقم (16) يوضح صدق الإتساق الداخلي للبعد الثاني و هو بعد الراتب والترقية :

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
12	0.70**	0.28	0.65**
13	0.78**	0.62**	
14	0.46*	0.47*	
15	0.50*	0.27	
16	0.79**	0.41	
17	0.60**	0.44*	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الثاني دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقر الرابعة عشر والخامسة عشر وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 أما فيما يخص معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية فالعبارة الثالثة عشر دالة عند مستوى الدلالة 0.01 أما العبارتين الرابعة عشر والسابعة عشر دالة عند مستوى الدلالة 0.05 أما إرتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند مستوى الدلالة 0.01 إذ بلغ 0.65.

-الجدول رقم (17) يوضح صدق الإتساق الداخلي للبعد الثالث و هو بعد العلاقة مع المسؤولين و الإدارة :

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
18	0.73**	0.63**	0.69**
19	0.78**	0.52	
20	0.09	0.17	
21	0.68**	0.63*	
22	0.59**	0.59**	
23	0.74**	0.72**	
24	0.22	0.21	
25	0.79**	0.79**	
26	0.77**	0.77**	
27	0.47*	0.47*	
28	0.86**	0.64**	
29	0.11	0.16	

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن معامل الارتباط بين الفقرة و البعد الثالث دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرة السابعة والعشرون فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 والفقرة العشرين و الرابعة والعشرين و التاسعة والعشرين فهي غير دالة أما معامل الارتباط بين الفقرة و الدرجة الكلية فالعبارات الثامنة عشر والثانية والعشرين والثالثة والعشرين السادسة والعشرين والثامنة والعشرين والسابعة والعشرين فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 أما فيما يخص ارتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند مستوى الدلالة 0.01 إذ بلغ 0.69

-الجدول رقم (18) يوضح صدق الإتساق الداخلي للبعد الرابع و هو بعد العلاقة مع زملاء العمل :

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة مع البعد	إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	إرتباط البعد مع الدرجة الكلية للإستبيان
30	0.59*	0.33	0.48*
31	0.35	0.68**	
32	0.67**	0.30	
33	0.74**	0.27	
34	0.53*	-0.04	
35	0.56**	0.04	
36	0.37	0.18	

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الرابع دالة عند مستوى الدلالة 0.01، و الفقرة الواحدة والثلاثين والسادسة والثلاثين فهي غير دالة والفقرة الرابعة والثلاثين دالة عند مستوى الدلالة 0.05 أما معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية فالعبارة الواحدة والثلاثين دالة عند مستوى الدلالة 0.01 أما فيما يخص ارتباط البعد مع الدرجة الكلية دال عند مستوى الدلالة 0.05 إذ بلغ 0.48

#### -الثبت

#### -ثبات إستبيان التوافق المهني

#### -طريقة التجزئة النصفية :

تم حساب معامل التجزئة النصفية بالإعتماد على معادلة "فوتمان" وتم تصحيحه بمعادلة "سبيرمان براون" بإستخدام الحزمة الإحصائية SPSS.

#### -الجدول رقم (19) يوضح معامل التجزئة النصفية لإستبيان التوافق المهني :

الطريقة	معامل سبيرمان براون	معامل التجزئة النصفية
التجزئة النصفية	0.88	0.87

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن معامل التجزئة النصفية على أساس التقسيم الزوجي و الفردي هو 0.87 و قد إرتفع بعد تصحيحه بمعادلة "سبيرمان براون" ب 0.87 و عليه يمكننا القول بأن الأداة على قدر عال من الثبات.

## 3- الدراسة الأساسية :

## 3-1مكان ومدة الدراسة:

مكان الدراسة: أجريت الدراسة الأساسية بمديرية التربية لولاية تيارت

مدة الدراسة : تمت الدراسة في الفترة الممتدة من : 2016-03-27 إلى غاية 2016-04-04

## 3-2عينة الدراسة:

شملت الدراسة الأساسية 70 أم عاملة في مختلف المستويات الإدارية وكانت العينة قصدية حيث تشكل عينة البحث نسبة من مفردات هذا المجتمع. إلا أنه بعد إسترجاع الإستبيانات الموزعة تحصلنا على 65 إستبيان فقط وقد تم إستبعاد إستبانيين لعدم إستكمال الإجابة على محتوى كلا الإستبانيين

## 3-3خصائص العينة الأساسية:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة (سنوات الخدمة، عدد الأولاد).

## أ-خصائص العينة حسب متغير الخبرة الوظيفية :

## -الجدول رقم (20) يوضح خصائص العينة حسب متغير سنوات الخدمة.

النسبة	التكرار	سنوات الخدمة
28.6%	18	من 1-5سنوات
39.7%	25	من 6-10سنوات
31.7%	20	من 10 فما فوق
100%	63	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) يتبين لنا أن عدد الأمهات العاملات اللواتي بلغت خبرتهن من 1-5سنوات بلغ عددهن 18 أم أي ما يعادل 28.6% أما الأمهات التي تراوحت خبرتهن الوظيفية من 6-10سنوات بلغ عددهن 25 أم بنسبة 39.7% أما الأمهات التي تفوق خبرتهن 10سنوات فكان عددهن 20 أم بنسبة 31.7% .

ب- خصائص العينة حسب متغير عدد الأولاد :  
- الجدول رقم (21) يوضح خصائص العينة حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة
من 1-3 سنوات	28	44.4
من 4 فما فوق	35	55.6
المجموع	63	100%

من خلال الجدول رقم (21) يتبين لنا أن عدد الأمهات اللواتي تراوح عدد أولادهن من 1-3 أم 28 أم بنسبة 44.4% أما الأمهات التي يفوق عدد أولادهن 4 أولاد فكانت 35 أم بنسبة 55.6%

ج- الأساليب الإحصائية المستعملة :

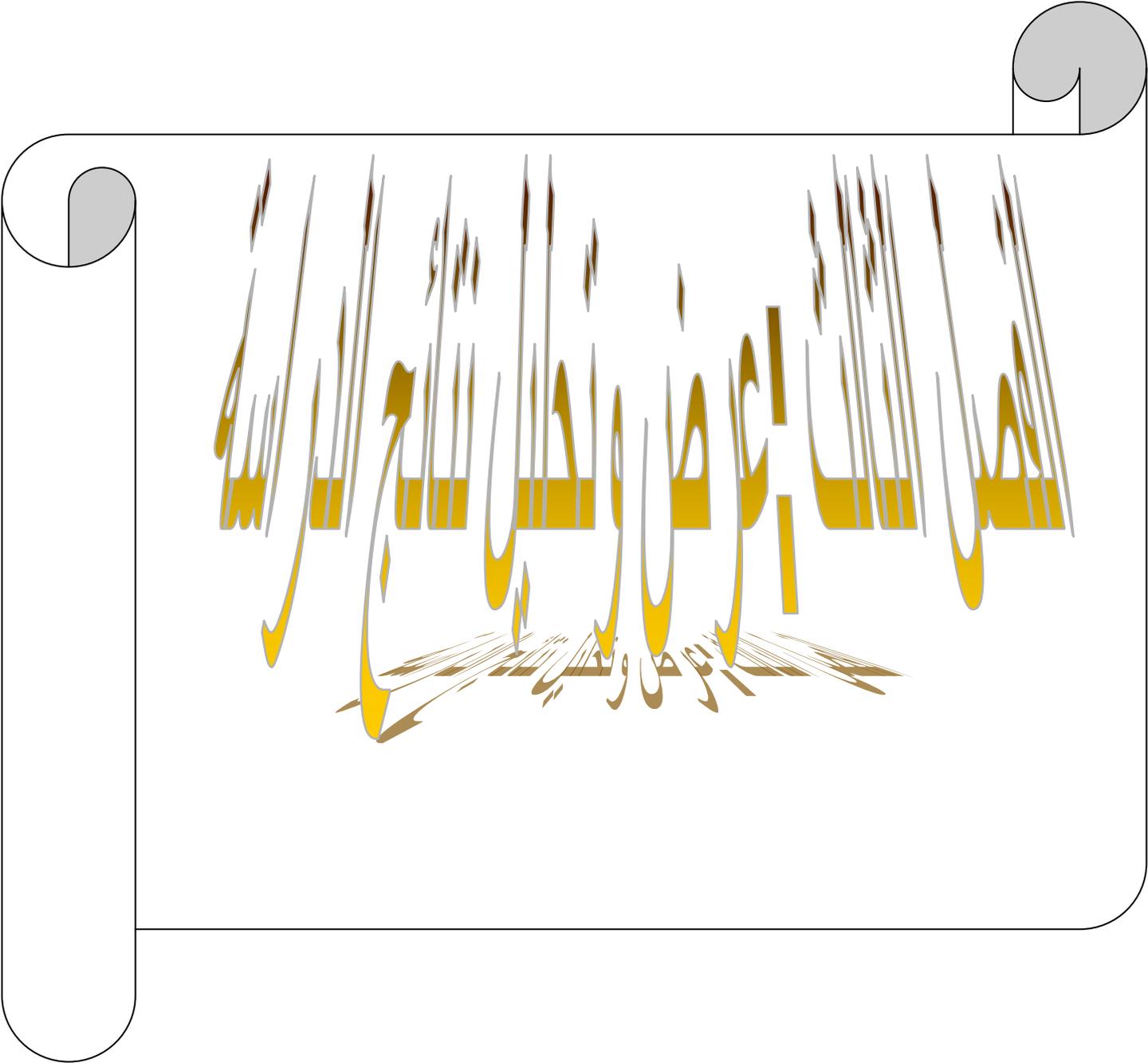
تمت معالجة البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS وفي مايلي نستعرض الأساليب الإحصائية المستعملة: التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لأفراد الدراسة .

-المتوسط الحسابي

-الإنحراف المعياري

إختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين (عدد الأولاد ) من 1-3، 4، فما فوق

إختبار التحليل التباين الأحادي ANOVA لمعرفة الفروق بين العينتين فيما يخص الأقدمية في العمل معادلة سبيرمان براون لمعرفة الخصائص السيكومترية للأداة.



## الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

-1 عرض نتائج الدراسة

-2 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة



**تمهيد:**

بعد التعرف على منهج الدراسة و العينة ومواصفاتها، و الأدوات المستخدمة و الأساليب الإحصائية المستعملة ، و بعد جمع البيانات حول موضوع الدراسة سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الأساسية ، بغية التعرف على إستجابات أفراد العينة وما إذا كان هناك أثر للمتغيرات التالية (عدد الأولاد ، سنوات الخدمة) على مستوى الفروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات .

1- تحليل نتائج الدراسة :

1-1 عرض نتائج الفرضية العامة :

نص الفرضية: ما طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الأمهات العاملات بمديرية التربية -تيارت و لإختبار الفرضية العامة قمنا بإستعمال معامل الارتباط بيرسون .

-يوضح الجدول رقم (22) نتائج معامل الارتباط

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	ر. بيرسون	الفرضية العامة
دالة	0.01	0.460	- صراع الأدوار -التوافق المهني

- يوضح الجدول أعلاه رقم ( 22 ) العلاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني وقد حصلنا على معامل الارتباط 0.46 ويعتبر قوي ،أما الدلالة المعنوية 0.01 وهي دالة

مايعني وجود علاقة عند هذا المستوى وبالتالي تحققت الفرضية

1-2 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى :

نص الفرضية : هل توجد علاقة بين نظرة المرأة لذاتها و توافقها المهني

لإختبار الفرضية الجزئية الأولى قمنا بإستعمال معامل الارتباط بيرسون لإختبار الفرضية

-يوضح الجدول رقم (23)نتائج معامل الارتباط

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	ر بيرسون	الفرضية الجزئية الأولى
دالة	0.01	0.47	- نظرة المرأة لذاتها - التوافق المهني

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين نظرة المرأة لذاتها و توافقها المهني

-وقد حصلنا على معامل الارتباط 0.47 ويعتبر قوي ،أما الدلالة المعنوية 0.01وهي دالة

مايعني وجود علاقة عند هذا المستوى وعليه تحققت الفرضية .

2-2 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية :

**نص الفرضية :** هل توجد علاقة بين نظرة المرأة لزوجها و أولادها وتوافقها المهني

-ولإختبار هذه الفرضية قمنا بإستعمال معامل الارتباط بيرسون

-الجدول رقم ( 24 ) يمثل نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين نظرة المرأة لزوجها و أولادها وتوافقها المهني

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	ر بيرسون	الفرضية الجزئية الثانية
دالة	0.01	0.44	- نظرة المرأة لزوجها وأولادها - التوافق المهني

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين نظرة المرأة لزوجها و أولادها و توافقها المهني -وقد تحصلنا على معامل الارتباط 0.44 ويعتبر قوي ،أما الدلالة المعنوية 0.01وهي دالة مايعني وجود علاقة عند هذا المستوى وعليه تحققت الفرضية .

3-2 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة :

**نص الفرضية :** هل توجد علاقة بين نظرة المرأة لواجباتها المنزلية وتوافقها المهني.

-ولاختبار هذه الفرضية قمنا بإستعمال معامل الارتباط بيرسون

-الجدول رقم ( 25 ) يمثل نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين نظرة لواجباتها المنزلية وتوافقها المهني

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	ر بيرسون	الفرضية الجزئية الثالثة
غير دالة	0.13	0.19	- نظرة المرأة لواجباتها الأسرية - التوافق المهني

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين نظرة المرأة لواجباتها الأسرية و توافقها المهني -وقد تحصلنا على معامل الارتباط 0.19 ويعتبر قوي ،أما الدلالة المعنوية 0.13 وهي غيردالة مايعني عدم وجود علاقة عند هذا المستوى وعليه لم تتحقق الفرضية .

4-2 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة :

**نص الفرضية:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى صراع الأدوار تعزى لمتغير سنوات الخدمة  
-ولاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.  
-الجدول رقم (26) يمثل نتائج إختبار تحليل التباين الأحادي لصراع الأدوار تبعا لمتغير سنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف-	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
سنوات الخدمة	بين المجموعات	21.990	2	10.995	0.146	0.864	غير دالة
	داخل المجموعات	4504.994	60	75.083			
	المجموع	4526.984	62				

يوضح الجدول أعلاه نتيجة تحليل التباين للفروق بين مستويات الخبرة الثلاث عند الأمهات العاملات

وبالنظر إلى الجدول أعلاه يمكن القول أنه لا توجد فروق على مستوى صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف سنوات الخدمة وعليه لم تتحقق الفرضية.

5-2 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الخامسة :

نص الفرضية : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى صراع الأدوار باختلاف عدد الأولاد.

-ولاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار ت-T.

-الجدول رقم (27) يمثل نتائج إختبار ت-T لصراع الأدوار تبعا لمتغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	المتوسط الحسابي	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
من 1-3	1.50974	0.677	0.037	لاتوجد
4 فما فوق	1.50974	0.674		
المجموع				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ت" لمجموعتين مستقلتين هي 0.67 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الأمهات العاملات على مستوى صراع الأدوار باختلاف عدد الأولاد وعليه لم تتحقق الفرضية .

## 2-مناقشة وتفسير النتائج :

## مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة :

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الأمهات العاملات .

بناء على نتائج الجدول رقم (22) كانت قيمة ر"بيرسون \*\*0.46 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و عليه نقول أن الفرضية تحققت

أي أنه توجد علاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الأمهات العاملات فكلما زادت حدة صراع الأدوار كلما زاد مستوى التوافق المهني ،وعليه فإنه حين تستطيع الأم العاملة السيطرة وإدراك جميع المواقف و الأدوار المسندة إليها فتعدد الأدوار وتضاربها يؤدي بها إلى التحدي وذلك لإثبات شخصيتها إذ تأخذ جميع الأدوار بالإيجابية مما يؤدي إلى الشعور بالراحة و الإستقرار،وفي هذا الصدد جاءت دراسة(الكسندر كايان)و(مارتينيس) حيث توصلوا إلى أن العاملات متوافقات وسعيدات بالعمل يشعرن بالرضا في تحمل الأعباء العائلية .(بن عمارة: 2009،ص102)

فعمل المرأة خارج المنزل يمكن أن يمدها بالثقة في النفس وتحقيق التوازن النفسي والشعور بالأمان و إرتفاع مستوى أداء العمل و إكتساب المهارات العملية بالإضافة إلى إرتفاع مستوى إهتمامها بتنشئة أبنائها و ينعكس ذلك على عملها و شخصيتها مما يزيد قوة في الرأي بالشكل الذي يخدم المصلحة العامة للعمل و الأسرة و عليه فإن صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات لا يهدد إستقرارها النفسي و الأسري و المهني فكلما زادت إنشغالاتها وتوسعت نشاطاتها وتعاضمت أدوارها يجعلها أكثر قدرة لتحدى أدوارها و لتثبيت كفاءتها وقدرتها في العمل للتغلب على هذا الصراع .فقد أثبتت بحوث أجريت في هذا الصدد أنه كلما زادت وظائف المرأة واجباتها المنزلية زاد إتجاه المرأة بالبحث عن الرضا بالتنفيس في مكان آخر غير الأسرة وكثيرا ماتجده في العمل حيث تحصل على تقدير من الرؤساء والزملاء .(الحسن: 2008،ص101)وربما يرجع ذلك إلى أن الأم العاملة تتعامل مع أدوارها كأم وزوجة وربة بيت وعاملة يجعلها تنظم وقتها وتقسمه بين أدوارها المختلفة وتقسم عمل البيت على أفراد الأسرة وتوازي بين أوقات العمل و أوقات الفراغ أو أنها تتلقى الدعم المادي والمعنوي من طرف أفراد أسرتها وخاصة منهم الزوج فبذلك تكون أكثر قدرة على مواجهة الصراع لأن هذا الدعم يسمح بالإنقاص من التوتر الداخلي فدعم الزوج يساعد المرأة على تجاوز ومواجهة هذا الصراع فتخلق حالة تكيف تجنبها الوقوع في سوء التوافق المهني .

قتعدد أدوار الأم العاملة لا يكون سببا في عدم توافقها المهني بل العكس فهذا التعدد يعطيها دفعا قويا لمواجهة هذا الصراع ويساعدها على أداء مهامها والنجاح فيها لإثبات ذاتها وتحقيق طموحاتها. ما ينعكس بالإيجاب على توافقها المهني، فسوء التوافق ربما يرجع إلى عوامل أخرى كطبيعة العمل أو لعوامل حضارية وتكنولوجية أو ذاتية أو غيرها وهذه النتائج جاءت عكس ما كان متوقعا في ظل حياتنا اليومية وأراء بعض الأمهات ويمكن إرجاع تأثير صراع الأدوار على التوافق المهني للأمهات العاملات إلى شخصية الأم وبناءها النفسي وفي كيفية بناء إستراتيجية كفيلة بالتوفيق بين متطلبات عملهم وحياتهم الأسرية ومحاولة فهم وإدراك أدوارهم قدر الإمكان بالإضافة إلى التخفيف من حدة ضغوط العمل و الإعتناء بمتطلبات الأسرة بالتعامل مع أدوارهم في حياتهم اليومية بشكل منفصل لمنع أي تضارب أو تداخل يؤثر سلبا على باقي الأدوار الأخرى. وهذه النتائج جاءت عكس ما توصلت إليه دراسة سمية بن عمارة (2006) ودراسة الصادق عثمان (2014) ودراسة غياث حياة (2013)

## 2-1 مناقشة نتائج فرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية : توجد علاقة إرتباطية بين نظرة الأم لذاتها وتوافقها المهني بناء على نتائج الجدول رقم (23) وجدت قيمة معامل الإرتباط ر"بيرسون\*\* 0.47 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 أي أن الفرضية تحققت .

إن أحد دوافع خروج المرأة للعمل هي الدوافع الذاتية فبخروج المرأة للعمل تحصل على إرضاء ذاتها وإحساسها بقيمة إنجازاتها فبذلك هي تؤكد ذاتها وتحقق المكانة الإجتماعية وتحقق المنفعة الشخصية فطموحات الأم لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع بالإضافة إلى دورها كأم ومربية وربة أسرة . فكلما شعرت المرأة أن العمل يشبع إحتياجاتها ويحقق طموحاتها وتوقعاتها إنعكس بالإيجاب مباشرة على توافقها المهني ، فعدد الدراسات والأبحاث تشير إلى أن عمل المرأة يجلب لها الإحترام والتقدير ويرفع مكانتها ويقوي معنوياتها ويعزز ثقتها بنفسها ويدعم إستقلاليتها وذاتيتها فقيام الأم بدورين ووظيفتين في آن واحد كأم و كعاملة يرفع من مكانتها ويدعم كيانها الإجتماعي بالإيجاب ما ينعكس على نظرتها لذاتها ، فإرتفاع المستوى الثقافي والعلمي للأم وزيادة الطلب على خدماتها وجهودها المبدعة و الخلاقة تساهم في الرفع من مكانتها والرضا عن نفسها فبرضا الفرد على نفسه وثقته وتقبله لها يصبح قادرا على تجاوز الإحباطات التي تعترض حياته ، ففكرة الفرد عن نفسه تعتبر عاملا أساسيا في توافقه الشخصي الذي يدل على أن الفرد يشعر بأمن شخصي ويكون راضيا عن نفسه وتنسم حياته بالخلو من الصراعات ماينعكس بالإيجاب على توافقه فمفهوم الذات هو أحد مصادر التوافق المهني وهذا يعني أنه إن كانت صورة الأم عن ذاتها إيجابية كان مستوى التوافق المهني لديها مرتفع والعكس صحيح، فكلما كانت راضية عن نفسها ومتقبلة لذاتها كلما إستطاعت التوفيق بين أدوارها المختلفة .

ففعالية ذات الأم المرتفعة تؤدي إلى إرتفاع الثقة بنفسها وقدراتها وكلما زادت الدافعية للعمل و الإنجاز إنعكست بشكل إيجابي مباشرة على توافقها المهني فتحقيق الذات والإنجاز يجعل الفرد يشعر بنوع التوافق العام في عمله وحياته وهذا ماجاءت به نظرية الثبات (الإتساق)"كورمان" هناك علاقة إيجابية بين تقدير الذات والأداء الوظيفي وهي علاقة موجبة فالعمال ذوي تقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية عكس العمال ذوي تقدير المنخفض. وأیضا ماجاءت به نظرية التكيف الوظيفي لكل من "جرين، داوس، ووينز" حيث أفادو أن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق والتكيف الفعال مايبين حاجات الفرد التي تعززها الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل .

ومنه نخلص إلى أنه كلما كان لدى الأم تقبل واضح لذاتها وإدراكها لنفسها إدراكا حقيقيا يترجم أكيد في تحسين توافقها ورضاها عن عملها .

فبمشاركة الأم في حياتها العملية إضافة إلى مسؤولياتها الأسرية تكون قد أثبتت قدراتها و إمكانياتها وحققت بعض الحاجات والدوافع من جهة وتحمل بعض الضغوط وأعباء العمل و الصراعات وصعوبات التوفيق بين أدوارها كأم وطموحاتها كعاملة حققت رغباتها من جهة أخرى وبالتالي زادت الدافعية للعمل و الإنجاز ومواجهة مايعترضهن من صعاب و تحديات فباستبصار الأم بقدراتها وإمكانياتها ووعيها بحسن توظيفها في أداء مهامها أعطاهما دفعا قويا للعمل و الإنجاز ماانعكس مباشرة على توافقها المهني، فشخصية الأم الفاعلة و المؤثرة هي التي تميز الأم العاملة وتجعلها قادرة على إشتغال أدوارها الإجتماعية و المهنية بشكل جيد ماينعكس على توافقها المهني .

فعدم توفيق الأم بين العمل الخارجي والعمل الداخلي ربما يرجع إلى أسباب إجتماعية أو وظيفية وليس لأسباب ذاتية

## 2-2 مناقشة نتائج فرضية الجزئية الثانية

نص الفرضية: توجد علاقة بين نظرة المرأة لزوجها و أولادها وتوافقها المهني بناء على نتائج الجدول رقم (24) وجدت قيمة معامل الارتباط ر"بيرسون  $0.44^*$  عند مستوى الدلالة 0.01 وهي دالة أي توجد علاقة و بالتالي تحققت الفرضية .

نظرا للواجبات الملقاة على عاتق الأم العاملة والتوقعات المنتظرة منها فالزوج له توقعات والأبناء لهم توقعات وفي الجانب الآخر فهي خاضعة إلى ظروف و إلتزامات عملها الخارجي ماينشأ صراع نتيجة إختلاف النظرة إلى الأدوار الأسرية بين الزوجين والواجبات و الإلتزامات إتجاه الأطفال فعدم تمكن الأم من الإعتناء بزوجها و أولادها وذلك بعدم قدرتها على توفير العطف و الحنان للأولاد و الإهتمام بهم راجع إلى شعورها بضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج المنزل بسبب العمل و مسؤولياته و الجهد والطاقة المستهلكة على أداء وظائف الزوج و الإهتمام بالأولاد فلا إراديا يصبح الزوج في المرتبة الأخيرة بعد الإعتناء بالأطفال و القيام بالواجبات المنزلية ماينعكس على الزوج خاصة إذا كان غير متفهم وغير مساعد لزوجته أثر على علاقتها الزوجية فتسوء علاقتها الزوجية وذلك بسبب شعور الزوج أن زوجته غير قادرة على تلبية حاجياته ومتطلباته الحياتية و العاطفية و أنها مقصرة في خدمته وخدمة أطفاله فبذلك تعيش الأم معاناة أسرية تتعلق بتربية الأبناء فلا تستطيع إعتناء بهم و الإشراف عليهم خلال فترة غيابها عن البيت بالشكل المطلوب فوجود دافعين أو أكثر يعمل على حدوث صراع مما يصيب الأم العاملة بحالة من التعب و القلق بصفة دائمة مايجعلها مشتتة الفكر بين عملها وضرورة تأديتها على أكمل وجه و مايبين زوجها و أولادها ماينعكس على إترانها الإنفعالي فكثيرا ماتعاني الأم بالإحساس بالذنب إتجاه بيتها و أولادها ما ينجر عن عدم قيامها بأدائها الخدمي و الإنتاجي على أكمل وجه و بالتالي على توافقها المهني .

وقد أثبتت بحوث أجريت في هذا الشأن أنه كلما زادت المنازعات الزوجية زاد إتجاه المرأة بالبحث عن الرضا بالتنفيس في مكان آخر غير الأسرة وكثيرا ماتجده في العمل حيث تحصل على تقدير من الرؤساء و الزملاء و التابعين، ففي المقابل فالمشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة و أطفالها تعتمد في الأساس على نوعية المرأة في ذاتها ونوع العلاقة التي تقيمها مع أولادها و الرعاية التي تقدمها لهم وأيضا إذا كان الزوج متفهما ومراعي لظروف عمل زوجته ومتعاون معها كان هذا الصراع أقل حدة وتكون الأم أقل عرضة له و أكثر تكيفا وتمكنا من مواجهة هذه المشاكل فقد أشارت دراسة حلمي (1997) وأوردتها

سمية بن عمارة (2006) أن ماتعانيه الأم العاملة من صراع الأدوار في المجتمع الإماراتي حيث تعاني أعباء كثيرة من تربية الأبناء ومتابعة تحصيلهم الدراسي وتلبية إحتياجات الزوج من أهم الأسباب الكامنة وراء هذا الصراع هو عدم إقتناع الزوج بعمل زوجته فالنزاع العائلي من العوامل الخارجة عن بيئة العمل و التي تتصل بسوء التوافق المهني فالعامل الغير سعيد في منزله تكون لديه إتجاهات سلبية نحو عمله وعلاقاته المهنية فأبي خلال في الحياة العائلية ينعكس على عمله ومنه على توافقه المهني مباشرة .

## 3-2 مناقشة نتائج فرضية الجزئية الثالثة

نص الفرضية: توجد علاقة بين نظرة المرأة لواجباتها المنزلية وتوافقها المهني بناءً على نتائج الجدول رقم (25) وجدت قيمة معامل الارتباط ر"بيرسون 0.19 عند مستوى الدلالة 0.13 وهي غير دالة أي لم تتحقق الفرضية فالأم العاملة بحرصها على القيام بواجباتها المنزلية التي لا تعد ولا تحصى فهي مسؤولة عن تنظيف البيت والطبخ وغسل الملابس والعناية بالأطفال وتنظيفهم وتدبير شؤون المنزل والسهر على راحة أطفالها كل هذه المسؤوليات والواجبات المنزلية المتعبة والمتعددة التي تقوم بها الأم والتي تعتبر هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن أدائها بالإضافة إلى واجباتها ومسؤولياتها الوظيفية والمهنية التي يجب أن تقوم بها على أكمل وجه ليس لها أي علاقة أو تأثير مباشر على توافقها المهني فخروج المرأة للعمل لا يؤثر على قيامها بعملها المنزلي بصورة سلبية فمسؤولية الأم داخل أسرتها خاصة فيم يخص الأشغال المنزلية لا يكون سبباً في سوء توافقها المهني . فنجاح الأم في أداء هذه الأدوار يكون مرهوناً بطبيعة الأم ذاتها وظروف العمل التي تعيشها وظروفها الأسرية فتفهم الأسرة لعمل الأم ومساعدتهم في القيام بالواجبات والمسؤوليات المنزلية وذلك من خلال تنظيم العمل وتقسيم عمل المنزل على أفراد الأسرة حتى يستطيع كل فرد القيام بمهامه ما يحل معظم المشاكل التي تواجه الأم العاملة ويخفف من مسؤولياتها ويساعدها على تأدية واجباتها المهنية على أكمل وجه فقط إن وجدت من يعينها أو يقاسمها هذا الدور ما يحقق لها نوع من الرضا يساعدها على تقديم ما هو أفضل في مجال عملها وتسخير كل قدراتها لتحقيق مصلحة المؤسسة

## 4-2 مناقشة نتائج فرضية الجزئية الرابعة

نص الفرضية: توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف سنوات الخدمة

بناء على نتائج الجدول رقم (26) يتضح أن معامل ANOVA بلغ عند مستوى الدلالة

0.86 عند درجة الحرية 2-df

وعليه لم تتحقق الفرضية القائلة أنه توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف سنوات الخدمة

أي أن الفروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات لا تتأثر باختلاف سنوات الخدمة فسنوات الخدمة لا تؤثر على صراع الدور الذي تعانيه الأم العاملة وهو عكس ما كنا نتوقعه فقلة سنوات العمل لا تؤثر في صراع الأدوار الذي تعيشه الأم، فالأم في سنوات عملها الأولى تعاني من صراع الأدوار الناجم عن عدم تلائم متطلبات حياتها الأسرية مع حياتها العملية ومع مرور السنين يقل لديها الشعور الزائد بتضارب الأدوار لأنها تعودت على المهام الموكلة لها فتؤديها بكل مرونة، كما أن نضجها وخبرتها والأقدمية في العمل تمكنها من التصرف الأمثل في شؤون حياتها. وفي هذا الصدد جاءت دراسة سمية بن عمارة التي أقرت بعدم وجود فروق بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الطلاب العاملين باختلاف سنوات العمل.

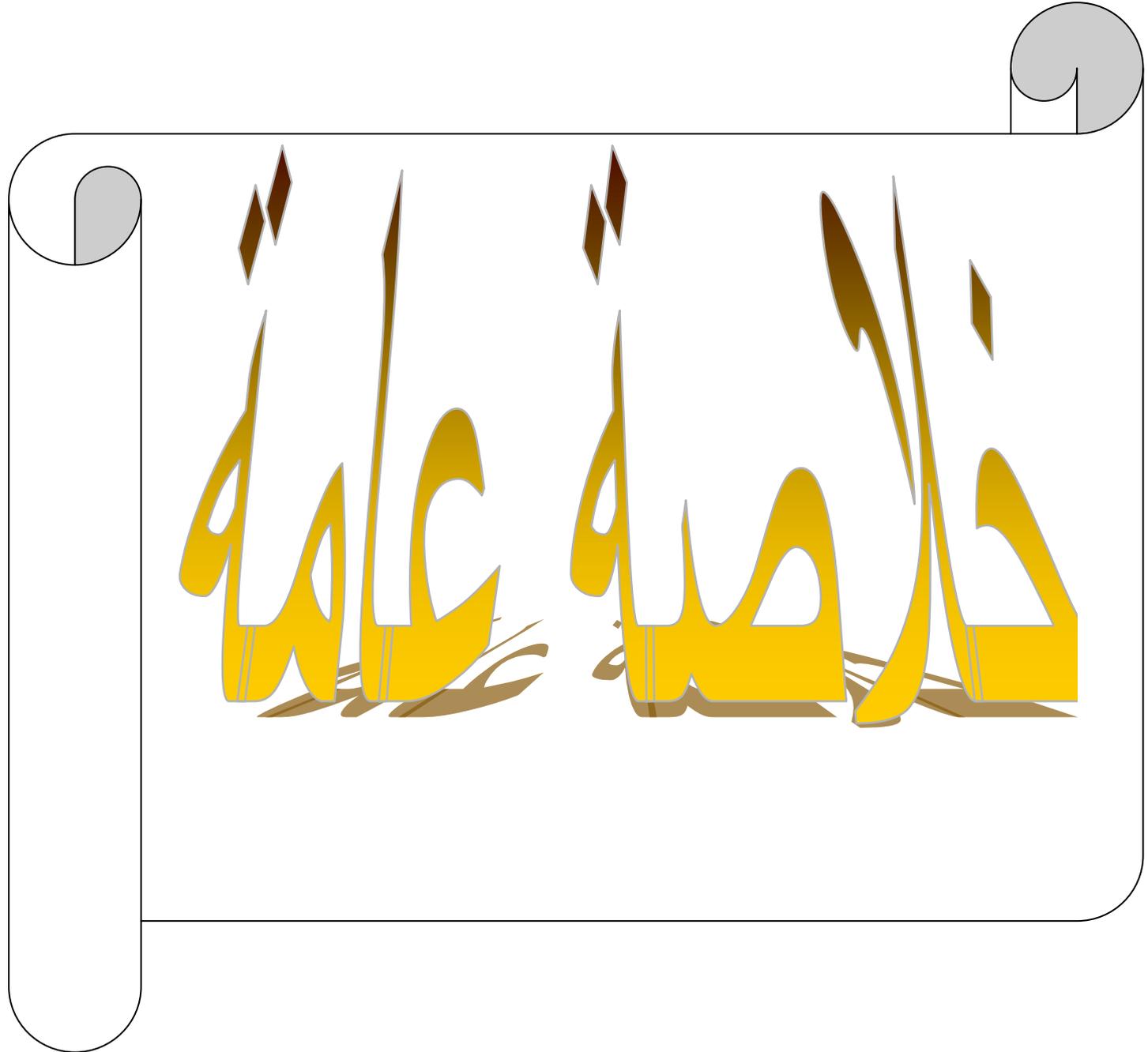
## 5-2 مناقشة نتائج فرضية الجزئية الخامسة

نص الفرضية: توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف عدد الأولاد

بناء على نتائج الجدول رقم (27) يتضح أن قيمة "ت" بلغت 0.67 و عليه يمكننا القول بأن الفرضية لم تتحقق أي لم توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف عدد الأولاد

و عليه فإن صراع الأدوار بين الأمهات العاملات لا يتأثر بزيادة عدد الأبناء، أي أن عدد الأبناء لا يؤثر في مستوى صراع الدور الذي تعيشه الأم العاملة ففي حالة وجود الأطفال يزداد ثقل المسؤولية وتضاعفها لدى الأم العاملة فتزداد الأعباء ورعاية الأطفال و تنشأتهم وتلبية مختلف إحتياجاتهم ومتطلباتهم بالإضافة إلى قيامها بأدوارها المهنية في آن واحد وما يحدث من صراع وتداخل هذه الأدوار يفقدها الثقة بنفسها ويترك أثار سيئة على علاقتها بأبنائها وسلوكيتهم، فتعدد أدوار الأم يؤثر سلبا على طريقة معاملتها لهم في الوقت الذي لا بد أن تكون مصدرا للحب والحنان والدفع فبذلك تشعر الأم بالذنب إتجاه أولادها نتيجة قلة الوقت المخصص لهم وعدم كفايته فبعد رجوعها من العمل تجد نفسها متعبة تحتاج إلى الراحة وهم يحتاجون حنانها وعطفها ورعايتهم لها وعنايتهم بهم. فمهما كان نوع عمل الأم فيبقى دورها أساسا مرتبط بتربية الأطفال وتلبية حاجياتهم المختلفة المادية والمعنوية في الوقت نفسه، فتزداد بذلك مسؤوليتها إتجاه أولادها وزوجها وعملها والتي قد تفوق جهدها وطاقتها أحيانا مما يدخل الحيرة والتردد والضغط إلى نفسها لذا نراها كثيرة الشكوى والقلق مايعود سلبا على مسيرة حياتها و حياة المحيطين بها . كما قد نرجعه إلى فطرة الأمومة التي تملكها كل أم مما ينشئ لديها إستعداد فطري لتحمل مسؤولية أبنائها وعدم إقحام عددهم وشؤونهم في مسألة حدة صراع الأدوار الذي تعانیه الأمهات العاملات .

وهذا ماجاءت به دراسة سميرة شند (1999) التي أوردتها دراسة سمية بن عمارة إذ أنها لم توجد فروق في صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات باختلاف عدد الأولاد وجاءت هذه الدراسة عكس دراسة أمنة قاسم التي لم تجد تأثير لكل من عمر الطالبة ومدة الزواج ووجود الأبناء على درجات مقياس صراع الأدوار بأبعاده الفرعية بإستثناء البعد الثالث كان هناك تأثير دال إحصائيا وكان إتجاه الطالبات المنجبات



حَدَّثَنَا عَلِيٌّ

## خلاصة عامة

إن خروج المرأة للعمل و بالأخص الأمهات تمخض عنه نتائج و آثار عديدة منه ما هو إيجابي كمساهمتها في بناء و تنمية المجتمع و إحساسها بقيمة إنجازاتها و عطائها ،وكدعمها المادي لزوجها و أسرتها ، ومن ما هو سلبي حيث ترك العمل أثاره على هذه الأم العاملة ألا وهو تعدد لأدوارها و تنوع واجباتها ومسؤولياتها بالإضافة إلى دورها كأم و زوجة أضيف لها العمل خارج البيت دورا جديد لتصبح موظفة أو عاملة مسؤولة عن واجبات و مهام داخل عملها فتداخل و تضارب هذه الأدوار أحيانا يسبب لها القلق و التوتر يتطلب من الأم إبداء أساليب سلوكية متسقة في أداء كل دور و إمكانية الفصل بين دور الأم داخل الأسرة و خارجها كعاملة و ليس الغرض ترجيح أي دور على حساب الآخر بل المهم أن وجودها ضمن ها المعترك لا يؤثر على توافقها المهني و يحدث لها سوء التوافق المهني و سوء توافق في شخصيتها و يضع بصمته السلبية في علاقاتها مع الآخرين و في حياتها النفسية و الإجتماعية و في تواصلها مع المحيطين بها و حياتها المهنية .

## - مقترحات الدراسة :

- بناء على النتائج المتوصل إليها قمنا بتقديم الإقتراحات التالية :
- من أجل التوفيق بين العمل في الخارج وأعباء الأسرة ورعاية الزوج والأطفال تلجأ الأمهات العاملات إلى الإعتماد على وسائل متعددة: كتنظيم الوقت بدقة، كالإستعانة بأم الزوجة أو حماتها أو خادمة أو إلحاق الطفل بدور الحضانة حتى يصل إلى السن الذي يمكنه من الإلتحاق بالمدرسة
- إستخدام الأدوات المنزلية الحديثة فهي وسائل رئيسية تساعد الزوجة في التوفيق بين الإلتحاق بالعمل ورعاية شؤون الأسرة .
- تشجيع التوازن بين دوري الأم يتطلب وعي المجتمع عامة و أرباب العمل خاصة بضرورة تقديم الخدمات والتسهيلات للأم العاملة ضمن نظام مطور لممارسة العمل .
- إدراك ظروف الأم الخاصة وتكييف أوقات العمل معها بشكل يجعلها توفق بين العمل وتربية الأطفال .
- إنشاء دور حضانة للأطفال والأطفال الغير المتمدرسين داخل الوسط المهني
- القيام بدورات تدريبية تقدمها المؤسسة التي تشتغل بها المرأة لتكوينها حول مجالات الحياة الأسرية ومن بينها الإتصال الأسري.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

# قائمة المراجع

-الكتب :

- (1) أبو عوض ،سليم (2007). "التوافق النفسي للمسنين"، عمان:دار أسامة .
- (2) إحسان ،محمد الحسن (2005). "علم الإجتماع الصناعي " ، عمان :دار وائل .
- (3) إحسان ،محمد حسن (2008). "علم الإجتماع المرأة " ، عمان:دار وائل .
- (4) بالرياح ،محمد (2010). "التكيف المهني"، وهران:ديوان المطبوعات الجامعية .
- (5) جبل،محمد فوزي (2000). "الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية" ،الإسكندرية: المكتبة الجامعية.
- (6) دسوقي،كمال (1974). "علم النفس ودراسة التوافق"،بيروت : دار النهضة العربية .
- (7) رياض ،سعد (2000). "الصحة النفسية للعمال"،القاهرة :دار الكلية.
- (8) شحاتة ،محمد ربيع (2010). "علم النفس الصناعي والمهني " ، عمان:دار المسيرة .
- (9) شوقي ،إبراهيم عبد الحميد (1998). " علم النفس والتكنولوجيا الصناعية " ،القاهرة :دار قباء
- (10) طه فرج ،عبد القادر (1988). " علم النفس الصناعي والتنظيمي " ،ط6القاهرة:دار المعارف
- (11) عباس ،محمود عوض (1980). "علم النفس الإجتماعي " ، عمان :دار النهضة العربية.
- (12) عبد المعطي ،حسن مصطفى (2004). " علم النفس الإكلينيكي " ،القاهرة :دار قباء.
- (13) عكاشة،محمود فتحي (1999). "علم النفس الصناعي " ، الإسكندرية :مطبعة الجمهورية
- (14) عويضة،كامل محمد(1996). "الصحة النفسية من منظور علم النفس"،بيروت:دار الكتاب العلمية.
- (15) غانم ،محمد حسن (2007). "مقدمة في علم الصحة النفسية"،الإسكندرية:المكتبة المصرية.
- (16) فهمي،مصطفى(1995). "الصحة النفسية ودراسات في سيكولوجية التكيف"،ط6القاهرة:مكتبة الجانحي
- (17) التميمي،محمود كاظم (2013). "الصحة النفسية مفاهيم نظرية و أسس تطبيقية"، عمان :دار الصفاء
- (18) الختاتنة،سامي محسن(2012). "مقدمة في الصحة النفسية"، عمان:دار الحامد.

- (19) الداهري، صالح حسن (2008). "أساسيات التوافق النفسي والإضطرابات السلوكية و الإِنفعالية"، عمان: دار الصفاء
- (20) السيد، درية حافظ (2012). "علم الإجتماع بين الواقع والنظرية"، القاهرة: دار المعرفة الجامعية .
- (21) الصيرفي، محمد (2008). "السلوك التنظيمي" ج3، القاهرة: المكتب الجامعي .
- (22) الطواب، سيد محمود (2012). "الصحة النفسية والإرشاد النفسي"، الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب .
- (23) العبيدي، محمد جاسم (2009). "مشكلات الصحة النفسية أمراضها وعلاجها"، القاهرة: دار المعرفة الجامعية .
- (24) العديلي، ناصر (1993). "إدارة السلوك التنظيمي"، الرياض: دار حامد.
- (25) الموصلي، وداد محمود، حسن عبد الغني (2009). "الصحة النفسية"، عمان: دار زهران .
- (26) المشهداني، خالد أحمد ورائد عبد الخالق، عبد الله العبيدي (2013). "مناهج البحث"، القاهرة: دار الأيام .
- المذكرات:**
- (27) بوبكر، عائشة، (2007). "صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني"، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت إشراف د/بوشلاق نادية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر .
- (28) بوعطيط، سفيان (2007). "طبيعة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني"، دراسة ميدانية بمركب ميتال سيتال بعنابة، ماجستير منشورة، تحت إشراف د/ لوكيا الهاشمي، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا، جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر.
- (29) بن محمد، صالح الشيخ فواز (2008). "التوافق المهني و المساندة الإجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير منشورة، تحت إشراف د/محمد بن حمزة سليمان، جامعة أم القرى، قسم علم النفس: السعودية
- (30) فحجان خليل سامي (2010). "التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة"، رسالة ماجستير منشورة، تحت إشراف د/محمد وفائي ود/علاوي الحلو، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم علم النفس: فلسطين
- (31) قاسم، أمينة محمد إسماعيل (2007). "صراع الأدوار وعلاقته بفعالية الذات و المساندة الإجتماعية لدى الطالبات المتزوجات"، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت إشراف د/يوسف عبد الصبور عبد اللاه، جامعة صوهاج كلية التربية، قسم الصحة النفسية: مصر

- (32) السماري ، عبد الله (2006). "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية"، رسالة ماجستير منشورة، تحت إشراف د/عبد الرحمن بن محمد هيجان، جامعة نايف كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإجتماعية: السعودية .
- (33) الصادق ، عثمان (2014). "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الدور لديها"، رسالة ماجستير غير منشورة، تحت إشراف ،العقبي لزهرا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية ،قسم العلوم الإجتماعية،جامعة محمد خيضر بسكرة: السعودية .
- (34) العارفي ،سامية (2012). "الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية"، رسالة ماستر غير منشورة، تحت إشراف د/بومخلوف محمد ،معهد العلوم الإنسانية و الإجتماعية،قسم العلوم الإجتماعية،جامعة العقيد آكلي محند أوالحاج البويرة: الجزائر .
- المجلات:
- (35) بن عمارة،سمية(2009)"صراع الأدوار لدى الأمهات العاملات وعلاقته بتوافقها الزوجي"،مجلة الواحات للبحوث والدراسات:الجزائر العدد5،ص155-191.
- (36) طه ،إسماعيل والطاف ياسين (2006). "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة" مجلة البحوث التربوية والنفسية،العدد12،كلية التربية للبنات :جامعة
- (37) غياث حياة (2012). "صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المراكز القيادية"مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،الجزائر:وهران ،ص95-108
- الملتقيات:
- (38) بن عمارة،سمية(2006)"صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية"، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ،:الجزائر :جامعة ورقلة ،ص348-379.
- (39) بوطوطن،سليمة ومحامدية إيمان(2013)"المرأة العاملة والعلاقات الأسرية"، ،عدد خاص الملتقى الوطني الثاني حول الإتصال وجودة الحياة في الأسرة ،:الجزائر :جامعة ورقلة ،ص1-16
- (40) عمومن،رمضان(2013)"عمل المرأة بين صراع الدور والطموح ."، ،عدد خاص الملتقى الوطني الثاني حول الإتصال وجودة الحياة في الأسرة ،:الجزائر :جامعة ورقلة ،ص1-11.

الملاحق

الملحق (1) طلب الترخيص بإجراء الدراسة

الملحق (2) إستبيان صراع الأدوار في صورته النهائية

جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم علم النفس العمل والتنظيم

السلام ورحمة الله وبركاته

السيدة العاملة:

في إطار دراستنا حول موضوع: " صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأمهات العاملات " وذلك استكمالاً لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم نقدم لكم هذا الاستبيان الذي نرجوا منكم الإجابة على كل عبارة حسب ما يناسبك.

**ملاحظة:** الهدف من هذه المعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط ، شاكرين لكم تعاونكم معنا

**طريقة الإجابة:** تكون بوضع علامة (x) أمام الاختيار الذي يلائمك

البيانات الأساسية:

- **الخبرة المهنية :** من 1-5 سنوات  من 6-10 سنوات  10 فما فوق

- **عدد الأولاد :** من 1-3  3 فما فوق

## -إستبيان صراع الأدوار في صورته النهائية-

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أغضب بسرعة عند شعوري بالإرهاق					
2	أعاني مشاكل تجعلني أتأخر عن عملي					
3	ضعفت علاقتي مع الأهل و الجيران بسبب عملي					
4	أشعر أن هناك تعارض بين أدائي الأسري و أدائي الوظيفي					
5	أعمل لأثبت وجودي					
6	أرى أن عملي يجب أن يؤدي بطريقة أخرى					
7	لكثرة إنشغالي صرت لأهتم بمبادلة الزيارات					
8	أستمد العزيمة من تداخل أدواي كعامله وزوجة					
9	أوفق بين عملي في البيت وخارجه					
10	أشعر أن الدور الذي أقوم به غير ذي قيمة ولا يليق بوظيفتي					
11	أشعر بالتعاسة بسبب عملي					
12	أعاني من مضاعفات صحية بصفتي عاملة وربة بيت					
13	أشعر بالرضا و أنا أعمل					
14	أحسن التعامل مع أدواي كلما زادت خبرتي الوظيفية					
15	أشعر أنني مقصرة في دوري كزوجة بسبب عملي					
16	أهملت تربية أبنائي بسبب عملي					
17	أتلقي الدعم من طرف الزوج أثناء عملي خارج البيت					
18	أعتبر قدوة لأبنائي					
19	زوجي يشاركني كل إهتماماتي					
20	طبيعة عملي تجعلني أقع في مشاكل زوجية					
21	أسرتي غير مبالية بي					
22	عملي خارج البيت يجعل أطفالي يقومون بتصرفات طائشة					
23	عملي المنزلي يشعرني بالإرهاق					
24	أفكر في إحضار من يساعدني في الأعمال المنزلية					

					أنتن عملي في المنزل رغم الإرهاق الكبير	25
					أعمالي المنزلية تأخذ الكثير من وقتي	26
					أواجه مشاكل في أداء واجباتي المنزلية	27
					واجباتي المنزلية تؤثر سلبا على إلتزاماتي المهنية	28
					أقوم بمسؤولياتي الأسرية على أكمل وجه	29

الملحق (3) إستبيان التوافق المهني في صورته النهائية

-إستبيان التوافق المهني في صورته النهائية-

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
2	يطلب مني إنجاز مهام دون توفر الإمكانيات المادية و الإدارية					
3	مهامي الوظيفية تحتاج إلى قدر كبير من الجهد والمهارة لأدائها					
4	أعاني من كثرة الأعباء					
5	الراتب الذي أتلقيه يتوافق مع المجهود الذي أبذله					
6	أحصل على راتبي بانتظام					
7	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي					
8	أتمكن من الإيدار من راتبي					
9	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة المهنية					
10	أشعر بأن المسؤولين يحترمونني					
11	يقدر المسؤولين أدائي لعملي					
12	يحترم المسؤولون إقتراحاتي المهنية					
13	أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي					
14	أشعر بالتهميش في عملي					
15	يقدر المسؤولون ظروف عملي					
16	أشعر بضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين					
17	يتقبل المسؤولون النقد البناء					
18	أشارك المسؤولين في إتخاذ القرارات بالمؤسسة					
19	أشعر بتقدير زملائي لي في العمل					
20	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل عندما أواجه صعوبات في عملي					
21	أعاني من خلافات مع زملائي					

					أشعر بالضيق من كثرة إنتقادات زملائي في العمل	22
					علاقتي مع زملائي جيدة	23
					يزعجني تدخل زملائي في شؤوني	24

في الأخير نشكركم على تعاونكم

ملحق رقم (4): يمثل قائمة الأساتذة المحكمين

عدد الأساتذة	إسم الأستاذ	التخصص
1	مرزوقي محمد	علم النفس العمل و التنظيم
2	حمدادة أيلي	علم النفس العمل و التنظيم
3	سماتي حاتم	علم النفس العمل و التنظيم
4	ديدة هواري	علم النفس العمل و التنظيم
5	ماريف منور	علم النفس العمل و التنظيم

ملحق رقم (05) يمثل الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية تيارت





## العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني

Correlations			
	التوافق	صراع	
التوافق	Pearson Correlation	1	.468**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
صراع	Pearson Correlation	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

## العلاقة بين نظرة المرأة لذاتها وتوافقها المهني

	1 نم	التوافق
Pearson Correlation	1	.472**
1 نم Sig. (2-tailed)		.000
N	63	63
Pearson Correlation	.472**	1
التوافق Sig. (2-tailed)	.000	
N	63	63

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

## العلاقة بين نظرة المرأة لزوجها وأولادها وتوافقها المهني

	التوافق	2 نز
Pearson Correlation	1	.440**
التوافق Sig. (2-tailed)		.000
N	63	63
Pearson Correlation	.440**	1
2 نز Sig. (2-tailed)	.000	
N	63	63

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

## العلاقة بين نظرة المرأة لواجباتها المنزلية وتوافقها المهني

	3 نأ	التوافق
Pearson Correlation	1	.191
3 نأ Sig. (2-tailed)		.134
N	63	63
Pearson Correlation	.191	1
التوافق Sig. (2-tailed)	.134	
N	63	63

## إختبار تحليل التباين لمتغير سنوات الخدمة

### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21.990	2	10.995	.146	.864
Within Groups	4504.994	60	75.083		
Total	4526.984	62			

صراع

### Group Statistics

الأولاد	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1-3	28	52.9643	8.98345	1.69771
صراع 4ممافوق	33	51.4545	8.40792	1.46363

## إختبار T test للفروق لعينتين متجانستين (عدد الأولاد)

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
Equal variances assumed	.037	.848	.677	59
صراع Equal variances not assumed			.674	55.965