

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة - دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية -

د. نوري محمد
جامعة الأغواط

المخلص:

إن من أهم مظاهر التغيير في البنية الاجتماعية الذي طال المجتمعات العربية حديثا هو المشاركة المتنامية للمرأة في ميادين العمل، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة تتواجد في معظم القطاعات إلا أن خروج المرأة إلى العمل تمخض عنه آثار عديدة منها ما هو إيجابي كالمساهمة في تنمية المجتمع وإحساسها بقيمة انجازاتها وعطائها، وكذا دعمها المادي لزوجها وأسرتها ومنها ما هو سلبي حيث ترك العمل آثاره على المرأة العاملة والذي يتجلى بشكل بارز في تعدد أدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت أضيف لها خارج البيت دورا جديدا لتصبح عاملة أو موظفة تحت شروط زمنية ومكانية محددة وملزمة بمجموعة من الواجبات والأعباء مهنية، أدى ذلك إلى شعورها بزيادة أدوارها وأعبائها و تعرضها إلى ما يسمى بصراع الأدوار مما سبب لها بعض الصعوبات النفسية والاجتماعية والمهنية. والدراسة الحالية تبحث عن أثر صراع الدور لدى المرأة العاملة.

Résumé :

Parmi les phénomènes constatés au niveau des sociétés du monde arabe ce dernier temps celui de la participation croissante de la femme dans le monde du travail, où on peut relever son intégration dans plusieurs domaines et secteurs (industriel, service, militaire,...) ce qui a fait manifester des effets positifs sur le plan de développement de la société ainsi que sa contribution positive dans sa vie conjugale entant qu'épouse et mère responsable de son foyer. Cette situation a engendré, pour la femme, une diversification voir même des conflits de rôle sociaux. La présente étude descriptive vise à montrer les formes de ces conflits de rôles chez la femme travailleuse et son impact sur ses relations sociales.

مقدمة:

لم يعد الحديث عن خروج المرأة للعمل من قبيل موضحة العصر أو مجرد التباهي بالمدينة بل أضحت ضرورة أو حتمية أملت الظروف الاقتصادية والاجتماعية و حتى السياسية التي تمر بها بلدان العالم المتقدمة و النامية على حد سواء ، حيث تبين الدور المهم و الأساسي الذي تضطلع به المرأة في الحياة اليومية أين أظهرت من خلاله قدرات و إمكانيات عالية يستحيل على باقي أفراد المجتمع تجاهلها أو انكارها ، حيث أثبتت المرأة العاملة تأثيرها الإيجابي في الكثير من الميادين و خاصة منها الاقتصادية

أين يمكننا ملاحظة تزايد العاملات في المجال التموي و في المؤسسات الاقتصادية و الإدارية بتقلدها العديد من المناصب بما في ذلك المناصب القيادية و المهام التي كانت في السابق حكراً على فئة الرجال كالمجال الصناعي و الهندسي و العسكري.

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية برزت أساساً بعد الثورة الصناعية، فلقد تزايدت نسبة النساء العاملات لتصبح قوة في سوق العمل في أغلب المجتمعات المتقدمة منها والنامية، ويتضح من خلال الإحصائيات المتعلقة بعمل المرأة على المستوى العالمي إن عمالة المرأة تزداد يوماً بعد يوم و هذا حسب ظروفها الاجتماعية.

ولقد احتلت البحوث التي تناولت واقع المرأة أهمية كبيرة في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية وذلك نتيجة لزيادة المضطربة في أعداد النساء العاملات، رغم مسؤولياتهن الأسرية وقد حاولت المرأة أن تنطلق إلى العمل خارج البيت مع القيام بأدوارها كزوجة وأم وربت بيت إلا أن تعدد هذه الأدوار جعل البعض العاملات يشعرون بعبء هذه الأدوار (سميرة محمد شند، 2000:168). ومهما كان سبب خروج المرأة إلى العمل سواء كان استثناء من الأصل أم انه واقع حتمي، فان مما لاشك فيه، أن المرأة لا تستطيع التخلي عن دورها الطبيعي، أما وراعية للأسرة لان الأسرة تمثل الجماعة الأولية الأساسية في حياة الفرد وتعد إحدى نظم المجتمع الأساسية لبنائه الاجتماعي، وعلى ذلك فان العبء الأكبر يقع على كاهل المرأة.

إن التجاذب الذي يحدث للمرأة العاملة بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية يولد لديها ظاهرة تعرف على مستوى البحث العلمي بظاهرة الصراع الدور الذي تتعرض له المرأة.

وعلى ضوء ما سبق يتبادر في أذهاننا السؤالين التاليين: ما مدى أثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية؟ و كيف تظهر أشكال صراع الأدوار لديها؟

لقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة منا للكشف عن حيثيات صراع الأدوار الذي تعيشه المرأة العاملة بين الدور الأسري والدور المهني. و تأتي كذلك لاقتراح تصور ورؤية عملية لبعض الحلول التي تساعد المرأة العاملة على تجاوز هذا الصراع ومخلفاته على حياتها الأسرية وحياتها المهنية.

أولاً: المرأة و العمل :

تمثل المرأة في الوقت الحاضر جزءاً كبيراً من الموارد البشرية للدولة وهنا تبرز أهمية دور المرأة في الوقت الحاضر في تحريك مكنة التنمية الاقتصادية ورفاه الاجتماعي، وان استخدام الأمثل لهذه الموارد يعني تهيئة فرص العمل لكل الجنسين والإسهام في عملية التنمية القومية.

أما عمل المرأة الطبيعي أو التقليدي الذي مارسته منذ بدأ الخليقة، هو إعداد النشاء وإدارة شؤون بيتها، والمرأة لها دوراً هاماً في الحفاظ على تماسك الأسرة وبالتالي تماسك المجتمع بأسره.

أ- المرأة و العمل الخارجي : يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة بارزة بعد الثورة الصناعية الفرنسية وهذا لا يعني أن المرأة لم تعمل قط خارج المنزل فهناك أدلة عديدة على أن المرأة هي

أول من اكتشف الزراعة وعلى أنها كانت أول عامل زراعي عرفه التاريخ وتشير الكسندرا لولو نناي (1981) أيضا: " هناك شيء من الصحة في الفرضية التي تقول أن النساء كن أول من مارس العمل الحرفي، فالغزل والنسيج وصنع الأنية الفخارية كلها اكتشافات نسائية، واليونانيون الذين بلغت ثقافتهم ذروتها قبل ألف عام لم يعتبروا سكسبوس الطبيب الأول وإنما أمه كورد بيس"(سهير كامل أحمد،1984:104).

كما أن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعية، وأن التغييرات الإيديولوجية والتكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة للعمل والإنتاج فخلقت إنسانا جديدا له مميزاته القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب (بن زيان مليكة،2004:43) .

و يعني هذا أن المرأة كانت تعمل منذ القدم ولكن التغييرات الإيديولوجية والتكنولوجية هي التي جعلت من عمل المرأة إشكالا وخاصة من حيث تقييم الأدوار .

"و يمكن تعريف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد والمجتمع بهدف الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته ونعلم جيدا أن الوظيفة الأولى والأساسية التي تقدمها للمجتمع وهي قضية تعتبر أساسية ومسلم بها ولا جدال فيها، ولكن لا يمنعها هذا من إعدادها لمواجهة الحياة والتعليم ما يمكن نيله من ثقافة فنية وعلمية ومهنية أسوة بالرجل دون قيد أو شرط"(مصطفى عوفي،2003:142).

إلا أن عمل المرأة في العالم العربي ينظر له من عدة زوايا، ويذكر ألوريكات أن هناك ثلاثة مناح نظرية رئيسية: " فالنظرة التقليدية ترى أن مسؤولية المرأة تكمن في العناية بالأطفال وتنشئتهم والعناية بأسرتها، والرجال يتحملون جزءا من الأعمال المنزلية إن تبريرات أصحاب هذا المنحى تكمن في اختلافات الدور Roler Differention والتبادل Exchange ونظريات المصدر Resource Theories.

وأصحاب المنحى الثاني الاستغلال Exploitation والذي تتزعمه الحركات النسائية الراديكالية في العالم العربي نوال السعداوي من مصر وخالدة سعيد في المغرب وهشام شرابي وغيرهم وأصحاب هذا الاتجاه يرون أن المرأة بشكل عام تتحمل أعباء كثيرة وقاسية نتيجة نظرة الرجل إليها واستغلالها خصوصا في الأعمال المنزلية وكذلك الحال في العمل خارج المنزل، وأخيرا منظور تغير الأدوار The changing roles perspective وهذا المنظور يرى أن هناك تغيرات في الأدوار لكل من الرجل والمرأة لصالح المرأة في المجتمعات الحديثة " (كاميليا ابراهيم عبد الفتاح،1984:188).

ب- العمل داخل المنزل: تلعب المرأة دورا مهما في المجتمع فهي قوام كل أسرة حيث تقوم بعدة أدوار هي كالتالي:

1- العلاقات الزوجية : تعمل المرأة على تهيئة الجو الأسري الجيد لزوجها الذي يقع على عاتقه مكابدة الأرض والإنفاق على أفراد أسرته، كما أنها سند له في جميع أمور الأسرة.

2- **العلاقة مع الأولاد** : تعتبر الأسرة الجماعة الاجتماعية الأولى فهي التي تقوم بعملية التنشئة الاجتماعية للطفل وخاصة السنوات الأولى من عمره حيث تلعب دورا هاما في توفير الشروط الأفضل لنموه بعد ولادته من رضاعة وتغذية ونظافة وحنان أي أنها تشبع حاجاته ومطالب نموه البيولوجية والاجتماعية والنفسية (فاطمة دريد زيان، 1984:188).

ولا شك أن الأم تتحمل مسؤولية كبيرة في التنشئة الاجتماعية للطفل حيث أنها الحضان الاجتماعية الأول الذي يتوفر فيه المناخ المناسب والملائم لتربية الطفل منذ بداية وجوده وعبر عملية التماهي يتشكل أسلوب تفاعلاته وعلاقاته الاجتماعية، وتأثر كذلك في نموه الانفعالي والعاطفي وكذا أنها تعمل على تلقينه لكل عناصر ثقافتها وثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه.

3- **الأعمال المنزلية اليومية**: تتمثل الأعمال المنزلية اليومية في مختلف الأعمال التي تقوم بها المرأة، من تنظيف المسكن، وغسل الملابس وكيها وطهي الطعام إضافة إلى الأعمال الروتينية في خدمة البيت.

إن الأشغال المنزلية اليومية التي تقوم بها المرأة العاملة تحتل حيزا كبيرا من حياتها الأسرية، وهو كما تنظر إليه نشاطا يعبر عن هويتها كنساء ويستغرق مدة زمنية كبيرة وجهد مضاعف بالنسبة للمرأة العاملة.

ثانياً : دوافع خروج المرأة للعمل :

يحتل موضوع الدوافع مركز الصدارة من اهتمام الإدارة الحديثة التي تهتم بالعنصر البشري وذلك بقصد زيادة الإنتاج وجودة الخدمات ومراعاة راحة العامل وكرامته وسعادته أيضا. كما أنها استفادت من تجارب وبحوث ودراسات علم النفس الصناعي والتنظيمي في السنوات الأخيرة ففي ميدان الدوافع اتجه الكثير من المتخصصين بدراسة السلوك التنظيمي لنماذج الدوافع ونظرياتها، وقد كان لثمرة هذه البحوث آثار إيجابية على إنتاجية الموظفين والعاملين ورضاهم الوظيفي (عويد سلطان المشعان، 1984:188).

والدافع كما يعرفه برنارد برلسون Bernard Berison : "أنه القوة التي تدفع الفرد وتنشط أو تحرك سلوكه وتدفعه نحو أهداف محددة"، ويعرفه (vroom) بأنها عبارة عن الإجراءات (العمليات) التي تحكم اختيار الأفراد والكائنات الحية من بدائل مختلفة للنشاطات الاختيارية ويعرفه (Ross) بأنه اتجاه طاقة الفرد لإدراك هدف معين أو حالة معينة " (حيدر خضر سليمان، 1984:188).

وهناك دوافع وجهت المرأة نحو العمل بصورة طوعية أو اضطرارية وامتد نشاطها إلى شتى نواحي العمل واقتحمت ميادين العمل المختلفة بعدما كان عملها مقتصرًا داخل البيت فقط وترتبط هذه الدوافع بالحاجات الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

1- **الدوافع الاقتصادية** : يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاء معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أن أغلبية النساء المتزوجات عندما يواجه إليهن

أسئلة عن سبب عملهن فإنهن يذكرن الحالة الاقتصادية أو المادية كدافع رئيسي على أساس أنهن يساهمن في نفقات المعيشية للأسرة، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض وما يؤكد هذا ما جاء في رسالة (سنة خليل أحمد) أن الذي دفع المرأة إلى العمل هو الجانب الاقتصادي أي لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل (مصطفى عوفي، 1984:188).

وهناك بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال، بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة.

وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل للوصول إلى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى (كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، 1984:86). وتذكر في هذا المجال بأس راوية (1986) أن عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل أداءها الأساسي كبيت وزوجة بل أضاف إلى دورها دورا هاما هو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك الخوف

من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة، وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة، ربما للحصول على راتب التقاعد الذي يعطى للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني (حيدر خضر سليمان، 1984:55).

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل سواء كانت للحاجة الملحة لمتطلبات الأسرة أو كعامل إسناد لدخل الأسرة أو لرفع الأسرة من مستوى إلى مستوى أرقى وهذا ما تؤكدته البحوث السابقة.

2- الدافع الاجتماعي : عندما يتقبل المجتمع عمل المرأة ويحث عليه في بعض الأحيان فإن ذلك يعتبر واقعا للمرأة للخروج للعمل وإن المتغيرات الكبيرة التي حدثت في المجتمعات غيرت من النظرة السلبية لعمل المرأة إن كانت نظرة نفعية لاستغلال قدرات وطاقت كانت في السابق معطلة وللثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها كثير من فرص العمل (مصطفى عوفي، 2005:143).

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنتظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض الآخر الحصول على مراكز اجتماعية أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال (حيدر خضر سليمان، 57).

3- الدافع الشخصي : إن الدوافع الشخصية تنطلق من حاجات للمرأة فتعمل المرأة على أن تكون محل تقدير واحترام من المحيطين بها سواء كانت في بيئة العمل أو في البيئة الأسرية، وهذا ما عبر عنه ماسلو بحاجات التقدير "وحاجة الفرد أن يشعر بأنه محل تقدير وعندما ينبع هذا التقدير من الفرد يكون التقدير ذاتيا self esteem أما عندما يكون مصدره الآخرين من حيث المكانة الاجتماعية status التي يسبغونها على الفرد أو الاحترام الذي يبطنونه إياه فإن التقدير يكون خارجيا (عويد سلطان المشعان، 1984:86) ، وأعلى الحاجات في هرم ماسلو هي تحقيق الذات وذلك من خلال منصبه في العمل فهو يسخر كل طاقاته وامكانياته لتحقيق أهدافه الذاتية ويذكر "عويد" أن حاجات تحقيق الذات هي تعبر عن حاجة الفرد أن ينطلق بقدراته ومواهبه ورغباته ومواهبه إلى أفاق تتيح له أن يكون ما تمكنه استعداداته أن يكون، وأن يمارس الأعمال والأنشطة بما يتفق والاستخدام الأمثل لإمكانياته "وتحقيق الذات هي نزعة إنسانية أساسها للمحافظة على الذات وتعزيزها" (تيموثي ج.ترول، 2005:617).

وقد يجد الفرد سبيله في العمل ليحقق ذاته، والمرأة تبحث دوما عن تغيير تلك النظرة التقليدية التي تصفها بأنها سلبية في الحياة وتحاول أن تعزز ذاتها في العمل فهي تتمسك به، ليس من أجل دوافع اقتصادية واجتماعية ولكن من أجل نفسها.

ويذكر "عوفي" أن الدوافع الشخصية يتضمن اتجاه المرأة للعمل خرج البيت فهي تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع باعتبارها ربة بيت وزوجة وأم لأطفال وعليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، وأيضا تعمل كثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن قيام بالأعمال المنزلية... إن عمل المرأة يعتبر جهدا خلافا ومساهمة إيجابية منها لصالح مجتمعها مما يساعد على الرضا عن نفسها (مصطفى عوفي، 43).

وتعتبر "كامليا" أن دافع الاستمتاع بالعمل كقيمة لتأكيد الذات من أهم الدوافع فقد تبين من بحث يارو أن ثلاثة أرباع مجموعة عددها خمسون أما عاملة من الطبقة المتوسطة يفضلن العمل إذا كان الأمر يتوقف على مجرد الاختيار وكذلك وجد هوفمان أن من بين ثمان وثمانين أما بيضاء عاملة في ديترويت نوات ظروف اجتماعية واقتصادية مختلفة ، حوالي ثلاثة أرباع المجموعة يستمتعن بعملهن ويتخذن مواقف إيجابية تجاهه، وقد بين مسح شوستيك البريدي لخريجي الكليات أن 25% من السيدات المتزوجات يعملن ليحصلن على الرضا، وبالنسبة للسيدات المتزوجات من رجال حاصلين على التعليم العالي، فقد ذكرن دوافع غير اقتصادية.

وفي دراسة "يارو" قررت نسبة 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة بأنهن يعملن أولا كي يحققن ذواتهن وكذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة ولتقديم هبة للمجتمع ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين (كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، 81) .

وفي دراسة احتياجات المرأة التي قامت بها الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة (مارس 2011) على عينة من العاملات قوامها (7876) أظهرت النتائج أن غالبية

النساء وذلك بنسبة (44.26%) يعملن لتلبية احتياجات أسرهن، بينما تعتبر نسبة (30.54%) أن الدافع وراء التحاقهن بالعمل هو لتطوير الذات والطموح الشخصي تليها (18.38%) النساء اللواتي يردن تحقيق الاستقلالية المالية، وقد عبرت النساء اللواتي يردن تطوير الذات والطموح الشخصي من خلال العمل على أنهن قادرات على تطوير مسارهن الوظيفي وينجحن فيه.

ولهذا فقد جعلت هذه الدراسة الحالية من عنصر دوافع تطوير الذات والطموح الشخصي، متغير وسيط يمكن أن يؤثر في العلاقة المحتملة بين صراع الأدوار وتطور المسار الوظيفي للمرأة العاملة.

ثالثا : مفهوم الدور:

يعرف لوكنيا وجابر (2003) الدور الاجتماعي بأنه "عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور فالفرد بشر أما الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الأفعال ويحدد الأقوال".

أما لينتون فيعرف الدور بأنه " الجانب الديناميكي لمركز الفرد أو وضعية الفرد أو مكانته في الجماعة" أما رويتز فيعرفه بأنه " وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي" (بويكر عائشة، 24).

ويحدد تيردور ساربين Sarbin (1968) استخدام مصطلح الدور بأنه يشير إلى السلوك المتوقع من شاغل موقع معين أو مكانة اجتماعية معينة.

ولا يكاد يختلف تعريف كمال سعيد (1977) عما ذكره ساربين من حيث يعرف الدور بأنه مجموعة التوقعات السلوكية المتعلقة بالفرد الشاغل لمكانة اجتماعية محددة، وعندما يقوم الفرد بتنفيذ تلك التوقعات يكون قد أدى دوره" (سميرة محمد شند، 31).

ويرى أحمد ماهر أن الأدوار تمثل التصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي، وهي مثل الأدوار التي يلعبها الممثلون (أحمد ماهر، 2003:56).

من التعاريف السابقة فإن الفرد عندما يشغل عدة مراكز في وقت واحد فإنه يكون لكل دور أي أنه علاقة تفاعلية بين الفرد والآخر.

وقد يحاصر الفرد من توقعات كثيرة ومتباينة تجعله يشعر بالحيرة والتردد لأنه من الصعب إنجازها جميعا بنفس القدر من الرضا، وهذا ما يحدث للمرأة العاملة بوجه خاص حيث أن تناقض بين أدوارها من حيث الجهد و الوقت و التوقعات المتباينة من طرف المجتمع والزوج ومسؤول العمل فهي تحاول تجاوز هذا التناقض وقد ترى فيه تحديدا لقدراتها وإمكانياتها فتستطيع التوفيق بين الأدوار والنجاح فيها وقد تتعثر فتسحب من أحد الأدوار أو تخفق فيه.

رابعا: مفهوم صراع الدور:

يحدث صراع الأدوار إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور الذي يقوم به الفرد أو عندما يواجه الفرد متطلبات متناقضة.

يعرف عبد المنعم الحنفي (1978) صراع الأدوار "بأنه ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يتعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي (سميرة محمد شند، 37).

ولقد ميز كل من "أندرو سيزلاقي ومارك دي رالاس بين ثلاث أنواع من الأدوار هي:

✓ الدور المتوقع

✓ الدور المدرك

✓ الدور المؤدى

تتعلق الأدوار المدركة بمجموعة النشاطات و الأعمال التي يعتقد الفرد بضرورة أدائها، وتعاذل الأدوار المدركة -في كثير من الحالات- الأدوار المتوقعة، إلا أن وجود عوامل أخرى كثيرة في موقف من المواقف قد يؤثر في إدراك الفرد ويؤدي إلى تشويبه، وبذلك تكون الأدوار المدركة غير محددة أو غير واقعية، أما الأدوار المؤداة في الطريقة التي يعمل بها الفرد فعليا، ويعتمد الدور المؤدى بوجه عام على الدور المدرك، وبالتالي على الدور المتوقع، ويقدر ما تكون الاختلافات بين الأدوار المتوقعة المدركة والمؤداة يزداد احتمال التوتر والصراع حول الأدوار. وهناك مصطلحات تم صياغتها لتوضيح الاختلافات بين فعاليات تلك الأدوار الثلاثة هما غموض الدور ونزاع الدور.

فأما غموض الدور فهو عدم وضوح مدركات الفرد لواجبات الوظيفة وحدود السلطة والمسؤولية المرتبطة بها، وقد تساعد بعض الخصائص أو السمات الفردية في أحداث غموض الدور، تشير الدراسات إلى أن الأشخاص الذين يوصفون بأنهم واثقون في أنفسهم يحسون بقدر أقل من الغموض في الدور وأنهم يقومون باستيضاح واجبات الوظيفة أسرع من الآخرين الذين تتقصم الثقة بالنفس.

وأما الصراع الدور فيحدث حينما تسبب الطلبات والتوجيهات المتعددة من شخص أو أكثر حالة من الشك في ذهن الفرد حول ما يجب عمله أو حتى يؤدي ولمن يؤدي.

ومن الممكن أن يكون هناك نوعان مختلفان من صراع الدور:

✓ الصراع داخل الدور: وينشأ عن تعدد وتباين التوجيهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد، مما يجعل الاستجابة لكل هذه التوجيهات في وقت واحد أمرا متعذرا.

✓ الصراع بين الأدوار: وينشأ عن الأدوار المتعددة والمتزامنة التي تنتج عنها توقعات متضاربة (بويكر عائشة، 28).

ويذكر عبد الباقي بأن الصراع يحدث "بين متطلبات دور الفرد في العمل ودوره في غير العمل مثل الواجبات الأسرية مثلا" فدخول كلا الزوجين للعمل طوال الوقت يخلف نوعا من التعارض بين متطلبات العمل، ومتطلبات الحياة الأسرية فتوقعات الزوج أو الزوجة والأطفال تتعارض بالطبع مع متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل، وهذا النوع من الصراع يؤدي إلى تزايد الضغوط الواقعة على الفرد بسبب العمل (عبد الباقي صالح، 2002:338).

والمرأة الجزائرية العاملة تحتل عدة مراكز اجتماعية فهي تقوم بعدة أدوار في وقت واحد فهي الأم والزوجة وربة البيت إلى جانب ذلك كونها عاملة بالمؤسسة، هذا يشكل مصدر لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى شخصيتها وأخرى على مستوى العلاقات مع الأفراد.

خامسا : نتائج الدراسة الميدانية :

احتلت البحوث التي تناولت واقع المرأة أهمية كبيرة في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية وذلك نتيجة لزيادة المضطربة في أعداد النساء العاملات، رغم مسؤولياتهن الأسرية وقد حاولت المرأة أن تنطلق إلى العمل خارج البيت مع القيام بأدوارها كزوجة وأم وربت بيت إلا أن تعدد هذه الأدوار جعل البعض العاملات يشعرون بعبء هذه الأدوار.

ومهما كان سبب خروج المرأة إلى العمل سواء كان استثناء من الأصل أم انه واقع حتمي، فان مما لاشك فيه، أن المرأة لا تستطيع التخلي عن دورها الطبيعي، أما وراعية للأسرة لأن الأسرة تمثل الجماعة الأولية الأساسية في حياة الفرد وتعد إحدى نظم المجتمع الأساسية لبنائه الاجتماعي، وعلى ذلك فان العبء الأكبر يقع على كاهل المرأة.

إن التجاذب الذي يحدث للمرأة العاملة بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية يولد لديها ظاهرة تعرف على مستوى البحث العلمي بظاهرة الصراع الدور الذي تتعرض له المرأة.

و انطلاقاً من معطيات الدراسة الميدانية التي قمنا بها و الموسومة : " صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و تأثيره على تطور مساره الوظيفي - دراسة نفسية اجتماعية لفئة من النساء العاملات في الإدارة الوسطى " 1، سنحاول عرض أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال البحث الميداني المرتبط بمؤشرات هذا البحث ، التي تبقى - بطبيعة الحال- نسبية إلى حد كبير نظراً لمحدودية المجال البشري الذي مسته هذه الدراسة.

جاءت هذه الدراسة الميدانية كمحاولة للإجابة على التساؤلين الآتيين : ما مدى أثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية ؟ و كيف تظهر أشكال صراع الأدوار لديها ؟.

1- منهج و عينة الدراسة :

لقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع هذه الدراسة والتي تهدف إلى وصف وجمع الحقائق والمعلومات عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ، وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع. و استهدف البحث فئة النساء المتزوجات العاملات في الإدارة الوسطى بالدوام الكامل في إحدى المؤسسات الإدارية العمومية ، حيث تم اختيار فئة الزوجات العاملات بهذه المؤسسة بجميع فروعها وذلك

¹ بن بوقرين عبد الباقي، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة و تأثيره على تطور مسارها الوظيفي، مذكرة ماستر في علم النفس تنظيم و عمل، جامعة عمار تليجي بالأغواط، السنة الجامعية 2012/2013، غ.م

بحصر جميع الموظفين اللواتي تتمتعن بخصائص تتناسب مع الدراسة وتتكون عينة البحث من 85 زوجة موظفة تعمل في الإدارة الوسطى.

2- أدوات البحث :

و لكي تتحقق أهداف أي بحث علمي في شتى المجالات ينبغي الاستعانة بمجموعة من الأدوات المنهجية التي تتسق عموماً مع المنهج الذي ينطلق منه الباحث، وقد استخدمنا في هذه الدراسة "مقياس صراع الأدوار لدى المرأة العاملة" ، حيث يتكون من المحاور و الأبعاد التالية :

جدول رقم(1): يوضح توزيع محاور و أبعاد المقياس

المتغيرات	
المحاور	الأبعاد
الالتزامات الأسرية	1-العلاقة بالزوج 2-العلاقة بالأولاد 3- الأعمال المنزلية
الالتزامات المهنية	4-الوقت المستغرق في العمل 5- عبء العمل 6- العلاقات في العمل

وقد تم اختيار أبعاد المقياس بما يناسب هذه الدراسة، وقمنا بوضع مجموعة من المؤشرات التي تقيس لنا كل بعد على حدا بطريقة تمكننا من معرفة مدى تأثير هذه الأبعاد على المتغير التابع.

(أوصف المقياس..: وقد أشتمل المقياس علي ما يلي:

1.الجزء الأول: ويشمل البيانات (المتغيرات) الأولية المتغيرات الديمغرافية (العمر، الخبرة، عدد الأولاد، عمر الأولاد، المستوى الأكاديمي للزوج، الدخل الشهري للزوج،...).

2.الجزء الثاني: ويشمل متغيرات الدراسة الأساسية (المقياس) التي من خلالها يتم استطلاع آراء أفراد الدراسة حول محاور الدراسة الرئيسية وهي: متغيرات مستقلة (محور الالتزامات الأسرية ومحور الالتزامات المهنية).

وتكونت البيانات الأساسية من 32 عبارة موجهة إلى أفراد الدراسة، وموزعة على 6 أبعاد رئيسية الموضحة في الجدول السابق.

(ب) الخصائص السيكومترية للاستبانة: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين المتخصصين من جامعة الأغواط، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل بعد من الأبعاد الستة للاستبيان، وكذلك مدى وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر، ، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (32) فقرة موزعة على ست أبعاد.

كما جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة أولية مكونة من عشرة بالمائة من أفراد العينة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

3- الطرق الإحصائية المستعملة :

وسعى لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها والخروج بنتائج صحيحة، قمنا باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية الموجودة في برنامج الـ (SPSS)، وهي كآآتي:

المقاييس الإحصائية الوصفية

التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، ولتحديد آراء أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

✓ المقاييس الإحصائية الاستدلالية

• معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة test of reliability.

• معامل الارتباط بيرسون

• اختبار ستيودنت

• اختبار أنوفا

معامل الاتساق الداخلي في حساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وذلك لتقدير صدق عناصر أداة الدراسة.

4- عرض نتائج الدراسة :

سنحاول في هذا العنصر أن نعرض -بصفة مختصرة و غير مخلّة - أهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال البيانات الإحصائية المتعلقة بالجزء الميداني للبحث.

الجدول رقم(2) : توزيع أفراد الدراسة بحسب العمر

النسبة (%)	التكرار	الفئات العمرية
2.4	2	أقل من 24 سنة
58.8	50	من 24-39
38.8	33	أكثر من 39 سنة
100,0	85	المجموع

المصدر : مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أن الفئة الكبيرة هي الفئة التي تتراوح أعمارهن ما بين 24 سنة و 39 سنة بنسبة 58%، ثم الفئة التي أعمارهن أكبر من 39 سنة بنسبة 38.8%، ثم أقل فئة التي أعمارهن أقل من 24 سنة وبنسبة 2.4%.

الجدول رقم(3) : توزيع أفراد الدراسة بحسب الأقدمية

النسبة (%)	التكرار	الفئات العمرية
12.9	11	أقل من 5 سنوات
87.1	74	أكثر من 5 سنوات
100,0	85	المجموع

المصدر : مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أنّ نسبة النساء العاملات اللاتي لديهن خبرة أقل من 5 سنوات كانت نسبتهم 12.9% بينما بلغت نسبة النساء اللاتي لديهن خبرة تفوق 5 سنوات 87.1% وهي ما يعني أنّ معظم المستجوبات في العينة لديهن خبرة تمكنهم من التعامل بأريحية مع ظروف العمل المتغيرة والتأقلم مع مستجدات الأدوار والمسؤوليات التي تتناط لهن.

الجدول رقم(4) : توزيع أفراد الدراسة بحسب عدد الأولاد

النسبة (%)	التكرار	الفئات العمرية
15,3	13	بدون أطفال
38,8	33	من 1 - 2 طفل
44,7	38	أكثر من طفلين
1,2	1	4 أطفال فأكثر
100,0	85	المجموع

المصدر : مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أنّ نسبة النساء اللاتي بدون أطفال قد بلغت 15.3% وبلغت نسبة النساء اللاتي لديهن من طفل إلى طفلين 38.8% بينما بلغت نسبة النساء اللاتي لديهن أكثر من طفلين 45.88%.

الجدول رقم(5) : توزيع أفراد الدراسة بحسب عمر الأولاد

النسبة (%)	التكرار	الفئات العمرية
52,9	45	أقل من 6 سنوات
47,1	40	أكثر من 5 سنوات
100,0	85	المجموع

المصدر : مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أنّ نسبة النساء اللاتي لديهن أطفال أقل من 5 سنوات تبلغ 52.9% وبلغت نسبة النساء اللاتي لديهن أطفال تفوق أعمارهم 6 سنوات 47.1%.

جدول رقم (6) : دوافع عمل المرأة

النسبة (%)	التكرار	دافع العمل
44,7	38	الدافع الاقتصادي
21,2	18	الدافع الاجتماعي
34,1	29	الدافع الشخصي
100,0	85	المجموع

يبين هذا المؤشر أن نسبة النساء اللاتي خرجن للعمل بدافع اقتصادي أي تحسين دخل العائلة بلغت 44.7% وبلغت نسبة النساء اللاتي خرجن للعمل بدافع اجتماعي 21.2%؛ وبلغت نسبة النساء اللاتي خرجن بدافع خاص أي شخصي لتحقيق ذواتهن على الصعيد الاجتماعي والمهني 34.1%.
التحقق من الفرضيات البحثية وتفسير نتائجها :

الفرضية الأولى:

نص الفرضية : "هناك ارتباط بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية".

الاختبار هو وجود ارتباط بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية بواسطة معامل الارتباط بيرسون.

ويعبر عنه رياضياً بـ:

$$r=0 : H_0$$

$$r \neq 0 : H_1$$

قاعدة القرار هي: $\alpha < \rho(\text{sig.})$ إذن نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.

جدول رقم (7) يبين معامل الارتباط بيرسون

Correlations			
		الالتزامات الاسرية	الالتزامات المهنية
الالتزامات الاسرية	معامل الارتباط بيرسون	1	,559**
	Sig. (2-tailed)		,000
الالتزامات المهنية	معامل الارتباط بيرسون	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

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

المصدر: من مخرجات المعالجة بالـ SPSS

تعليق على نتيجة الاختبار:

مما هو مبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط بيرسون $r=0.559$ مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسط بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية، وعند مستوى دلالة $\alpha = 0.001$. وكما هو مبين

فمستوى الدلالة α أكبر من sig. المحسوبة مما يعني رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل القائل بوجود ارتباط غير معدوم بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية.

نتيجة الاختبار:

الفرضية محققة وهي وجود صراع الدور لدى المرأة العاملة المتزوجة.

تفسير نتيجة اختبار الفرضية:

تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات التي تناولت المرأة العاملة وإشارة الباحثة إجلال محرم (1973) أن الصراع ينتج حين تشعر الأم بمشاكل الأبناء، حيث لا يوجد بديل للأُم رغم وجود الحضانة. كما تعترض المرأة العاملة صعوبات متعددة مثل اتجاهات الزوج نحو عملها ونحو مساعدتها في الأعمال المنزلية، كما تعاني من اتجاهات الرؤساء أو الزملاء الراضين لفكرة عمل المرأة، إضافة إلى المعانات التي تتلقاها من تراكم الأعباء المنزلية. كما يقع على عاتق الأم عبء مذاكرة الأبناء ورعايتهم. كما ترى روس وآخرون (1983) أن تقسيم العمل داخل الأسرة لم يتغير بالصورة التي تناسب خروج المرأة إلى العمل، فلم يعفها العمل من إلتزاماتها اتجاه شؤون المنزل ورعاية الأولاد.

الفرضية الثانية:

نص الفرضية: "لا يوجد فرق جوهري بخصوص صراع الدور بين النساء العاملات الأكبر سنا والنساء العاملات الأقل سنا".

الجدول رقم (8) يبين الإحصاءات الوصفية للاختبار Group Statistics

العمر	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
من 24 سنة الى 39 سنة	50	49,3300	9,99419	1,41339
اكبر من 39 سنة	33	50,7727	8,35547	1,45450

المصدر: من مخرجات المعالجة بالـ SPSS

الاختبار ستيودنت :

إجراء الاختبار :

للتحقق من الفرضية نضع الفرض العدمي والفرض البديل بالصيغة الآتية:

H_0 : لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الفئتين أي $\mu_1 = \mu_2$

H_1 : يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الفئتين لصالح الفئة الأولى أي: $\mu_1 < \mu_2$.

ويظهر الجدول التالي نتائج اختبار ستيودنت:

الجدول رقم (9) يظهر نتائج اختبار ستيوندت

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
								95% Confidence Interval of the Difference		
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
صراع الادوار	Equal variances assumed	1,924	,169	-,686	81	,495	-1,44273	2,10402	-5,62906	2,74361
	Equal variances not assumed			-,711	76,449	,479	-1,44273	2,02811	-5,48168	2,59623

المصدر: من مخرجات المعالجة بالـ SPSS

الاختبار غير دال إحصائياً كما هو مبين في جدول الاختبار حيث $Sig.=0.169$ مما يعني قبول الفرض العدمي وهو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين. الفرضية محققة مما يعني عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين النساء العاملات الأكبر سناً والعاملات الأصغر سناً؛ وبالرغم من وجود فرق بين المتوسطات كما هو واضح في الجدول الإحصاءات الوصفية للفرضية (متوسط المجموعة الأولى = 49.33 ومتوسط المجموعة الثانية = 50.77) إلا أن هذا الفرق لم يستطع تفسير وجود فرق ذو دلالة إحصائية.

تفسير نتيجة اختبار الفرضية الثانية :

ويمكن تفسير عدم وجود اختلاف بين الفئتين في شعور بصراع الأدوار من خلال المقارنة بينهما في مايلي:

الفئة الأصغر سناً تتمتع بحيوية كبيرة من أجل تحقيق طموحاتها ونسعى دائماً إلى إثبات وجودها وهذا بحكم صغر سنها، ولكن في المقابل حجم المسؤوليات الكبيرة، فرعاية الأبناء الصغار وتلبية احتياجاتهم وتوقعات الأخرى من الشريك وقلة الخبرة، تثبط من عزيمتها وتولد لديها الإحساس بعظم الأدوار الموكلة بها، وهذا ما تؤكد دراسة دروثنى نيفيل وساندرا داميكو بدراسة للصراع بين الأدوار وعلاقته بعمر الزوجة، التي خلصت نتائجها إلى أن الصراع في فئة ما يسمى بمنتصف العمر 25-39 سنة يشهد مقارنة بالفئة الأقل من 25 سنة، أو الفئة الأكبر من 39 سنة.

أما الفئة الأكبر سناً تتمتع بخبرة كبيرة في مواجهة المشاكل وتسير شؤون الحياة، إضافة إلى أن الأولاد أكبر سناً وهم ليس بحاجة كبيرة للام مثل الصغار، إلا أن كل هذا لا يخفف من شدة الصراع، لأن

رعاية الأولاد في سن المراهقة يكون في الغالب اكبر مسؤولية من رعاية الصغار، وبحكم السن تقل مثابرتها وعزيمتها في إدارة شؤونها.

الفرضية الثالثة:

عبرت العديد من الدراسات السابقة عن وجود اهتمام كبير من النساء العاملات بالأطفال الصغار الذين لم يلتحقوا بمقاعد الدراسة بعد. يرجع هذا الاهتمام بتعلق المرأة العاملة بهؤلاء الأطفال من جهة، وبمتطلبات هاته الفئة من السن. كما وأيضاً تتعدد احتياجات هاته الفئة من نواحي عديدة كالنظافة اليومية والتغذية الخاصة وتغيير الملابس بصفة دورية. في المجمل الوقت الذي تستغرقه هذه الأعمال وقت كبير مما قد يدفع بالنساء في مثل هذه الظروف إلى أخذ إجازات طويلة مع توافق كبير من القوانين وتشريعات العمل التي تعطيها هذا الحق. لكن فترة الرعاية طويلة وتستنفذ جهوداً كبيرة من المرأة العاملة، وعليه قد تكون صياغة الفرضية الآتية ملائمة للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هاته الفئة من النساء اللواتي تهتمين بالأطفال دون سن السادسة وفئة النساء اللواتي تهتمين بالأطفال أكبر من سن السادسة أو المتدريسين مما يعني أنّ صراع الدور يكون أكثر حدة بالنسبة للفئة الأولى.

نص الفرضية: "يوجد فرق جوهري بخصوص صراع الدور بين فئة النساء العاملات اللواتي تهتمين بالأطفال دون سن السادسة وفئة النساء اللواتي تهتمين بالأطفال أكبر من سن السادسة أو المتدريسين ويكون أكثر حدة بالنسبة للفئة الأولى."

إجراء الاختبار :

للتحقق من الفرضية نضع الفرض العدمي والفرض البديل بالصيغة الآتية:

H_0 : لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الفئتين أي $\mu_1 = \mu_2$

H_1 : يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي الفئتين لصالح الفئة الأولى أي: $\mu_2 < \mu_1$.

الجدول رقم (10) يبين الإحصاءات الوصفية

Group Statistics					
	عمر الطفل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
صراع	أقل من 6 سنوات	45	52,3333	9,41771	1,40391
الأدوار	أكثر من 6 سنوات	40	47,0125	8,31009	1,31394

المصدر: من مخرجات المعالجة بالـ SPSS

الجدول رقم (11) يظهر نتائج اختبار ستيودنت:

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
									95% Confidence Interval of the Difference	
				T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Conflit de role	Equal variances assumed	,137	,712	2,747	83	,007	5,32083	1,93716	1,46790	9,17377
	Equal variances not assumed			2,767	82,997	,007	5,32083	1,92286	1,49634	9,14533

المصدر: من مخرجات المعالجة بالـ SPSS

بلغ متوسط العينة بين فئة النساء العاملات اللواتي تهتمين بالأطفال دون سن السادسة بـ 52.33% والانحراف المعياري بـ 9.41 وبلغ متوسط فئة النساء اللواتي تهتمين بالأطفال أكبر من سن السادسة أو المتدربين 47.01% والانحراف المعياري بـ 8.31 إذن هناك فروق بين متوسط الفئتين لصالح الفئة الأولى ويقدر بـ 5.32.

لاختبار دلالة هذا الفرق اجرين t-test لعينتين مستقلتين فكان $t=2.747$ عند درجة الحرية 83 وبدلالة إحصائية 0.0035، بما أن الدلالة الإحصائية $t > 0.001$ فان t دالة إحصائياً، إذن توجد فروق بين الفئتين، ومنه فان الفرضية الثالثة محققة.

• تفسير نتيجة اختبار الفرضية الثالثة :

• الفرضية محققة مما يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين النساء اللواتي لديهن أطفال دون سن السادسة أي غير متدربين والنساء اللواتي لديهن أطفال أكبر من سن السادسة؛ وذلك ما يوضحه الفرق بين المتوسطات كما هو واضح في جدول الإحصاءات الوصفية للفرضية (متوسط المجموعة الأولى=52.333 ومتوسط المجموعة الثانية=47.012. استطاع هذا الفرق تفسير وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المجموعتين.

يرجع تحقق هذه الفرضية بالإضافة إلى الأسباب التي ذكرناها في توطئة هذه الفرضية إلى نقاط أخرى مثل: تستنفذ رعاية الأطفال الذين تبلغ أعمارهم دون سن السادسة وقتاً كبيراً من جهد واهتمام المرأة العاملة. فبالرغم من وجود دور الرعاية والحضانة لدى المؤسسة وخارجها، إلا أن ذلك لا يتيح للمرأة العاملة ترك طفلها في هذه الدور لأسباب عديدة ذكر منها المستجوبات جزءاً منها كعدم ثقتهم في المربيات وتكاليف الرعاية نفسها ومصاريف التنقل. لكن جزء من المستجوبات لم يوافقن على هذا الطرح،

بل اعتبرن أنّ كلا الصنفين من الأطفال يحتاج إلى رعاية خاصة كمرافقة الأبناء إلى المدارس وخوفهن على الأطفال المراهقين من السلوكات المنحرفة كتعاطي المخدرات.

كما تتفق هذه النتيجة ونتائج العديدة من الدراسات السابقة حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات ارتباط صراع الدور بوجود أطفال في سن ما قبل المدرسة حيث اتفق العديد من الباحثين على أنّ سن ما قبل المدرسة يزيد من مشكلات ومسؤوليات الأم العاملة، وتذكر منى يونس (1987) أن 92 % من أفراد عينة المبحوثة أبدين اعتراضا على العمل بسبب تركهن لأطفالهن في هذه السن الصغيرة. كما تعرضت دراسات أخرى إلى مشكلة الرضاعة الصناعية التي تسبب مشاعر الذنب والتقصير لدى الأم العاملة، فقد تبين أن نسبة 58% من الأمهات العاملات يشعرن بالتقصير في حق أولادهن وخاصة بسبب قدرتهن على القيام بالرضاعة الطبيعية.

خاتمة :

لو نظرنا لهذه النتائج في عمومها تتضح لنا أمور هامة تخص عمل الزوجة و مدى تأثرها بهذا العمل، وتؤكد نتائج الدراسة انها تعاني من صراع الأدوار، نظرا لعظم الأدوار التي تقوم بها المرأة المعاصرة العاملة في الأسرة وخارجها، باعتبارها الأم والزوجة والعاملة، حيث تلعب المرأة دورا مهما في المجتمع فهي مربية الأطفال ، وهي الأساس الأول في بناء البيت، كما أن دورها خارج البيت في المجتمع لا يقل عن دورها داخله حيث تؤثر أدوارها في نمو المجتمع وتطوره من جميع نواحيه.

إلا أن خروج المرأة إلى العمل تمخض عنه أثار عديدة منها ما هو إيجابي كالمساهمة في تنمية المجتمع وإحساسها بقيمة انجازاتها وعطائها، وكذا دعمها المادي لزوجها وأسرته ومنها ما هو سلبي حيث ترك العمل أثاره على المرأة العاملة والذي يتجلى بشكل بارز في صراع أدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت وكمعاملة أو موظفة، وهي ملزمة بمجموعة من الواجبات والأعباء المنزلية والمهنية.

ويتضح من النتائج إن صراع الأدوار يشتد عندما يكون للزوجة أطفال دون سن التمدرس، فمن خلال بحثنا هذا تبين لنا أن مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص رعاية الأطفال الصغار لم تتناقص كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها، وهذا راجع للاعتقاد السائد بان بعض الأعمال لا يمكن أن يقوم بها الزوج، رغم التغير الذي حدث في الأسرة بفعل التطور الاجتماعي إلا أن الزوجة العاملة ما زالت تحمل مسؤولية رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم.

فلقد اتضح لنا من خلال النتائج أن شدة صراع الأدوار لا تخف مع تقدم في العمر، أي انه يوجد فرق في المعانات من صراع الأدوار بين العاملات الأكبر سنا والعاملات الأقل سنا، وهذا بسبب أن العاملات الأصغر سنا تتمتع بحيوية كبيرة من اجل تحقيق طموحاتها ونسعى دائما إلى إثبات وجودها وهذا بحكم صغر سنها، ولكن في المقابل حجم المسؤوليات الكبيرة، فرعاية الأبناء الصغار وتلبية احتياجاتهم وتوقعات الأخرى من الشريك وقلة الخبرة، تثبط من عزيمتها وتولد لديها الإحساس بعظم

الأدوار الموكلة بها، أما العاملات الأكبر سنا رغم انها تتمتع بخبرة كبيرة في مواجهة المشاكل وتسيير شؤون الحياة، إضافة إلى أن الأولاد اكبر سنا وهم ليس بحاجة كبيرة للاعتماد على الصغار، إلا أن كل هذا لا يخفف من شدة الصراع، لان رعاية الأولاد في سن المراهقة يكون في الغالب اكبر مسؤولية من رعاية الصغار، وبحكم السن تقل مثيرتها وعزيمتها في إدارة شؤونها.

ومن جهة أخرى فلفقد اتضح لنا من خلال بحثنا إن عمل الزوجة خارج فضاء بيتها في أغلب الحالات كان سبب هو اقتصادي(الأجر)، أي حافظهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى يتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية أو لرفع مستواهم المعيشي، ولقد كان هذا الدافع واضحا إلى حد بعيد بالمقارنة مع الدوافع الأخرى والتي من بينها تحقيق طموح شخصي، هذا الدافع الأخير كان من المتوقع أن يكون من دوافع الزوجة التي حصلت على التعليم العالي لأن التعليم في حد ذاته لا يهدف إلى العمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للزوجة التي تعمل خارج البيت، إلا إن العاملة بالإدارة الوسطى رغم مستواها التعليمي الجيد كان الدافع الاقتصادي هو الغالب، مع العلم أن تأييد الدافع المادي لدى الزوجة العاملة لم يأتي من الفراغ بل نتيجة للظروف المعيشية المنخفضة لأسرتها و سعيا منها لرفعها، وجود حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذا هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال. والدوافع أثرت في علاقة صراع الدور بالمسار الوظيفي، حيث أن سلبية العلاقة تزيد كلما اتجهنا نحوى الدوافع النفسية لان الدوافع تحقيق الذات تتطلب جهدا مضاعفا وهذا من شأنه رفع حدة صراع الأدوار .

* قائمة المراجع :

1-المراجع باللغة العربية :

- 1- سميرة محمد شند، الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2000
- 2- سهير كامل أحمد، دراسات في سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ،بيروت، 1984
- 3- بن زيان مليكة ، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية _دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، غ.م ، 2004
- 4- مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل و أثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية ،جامعة باتنة ،2003، عدد 19
- 5- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ،بيروت ، 1984
- 6- فاطمة دريد زيان، الأسرة و التنشئة الاجتماعية للطفل، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية ،جامعة باتنة ،2005، عدد 13 .
- 7- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ،أبو ظبي ، 1994
- 8- عبد الباري ابراهيم درة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر ،عمان، 2008
- 9- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، _ مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية ،العراق ،2007، عدد 14 .

- 10- مصطفى عوفي، *عمل المرأة العربية و التحديات الأسرية*، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية ،جامعة باتنة 2005، عدد 13
- 11- نور الدين حاروش، *إدارة الموارد البشرية*، دار الأمة، الجزائر، 2011
- 12- تيموثي ج.ترول ، *علم النفس الاكلينيكي* ، ترجمة فوزي شاكرا داوود و حنان لطفي زين الدين، دار الشروق ، عمان، 2005،
- 13- هيفاء فوري الكبرى ، *المرأة والتحول الاقتصادي*، دار الأطلس للدراسات والترجمة والنشر، دمشق، 1987
- 14- بويكر عائشة، *العلاقة بين صراع الأدوار و الضغط النفسي لدى الزوجة العاملة*، رسالة ماجستير غ.م ، جامعة قسنطينة، 2007
- 15- بتول محي الدين صالح خليفة، "دراسة لبعض مشكلات صراع الدور لدى المرأة العاملة القطرية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأم والأولاد"، رسالة دكتوراه غير منشورة، قطر، 2001
- 16- عمر وصفي عقيلي، *إدارة الموارد البشرية*، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2009
- 17- على عسكر، *ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها* ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 2000
- 18- محمد حافظ حجازي، *إدارة الموارد البشرية*، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007
- 19- أحمد ماهر، *السلوك التنظيمي* ، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003
- 20- رفاعي محمد رفاعي، *إدارة الأفراد* ، المطبعة الكمالية ، القاهرة، 1989
- 21- عبد الباقي صالح، *السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر*، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002
- 22- سوزان صدقة عبد العزيز ، "صراع الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة جدة. المملكة العربية السعودية. 1999
- 23- فاكهة جعفر محمد، "علاقة صراع الدور والشعور بالكفاءة المهنية لدى المرأة اليمنية العاملة"، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا. 2002

2- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-Dahan, J. et Yvon, D. (2012), « Réussir sa carrière : qu'est-ce que cela signifie ? », *Gestion*, 37 (3), p. 6-18. DOI : 10.3917.
- 2- Naschberger, C. et al. (2012), « Le parcours de carrière des femmes cadres: pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter?», *Gestion*, 37 (3), p. 43-50. DOI: 10.3917