

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعلم

من اعداد الطالبة: زروقي عائشة

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره

على الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من الطالبات العاملات بجامعة

قاصدي مرباح ورقلة القطب "2"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 14/06/2023

أمام اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

أ.د/ ريباب رابح (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

د/ بن زاف جميلة (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

د/ حمداوي عمر (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعلم

من اعداد الطالبة: عائشة زروقي

بعنوان:

صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره

على الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من الطالبات العاملات بجامعة

قاصدي مرباح ورقلة القطب "2"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 14/06/2023

أمام اللجنة المكونة من السادة الأساتذة:

أ.د/ ريباب رايح (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

د/ بن زاف جميلة (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

د/ حمداوي عمر (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء



اهدي هذا العمل

لجنتي في الدنيا " أمي "

"لأبي" فقيدي رحمه الله واسكنه فسيح جناته

لسندي في الدنيا " اخوتي واخواتي "

لجميع "صديقاتي" الغاليات

لكل من ساعدني في اعداد هذا العمل من قريب او بعيد

عائشة زروقي

الشكر والتقدير

بداية اشكر الله الذي أمدني بالعزيمة والإرادة

ووفقني لإعداد هذا العمل فالحمد لله حمد كثيرا طيب مبارك فيه

اشكر استاذتي الفاضلة بن زاف جميلة التي كانت خير معين لي في جميع مراحل اعداد الدراسة

كذلك اشكر جميع أساتذة علم اجتماع تنظيم وعمل والذين هم المصدر الذي نستمد منه جميع

المعلومات التي نحتاج اليها في اعداد الدراسة

قائمة المحتويات

III	الإهداء
IV	الشكر والتقدير
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
9	مقدمة
أ	مقدمة

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

13	1) اشكالية الدراسة
16	2) تساؤلات الدراسة
16	3) أسباب اختيار الموضوع
17	4) أهداف الدراسة
18	6) تحديد مفاهيم الدراسة
22	7) الدراسات السابقة
27	8) المقاربة النظرية

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

31	1/ مجالات الدراسة
34	تعريف المنهج
35	أدوات جمع البيانات:
32	عرض وتحليل البيانات
38	1/ عرض وتحليل البيانات

52.....	عرض ومناقشة نتائج الدراسة
52.....	1_2 مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الأول
53.....	2_2 عرض نتائج التساؤل الفرعي الثاني
58.....	الخاتمة
60.....	المراجع
64.....	الملاحق
69.....	الملخص

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
38	يوضح توزيع المبحوثات حسب التخصص العلمي	01
39	يوضح المستوى الجامعي عند المبحوثات	02
39	يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع العمل	03
40	يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد ساعات العمل	04
40	يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد الأبناء	05
42	يوضح إذا ما كانت الطالبة العاملة تستطيع التوفيق بين الدراسة والعمل	06
43	يوضح إذا كانت الإدارة تعلم بأن الطالبة العاملة يدرسن	07
43	يوضح إذا كانت الطالبة العاملة المتزوجة تضطر للخروج من العمل لحضور الحصة التطبيقية في الجامعة	08
44	يوضح إذا كانت الدراسة تؤثر على حضور والتزام الطالبة في العمل	09
45	يوضح إذا كان الأساتذة في الجامعة يفهمون وضع الطالبة العاملة وبالتالي يساعدها على الالتزام في العمل	10
45	يوضح إذا كان الدعم الذي تتلقاه الطالبة العاملة في الجامعة من قبل زملائها يساعدها على الالتزام في العمل	11
46	يوضح الإجراء الذي تتخذه الطالبة العاملة في فترة الامتحانات	12
47	يوضح إذا كانت الإدارة تتقبل فكرة تغيب الطالبة العاملة عن العمل	13
48	يوضح إذا كانت الطالبة العاملة تفكر أحيانا في ترك الدراسة الجامعية	14
48	يوضح إذا كان لطالبة العاملة المتزوجة لديها أبناء	15
49	يوضح إذا كانت الطالبات العاملات يجدون صعوبة في تربية أبنائهم	16
49	يوضح إذا كانت الطالبة المتزوجة عندما تضطر للخروج من العمل لجلب أبنائها من المدرسة يقدمون لها زملائها في العمل المساعدة بإنجاز مهامها الوظيفية؟	17
50	يوضح إذا كانت كثرة المسؤوليات الأسرية تجعل الطالبة العاملة تفكر في تغيير مكان العمل	18
51	يوضح إذا كان مستوى الروح المعنوية ينخفض بسبب الضغوطات الأسرية التي تشعر بها	19

51	يوضح إذا كان الإرهاق والتعب الذي تشعر به الطالبة العاملة المتزوجة يزول نتيجة الأعمال المنزلية	20
51	يوضح إذا كان الحصول على الدعم من الأسرة يشعر الطالبة العاملة المتزوجة بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل	21
52	يوضح إذا كانت تؤثر المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية في العمل	22
53	يوضح مدى تأثير روح التعاون بين الطالبة العاملة وبين زملائها على أدائها بشكل إيجابي في العمل	23

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
17	رسم تخطيطي يوضح تفكيك متغيرات الدراسة	01

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
65	الاستبيان	01
69	موقع جامعة قاصدي مرباح	02

مقدمة

مقدمة

تعتبر ظاهرة عمل المرأة ظاهرة قديمة ظهرت بظهور المجتمعات، ولكن تختلف طبيعة العمل باختلاف المجتمعات، ولقد برزت ظاهرة عمل المرأة أكثر بظهور المجتمع الصناعي، والذي ساعد على انشاء العديد من المؤسسات والمصانع والتي كانت تفضل توظيف المرأة في مختلف القطاعات بعدما كانت سابقا حكرا على الرجل فقط، ولقد برزت نتيجة التحولات التي مست الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية على مستوى العالم، والتي تفرض على المرأة الخروج لرفع من المستوى المعيشي ومساندة افراد اسرتها من خلال سد حاجياتهم اليومية، ولقد كان للمرأة العربية بصفة عامة والمرأة الجزائرية بصفة خاصة، اقبال كبير على العمل في جميع المجالات، ولقد ساعدت بعض العوامل على خروج المرأة للعمل، ومن بين هذه العوامل هي تغير وجهة نظر الافراد حول عمل المرأة، بحيث ان العديد من المجتمعات كانت ترفض فكرة خروج المرأة من البيت لممارسة أي نشاط، وأصبحت تلك الجماعات واعية ومنفتحة حول أهمية خروج المرأة للعمل، ومن بين العوامل التي ساعدت المرأة على العمل هو اهتمام المرأة بالتعلم وسعيها الدائم وراء مواصلة دراستها حتي بعد الزواج، ولقد خرجت المرأة للدراسة والعمل رغم وجود أدوار اخري تقوم بيها، ويعتبر الدور الذي تقوم به المرأة في حياتها اليومية دور أساسي ومهم، فهي تقوم بأداء أدوار متعددة، داخل المنزل والمتمثلة في دورها كزوجة ودورها كأم وربة بيت مع الالتزام بمواعيد الدراسة من خلال متابعة الدروس والمحاضرات والالتزام بأوقات العمل، وهو ما يجعلها تعاني من صراع الأدوار اثناء محاولة التوفيق بين ادورها، مما قد يؤثر على استقرارها الوظيفي داخل العمل، ومن هذا المنطلق حاولنا دراسة موضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الاستقرار الوظيفي بحيث تم تقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول كالتالي :

الفصل الأول: بعنوان الإطار النظري للدراسة تم التطرق فيه الى إشكالية الدراسة، ثم تساؤلات الدراسة، وأسباب اختيار موضوع الدراسة والمتمثلة في الأسباب الذاتية والموضوعية، يليها الأهداف التي نسعى للوصول إليها من خلال هذه الدراسة وأهمية هذه الدراسة على الصعيد الأكاديمي والاجتماعي ومن ثم المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، تليها الدراسات السابقة والتي تتشابه مع متغيرات دراساتنا الحالية وختمنا بالحديث عن المقاربة النظرية المتبناة في هذه الدراسة.

الفصل الثاني: جاء بعنوان الإطار المنهجي للدراسة ويشمل الإجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة في مجالات الدراسة والمنهج والعينة الذين تم استخدامهم في هذه الدراسة تليها أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة والاستبيان وتليها الأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث: جاء بعنوان عرض وتحليل البيانات عرض وتحليل البيانات الشخصية، عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتساؤل الفرعي الأول، عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتساؤل الفرعي الثاني، عرض ومناقشة نتائج الدراسة، عرض النتائج العامة للدراسة ثم الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق والملخص العام للدراسة.

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

أولاً: تحديد الإشكالية

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة النظرية

1 اشكالية الدراسة

شهد المجتمع الإنساني عدة تحولات وتغيرات سريعة ومتعددة منذ القدم الي يومنا هذا، مست كل المجتمعات على مستوى العالم في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية وتعد ظاهرة عمل المرأة ظاهرة قديمة ولكن تختلف باختلاف الزمان والمكان ولقد كان للمرأة دور بارز في المجتمعات الزراعية وكانت وظيفة المرأة هي الاهتمام بشؤون المنزل الطبخ والتنظيف وإنجاب وتربية الأطفال والاستجابة لأوامر الزوج ومساعدته في استصلاح الأراضي والحراث والزراعة والحصاد بغرض الاستهلاك الأسري لضمان الأمن الغذائي للأسرة وتحقيق الاكتفاء الذاتي أو التسويق للمنتجات الزراعية وبيعها في الأسواق المحلية، فنشاط المرأة لم يكن يتجاوز المنزل والمحيط القريب منه ؛ وظهور الثورة الصناعية ، نتج عنها تحول المجتمع ودخوله في مرحلة جديدة ، وكان المجتمع الصناعي نتيجة للثورة الصناعية قد احدث تقدم في جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية خاصة في الصناعة والتصنيع وتم انشاء العديد من المؤسسات الصناعية والخدماتية في المدن والعواصم الكبيرة والتي كانت توفر مناصب عمل ؛ وكان هذا التغيير الاجتماعي بمثابة حافز شجع المرأة للخروج للدراسة والعمل حتي وان كان مكان العمل بعيد عن مكان سكن العائلة .

هذا التغيير الذي حدث في العالم لم يقتصر على دول معينة ، وانما مس جميع دول العالم والتي كانت من بينها الجزائر ، كان لا بد للمرأة الجزائرية ان تخرج هي الأخرى للدراسة و العمل حتى بعد الزواج و للرفع من مستوها التعليمي وتحقيق أهدافها بتنمية ذاتها وتفاعلها مع افراد مجتمعتها ومشاركة زوجها في تحمل مصاريف المنزل وتلبية حاجيات افراد الأسرة والرفع من المستوى المعيشي للأسرة مما جعل المرأة تهتم بأدوار متعددة موزعة بين المنزل والدراسة والعمل ، وهذا يجعلها ملزمة بأداء عدة أدوار مختلفة ، منها دورها في مكان عملها ، ويعتبر الاستقرار الوظيفي عامل مهم جدا لراحة المرأة في المكان الذي تعمل فيه وهي المؤسسة التي تتفاعل فيها مع الافراد الذين يجمعهم محيط عمل واحد ، رئيس ومشرفين وعمال وخاصة اذا كانت تجمعهم علاقات جيدة ، سواء كانت علاقات رسمية او غير رسمية من شأنها ان ترفع من عزيمتها المرأة في أداء وظيفتها وتثبت كفاءتها المهنية وهذا ما يشعرها بالاستقرار الوظيفي، هذا الأخير يزيد من ثقتها بنفسها و يفسح لها المجال لتبدع وتستغل كل طاقتها البدنية والعلمية والفكرية في سبيل النجاح في وظيفتها ، وبالتالي التفوق يكون حليفها وتحقق استقرارها الشخصي والمادي والاسري وتصبح مساهمة في المجتمع وتبرز مكانتها وتصبح فرد فعال في المجتمع ، تساعد في الرفع من المستوى الاقتصادي والاجتماعي ، ولقد اهتم العلماء والباحثين على

اختلاف اتجاهاتهم الفكرية وخصوصياتهم المعرفية من علم الاقتصاد و علم النفس ، اذا يحاول كل منهم إيجاد تفسيرات وتحليلات لفاعلية الاستقرار الوظيفي وذلك لارتباطه بتحقيق اهداف المؤسسة .

ولقد اهتم علماء علم الاجتماع كذلك بدراسة الاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لان استقرار المؤسسة يؤدي الي استقرار العمال داخلها لدى من الواجب على المؤسسة ان توفر للعمال الجو المناسب للعمل، للعمال بشكل عام وللمرأة بشكل خاص ومن المعروف عن المرأة انها عندما تشعر بالاستقرار في عملها تقدم أكثر من المطلوب منها خاصة اذا كانت المؤسسة التي تعمل بيها تحرص علي إعطائها كامل حقوقها مثل الاجر المرتفع والعطل السنوية والترقية ، وجميع هذه الحوافز والامتيازات تشعر المرأة بالرضا عن الذات وكذا الرضا الوظيفي و الانتماء والولاء للمؤسسة التي تعمل فيه وتجعلها ملتزمة بأداء وظيفتها بروح معنوية ولا تفكر في ترك العمل او تغييره ؛ ولكن هذا الاستقرار قد ينصدم بوجود صراع الأدوار ، ولقد حظي هذا الأخير باهتمام الكثير من الاتجاهات النظرية في العلوم عامة وفي علم الاجتماع خاصة كون ان المرأة جزء من المجتمع لديها وظائف تقوم بها .

ولكي تحقق التكامل في جميع الوظائف تقوم بمجموعة من الأدوار منها التزاماتها تجاهها اسرتها ودورها كزوجة وأم وربة بيت وطالبة جامعية، وتعتبر هذه الأدوار مهمة جدا بالنسبة للمرأة فهي التي تهتم بشؤون الاسرة وتقوم بواجبها تجاه زوجها تستجيب لطلباته وتطيع أوامره الخ، وكأم تهتم بكل الأمور التي تتعلق بتربية أبنائها ورعايتهم وتنمية معارفهم من خلال التنشئة الاجتماعية، ومن جانب اخر تهتم بالأعمال المنزلية من طبخ وغسل وتنظيف الخ،

ولتخفيف الضغوطات تطلب بعض طالبات العاملات المساعدة من ازواجهن وتقسيم العمل والمسؤوليات فيما بينهم لربح الوقت ونقص الجهد، مثل الاهتمام بالأطفال ومتابعة واجباتهم المنزلية واطعامهم وتغيير ملابسهم الي غير ذلك من الاعمال، وتنظم وقتها وتقوم بإنشاء برنامج يمكنها من أداء أدوارها المختلفة والتوفيق بينهم بدون ان تضطر للتخلي عن العمل مقابل التزاماتها داخل اسرتها، فالمرأة العاملة دائما تسعى لتحقيق الاستقرار الاسري والاستقرار الوظيفي في آن واحد.

ونحن بصدد دراسة هذا الموضوع المهم بعدما أصبحت ظاهرة الطالبات العاملات المتزوجات موجودة بنسب عالية خاصة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، تتواجد الكثير من الطالبات المتزوجات العاملات اللواتي يطمحن لإكمال مسارهن الجامعي ويعملن في نفس الوقت ،ونجد الطالبات الجامعيات يتحملن الكثير من المسؤوليات الاسرية تجاه الأزواج والابناء بالإضافة الي الكثير من الواجبات الجامعية مثل اعداد البحوث والمحاضرات والامتحانات وإنجاز مذكرات التخرج ، ومع كل هذه الأدوار تصبح

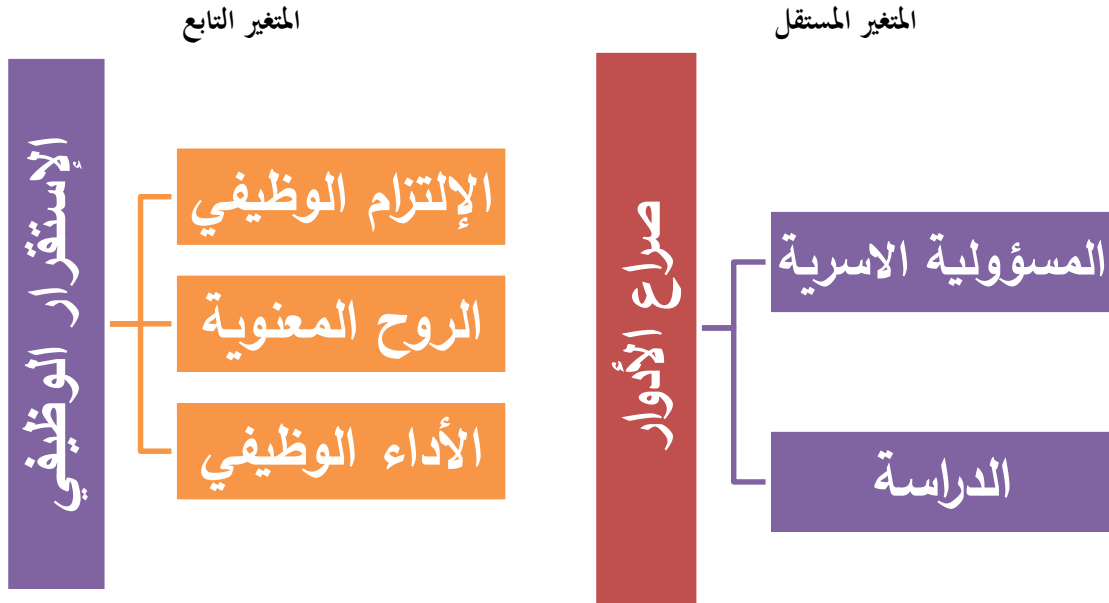
الطالبة الجامعية مطالبة بالتوازن بين مسؤولياتها الاسرية كزوجة و دراستها كطالبة وعملها كموظفة ، وهذا ما دفعني للتساؤل عن ما اذا كانت الطالبة العاملة المتزوجة تستطيع النجاح في جميع الوظائف الاجتماعية الملزمة بها.

ومن هنا يمكننا طرح التساؤل التالي: هل يؤثر صراع الأدوار على الاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة.؟

(2) تساؤلات الدراسة

وانطلاقاً من التساؤل العام يمكننا صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تؤثر الدراسة على الالتزام الوظيفي؟
- هل تؤثر المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية؟



الشكل رقم (01): رسم تخطيطي يوضح تفكيك متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبة

(3) أسباب اختيار الموضوع

(أ) أسباب ذاتية

- ✓ الفضول العلمي لمعرفة مدى قدرة الطالبة المتزوجة العاملة على مواجهة صراع الأدوار.
- ✓ منذ التحاقها بالجامعة لاحظت ظاهرة الطالبات المتزوجات والمعاناة التي تعانيها والمتمثلة في كيفية التوفيق بين مهامها وادوارها المتعددة.
- ✓ تعد ظاهرة استقرار الطالبة المتزوجة العاملة في المؤسسة التي تعمل بها موضوع مهم في علم اجتماع تنظيم وعمل قابل للدراسة.
- ✓ تسليط الضوء على أهمية العلاقة بين صراع الأدوار والاستقرار الوظيفي لدى الطالبة متزوجة.

ب) أسباب موضوعية

- ✓ انتشار ظاهرة عمل الطالبة المتزوجة بشكل ملفت في المجتمع الورقلي.
- ✓ تعتبر هذه الدراسة بمثابة تطبيق لمعارفنا المنهجية والنظرية التي اكتسبناها في سنوات الدراسة الماضية.
- ✓ البحث في الأسباب التي تؤدي الى صراع الأدوار والتي تواجهها الطالبة العاملة المتزوجة ومعرفة كيفية التحكم فيها والعمل على إيجاد حلول تحد من انتشار هذه الظاهرة او التقليل منها.
- ✓ تسليط الضوء على موضوع الاستقرار الوظيفي كموضوع سوسيوتنظيمي مهم للطالبة العاملة والمؤسسة على حد سواء.
- ✓ محاولة تقديم مفهوم جديد على الصعيد الأكاديمي والميداني في مجتمع يحتاج الي التعرف على أهمية على الاستقرار الوظيفي.

4) أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

التعرف على مدى تأثير صراع الأدوار على الطالبة المتزوجة وتأثيره على استقرارها الوظيفي.

معرفة مدى تأثير الدراسة على الالتزام الوظيفي لدى الطالبة المتزوجة.

معرفة إذا كانت المسؤولية الأسرية تؤثر على الروح المعنوية لدى الطالبة المتزوجة.

5) أهمية الدراسة

تبرز أهمية البحث من خلال التطرق ل:

اهمية الفئة التي سوف تجري عليها الدراسة وهي الطالبة العاملة متزوجة والتي تعتبر فئة مهمة في المجتمع.

اهمية موضوع الدراسة لان صراع الأدوار من الممكن أن يترك آثار عديدة على الاستقرار الوظيفي لدى الطالبة العاملة المتزوجة وهذا

الموضوع لم يلقى نصيبه من البحث والدراسة.

من الممكن ان تفيد نتائج هذه الدراسة العائلات والمؤسسات والمسؤولين في المجتمع على مواجهة المشكلات التي تنشأ نتيجة صراع

الأدوار لدى الطالبة المتزوجة من خلال التوعية والتخطيط لتفادي المشاكل مستقبلا.

التعرف على واقع الطالبة المتزوجة داخل عملها وخارجه بطريقه علمية وبكل موضوعية لمعرفة حقيقة ظروفها الاجتماعية وأثرها على استقرارها الوظيفي.

التقرب من محيط الطالبة المتزوجة والاطلاع على واقعها والتعرف على الدور الذي تقوم به في مجال العمل وما الذي تتعرض له من ضغوطات بسبب العديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية... الخ.

دراسة الاستقرار الوظيفي له أهمية كونه يسلط الضوء على الطالبة المتزوجة والعاملة بشكل خاص والبحث في مدى انعكاسه المباشر على السير الحسن للعمل انطلاقاً من مبدأ استقرارها ومدى توافقها وبالتالي تحقق أهدافها واهداف المؤسسة التي تعمل فيها.

6) تحديد مفاهيم الدراسة

6_1 تعريف الدور لغة: "مهمة ووظيفة: قام بدور لعب دوراً: شارك بنصيب كبير، جمعها أدوار."¹

تعريف الدور اصطلاحاً

عرفه لوكيا وجابر: "بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك الفرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة والدور شيء مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور فالفرد بشر اما الدور فهو يحدد السلوك او يعبر عن الأفعال ويحدد الاقوال."²

يرى هذا التعريف بأن الدور يختص بسلوك الفرد والذي بدوره يقوم بوظيفة معينة في جماعة ما، وركز على فكرة ان الدور منفصل عن الفرد الذي يقوم بيه الفرد ويقصد بان الفرد بشر اما الدور يتعلق بسلوك ويعبر عن فعل وقول الافراد.

يعرفه روبنز "بأنه وظيفة الفرد في جماعة او الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة او موقفا اجتماعي."³

يرى هذا التعريف ان الدور هو وظيفة الفرد التي يقوم بها في جماعة معينة ولقد ركز في هذا التعريف على ان الدور هو الذي يمثله الفرد في موقف اجتماعي ما، ولقد اتفق هذا التعريف مع التعريف السابق في فكرة وحدة وهي ان الدور هو السلوك الذي يقوم بيه الانسان في جماعة معينة.

1 تعريف ومعنى دور في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، موقع المعاني، 15/04/2018، 03:08
[/https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AF%D9%88%D8%B1](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AF%D9%88%D8%B1)

2 نوري محمد. صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل، جامعة الاغواط، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، 2015، ص80

3 نفس المرجع ص 80

تعريف بارسونز: " يرى ان الدور هو كل ما يقوم به الفاعل الاجتماعي فردا في علاقته مع الاخر او جماعة في علاقتها مع أخرى

وتنظيم في علاقاته واليات اشتغال مكوناته مع الافراد والتنظيمات الاجتماعية الأخرى

ركز بارسونز في تعريفه للدور على انه ما يفعله الفرد في مجتمعه من خلال تفاعله في علاقاته مع الاخرين ولقد اتفق في تعريفه

هذا مع التعريف السابق في فكرة ان الدور الذي يقوم به الفرد في الجماعة.¹

الدور هو "مجموعة توقعات تخص مكانة نسقية بنائية يشغلها الفرد، او انه سلوك يعكس متطلبات المكانة التي يشغلها الفرد".²

يرى هذا التعريف بان الدور هو مجموع التوقعات التي تخص مكانة الفرد او هو سلوك يقوم به الفرد لتحقيق مكانة اجتماعية

ولقد اتفق هذا التعريف مع التعريف السابق الذي ركز على فكرة ان الدور ما هو الا ما يقدمه الفرد من مكانه يشغلها في مجموعة

ما.

2_6: تعريف الصراع:

"هو حالة تنشأ بسبب وجود مثيرين أو هدفين متعارضين، ويحدث التعارض لان السلوك الضروري

لتحقيق أحدهما يتعارض مع الرغبة في تحقيق الهدف الأخر. ولا يمكن حل الصراع طالما كانت رغبة

الإنسان التوفيق في الجمع بين الموقفين أو محاولة تحقيق الهدفين في آن واحد." 3

يرى هذا التعريف بأن صراع يحدث بسبب وجود هدفين متعارضين ولقد ركز هذا التعريف على ان التعارض يكون لان تحقيق

أحد هذه الأهداف يتعارض مع الرغبة في تحقيق الهدف الاخر، ولا يمكن التوفيق بين الهدفين في آن واحد.

3_6 تعريف صراع الأدوار

يرى هونت: "ان صراع الأدوار عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط

والاختلاط والصراع". 4.

¹ عبد الله احمد على محمد، العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد 02، العدد 05، جامعة ابن الطفيل، المملكة المغربية 2021، ص 208

² مقداد ايمان، الاشراف التربوي ودوره في تسيير واتجاه العملية التعليمية التعلمية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 06، العدد 04، جامعة تسمسليت الجزائر، 30.10.2022، ص 46

³ بلببوض لامية، حرقاس وسيلة، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية مجلد 02، العدد 02، جامعة 8ماي 1945، 2020، ص 122

⁴ غياث حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة وهران الجزائر، سبتمبر 1013 ص 98

نظر هونت الي الصراع بأنه قيام الفرد بالكثير من الأدوار الاجتماعية المختلفة وانه من الممكن ان يكون هناك تداخل وصراع بين تلك الأدوار المتعددة ولقد ركز هونت في تعريفه بان صراع الأدوار هو قيام الفرد بالكثير من الأدوار المختلفة وإمكانية حدوث صراع بين الأدوار وركز على فكرة وهي بأن تلك الأدوار تكون مختلطة ومتصارعة فيما بينها.

— يعرف ظافر بن محمد القحطاني: "صراع الأدوار بأنه الشعور بالتعارض والتناقض بين الأدوار الأسرية والمهنية والاجتماعية التي تقوم بها المرأة العاملة مما قد يشعرها بالعجز والاحساس بعدم القدرة على القيام بمهام ومطالب هذه الأدوار بشكل مقبول".¹

يرى هذا التعريف بأن صراع الأدوار يشعر المرأة العاملة بالتعارض بين الأدوار الأسرية والمهنية والاجتماعية التي تقوم بها وهذا يشعرها بالعجز ويجول بينها وبين تأدية أدوارها بشكل مقبول.

— صراع الدور: " هو التعارض بين الدور الوظيفي الذي تقوم به المرأة العاملة مع مسؤوليتها الاسرية حيث تقوم بتربية أبنائها، وتلبية حاجات زوجها، القيام بأعمال المنزل كله مع مراعاة البيئة والمجتمع الذي تنتمي اليه".²

— يرى هذا التعريف بأن المرأة تعيش في صراع نتيجة لتعارض الأدوار الاسرية والوظيفية التي تقوم بيها إضافة الى محاولة للتكيف مع البيئة والمجتمع الذي تعيش فيه، ولقد اتفق هذا التعريف مع التعريف السابق في فكرة تعارض الأدوار الاسرية والادوار الوظيفية لدى المرأة العاملة وأضاف فكرة ان المرأة تحاول مراعات البيئة والمجتمع الذي تنتمي اليه.

— التعريف الإجرائي: يعتبر صراع الأدوار من بين الأمور التي تواجه الطالبة العاملة المتزوجة وهي في صراع دائم بين الأدوار الأسرية والادوار الوظيفية المتناقضة فيما بينها والتي تسعى الطالبة للتوازن بينها.

6_4 تعريف الاستقرار

لغة: "كلمة أصلها الاسم (استقراراً) في صورة مفرد مذكر وجذرها (قرر) وجذعها استقرار"³

الاستقرار اصطلاحاً

" وضعية للشخص الثابت والمحافظ على توازنه، والذي يحتفظ بنظام ديناميكي ويخطط لهذا الاستقرار

¹ ظافر محمد القحطاني، نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 67، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، 2008، ص 242

² مرجع سابق، حرقاس وسيلة ص 119

³ تعريف ومعنى الاستقرار في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، 2010، 9:53

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1>

يبتعد فيه عن الاضطراب، فهو حالة الذي يكون في وضعية ثابتة ولا يخاطر باستقراره اتجاه أي خطوة مشكوك فيها.⁴

تعريف الاستقرار الوظيفي

تعريف الاستقرار الوظيفي:

عرفه شتا فيري : "الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما " _

تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي.¹

_نظر شتا فيري الي ان الاستقرار يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للعامل فالعامل إذا لا يشعر بالرضا يحاول كثيرا البحث عن عمل

اخر يشعر فيه بالاستقرار الوظيفي أكثر ولقد ركز هذا التعريف على فكرة الاستقرار الوظيفي يلزمه الرضا الوظيفي وإذا غاب

الرضا سيؤدي ذلك حتما إلى غياب الاستقرار.

_التعريف الاجرائي: "الاستقرار الوظيفي هو شعور الطالبة العاملة المتزوجة بالرضا الوظيفي في المؤسسة التي تعمل فيها وهذا يعد

بمثابة حافز يدفع الطالبة العاملة المتزوجة لإنجاز عملها بأكمل وجه ويشعرها بالأمان والاستقرار بحيث انها لا تفكر في تقديم استقالتها

او تغيير مكان عملها."

6_5 تعريف المرأة لغة: " المرأة. جمع: نساء، نسوة، نسوان من عَيْر لَفْظِهَا. إِمْرَأَةٌ عِنْدَ التَّنْكِيرِ وَالْمَرْأَةُ عِنْدَ التَّعْرِيفِ "2.

_تعريف المرأة العاملة: " المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها والتي تقوم بدورين أساسيين في الحياة

ألا وهو: دور ربة بيت ودور الموظفة."³

ركز هذا التعريف على فكرة ان عمل المرأة يكون من خلال دورين مختلفين دور داخل المنزل ودور خارج المنزل وهذا الأخير تتحصل

من خلاله على راتب شهري.

¹ بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، اطروحة لنيل شهادة الماجستير، في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 2014، ص12

² تعريف المرأة في قاموس المعاني الجامع، معجم عربي عربي، 2010، 12.22
<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9>

³ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة المصرية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2015، ص 106

6_6 تعريف "العمل في اللغة: الفعل بقصد. وعمل عملا صنع ومهن."⁴

العمل اصطلاحا: " ويعرف (Meyerson) العمل على أنه نشاط منظم ومنسق من أجل الوصول إلى أثر منتج ".¹

يرى هذا التعريف بأن العمل هو كل جهد يجمع بين المهارة العقلية والحركية التي يقوم بيها الانسان لسد حاجاته المتنوعة ورفع من المستوى المادي والاجتماعي.1.

التعريف الإجرائي للطالبة العاملة المتزوجة: نقصد بها في دراستنا هذه هي تلك الطالبة العاملة المتزوجة التي تدرس في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وتقوم بعدة أدوار داخل البيت وخارجه، بحيث انها تقوم بالأعمال المنزلية والاهتمام بشؤون الأسرة مع العمل والدراسة خارج المنزل لتحقيق ذاتها والحصول على أرباح مادية والرفع من مستواها التعليمي.

7الدراسات السابقة

الدراسة الأولى : دراسة الصادق عثمان دراسة بعنوان عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013، ولقد اعتمدت الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع عدد الأدوار الذي تعيشه ، هدفت هذه الدراسة الى معرفة التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة من جراء انخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج البيت ، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة التطبيقية وقد شملت 60 عاملة في مستشفى برقان ادرار ، وقد طبق الباحث على العينة الملاحظة بالمعاينة في المؤسسة نفسها واستعمل المقابلة كأداة للمساعد لتدوين إجابات المبحوثين اللواتي لا يقرآن ولا يكتبن في الاستمارة عددهن 06 مبحوثات بالإضافة الى بعض المقابلات العشوائية وغير المقننة بهدف الاستفسار عن ما جاء مبهم في بعض الإجابات وتوصل الى النتائج التالية : العاملات يجدن تشجيع من ازواجهن واسرهن عن العمل ، فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة العاملة اتجاههم الأسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن ، تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع الى المرأة العاملة تطور في مكائنها لاجتماعية عما كانت عليه من قبل ، كما تشير الدراسة الى ان العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة ازواجهن دون التفكير في احضار الخادما لبيوتهن ، لما يعمله الموروث الثقافي لفكرة عدم تقبله لأمره غريبة في البيت الزوجية ،

4 ربيعة جعفرور، الزهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، مجلة علوم التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد 39، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر 2018 ، ص709

أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجية يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر، وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يتميز بين اعمال الرجال واعمال النساء.¹

الدراسة الثانية : دراسة مهشي حيزية بعنوان صراع الأدوار وعلاقته بالفاعلية التنظيمية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ، ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، 2015، اعتمدت الباحثة علي التساؤل الرئيسي التالي : ما علاقة صراع الأدوار بالفاعلية التنظيمية ، هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن متغيرات الإشكالية للدراسة المطروحة من خلال إيجاد العلاقة بين الصراع الأدوار والفاعلية التنظيمية ، اعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي ، وشملت الدراسة على عينة العشوائية البسيطة ، طبقت الدراسة على 198 عامل ، توصلت الباحثة على النتائج التالية ، وضوح الدور الوظيفي وملائمة القدرات المهنية ، وضوح المهام المنسوبة اليهم في العمل ، أكد أغلبية العاملين بالتغيب عن العمل ، وجود صعوبة الاتصال بالمسؤولين ، هناك علاقة ما بين الخطط المتبعة التي تعمل تحقيق الفعالية وكذا الفرصة في تغيير العمل ، العمال في المؤسسة ملتزمون بأوقات العمل بهدف الفاعلية التنظيمية تأخذ الأهداف الفردية بعين الاعتبار.²

الدراسة الثالثة: دراسة بوبكر عائشة بعنوان العلاقة بين صراع والضغط النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس التنظيم والعمل ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007، قدمت الباحثة سؤال رئيسي الا وهو هل هناك علاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة وعدد من التساؤلات الفرعية التالية هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة الطبيعية والزوجة العاملة الممرضة في صراع الأدوار ، هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في اسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في اسرة ممتدة في صراع الأدوار ، ولقد اعتمدت الباحثة في بحثها علي العينة القصدية والمتمثلة في الزوجات العاملات الطبييات وكان عددهم 90 عاملة مقيمة في مدينة طولقة ، وتم الاعتماد في هذه الدراسة علي المنهج الوصفي ، ومن خلال تحليل البيانات تم التوصل الي النتائج التالية : اتضح ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمالات المقيمات في اسر ممتدة في صراع الأدوار ، كما بينت الدراسة انه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين الطبييات والممرضات في الضغط

¹ الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013

² مهشي حيزية، صراع الأدوار وعلاقته بالفاعلية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل الجامعة المسيلة الجزائر، 2015

² بوبكر عائشة، العلاقة بين الصراع والضغط النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس عمل وتنظيم جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر،

النفسي ، واسفرت الدراسة على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجات العاملات المقيمات في اسر ممتدة في الضغط النفسي. 2

دراسة المداني حجاج بعنوان القيم التنظيمية وعلاقته بالاستقرار الوظيفي؛ 2015، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، انطلق الباحث من التساؤل الرئيسي التالي : ما طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الاستقرار الوظيفي للأفراد الإداريين بجامعة عمار ثلجي ، واعتمد على التساؤلات التالية : هل فكرة التعاون يمكنها ان تحقق عامل الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية ، هل تساعد العدالة التنظيمية الإداريين بالمؤسسة الجامعية على استقرارهم في وظائفهم ، هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين القيم التنظيمية والاستقرار الوظيفي من خلال التأكد من صحة الفرضيات ، معرفة طبيعة الثقافة التنظيمية المتبعة داخل المؤسسة باعتبارها احدى اهم العوامل المؤدية إلى الاستقرار الوظيفي ، معرفة مدى تلاؤم هذه الثقافة والقيم الشخصية للأفراد ، معرفة كيف لهذه الثقافة أن تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي ، ولقد طبق الباحث في دراسته العينة الطبقية ، على عينة من العمال الإداريين في جامعة عمار ثلجي بجامعة الأغواط عددها 188، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وتوصل الباحث الى النتائج التالية ، ان اغلب الفئات المهنية ، يجذبون أسلوب فريق العمل ، اعتراف اغلب الافراد الإداريين بسيادة التعاون والعدالة التنظيمية دليل على الرضا الوظيفي والاستقرار في العمل ، الاجر والحوافز المادية ، تزيد من استقرار الافراد وعدم تفكيرهم في مغادرة الجامعة.¹

الدراسة الرابعة : دراسة بن منصور رفيقة بعنوان : الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2015، اقترحت الباحثة التساؤل الرئيسي التالي : ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص ، ومن خلال التساؤل تم اقتراح فرضية الرئيسية : ان للاستقرار الوظيفي دور فعال في تفعيل أداء العاملين في القطاع الخاص ومن خلال الفرضية العامة تم اقتراح الفرضيات الفرعية التالية : يساهم التدرج المهني الصاعد في الخفض من ظاهرة دوران العمل ، الاشراف المرن يساهم في تفعيل سلوك الانضباط الذاتي لدى العمال ، العمل في ظروف فيزيقية ملائمة يساهم في الحد من تغيب العمال، تعمل طبيعة الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة على الحد من ظاهرة التغيب العمالي ، ولقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الإستراتيجية التي من خلالها تقوم المنظمات و خاصة منظمات القطاع الخاص للمحافظة على الاستقرار الوظيفي لرأسمالها البشري للاستفادة منه بشكل أفضل ، و

¹المدني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة عمار ثلجي بالأغواط الجزائر، 2015

التعرف على أهم العوامل التنظيمية المادية ، الاقتصادية والاجتماعية للتنظيمات ، و خاصة ذات الكفاءة العالية و الخبرة في منصب العمل و ضرورة المحافظة عليها عن طريق و وضع نظام للتحفيز بجميع أنواعه لأن فقدان العمالة ذات الخبرات العالية يكلف التنظيم أعباء كبيرة ، مدى تكيف العاملين مع مؤسسات القطاع الخاص ، تشخيص أهم الصعوبات و العراقيل التي تقف حائل أمام العمال من جهة و أرباب العمل من جهة أخرى في تحقيق الاهداف المرجوة من العملية الانتاجية دون أن يتنازل كل طرف على متطلباته ، تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة ، وقد تم الاستعانة بالعينة الطبقية العشوائية ، شملت عينة الدراسة 265، فرد من مختلف المستويات المهنية ، و تم التوصل الى النتائج التالية

الاستقرار الوظيفي في المؤسسة منخفض، فهو مجسد بشكل ظاهري فقط لان العامل يبدي الالتزام الانضباط في العمل خوفا من سياسة الجزاء والعقاب لا لشعوره بالاندماج والتكيف مع لظروف التنظيمية للعمل.

انعدام فرص التطوير والتقدم الوظيفي التي ترفع من الروح المعنوية للعامل وتشعره بتحقيق ذاته وتوحده بالمؤسسة.

طبيعة العلاقة بين متغير الاستقرار الوظيفي والاداء الوظيفي هي سببية فالعامل إذا شعر بالرضا والامان في عمله ثبت واستقر فيه وبذل جهدا في أداء المهام الموكلة إليه وبالتالي فسلوك الأداء يخضع لقانون الأثر فإذا كانت هذه الآثار ايجابية ارتفع وإذا كانت سلبية قل وانخفض وفي هذه الحالة يمكن أن يحقق الأداء أعلى درجاته إذا كان مرفق بحوافز ذات قيمة بالنسبة للعامل تلي إشباعه وترفع من درجة رضاه الوظيفي.¹

الدراسة الخامسة: دراسة أحمد لغبي بعنوان التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، 2015، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، رسالة ماجستير، جامعة سطيف، انطلق الباحث في دراسته من خلال سؤال الرئيسي الا وهو هل يؤثر التغيير التنظيمي على الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالمديرية العامة لسطيف وتدرج عنه تساؤلات فرعية تتمثل في: ما طبيعة التغيير التنظيمي الذي عرفته مؤسسة سونلغاز.

ما مستوى الاستقرار الوظيفي الذي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

هل توجد علاقة بين طبيعة التغيير الذي مؤسسة سونلغاز وبين الاستقرار الوظيفي لدى عمالها.

هدفت هذه الدراسة للتعرف علي طبيعة الاستقرار الوظيفي لدى مؤسسة سونلغاز ، معرفة مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز ، معرفة مدى قبول او مقاومة عمال المؤسسة سونلغاز للتغيير التنظيمي الذي تبنته المؤسسة في السنوات الأخيرة

¹ / بن منصور رقيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، سطيف الجزائر، 2014

، التأكد من مدى وجود علاقة بين التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ، ولقد استعان الباحث في دراسته بالمنهج الوصفي ، ولقد قام الباحث في هذه الدراسة بالاعتماد على العينة العشوائية البسيطة ، وشملت العينة 80 عاملا في مؤسسة سونلغاز بولاية سطيف ، وتم التوصل الى النتائج التالية :

__ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تقبل التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها.

__ مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال سونلغاز مرتفع.

__ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المشاركة في التغيير بمؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها.

__ مستوى التغيير التنظيمي السائد في مؤسسة سونلغاز مرتفع.¹

التعقيب على الدراسات السابقة: تم استخدام المنهج الوصفي، واستخدام العينة العشوائية البسيطة والعينة الطبقية وكذا العينة القصدية، في اغلب الدراسات، كما تم استخدام أدوات جمع البيانات المعتادة مثل الملاحظة والاستمارة والمقابلة وتم الاستعانة بالأساليب الإحصائية والنسب المئوية واستخدام برنامج SPSS.

بعد التعقيب على الدراسات السابقة تبين انه لا يوجد دراسة تتشابه مع دراستنا الحالية في موضوع الدراسة بل تتشابه فقط في متغير واحد من متغيرات الدراسة ولقد استفدنا من هذه الدراسات السابقة في البناء الجانب النظري وبناء الجانب المنهجي مع الاستفادة من تسلسل خطوات البحث العلمي ، و تعتبر دراستنا حول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الاستقرار الوظيفي ، اضافة علمية يمكن ان تقدمها دراستنا الحالية ، من خلال وصف ظاهرة صراع الأدوار وصف دقيق باستخدام المنهج الوصفي وبالاعتماد على العينة القصدية ، وكذا توضيح العلاقة بين صراع الأدوار والاستقرار الوظيفي

¹ دراسة احمد لغبي، التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع نظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2015

8 /المقاربة النظرية

تعتبر النظرية جزءاً أساسياً من الحقيقة الواقعية في حياتنا اليومية وهي الأساس الكامن وراء تفسير كل فرد لما يفعله ويشاهده يومياً من ظواهر اجتماعية وفيزيائية، وتعرف النظرية بأنها مجموعة من العلاقات التي تفسر ظواهر التفاعل في إحدى مجالات الأنشطة التي يمارسها الإنسان الفرد والجماعات الاجتماعية والمجتمع بوجه عام، فهي علاقات تفاعلية متبادلة بين الفرد والجماعة والمجتمع في إطار ظواهر التفاعل الفيزيقي والاجتماعي داخل البيئة الاجتماعية وتعبر عن مجموعة من المعايير والإيديولوجيات والقيم التي تمثلها هذه البيئة لتفسير ما يحدث داخلها. ومن الطبيعي أن تختلف المعايير والإيديولوجيات والقيم باختلاف البيئات واختلاف المجتمعات كما تختلف أيضاً في البيئة الواحدة باختلاف الزمان¹

البنائية الوظيفية: يعتمد المنظور الوظيفي على افتراض أساسي يدور حول فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد والاعتماد على التبادل بين العناصر المختلفة للمجتمع، ويرى هذا المنظور أن المجتمع نسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة، ويهتم بدراسة العلاقات بين مختلف هذه الأجزاء وبين المجتمع ككل، كما ينظر المجتمع على اعتبار أنه شبكة منظمة من الجماعات المتعاونة التي تتجه نحو الاستقرار وتتفق حول أهداف ووسائل تحقيقها، ويرى المنظور الوظيفي أن كل أجزاء النسق تحكم طبيعتها ووجودها، متساندة على نحو معين، وتسهم بطريقة ما في تدعيم الكل.

ويؤكد المنظور الوظيفي على فكرة ارتباط أجزاء المجتمع بعضها مع البعض الآخر على الرغم من استقلالها الظاهري، وتستمد الوظيفية نظرتها إلى المجتمع من النشرة العضوية في تصورها لوظائف أجزاء الجسم الحي داخل البناء الكلي للكائن الحي، وتحاول تطبيق هذه النظرية على الوظائف الاجتماعية التي تؤذيها التنظيمات المختلفة داخل البناء الاجتماعي الكلي. 2

ومن أهم ممثلي هذا المنظور في الولايات المتحدة تالكوت بارسونز وروبيرت ميرتون.

يعتبر تالكوت بارسونز من أشهر علماء الاجتماع الأمريكيين المعاصرين، فقد ولد عام 1902، وقد بدأ حياته كعالم للبيولوجيا ثم تحول إلى علم الاقتصاد، وهو من المناصرين لاستخدام المنهج العلمي المستخدم في العلوم الطبيعية في الدراسات الاجتماعية للوصول إلى قوانين ونظريات اجتماعية دقيقة ومحددة، وقد كتب بارسونز العديد من الكتب والمؤلفات العلمية الهامة التي تعتبر بحق

¹ طلعت إبراهيم لطفى، كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، يناير 1999 ص 13

² نفس المرجع ص 68

إضافات طبية في ميدان التنظير الاجتماعي ، ويعتبر مؤلفه الرئيسي الأول "الفعل الاجتماعي" (1937م) بمثابة نقد للنظريات مارشال وباريتو ودوركايم و فيبر ، وهو يرى أنه برغم الاختلافات بين هؤلاء العلماء إلا أنهم جميعاً بدأوا من نقطة واحدة هي في رأيه "الفعل الاجتماعي التطوعي أو الاختياري" ورغم أن هذا المؤلف يكشف عن عمق فكر بارسونز ويعتبر اسهاماً تحليلياً رائعاً في هذا المجال إلا أن أسلوبه معقد ، وعبارته طويلة وقد تكون في بعض الأحيان غامضة . وقد جاءت كتابته عن بناء الفعل الاجتماعي بصورة رمزية ثم توسيع في عرضها كنظرية في عدد من كتبه:

__ نحو نظرية عامة للفعل والنسق الاجتماعي 1951م

__اوراق في نظرية الفعل بالاشتراك مع بيلز 1951م

وعالج بارسونز في هذه المؤلفات قضيتين أساسيتين هما النظرية العامة للفعل ونظرية النسق الاجتماعي وترتبط هاتان النظريتان ببعضهما ارتباطاً وثيقاً، ويصعب فهمها إلا في إطار تكاملي ينم عن شخصية بارسونز، وتكامل آرائه الاجتماعية ويحسن بنا أن نشير بسرعة وإيجاز إلى مضمون هاتين النظريتين عنده في نظرية الدور

يرى بارسونز أن الفعل الاجتماعي ما هو إلا نسق مقعد من السلوك، يمكن تقسيمه إلى أجزاء مختلفة يمكن تحليلها ودراستها في علاقاتها المتبادلة. ويحتوي كل نسق من السلوك على " الفاعل " والرموز والقيم التي توجهه، ودراسة أي نسق من السلوك توضح لنا كيف يعمل أو يفعل أو يؤدي وظيفته.

وهو يرى أن كل " فعل اجتماعي " يشتمل على ثلاثة عوامل هي:

1_ الفاعل. 2_ الموقف 3_ موجه الفاعل نحو الموقف

وعلى ذلك فإن بارسونز كون ثلاثة أنساق تحليلية هي: نسق الشخصية، والنسق الاجتماعي والنسق الثقافي. فأما نسق الشخصية فيشير إلى المراكز الاجتماعية للفاعلين وأدوارهم في الموقف، ويشير المركز الاجتماعي إلى مكان الفاعل في نسق العلاقات الاجتماعية التي تعتبر كبناء، ويشير الدور إلى سلوك الفاعل في علاقاته مع الآخرين، ويعتبر هذا السلوك هاماً من الناحية الوظيفية للنسق الاجتماعي ويمكن تحديد الأدوار الاجتماعية لشخص ما في ضوء أنماط التوقعات المحددة ثقافياً. ومن جملة الأدوار المترابطة يتكون النظام الاجتماعي.

وتعتبر النظم الاجتماعية عنده هي بؤرة اهتمام علم الاجتماع، لأن أهم وظيفة للنظم الاجتماعية هي ضمان الاستقرار، وتماسك المجتمع، والحفاظ على قيمه ومعاييره،

وأما النسق الاجتماعي فيتضمن عنده عدة معاني فنجد يعرفه على أنه عدد من الأفراد الفاعلين المتفاعلين مع بعضهم وقد يكون النسق نسيج العلاقات بين الأفراد، وقد يكون الدوافع التي توجه عدد من الأفراد الفاعلين وبصورة عامة فإن فهم النسق الاجتماعي يتطلب فهم الموجه الدفاعي للأفراد¹

وعندما نسقط هذه النظرية علي دراستنا نجد ان المرأة هي جزء لا يتجزأ من المجتمع ويكمل الدور الأساسي للمرأة في بيتها فهي الزوجة المسؤولة عن أداء واجباتها تجاه زوجها والأم التي تنجب الأطفال وتحرص على تربيتهم من خلال التنشئة الاجتماعية الصحيحة وهي ربة البيت التي تقوم بالأعمال المنزلية المختلفة و خارج البيت تكون هي الطالبة التي تواصل دراستها في الجامعة وتحرص على النجاح فيها وفي العمل هي العاملة النشيطة التي تسعى لتثبيت كفاءتها المهنية ، ولا تستطيع المرأة لوحدها ان تنجح في جميع الأدوار الاجتماعية التي تقوم بيها بدون ان تتفاعل وتتواصل مع الافراد المحيطين بيها سواء كانوا من افراد عائلتها او زملائها في الدراسة او العمل وكل ما زاد التفاعل زاد التعاون والانسجام بينها وبينهم ، ويتم البناء الاجتماعي من خلال ان كل فرد يؤدي وظيفته المطلوبة منه ويحافظ على العلاقات الاجتماعية التي تربطه بالآخرين ، لذلك كل ما وجدت المرأة الدعم والمساندة من الافراد المحيطين بيها ارتفعت عندها الروح المعنوية وتؤدي وظيفتها على اكمل وجه وتصبح اكثر التزاما في العمل وتنقص لديها الضغوطات التي كانت تعاني منها نتيجة لصراع الأدوار وتحقق الاستقرار الاسري والوظيفي معا .

1 محمد عبد المعبود مرسى، علم الاجتماع عند تا لكوت برسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، دراسة تحليلية نقدية، القصيم، 2001، ص7_5

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

1: مجالات الدراسة

2: المنهج المستخدم

3: أدوات جمع البيانات

4: الأساليب الإحصائية

1/ مجالات الدراسة

المجال المكاني: تم اجراء هذه الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة القطب الجامعي 2، في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكذا كلية الحقوق وكلية التسيير والاقتصاد وكلية الادب واللغات

لقد أنشأت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987، وعرفت تحولات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية

والبيداغوجية، فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997، ثم إلى جامعة ورقلة في جويلية 2001

المرحلة الأولى: المدرسة العليا للأساتذة

وأنشأت بمقتضى المرسوم -65 88 المؤرخ في: -22 1988-03 حيث انطلق العمل بتخصص ليسانس

في العلوم الدقيقة (فيزياء، كيمياء، رياضيات)، وشهدت المدرسة تطورا هاما وسريعا في هياكلها القاعدية و

البيداغوجية، فبموجب المرسوم التنفيذي 91-119 المؤرخ في 1991-04-27: والاتفاقية المبرمة بين وزارتي التعليم

العالي ووزارة التربية، تم على التسلسل دمج معهد التكوين المهني للري والمتقنة إلى المدرسة الفتية، منعشا بذلك طاقة

الاستيعاب والزيادة في عدد التخصصات، حيث تميز الدخول الجامعي -1990 1991 بافتتاح أربعة (04) فروع

جديدة: الري الصحراوي، الجذع المشترك تكنولوجيا والإعلام الآلي، والليسانس في اللغة الإنجليزية، أما عدد الطلبة

الذي كان لا يتعدى (139) طالبا في الموسم الجامعي 1988-1987 ارتفع إلى أكثر من 600 طالب في

السنة الدراسية. 1991-1990

المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي

أما في سنة 1997 ارتقت المدرسة العليا إلى مركز جامعي، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-159: المؤرخ في

10.05.1997 الذي حدد عدد المعاهد 5 وهي كالاتي معهد الكيمياء الصناعية، معهد الآداب واللغات، ومعهد العلوم الدقيقة،

ومعهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، معهد الري والفلاحة الصحراوية

المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة وبعدها تم انشاء جامعة ورقلة بموجب المرسوم 01-210 المؤرخ في -07-23: 2001، ليصل بذلك

عدد لطلبة خلال الدخول الجامعي 2017/2018 إلى 28864 طالب في الطور الأول والثاني، و1561 طالب في الطور الثالث

يؤطرهم أستاذ 1108 موزعين على ثلاث أقطاب وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-100: المؤرخ في 2 جمادى الأولى 1424

الموافق لـ 14 مارس 2013، والذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة لتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم

حدد من خلاله

الكليات التي تتكون منها جامعة ورقلة واختصاصها كما يأتي

كلية الرياضيات وعلوم المادة

كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال

كلية العلوم التطبيقية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون

كلية علوم الطبيعة والحياة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - كلية الآداب واللغات

كلية الطب

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ومعهد العلوم والتقنيات التطبيقية¹

المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2022.2023_1_2

¹ المصدر من الموقع الرسمي لجامعة قاصدي مرباح ورقلة
[/https://www.univ-ouargla.dz/index.php/fr](https://www.univ-ouargla.dz/index.php/fr)

بحيث مرت هذه المرحلة بثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى: تتمثل في الجانب النظري من منتصف شهر نوفمبر الى غاية شهر مارس

المرحلة الثانية: فتمت من خلال ما يلي

المرحلة الاستكشافية: في هذه المرحلة تم التقرب أكثر من محيط العينة المراد دراستها وطرح عليها بعض الأسئلة الخاصة بموضوع الدراسة

المرحلة الثالثة: تم اعداد أسئلة الاستبيان وقمنا بإعداد الاستمارة الأولية والتي تم عرضها على الأستاذة المشرفة والتي بدورها قدمت لي مجموعة ملاحظات وتوجيهات ثم قمنا بتعديلها لتخرج الاستمارة في صورتها النهائية ومن ثم نزلت بها الى الميدان في تاريخ 02.05.2020 الى غاية 11.05.2023

المرحلة الرابعة: ولقد تم فيها جمع الاستبيانات ومن ثم تفرغ البيانات في جداول بسيطة ومركبة تتمثل في التكرار والنسب المئوية ومن ثم تفسير وتحليل النتائج واستنتاج النتائج العامة للدراسة

1_3 المجال البشري: أجريت هذه الدراسة على عينة من الطالبات الجامعيات المتزوجات العاملات اللواتي يدرسن في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

2/عينة الدراسة: من اجل اجراء دراسة علمية لا بد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المستخدمة في هذه الدراسة.

2_1 وتعرف العينة: بأنها عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة واجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.¹

1 محمد عبيدات، محمد ابونصار، علقة مبيضين، منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، ط2، ا دار وائل للنشر، عمان الأردن، 1999، ص96

2 محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبة نور، 2020، ص 08

2_2 العينة القصدية: هي العينات التي يتم انتقاء افرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لعدم لتوفر بعض الخصائص في أولئك الافراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة عدم توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة مدروسة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي²

ولقد وقع اختيارنا لهذه العينة لعدم توفر بيانات كافية من عدد الطالبات المتزوجات العاملات داخل الجامعة، وعدم توفر احصائيات دقيقة ، وذلك بعدما تقدمنا بطلب لمصلحة شؤون الطلبة بعدد الطالبات العاملات المتزوجات ولم نجد احصائيات لهذه الفئة ، ولقد بلغ حجم العينة التي توصلنا اليها 50 مبحوثة ، وتم الاكتفاء بهذا العدد بسبب ان اغلب مفردات الدراسة توقفت في منتصف العام الدراسي عن مواصلة دروسها في الجامعة لعدم قدرتها على التوفيق بين العمل والدراسة ولسبب الغياب المتكرر عن الدراسة ولأن اهدار المزيد من الوقت لم يكن في صالحنا اكتفينا بهذا العدد .

2_3 خصائص العينة: يجب ان تتوفر فيها 4 خصائص

ان تكون طالبة جامعة: تواصل دراستها في الجامعة، متزوجة: تعيش في اسرة مع زوجها وابنائها بحيث تكون زوج وام في نفس الوقت، عاملة: تعمل في وظيفة معينة للحصول على أرباح مادية وتحقيق مكانة اجتماعية

تعريف المنهج

لغة: هو الطريق الواضح: طريق نهج: باين واضح، وهو النهج والجماع نهجات ونهج ونهج.3_1

2_3 اصطلاحا: مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات المنهجية التي يستعين بها الباحث في تنظيم النشاط الذي يقول به من

أجل التقصي عن الحقائق العلمية أو الفحص الدقيق له.¹

¹ مرجع سابق، محمد عبد السلام، ص 10

² نفس المرجع ص 163

³ نفس المرجع ص 33

⁴ نفس المرجع ص 36

3_3 تعريف المنهج الوصفي: "يعرف المنهج الوصفي بأنه: أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة

محددة

وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة".2. ولقد وقع اختيارنا على استخدام المنهج الوصفي لأنه المنهج الذي يتناسب مع دراستنا الحالية، بحيث انه يساعد على فهم ظاهرة عمل المرأة وتأثيره على الاستقرار الوظيفي، من خلال وصف واقع المرأة كما هو على ارض الواقع وصف دقيق وذلك من خلال الاستعانة بطريقة الملاحظة ومراقبة الظاهرة ومن ثم تحليلها وتفسيرها.

أدوات جمع البيانات:

1_4 الملاحظة: تعد الملاحظة اداة من أدوات جمع المعطيات والمعلومات حيث تسمح بالحصول على الكثير من البيانات اوهي توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين او ظاهرة معينة او تسجيل ذلك السلوك وخصائصه، ويمكن تعريف الملاحظة انها طريقة مهمة من طرق تجميع البيانات يستخدمها الباحث للوصول الى معلومات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الدراسة.3

2_4 ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة: والتي يقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والاحداث كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون اخضاعها للضبط العلمي، وهذا مفيد في الدراسات الاستطلاعية التي تهدف الى جمع البيانات عن الحوادث والظواهر لدراستها بعمق4.

ولقد تم اختيار هذه الأداة واستخدامها في دراستنا الحالية لأنه طوال سنوات دراستي في الجامعة كنت لاحظ بعض من الطالبات العاملات المتزوجات من خلال مراقبتهم وتسجيل انشغالهم والاستماع الى مشاكلهم في الجامعة والمشاكل الأسرية والمهنية والصعوبات التي تواجههم في سبيل التوفيق بين جميع الأدوار الاجتماعية التي يقومون بيها من مسؤوليات اسرية ودراسة والعمل وكنت لاحظ تأخرهم المتكرر عن الحصص التطبيقية وغياهم المتكرر عن المحاضرات وهذا ما دفعني للاهتمام بهذا الموضوع والرغبة في دراسته.

5_ 1 الاستبيان: أداة للحصول على الحقائق وتجميع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، ويعتمد الاستبيان على مجموعة من الأسئلة ترسل لعدد كبير نسبياً من أفراد المجتمع، حيث ترسل هذه الأسئلة عادة لعينة ممثلة لجميع فئات المجتمع المراد فحص آراءها¹

ولقد تم اعداد الاستبيان الخاص بدراستنا الحالية على النحو التالي:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية: يحتوي على 5 أسئلة

المحور الثاني: المحور الثاني: يتضمن بيانات حول تأثير الدراسة على الالتزام الوظيفي من 6 الى 15

المحور الثالث: يتضمن البيانات الخاصة بتأثير المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية من 14 الى 24

ولقد قمنا بتوزيع الاستبيان على العينة القصدية والمتمثلة في الطالبات العاملات المتزوجات والذي بلغ عددهن 50 طالبة

احمد بدر أصول، البحث العلمي ومناهجه، قطر، المكتبة الأكاديمية، 1997، ص 1335¹

عرض وتحليل البيانات

1/ عرض وتحليل البيانات الشخصية

2/ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول

3/ عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

4/ مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤلات الفرعية

5/ عرض النتائج العامة للدراسة

1/ عرض وتحليل البيانات

1_1_1 البيانات الشخصية

الجدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثات حسب التخصص العلمي

النسبة %	التكرار	البدائل
14%	7	علم النفس
14%	7	ادب عربي
10%	5	علوم التربية
4%	2	ديموغرافيا
6%	3	علم اجتماع اتصال
4%	2	علم اجتماع تنظيم وعمل
10%	5	جذع مشترك علوم اجتماعية
18%	9	تسيير موارد بشرية
20%	10	حقوق
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول أعلاه، أن المبحوثات اللواتي يدرسن تخصص حقوق بنسبة 20%، والمبحوثات اللواتي يدرسن تخصص تسيير موارد بشرية قدرت بنسبة 18%، و أن نسبة المبحوثات اللواتي يدرسن تخصص علم النفس وأدب عربي قدرت ب 14%. بينما قدرت نسبة المبحوثات اللواتي يدرسن تخصص علوم تربية قدرت بنسبة 10% ونسبة المبحوثات اللواتي يدرسن تخصص جذع مشترك علوم اجتماعية قدر بنسبة 10% ونسبة المبحوثات اللواتي يدرسن تخصص علم اجتماع الاتصال قدرت ب 6% ونسبة المبحوثات اللواتي يدرسن تخصص ديموغرافيا 4%، وجذع مشترك علوم اجتماعية قدرت ب 4%، نستنتج من خلال هذه المعطيات أن المبحوثات يدرسون مختلف التخصصات التي تساعدهم على اكتساب المعرفة والخبرة العلمية و يختارون التخصص الذي يعتقدون بانه هو التخصص القادر على تحقيق أهدافهم في الوظيفة التي يعملون فيها، ومن بين هذه الأهداف سعى الطالبة العاملة المتزوجة للحصول على الترقية في العمل .

الجدول رقم (02): يوضح المستوى الجامعي عند المبحوثات

النسبة	التكرار	المستوى الجامعي
48%	24	ليسانس
52%	26	ماستر
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول أعلاه توزيع المبحوثات حسب المستوى الجامعي ولقد بلغ عدد البحوث اللواتي يدرسن في مستويات الماستر بنسبة 52%، ونسبة المبحوثات اللواتي يدرسن في مستوى ليسانس بلغت 48%، نستنتج من خلال هذه المعطيات ان المبحوثات يصرون على مواصلة دراستهن ولا يكتفون بدراسة ليسانس فقط بل يكملون دراستهن لمستوي الماستر وهذا يعكس نسبة 52% من الفئة المدروسة وذلك لتحقيق ذواتهن والرفع من المستوى الجامعي وكذا الحصول على الترقية في العمل.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثات حسب نوع العمل

النسبة	التكرار	الوظيفة
4%	2	مشرف تربوي
18%	9	أستاذة
6%	3	مستشار تربية
52%	26	موظفة إدارية
2%	1	بائع صيدلي
16%	8	مربية روضة
2%	1	مفتشة
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول أعلاه، توزيع المبحوثات حسب الوظيفة، فنجد ان نسبة الطالبات العاملات اللواتي يعملون في الإدارة قدرت بـ 52% بينما الطالبات اللواتي يعملن في منصب أستاذة قدرت بـ نسبة 18% ونسبة الطالبات العاملات اللواتي يعملن في منصب

مربية روضة قدرت بـ 16% والطالبات العاملات اللواتي يشغلن منصب مستشارة تربية قدرت بنسبة 6% والطالبات العاملات اللواتي يشغلن منصب مشرف تربوي قدرت بنسبة 4% والعاملات اللواتي يشغلن منصب مفتشة قدرت بنسبة 2% والطالبات العاملات اللواتي يشغلن منصب بائع صيدلي قدرت بنسبة 1%، من خلال هذه المعطيات نستنتج نسبة الطالبات العاملات اللواتي يعملن في منصب موظفة إدارية تتفوق على باقي الفئات وتتقارب نسب الطالبات اللواتي يعملن في وظائف مربية روضة وفي منصب أستاذة رغم ان هذه الأخيرة تعتبر مناصب حساسة تستدعي الحضور الالزامي في مكان العمل، وعدم التغيب بإمكانه ان يخلق صراع الأدوار وهو ما قد يؤثر على الاستقرار الوظيفي .

الجدول رقم (04): يوضح عدد ساعات العمل

عدد ساعات العمل	التكرار	النسبة
8	35	70%
7	15	30%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان نسبة الطالبات العاملات اللواتي يقضين 8 ساعات في العمل قدرت بنسبة 70% اما بالنسبة لطالبات العاملات اللواتي يعملن 7 ساعات قدرت نسبتهم بـ 30%، من خلال هذه النسب نستنتج ان الطالبة العاملة المتزوجة، يتزامن وقت عملها مع وقت الدراسة وهذا من شأنه ان يحدث صراع ، بالنسبة للأعمال المنزلية تستطيع الطالبة العاملة ان تقوم بإنجازها في الليل اما بالنسبة للعمل والدراسة فالأمر يختلف لأنها تكون في النهار وفي نفس الوقت لذلك تصبح الطالبة العاملة مضطرة ان تفرط في العمل على حساب الدراسة او العكس و تجدها تبحث عن سبل للتوفيق بينهما .

الجدول رقم (05): يوضح عدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرار	النسبة
0	2	4%
1	4	8%
2	15	30%
3	18	36%
4	6	12%
5 فأكثر	5	10%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح هذا الجدول أن عدد الأبناء عند الطالبات المتزوجات اللواتي عندهن 3 أطفال قدرت بـ 36% والمبحوثات التي عندهن 2 أبناء قدرت بنسبة 30%، ونسبة المبحوثات اللواتي عندهن 4 أبناء بـ 12%، والمبحوثات اللواتي لديهن عدد الأبناء 5 فأكثر قدرت بنسبة 10%، وعدد الأبناء اللواتي لديهن عدد الأبناء 1 قدرت بنسبة 8% والمبحوثات اللواتي ليس لديهن أبناء قدرت بنسبة 4%. ونستنتج من خلال هذه المعطيات أن كلما زاد عدد الأبناء عند الطالبات العاملات المتزوجات، تزيد المسؤوليات الأسرية عندها وبالتالي يمكنها التأثير على الاستقرار الوظيفي لدي الطالبة العاملة المتزوجة ويزيد من شدة صراع الأدوار لديها.

1_2 المحور الأول: هل تؤثر الدراسة على الالتزام الوظيفي؟

الجدول رقم (06): يوضح إذا ما كانت المبحوثات يستطعن التوفيق بين الدراسة والعمل

احتمالات	تكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	31	%62	تنظيم	19	%61.31
			تحديد الأولويات	7	%22.58
			تقسيم المهام	5	%16.12
لا	19	%38			
المجموع	50	%100		31	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول توزيع الطالبات العاملات اللواتي كانت اجابتهن بنعم فكانت نسبة العاملات اللواتي يستطعن التوفيق بين الدراسة والعمل بنسبة 62% وكانت تنقسم على اللواتي يستطعن التوفيق بين الدراسة والعمل بواسطة تنظيم الوقت بنسبة 61.31% والطالبات العاملات اللواتي استطعن التوفيق بين العمل والدراسة بواسطة تحديد الأولويات بنسبة 22.58% والطالبات العاملات اللواتي استطعن التوفيق بين الدراسة والعمل بواسطة تقسيم المهام بنسبة 16.12%، والطالبات العاملات اللواتي لم يستطعن التوفيق بين العمل والدراسة بلغ نسبتهن 38%. وتعتبر هذه النسبة هي الأقرب لصراع الأدوار، لأنها لا تستطيع التوفيق بين الدراسة والعمل وبذلك يؤثر على استقرارها الوظيفي.

نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات استطاعوا بناء استراتيجية للتوفيق بين مختلف الأدوار وهو ما يعكس حرصهن على القيام بأدوارهم المتعددة على أكمل وجه، وهذا التنظيم في اعمالهن يعكس وصول فئة كبيرة لمستوى الماستر هو ما ظهر في الجدول الخاص بالمستوى الجامعي بحيث كانت نسبة الطالبات العاملات اللواتي واصلن دراستهن 52% وتعمل الطالبة جاهدة في سبيل

التوفيق بين الدراسة والعمل لكي يستطيعون الالتزام في الدراسة والعمل على حد سواء وبالتالي التقليل من تعارض الأدوار وذلك يؤدي الى التقليل من تأثيرها على الاستقرار الوظيفي .

الجدول رقم (07): يوضح إذا كانت الإدارة تعلم بأن العاملة تدرس

النسبة	التكرار	البدائل	النسبة	التكرار	احتمالات
			94%	47	نعم
33.33 %	1	لأنها لا تسمح لنا بالدراسة والعمل في وقت واحد	6%	3	لا
33.33 %	1	الالتزام والحضور اجباري على العمال			
33.33 %	1	سوف يتسببون لي بعراقيل وصعوبات			
100 %	3		100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول أعلاه عدد العاملات اللواتي تعلم ادارتهن انهن يدرسن والتي قدرت نسبتهن 94% ب وعدد الطالبات العاملات اللواتي لا تعلم الإدارة التي يعملون بها بأنهن يدرسن قدرت نسبتهن ب 65% وذلك انما لا تسمح لهن الإدارة بالدراسة والعمل في وقت واحد بنسبة 33.33% وكذلك بسبب ان الالتزام والحضور اجباري على العمال بنسبة 33.33% وكذلك تتسبب الإدارة بعراقيل وصعوبات بنسبة 33.33% نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات يسعون للالتزام بقوانين العمل وذلك بإعلام إدارة العمل بدراستهن وهذا لتجنب العقوبات الوظيفية نتيجة للتغيب المستمر عن العمل وذلك بتقديم برنامج الدراسة الأسبوعي لإدارة المؤسسة التي يعملن بها وتقديم شهادة عمل لإدارة الكلية التي يدرسن بها وهذا الأخير من الممكن ان ، يساعد الطالبة العاملة في تجاوز الصعوبات والعراقيل التي من الممكن تعاني منها نتيجة لمخالفة القوانين الداخلية للمؤسسة والجامعة وبالتالي تنقص لديها شدة صراع الأدوار وتحقق الاستقرار الاكاديمي والاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (08): إذا كانت الطالبة العاملة تضطر للخروج من العمل لحضور الحصص التطبيقية في الجامعة

النسبة	التكرار	البدائل	النسبة	التكرار	احتمالات
57.8%	26	بإذن المسؤول المباشر	90%	45	نعم
13.3%	6	بدون إذن المسؤول المباشر			
29%	13	ينوب عنك أحد الزملاء			
			10%	5	لا
100%	45		100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول أعلاه، اذا كانت الطالبة العاملة تضطر للخروج من العمل لحضور الحصص التطبيقية وكانت أغلب الإجابات بنعم بنسبة 90%، اما عندما تم استجوابهم عن الطريقة التي يتم الخروج بها من العمل كان جوابهم بأن منهن من يخرجن بإذن من المسؤول المباشر بنسبة 57.8% وهذه النسبة تتفق مع الجدول رقم (7) والذي يظهر ان غالبية العاملات تعلم الإدارة التي يعملن بها بموصلة دراستهن ، واما الطالبات اللواتي يخرجن من العمل مع اناة احد الزملاء عنهم قدرت بنسبة 29%، والطالبات العاملات اللواتي يخرجن بدون اذن المسؤول قدرت بنسبة 13.3%، الطالبات العاملات اللواتي لا يضطرون للخروج من العمل لحضور الاعمال التطبيقية قدرت بنسبة 10%، ومن هنا نستنتج ان الطالبة العاملة تضطر أحيانا للخروج من العمل لكي تستطيع متابعة الدروس التطبيقية في الجامعة ، وذلك بمساعدة زملائهن في العمل والاناة عنهن في أداء وظائفهن وهذا يعكس تعاون العمال فيما بينهم هذا من شأنه ان يساهم في تقليل من صراع الأدوار على هذه الفئة وذلك يعكس إيجابيا على الاستقرار الوظيفي .

الجدول رقم (09): يوضح إذا كانت الدراسة تؤثر على حضور والتزام الطالبة في العمل

احتمالات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	43	86%	الغياب المتكرر عن العمل	22	5.2%
			التأخير المستمر عن العمل	1	2.3%
			الخروج المبكر من العمل	20	46.5%
لا	7	14%			
المجموع	50	100%		43	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان الدراسة تؤثر على حضور والتزام الطالبة العاملة في العمل بنسبة 86% وذلك من خلال الخروج المبكر من العمل بنسبة 46.5%، والعملات اللواتي يتغيبون عن العمل بنسبة 5.2%، والطالبات العاملات اللواتي يتأخرون عن العمل بشكل مستمر بنسبة 2.3%، أما بالنسبة للطالبات العاملات اللواتي يؤكدون على ان الدراسة لا تؤثر على حضورهم والتزامهم في العمل بنسبة 14%، نستنتج من خلال هذه المعطيات بأن الطالبة العاملة تحاول بكل الطرق المتاحة لديها ان توفيق بين الدراسة والعمل بسبب تزامن وقت الدراسة مع وقت العمل وهذا يجعلها تلجأ لعدة طرق منها التغيب عن العمل او الخروج المبكر من العمل وذلك من اجل مواصلة دراستها الجامعية ، وهذا من شأنه ان يؤثر على أدوارها من خلال تغليب دور على حساب دور آخر وبذلك تؤثر على استقرارها الوظيفي .

الجدول رقم (10): يوضح إذا كان الأساتذة في الجامعة يتفهمون وضع الطالبة العاملة مما يساعدها على الالتزام في العمل

احتمالات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	29	%58	شرح المحاضرات	8	%27.60
			ضبط موعد الامتحانات الموجهة مع توقيت يناسبك	10	%34.50
			عدم احتساب الغيابات	11	%37.9
لا	21	%42			
المجموع	50	%100		29	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، ان تفهم الأساتذة لوضع الطالبة العاملة يساعدها في على الالتزام في العمل بنسبة %58 ويتمثل تفهم الأساتذة في عدم احتساب الغيابات بنسبة %37.9، وضبط مواعيد الامتحانات الموجهة مع توقيت يناسب الطالبة العاملة بنسبة %34.50، وشرح المحاضرات بنسبة %27.60، اما الطالبات العاملات اللواتي لا يتفهم أساتذتهم وضعهن كطالبات عاملات قدرت بنسبة %42، من خلال ما سبق نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات يتلقون مساعدة من اساتذتهم والمتمثلة في شرح المحاضرات وضبط موعد الامتحانات الموجهة مع ما يتناسب مع الأوقات المتاحة عند الطالبة وهذا ما يدفعهم للاهتمام بدراسة والاجتهاد والتفوق والنجاح ويشجعهم على مواصلة الدراسات العليا بينما نجد ان الطالبات اللواتي لا يتلقون أي تفهم من اساتذتهم يجدون صعوبة في الالتزام بالدراسة والعمل في وقت واحد وهذا من شأنه ان يزيد من شدة الصراع الذي تعاني منه الطالبة العاملة المتزوجة في سبيل الالتزام بجميع الأدوار الاجتماعية وبالتالي يؤثر على استقرارها الوظيفي .

الجدول رقم (11): يوضح إذا كان الدعم الذي تتلقاه الطالبة العاملة في الجامعة من قبل زملائها يساعدها على الالتزام في العمل

احتمالات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	42	%84	إعلامك بكل المستجدات الخاصة بالدراسة	23	%54.80
			شرح الدروس التي لم تحضرينها	3	%7.10
			تزويدك بالمحاضرات	16	%38.10
لا	8	%16			
المجموع	50	%100		42	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول بأن عدد الطالبات اللواتي يتلقين دعم من زملائهن في الجامعة يساعدهن على الالتزام في العمل بنسبة %84 ويتمثل هذا الدعم من خلال اعلام الطالبة العاملة بكل المستجدات الخاصة بالدراسة بنسبة %54.80، وتزويدها بالمحاضرات بنسبة %38.10، وشرح الدروس التي تحضرها بنسبة %7.10، اما بالنسبة للطالبات العاملات اللواتي لا يتلقون أي دعم من

قبل زملائهن في العمل بنسبة 16%، نستنتج ان الطالبة العاملة استطاعت ان تبني علاقات جيدة وروابط اجتماعية مع زملائها في الدراسة والتي تعتبر احد استراتيجيات الهامة التي تمكنها من معرفة جميع مستجدات المتعلقة بالدراسة خاصة الدروس التعويضية وكذا توقيت الامتحانات والمحاضرات ، وكلما تلقت الطالبة العاملة الدعم والمساندة من زملائها استطاعت ان تلتزم بعملها وكلما حرمت الطالبة العاملة من الدعم والمساندة وجدت صعوبة في الالتزام في العمل نتيجة لعدم تلقيها الدعم. ويبقى مستوى صراع الأدوار يزيد او ينقص حسب كمية الدعم الذي تتلقاه من زملائها وبالتالي تأثر الاستقرار يرتبط بتأثر صراع الأدوار.

الجدول رقم (12): يوضح الإجراء الذي تتخذه الطالبة العاملة في فترة الامتحانات

النسبة	التكرار	البدائل
58%	29	تأخذين إذن من الإدارة
8%	4	تتغيبين بدون إذن مسبق من المسؤول الرئيسي في العمل
34%	17	تقومين بأخذ عطلة مرضية
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان الطالبات العاملات اللواتي يقمن بأخذ اذن من الإدارة بنسبة 58% اما بالنسبة لطالبات العاملات اللواتي يقمن بأخذ عطلة مرضية بنسبة 34%، اما بالنسبة لطالبات اللواتي يتغيبون عن العمل بدون إذن مسبق من المسؤول الرئيسي بنسبة 4%.

نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات يتخذون إجراءات قانونية مع الإدارة التي يعملون بها وذلك بأخذ اذن من الإدارة وهذا ما يعكس تفهم الإدارة لوضع الطالبة العاملة بالزامية الحضور لإجراء الامتحانات، وهذا التفهم الإجرائي ينعكس على الرضا الوظيفي وهذا يؤدي الي ولاء الطالبة العاملة للمؤسسة التي تعمل بها وبالتالي يتحقق الاستقرار.

جدول رقم (13): يوضح ادا كانت الإدارة تتقبل فكرة تغيب الطالبة العاملة عن العمل

احتمالات	التكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	35	70%			
لا	15	30%	لا يوجد من ينوب عنك	12	80%
			يجب الانضباط في الحضور	1	6.7%
			لأنه يسمح لنا بـ 4 ساعات فقط للدراسة قانونيا	1	6.7%
			قلة وجود العمال ذو كفاءة	1	6.7%
المجموع	50	100%		15	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال الجدول ان الإدارة تتقبل فكرة غياب العمال عن العمل بسبب الدراسة بنسبة 70% اما بالنسبة للعمال الذين لا تتقبل الادرة عندهم فكرة التغيب عن العمل بسبب الدراسة بنسبة 30% وذلك لأنه لا يوجد من ينوب عنهم بنسبة 80% وأسباب أخرى من بينها يجب الانضباط في الحضور بنسبة 6.7% وكذلك يسمح لهم بـ 4 ساعات فقط للدراسة قانونيا 1.67% وكذلك بسبب قلة وجود عمال ذو كفاءة بنسبة 6.7% ، نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات تتقبل الإدارة فكرة تغيبهم عن العمل وهي نفس النتيجة التي توصلت اليها الباحثة مهشي حزبية في دراستها بعنوان " صراع الأدوار وعلاقته بالدافعية للإنجاز وهذا ما يؤكد النتائج الواردة في الجدول السابق ، واما الفئة التي لا يستطيعون التغيب عن العمل ، ذلك يكون في الغالب بسبب طبيعة العمل فالطالبة العاملة التي تعمل في وظيفة أستاذة لا تستطيع التغيب عن العمل وترك التلاميذ بدون دروس وخاصة اذا تزامنت فترة امتحانات الطالبة العاملة مع امتحانات التلاميذ في المدارس وكذلك مربية الروضة لا تستطيع ان تغيب عن العمل وتترك الأطفال بدون ان ترعاهم ولذلك وجب عليهم الحضور الالزامي في مكان العمل وهو ما يؤدي الى خلق صراع الأدوار وبالتالي يؤثر على الاستقرار الوظيفي .

جدول رقم (14): يوضح إذا كانت الطالبة العاملة تفكر أحيانا في ترك الدراسة الجامعية؟

النسبة	التكرار	البدائل	النسبة	التكرار	احتمالات
47.7%	14	لأنها تؤثر على التزامك في العمل	60%	30	نعم
26.7%	8	لأنها تشغلك عن أداء واجباتك المطلوبة منك في العمل			
25.6%	8	لأنها تضعك دائما في مواقف انتقاد من قبل المسؤول المباشر في العمل			
			40%	20	لا
100%	30		100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال الجدول ان الطالبة العاملة تفكر أحيانا في ترك الدراسة الجامعية بنسبة 60% وذلك لأنها تؤثر على التزامها في العمل بنسبة 47.7% وكذلك لأنها تشغلها عن أداء واجباتها المطلوبة منها في العمل بنسبة 26.7% ولأنها تضعها دائما في موقف انتقاد من قبل المسؤول المباشر في العمل بنسبة 25.6% اما بالنسبة لطالباتعاملات اللواتي لا يفكرون في ترك الدراسة الجامعية قدرت نسبتهن ب 40% نستنتج من خلال هذا الجدول اغلب الطالباتعاملات يفكرون في ترك الدراسة الجامعية ، وهذا يعكس وجود صراع كبير خاصة في ظل عدم تفهم الإدارة لرغبة الطالبة لحضور الحصص الدراسية في الجامعة وهذا ما يؤكد الجدول رقم (12) وعدم تفهم الإدارة يؤدي الى شعور الطالبة بالصراع بين العمل والدراسة وهو ما يؤثر بدوره على الاستقرار الوظيفي .

3_1 المحور الثاني: هل تؤثر المسؤوليات الاسرية على الروح المعنوية؟

جدول رقم (15): يوضح إذا كان لطالبة العاملة المتزوجة أبناء

النسبة	التكرار	الأبناء
96%	48	نعم
4%	2	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

جدول يوضح عدد الطالبات المتزوجات اللواتي عندهن أطفال بنسبة 96% اما بالنسبة للطالبات المتزوجات اللواتي ليس لديهن أطفال قدرت نسبتهم ب 4%، نستنتج ان وجود العمل والمدرسة بإضافة الى عدد الأبناء يزيد من المسؤوليات الاسرية لدى الطالبة العاملة المتزوجة ويمكن ان يؤثر على الروح المعنوية لديها ومنه يؤثر على استقرارها الوظيفي.

جدول رقم (16): يوضح إذا كانت الطالبات العاملات يجدون صعوبة في تربية أبنائهم

النسبة	التكرار	الاحتمالات
70%	35	نعم
30%	15	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول أعلاه، ان الطالبات العاملات يجدون صعوبة في تربية أبنائهم بنسبة 70% والطالبات اللواتي لا يجدون صعوبة في تربيتهم بنسبة 42%.

نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات يجدون صعوبة في رعاية أبنائهم خاصة وان وهذا يؤدي الى صعوبة في أداء المسؤوليات الأسرية، خاصة وان نسبة 94%، يجدون صعوبة في تربية أبنائهم الموضحة في الجدول السابق وبالتالي يؤثر على الروح المعنوية وبالتالي تؤثر على استقرارها الوظيفي.

جدول رقم (17): يوضح إذا كانت الطالبة المتزوجة عندما تضطر للخروج من العمل لجلب أبنائها من المدرسة يقدمون لها زملائها في العمل المساعدة بإنجاز مهامها الوظيفية؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
58%	29	نعم
42%	21	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول ان الطالبة المتزوجة عندما تضطر للخروج من العمل لجلب أبنائها من المدرسة يقدمون لها زملائها في العمل المساعدة في العمل بإنجاز مهامها الوظيفية بنسبة 58%، والطالبات العاملات اللواتي لا يقدم لهن زملائهن المساعدة بنسبة 42%.

نستنتج ان النسب متقاربة نوعا ما ، وان الطالبات العاملات اللواتي يجدن مساعدة من زملائهن يساعدهن ذلك في رفع من روح الفريق والتعاون و المساعدة التي تتلقاها الطالبات العاملات كفيلة بأن تنقص من شدة الصراع الذي تعيشه الطالبة العاملة والمتمثل في تفكيرها الدائم في أبنائها مخافة ان يمسه سوء بعد خروجهم من الروضة او الدراسة، واما بالنسبة للطالبات العاملات اللواتي لا يجيدون مساعدة من زملائهم يمكن ان يكون ذلك بسبب طبيعة عمل الطالبة العاملة خاصة عندما يكون نوع عمل الطالبة العاملة متمثل في وظيفتها كأستاذة فلا تستطيع الإنابة عن الطالبة العاملة وتترك وظيفتها وهذا يؤثر على استقرار الطالبة في العمل ، ونجد ان الطالبات العاملات اللواتي لا يتلقون مساعدة، تنخفض عندهم مستوى الروح المعنوية وهذا يؤثر تلقائيا على استقرارها الوظيفي .

جدول رقم (18): يوضح إذا كانت كثرة المسؤوليات الأسرية تجعل الطالبة العاملة تفكر في تغيير مكان العمل

النسبة	التكرار	البدائل	النسبة	التكرار	احتمالات
30%	9	عدم تفهم الإدارة لارتباطاتك الأسرية	60%	30	نعم
43.3%	13	عدم وجود من يرعى الأبناء			
26.7%	8	لا تناسبك طبيعة العمل			
			40%	20	لا
100%	30		100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول ان كثرة المسؤوليات الأسرية تجعل الطالبة العاملة تفكر في تغيير مكان العمل بنسبة 60% وذلك بسبب عدم وجود من يرعى الأبناء بنسبة 43.3%، وعدم تفهم الإدارة لارتباطاتها الأسرية بنسبة 30%، والطالبات اللواتي لا تناسبهم طبيعة العمل بنسبة 26.7%، اما بالنسبة للطالبات اللواتي لا تجعلهم كثرة المسؤوليات الأسرية يفكرون في تغيير مكان العمل بنسبة 40% ، نستنتج ان الطالبة العاملة تعاني من صراع الأدوار (14) ، و كانت الطالبات العاملات على استعداد لتترك الدراسة وعندما سألناهم عن ترك العمل كانت نفس النسبة ب 30% وهذا يدل على صعوبة التوفيق بين الدراسة والعمل وهذا يؤثر على الاستقرار الوظيفي .

جدول رقم (19): يوضح إذا كان مستوى الروح المعنوية ينخفض بسبب الضغوط الأسرية التي تشعر بها

احتمالات	تكرار	نسبة
نعم	41	82%
لا	9	18%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح الجدول ان مستوى الروح المعنوية ينخفض بسبب الضغوط الأسرية التي تعيشها الطالبات العاملات المتزوجات بنسبة 82%، واما نسبة الطالبات العاملات اللواتي لا ينخفض لديهن مستوى الروح المعنوية بسبب الضغوط الأسرية التي يشعرون بها بنسبة 18%، نستنتج أن رعاية الطالبات العاملات لأبنائهم وعدم وجود من يساعدهن في تربية ابنائهن خاصة إذا كانت الطالبة العاملة تسكن في الاسرة النووية، على العكس من ذلك اذا كانت الطالبة العاملة تسكن في اسرة ممتدة هذا يعني أن الطالبة العاملة المتزوجة يساعدها على التوفيق بين أدوارها المتعددة وبالتالي ترتفع مستويات الروح المعنوية وبالتالي يتحقق الاستقرار الوظيفي .

جدول رقم (20): يوضح إذا كان الإرهاق والتعب الذي تشعر به الطالبة العاملة يزول نتيجة الأعمال المنزلية عندما تؤدي عملها في مجموعات مع زملائها في العمل؟

احتمالات	تكرار	نسبة
نعم	48	96%
لا	2	4%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح هذا الجدول إذا كان يزول الإرهاق والتعب الذي تشعر به الطالبات العاملات نتيجة الاعمال المنزلية عندما يؤدي عملهن في مجموعات مع زملائهن في العمل بنسبة 96%، ونجد ان نسبة الطالبات العاملات اللواتي لا يزول عندهن الإرهاق والتعب الذي يشعرون به نتيجة الاعمال المنزلية عندما يؤديون عملهن في مجموعات بنسبة 4%، نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات يشجعون على العمل في مجموعة لأنه يؤثر إيجابيا على روحهم المعنوية وهي نفس النتيجة التي توصلت اليها الباحثة بوبكر عائشة في دراستها التي كانت بعنوان العلاقة بين الصراع والضغط النفسي لدى المرأة العاملة ، وبتالي يزول الإرهاق والتعب لديها كلما وجدت الدعم والمساندة من زملائها في العمل وهو نفس الكلام الذين تحدث عنه برسوزن في نظرية النسق الاجتماعي .

جدول رقم (21): يوضح اذا كان الحصول على الدعم من الاسرة يشعر الطالبة العاملة بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل

احتمالات	تكرار	نسبة
نعم	49	98%
لا	1	2%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان اغلب المبحوثات الذين يعتبرون ان الحصول على الدعم من اسرهن يشعرون بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل بنسبة 98% بينما نجد ان نسبة الطالبات اللاتي عندما يتلاقون الدعم من اسرهن لا يشعرون بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل بنسبة 2%، نستنتج ان حصول الطالبة العاملة المتزوجة على الدعم من اسرهن يشعرون بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل، وهي نفس النتيجة التي توصل اليها الباحث الصادق عثمان في دراسته التي كانت بعنوان عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الدور، وكلما وجدت الطالبة العاملة الدعم من اسرتها ارتفع عندها مستوى الروح المعنوية و قل عندها شدة الصراع وبالتالي تحقق الاستقرار الوظيفي.

جدول رقم (22): يوضح إذا كانت تؤثر المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية في العمل

احتمالات	تكرار	النسبة	البدائل	التكرار	النسبة
نعم	45	90%	واجباتك تجاه الزوج	15	33.33%
			كثرة الأعمال المنزلية	12	26.7%
			رعاية الأبناء	18	44%
لا	5	10%			
المجموع	50	100%		45	100%

المصدر: من إعداد الطالبة ب الاعتماد على مخرجات Google Forms

يوضح هذا الجدول ان المسؤوليات الأسرية تؤثر على الروح المعنوية في العمل بنسبة 90%، وتتمثل هذه المسؤوليات في رعاية الأبناء بنسبة 44%، وواجباتها تجاه الزوج بنسبة 33.33%، كثرة الاعمال المنزلية بنسبة 26.7%، اما بالنسبة للطالبات العاملات اللواتي لا تؤثر المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية في العمل لديهن قدرت نسبتهن ب 10%،

نستنتج ان المسؤوليات الأسرية تؤثر على الروح المعنوية في العمل لدى الطالبات العاملات بنسبة متقاربة وبالتالي يمكن تخفيف تأثير هذه المسؤولية على المرأة من خلال تقسيم الأعمال والمهام المنزلية بين المرأة والرجل وكذلك رعاية الأبناء فهي ليست ادوار مفروضة على المرأة لوحدها وهذا ما توصل اليه الباحث الطالب الصادق عثمان بعنوان عمل المرأة وصراع الأدوار والمتمثلة في تقسيم العمل ورعاية الأبناء بين المرأة والرجل وهذا ما دعي له رواد النظرية البنائية فهم يؤيدون فكرة ان لكل فرد وظيفة معينة يقوم

بها، بحث ان الافراد تربطهم علاقات تفاعلية متبادلة يتعاونون فيما بينهم ودعم الكل وهذا من شأنه ان يساهم في تحقيق الأهداف ومنه بناء كل فرد يؤدي وظيفة معينة ومنه يقل صراع الأدوار ويتحقق الاستقرار الوظيفي .

(: يوضح مدى تأثير روح التعاون بين الطالبة العاملة وبين زملائها على أدائها بشكل إيجابي في العمل 23جدول رقم)

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	46	92%
لا	4	8%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Google Forms

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلب المبحوثات يؤكدون على ان روح التعاون بينهن وبين زملائهن تؤثر على ادائهن بشكل إيجابي في العمل بنسبة 92%، اما المبحوثات الذين لا تؤثر روح التعاون بينهن وبين زملائهن في العمل بنسبة 8%، من هنا نستنتج ان روح التعاون تؤثر على اغلب الطالبات العاملات بشكل إيجابي بينهن وبين زملائهن في العمل وذلك لأن التعاون في العمل يخفف من شدة الضغوط النفسية والاجتماعية التي تعاني منها الطالبة العاملة المتزوجة نتيجة لصراع الأدوار وهذا ما يؤكد الجدول السابق وبالتالي يكون أداء الطالبة العاملة جيد في العمل ومنه تحقق الاستقرار الوظيفي .

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

_ بعد عرض البيانات في الجدول والتي تحتوي على معلومات إحصائية وتفسيرات جزئية تتعلق بالأسئلة والمحاور المتعلقة بالاستمارة، توصلنا في هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج التي تمت مناقشتها بإسقاطها على الواقع المعاش بغية الإجابة على التساؤلات التي تم عرضها في إشكالية الدراسة

2_1 مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الأول

تؤثر الدراسة على الالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة

_بعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها توصلنا الى النتائج التي توضح بأن الدراسة تؤثر على الالتزام الوظيفي لدى الطالبة العاملة

بحيث تبين ان الطالبة العاملة المتزوجة تضطر للخروج من العمل لحضور الحصص التطبيقية في الجامعة بنسبة 90 % وذلك بأخذ

إذن من المسؤول المباشر بنسبة 57.8% تليها ينوب عنك أحد الزملاء بنسبة 28.9% تليها بدون اذن من المسؤول المباشر بنسبة 13.3%،

من خلال هذه النسب تبين ان الطالبة العاملة تضطر أحيانا للخروج من العمل لكي تستطيع متابعة الدروس التطبيقية في الجامعة، وذلك بمساعدة زملائها في العمل والاناة عنها في أداء وظيفتها وهذا يعكس تعاون العمال فيما بينهم هذا من شأنه ان يساهم في تقليل من صراع الأدوار على هذه الفئة وذلك ينعكس إيجابيا على الاستقرار الوظيفي وهذا ما أكدته الطالبة العاملة في الجدول رقم (8)

كما تبين لنا ان الدراسة تؤثر على حضور والتزام الطالبة العاملة في العمل بنسبة 86% وذلك بسبب الغياب المتكرر عن العمل بنسبة 51.21% ويليهما الخروج المبكر من العمل بنسبة 46.5% وتليها التأخير عن العمل بنسبة 2.3%، تبين لنا ان اغلب الطالبات العاملات يتلقون مساعدة من اساتذتهم والمتمثلة في شرح المحاضرات وضبط موعد الامتحانات الموجهة مع ما يتناسب مع الأوقات المتاحة عند الطالبة وهذا ما يدفعهم للاهتمام بالدراسة والاجتهاد والتفوق والنجاح ويشجعهم على مواصلة الدراسات العليا، بينما نجد ان الطالبات اللواتي لا يتلقون أي تفهم من اساتذتهن يجدون صعوبة في الالتزام بالدراسة والعمل في وقت واحد وهذا من شأنه ان يزيد من شدة الصراع الذي تعاني منه الطالبة العاملة المتزوجة في سبيل الالتزام بجميع الأدوار الاجتماعية وبالتالي يؤثر على استقرارها الوظيفي وهذا ما أكدته الطالبة العاملة المتزوجة الجدول رقم (10)

من خلال إجابة الطالبة العاملة المتزوجة تبين لنا أنها تفكر أحيانا في ترك الدراسة الجامعية بنسبة 60% وذلك لأنها تؤثر على الالتزام في العمل بنسبة 47.7%، تليها لأنها تشغلك عن أداء واجباتك المطلوبة منك في العمل بنسبة 26.7%، تليها لأنها تضعك دائما في موقف انتقاد من قبل المسؤول المباشر في العمل بنسبة 25.6%، تبين ان وجود العمل والمدرسة بإضافة الى عدد الأبناء يزيد من المسؤوليات الأسرية لدى الطالبة العاملة المتزوجة ويمكن ان يؤثر على الروح المعنوية لديها ومنه يؤثر على استقرارها الوظيفي وهذا ما أكدته الطالبة العاملة المتزوجة في الجدول رقم (15).

2_2 عرض نتائج التساؤل الفرعي الثاني

تؤثر المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية في العمل

من خلال البيانات التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية التي قمنا بها تبين لنا ان المسؤوليات الأسرية تؤثر على الروح المعنوية وذلك

لأن الطالبة العاملة المتزوجة تفكر أحيانا في تغيير مكان العمل بسبب كثرة المسؤوليات الأسرية بنسبة % 60 وذلك بسبب عدم وجود من يرعى الأبناء بنسبة %43 تليها عدم تفهم الإدارة لارتباطك الاسرية بنسبة % 30.

لا تناسبك طبيعة العمل بنسبة 26.7، من خلال هذه المعطيات تبين لنا ان رعاية الطالبات العاملات المتزوجات لأبنائهن وعدم وجود من يساعدهن في تربية ابنائهن خاصة إذا كانت الطالبة العاملة تسكن في الاسرة النووية، على العكس من ذلك إذا كانت الطالبة العاملة تسكن في اسرة ممتدة هذا يعني أن الطالبة العاملة المتزوجة تجد من يساعدها من افراد عائلتها وكذلك افراد عائلة زوجها وهذه المساعدة بإمكانها ان ترفع من الروح المعنوية وبالتالي يتحقق الاستقرار الوظيفي وهذا ما اكدت عليه الطالبة العاملة المتزوجة في الجدول رقم (19).

— إذا كان يزول الإرهاق والتعب الذي تشعر به الطالبات العاملات نتيجة الاعمال المنزلية عندما يؤذين عملهن في مجموعات مع زملائهن في العمل بنسبة %96، ونجد ان نسبة الطالبات العاملات اللواتي لا يزول عندهن الإرهاق والتعب الذي يشعرون به نتيجة الاعمال المنزلية عندما يؤذون عملهن في مجموعات بنسبة %4، نستنتج ان اغلب الطالبات العاملات يشجعن على العمل في مجموعة لأنه يؤثر إيجابيا على روحهم المعنوية وهي نفس النتيجة التي توصلت اليها الباحثة بوبكر عائشة في دراستها التي كانت بعنوان العلاقة بين الصراع والضغط النفسي لدى المرأة العاملة ، وبالتالي يزول الإرهاق وتعب لديها كلما وجدت الدعم والمساندة من زملائها في العمل وهذا ما أكدته الطالبة العاملة في الجدول رقم (20).

ان روح التعاون تؤثر على اغلب الطالبات العاملات بشكل إيجابي بينهن وبين زملائهن في العمل وذلك لأن التعاون في العمل يخفف من شدة الضغوطات النفسية والاجتماعية التي تعاني منها الطالبة العاملة المتزوجة نتيجة لصراع الأدوار وهذا ما يؤكد الجدول رقم (22) وبالتالي يكون أداء الطالبة العاملة جيد في العمل ومنه تحقق الاستقرار الوظيفي وهذا ما أكدته الطالبة العاملة في الجدول رقم (23).

3/ النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها تمكنا من الوصول الي النتائج التالية:

1/ أن المسؤولية الأسرية تؤثر على الروح المعنوية لدى الطالبة العاملة المتزوجة، وتربطهم علاقة عكسية كلما زادت المسؤوليات الأسرية على عاتق الطالبة العاملة المتزوجة نقص مستوى الروح المعنوية لديها وكلما نقصت المسؤوليات الأسرية زادت الروح المعنوية لديها وذلك يمكنها من أداء عملها بأكمل وجه.

2/ ان أداء العمل في مجموعات من شأنه ان يزيل الإرهاق والتعب الذي تشعر به الطالبة العاملة المتزوجة بسبب كثرة المسؤوليات الأسرية وذلك يجد من صراع الأدوار ويحقق الاستقرار الوظيفي للطالبة للعاملية المتزوجة.

3/ ان حصول الطالبة العاملة المتزوجة عن الدعم الأسري يشعرها بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل، وهذا الدعم يشجع الطالبة العاملة المتزوجة على الصمود امام صراع الأدوار ويجفرها للاستمرار في تحقيق أهدافها.

4/ تؤثر روح التعاون بين الطالبة العاملة وزملائها في العمل على أدائها بشكل إيجابي، خاصة إذا قامت هي بوظيفتها كعاملية وقام العمال بوظيفتهم مع وجود علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية تزيد من تفاعل العمال مع بعضهم البعض وبتالي يزيد التعاون وإنجاز العمل لربح الوقت ونقص الجهد.

5/ تستطيع الطالبة التوفيق بين العمل والدراسة من خلال تحديد الأولويات وتنظيم الوقت وتقسيم العمل بينها وبين الأفراد المحيطين بها سواء كانا من افراد اسرتها او العمل في مجموعات مع زملائها في العمل والدراسة..

7_ ان المساندة التي تتلقاها الطالبة العاملة المتزوجة من الأفراد القريبون من البيئة التي تعيش فيها من شأنه ان يساعدها على الالتزام في العمل والرفع من مستوى الروح المعنوية وكذا تحقيق النجاح في الدراسة وأداء وظيفة الأمومة ووظيفة الزوجة ووظيفة ربة البيت بأفضل حال، وبذلك تستطيع الالتزام بأداء جميع أدوارها الاجتماعية وتحقق ذاتها وأهدافها.

8_ بأن الطالبة العاملة تحاول بكل الطرق المتاحة لديها ان توفق بين الدارسة والعمل بسبب تزامن وقت الدراسة مع وقت العمل وهذا يجعلها تلجأ لعدة طرق منها التغيب عن العمل او الخروج المبكر من العمل وذلك من اجل مواصلة دراستها الجامعية، وهذا من شأنه ان يؤثر على أدوارها من خلال تغليب دور على حساب دور آخر وبذلك تؤثر سلبي على استقرارها الوظيفي.

9_ ان الطالبات العاملات المتزوجات رغم الصراع الأدوار الذي يعيشون فيه الا انهم يصرون على مواصلة دراستهن ولا يكتفون بشهادة ليسانس فقط بل يكملون دراستهن لمستوي الماستر والمستويات العليا الأخرى وذلك لتحقيق ذواتهن والرفع من مستوهن الجامعي وكذا الحصول على الترقية في العمل.

10_ ان الطالبة العاملة استطاعت ان تبني علاقات جيدة وروابط اجتماعية مع زملائها في الدراسة والتي تعتبر أحد استراتيجيات الهامة التي تمكنها من معرفة جميع مستجدات المتعلقة بالدراسة، خاصة الدروس التعويضية وكذا توقيت الامتحانات والمحاضرات، وكلما تلقت الطالبة العاملة الدعم والمساندة من زملائها استطاعت ان تلتزم بعملها أكثر، وهذا الدعم يساعد الطالبة العاملة بالالتزام في العمل، ومنه تحقق الاستقرار الوظيفي.

الخاتمة

الخاتمة

وفي الختام هذا العمل لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على مدى تأثير صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على استقرارها الوظيفي ، وذلك من خلال التقرب من محيط المرأة العاملة وملاحظة الأدوار التي تقوم بها يوميا واستماع ومشاهدة معاناتها في سبيل ، تحقيق التوازن بينهم من خلال تنظيم الوقت وتحديد الأولويات ، ولقد توصلنا الي استنتاج ان الطالبة العاملة المتزوجة تستطيع التوفيق بين جميع الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها وذلك من خلال إصرارها وعزميتها على تحقيق أهدافها بالإضافة الى المساندة التي تتلقاها من افراد اسرتها من خلال تقسيم الاعمال المنزلية فيما بينهم ، وكذلك بتطبيق نظام عمل مع الفريق لربح الوقت ونقص الجهد وذلك في مكان العمل ، وكذلك دعم زملائها في الدراسة من شأنه ان يخفف من صراع الأدوار الذي تعاني منه الطالبة العاملة المتزوجة ، ولقد توصلنا في دراستنا لبعض النتائج ، منها ان المسؤولية الأسرية تؤثر على الروح المعنوية لدى الطالبة العاملة المتزوجة ، وتربطهم علاقة عكسية كلما زادت المسؤوليات الأسرية على عاتق الطالبة العاملة المتزوجة نقص مستوى الروح المعنوية لديها وكلما نقصت المسؤوليات الأسرية زادت الروح المعنوية لديها وذلك يمكنها من أداء عملها بأكمل وجه ، ان العمل في مجموعات عمل من شأنه ان يزيل الإرهاق والتعب الذي تشعر به الطالبة العاملة المتزوجة بسبب كثرة المسؤوليات الأسرية ، ان حصول الطالبة المتزوجة على الدعم الأسري يشعرها بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل ، وتؤثر روح التعاون بين الطالبة العاملة وزملائها في العمل على أدائها بشكل إيجابي، خاصة إذا قامت هي بوظيفتها كعاملة وقام العمال بوظيفتهم مع وجود علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية تزيد من تفاعل العمال مع بعضهم البعض وبالتالي يزيد التعاون وإنجاز العمل بأقل جهد ، ويقل مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ويرتفع مستوى الاستقرار الوظيفي .

المراجع

المراجع

أولاً: الكتب:

- 1 / بدر احمد، أصول البحث العلمي ومناهجه، قطر، المكتبة الأكاديمية، 1997.
- 2/ عبد الفتاح كاميليا إبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة المصرية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2015.
- 3/ عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبة نور، 2020.
- 4/ عبيدات محمد، محمد ابونصار، علة مبيضين، منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، ط2، ا دار وائل للنشر، عمان الأردن، 1999.
- 5/ لظفي طلعت إبراهيم، كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1999.
- 6/ مرسي محمد عبد المعبود، علم الاجتماع عند تا لكوت برسوزن بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، دراسة تحليلية نقدية، القصيم، 2001.

الرسائل والأطروحات:

- 1/ الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
- 2/ بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقاته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر، 2013.
- 3/ بوبكر عائشة، العلاقة بين الصراع والضغط النفسي لدى المرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس عمل وتنظيم جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007.
- 4/ حجاج لمداني، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة عمار ثلجي بالأغواط الجزائر، 2015.
- 5/ لغبي احمد، التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تنظيم وعمل جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، 2015.

6/ مهشي حيزية، صراع الأدوار وعلاقته بالفاعلية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر، 2015

المجالات العلمية والأوراق البحثية:

1/ القحطاني ظافر محمد، نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات، مجلة الارشاد النفسي، العدد 67، 2008، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، ص 242

2/ بلييوس لامية، حرقاس وسيلة، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة، المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، المجلد 02، العدد 02 جامعة 8 ماي 1945، قالمة الجزائر

3/ جعفرور ربيعة، باعمر الزهرة، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، مجلة علوم التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد، 39، 2018

4/ / غياث حياة، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة وهران الجزائر، سبتمبر 2013

5/ محمد عبد الله احمد علي، العلاقة بين الدور والمكانة الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد 02، العدد 05، جامعة ابن الطفيل، المملكة المغربية 2021

6/ مقداد ايمان، الاشراف التربوي ودوره في تسيير وانجاح العملية التعليمية التعلمية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، مجلد 06، العدد 04، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي جامعة تسمسليت الجزائر، 2022

7/ نوري محمد. صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10 جامعة عمار ثليجي الاغواط، الجزائر، 2015

المواقع الالكترونية_

1 / تعريف ومعنى الدور في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، موقع المعاني، 15/04/2018، 03:08

[/https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AF%D9%88%D8%B1](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AF%D9%88%D8%B1)

2 / تعريف ومعنى الاستقرار في معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، 2010، 9:53

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

[ar/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1)

3 / تعريف المرأة في قاموس المعاني الجامع، معجم عربي عربي، 2010، 12.22

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

[/ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9)

4 / الموقع الرسمي لجامعة قاصدي مرباح ورقلة <https://www.univ-ouargla.dz/index.php/fr>

/

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة ورقلة

قسم علم الاجتماع والديمقراطية تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، نضع بين يديك عزيزتي الطالبة هذه الاستبيان لاستطلاع رأي الطالبات المتزوجات العاملات عن صراع الأدوار وتأثيره على استقرارهن الوظيفي، وبهدف جمع البيانات قمنا بإعداد أداة الدراسة ونرجو منك الإجابة عنها بكل مصداقية؛ وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، والرجاء منك الإجابة على جميع الأسئلة وذلك بغرض الاستفادة منها في البحث العلمي، وشكرا.

محور البيانات الخاصة بالطالبة

1_ التخصص العلمي:

2_ المستوى الجامعي:

3_ نوع العمل:

4_ عدد ساعات العمل:

5_ عدد الأبناء:

المحور الأول: تؤثر الدراسة على الالتزام الوظيفي لدى المرأة العاملة

06_ هل تستطيعين التوفيق بين الدراسة والعمل نعم لا

_ إذا كانت اجابتك نعم كيف ذلك

.....
.....

07_ هل تعلم إدارة المؤسسة التي تعملين بها بأنك تدرسين نعم لا

_ إذا كانت الإجابة لا ما هو السبب الذي جعلك لا تبلغينها

.....
.....

08_ هل تضطرين للخروج من العمل لحضور الحصص التطبيقية في الجامعة نعم لا

_ إذا كانت اجابتك نعم هل يكون خروجك من العمل

بإذن من المسئول المباشر

بدون اذن المسئول المباشر

ينوب عنك أحد الزملاء

09_ هل تؤثر الدراسة على حضورك والتزامك الدائم في العمل نعم لا

_ إذا كانت الإجابة نعم يظهر ذلك في

الغياب المتكرر عن العمل التأخير المستمر عن العمل الخروج المبكر من العمل

10_ هل يتفهم اساتذتك وضعك كطالبة عاملة يساعدك على الالتزام في العمل نعم لا

_ إذا كانت الإجابة نعم فيما تتمثل هذه المساعدة

شرح المحاضرات

ضبط موعد الامتحانات الموجهة مع توقيت يناسبك

عدم احتساب الغيابات

11_ الدعم الذي تتلقينه من زملائك في الدراسة يساعدك على الالتزام في العمل

نعم لا

_ إذا كانت الإجابة نعم ما نوع هذا الدعم؟

اعلامك بكل المستجدات الخاصة بالدراسة

شرح الدروس التي لم تحضرها

تزويدك بالمحاضرات

12_ ما هو الاجراء الذي تتخذه في فترة الامتحانات؟

هل تأخذين اذن من الإدارة

هل تتغيين بدون اذن مسبق من المسئول الرئيسي في العمل

هل تقومين بأخذ عطلة مرضية

13_ هل تتقبل الادارة فكرة غيابك عن العمل بسبب الدراسة؟ نعم لا

_ إذا كانت إجابة لا لماذا

لا يوجد من ينوب عنك

لا تتقبل لأسباب أخرى أذكرها

.....

14_ هل تفكرين أحيانا في ترك الدراسة الجامعية نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

لأنها تؤثر على التزامك في العمل

لأنها تشغلك عن أداء واجباتك المطلوبة منك في العمل

لأنها تضعك دائما في مواقف انتقاد من قبل المسئول المباشر في العمل

المحور الثاني: تؤثر المسؤولية الأسرية على الروح المعنوية في العمل

15_ هل عندك أطفال نعم لا

16_ هل تجدين صعوبة في رعايتهم نعم لا

17_ عندما تضطرين للخروج من العمل لجلب ابنائك من المدرسة هل يقدمون لك زملائك في العمل المساعدة بإنجاز مهامك

الوظيفية نعم لا

18_ هل كثرة المسؤوليات الأسرية تجعلك تفكرين في تغيير مكان العمل نعم لا

_ إذا كانت الإجابة نعم ما سبب ذلك:

_عدم تفهم الإدارة لارتباطاتك الأسرية

_عدم وجود من يراعى الأبناء

_لا تناسبك طبيعة العمل

19_ هل ينخفض مستوى الروح المعنوية بسبب الضغوطات الأسرية التي تشعرين بها نعم لا

20_ هل يزول الإرهاق والتعب الذي تشعرين به نتيجة الاعمال المنزلية، عندما تؤدين عملك في مجموعات مع زملائك في العمل

نعم لا

21_ هل الحصول على الدعم من اسرتك يشعرك بالاستقرار النفسي والاجتماعي في مكان العمل

نعم لا

22_ هل تؤثر المسؤولية الأسرية على الروح المعنوية (الشعور بالراحة) في العمل

نعم لا

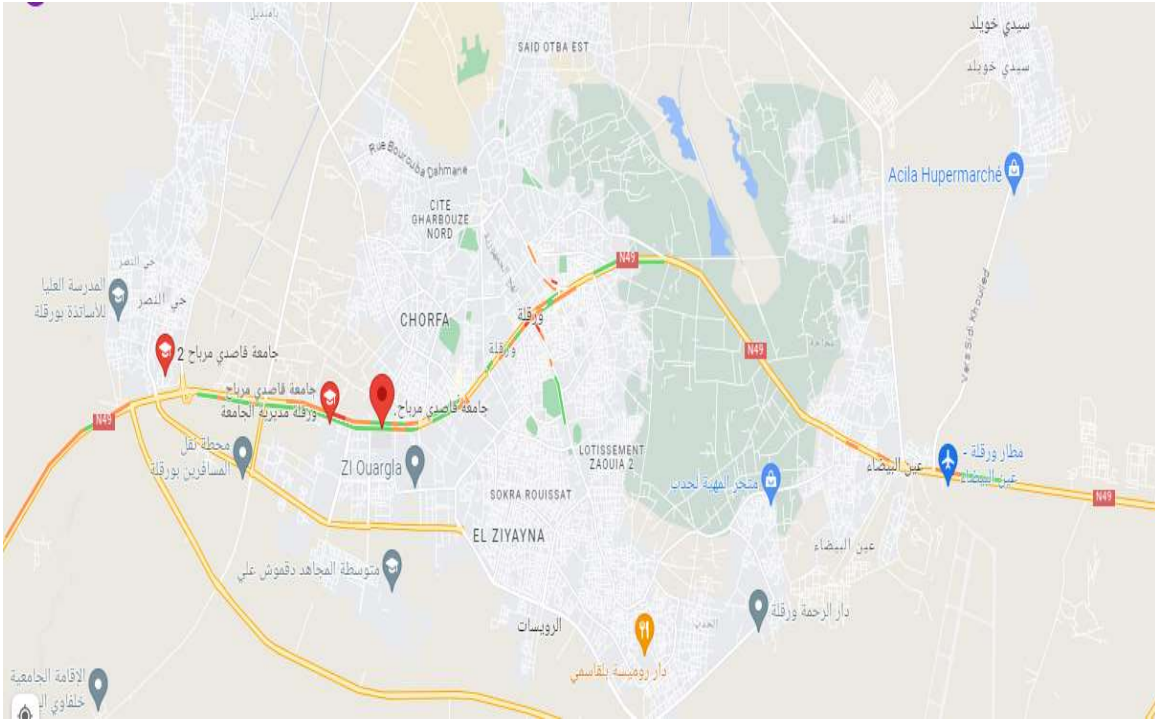
_ إذا كانت اجابتك نعم ماهي اهم المسؤوليات الأسرية التي تؤثر

رعاية الأبناء واجباتك تجاه الزوج كثرة الاعمال المنزلية

23_ هل تؤثر روح التعاون بينك وبين زملائك على ادائك بشكل إيجابي في العمل

نعم لا

الملحق رقم (02): موقع جامعة قاصدي مرباح



الملخص

كانت هذه الدراسة تحت عنوان " صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على الاستقرار الوظيفي، وهدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير صراع الأدوار لدى المرأة العاملة على استقرارها الوظيفي وذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

— هل يؤثر صراع الأدوار على الاستقرار الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

— هل تؤثر الدراسة على الالتزام الوظيفي؟

— هل تؤثر المسؤوليات الأسرية على الروح المعنوية؟

ابتداء من الضغوطات التي تتعرض لها المرأة العاملة في سبيل أدائها لمختلف الأدوار الاجتماعية الملزمة بها، حيث شملت هذه الدراسة الجانب النظري والجانب التطبيقي وتم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على أداة الملاحظة البسيطة وتم توزيع الاستبيان على 50 طالبة جامعية يدرسن في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتم تفرغ البيانات بواسطة جداول بسيطة ومركبة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية وذلك بغرض تحليل وتفسير النتائج احصائيا وبيولوجيا وفي الأخير توصلنا الى النتائج التالية:

ان المسؤولية الاسرية تؤثر على الروح المعنوية لدى الطالبة العاملة المتزوجة تربطهم علاقة عكسية كلما زادت المسؤوليات الاسرية زادت الروح المعنوية لديها وبذلك يمكنها أداء عملها بأكمل وجه.

الكلمات الدالة: صراع الأدوار، الاستقرار الوظيفي، المرأة العاملة.

Abstract

This study was titled "The role conflict among working women and its impact on the job stability:

- ✓ Does the role conflict affect job stability for working women?
- ✓ Does study affect job commitment?
- ✓ Do family responsibilities affect morale?

Starting from the pressures that working women are exposed to in order to perform the various social roles that are required of them. this study included the theoretical and applied side, we use the descriptive approach, and the simple observation. We distribute 50 Poll on University of Kasdi Merbah Ouargla students, The data has been dumped using simple and compound tables based on frequencies and percentages for the purpose of analyzing and interpreting the results statistically and sociologically. Finally, we reached the following results:

The family responsibility affects the morale of the married working female student, they have an inverse Relationship.

Key words: Role conflict, job stability, working woman.