جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبتين: ريهام إكرام قويسم / سناء مقدم

بعنوان:

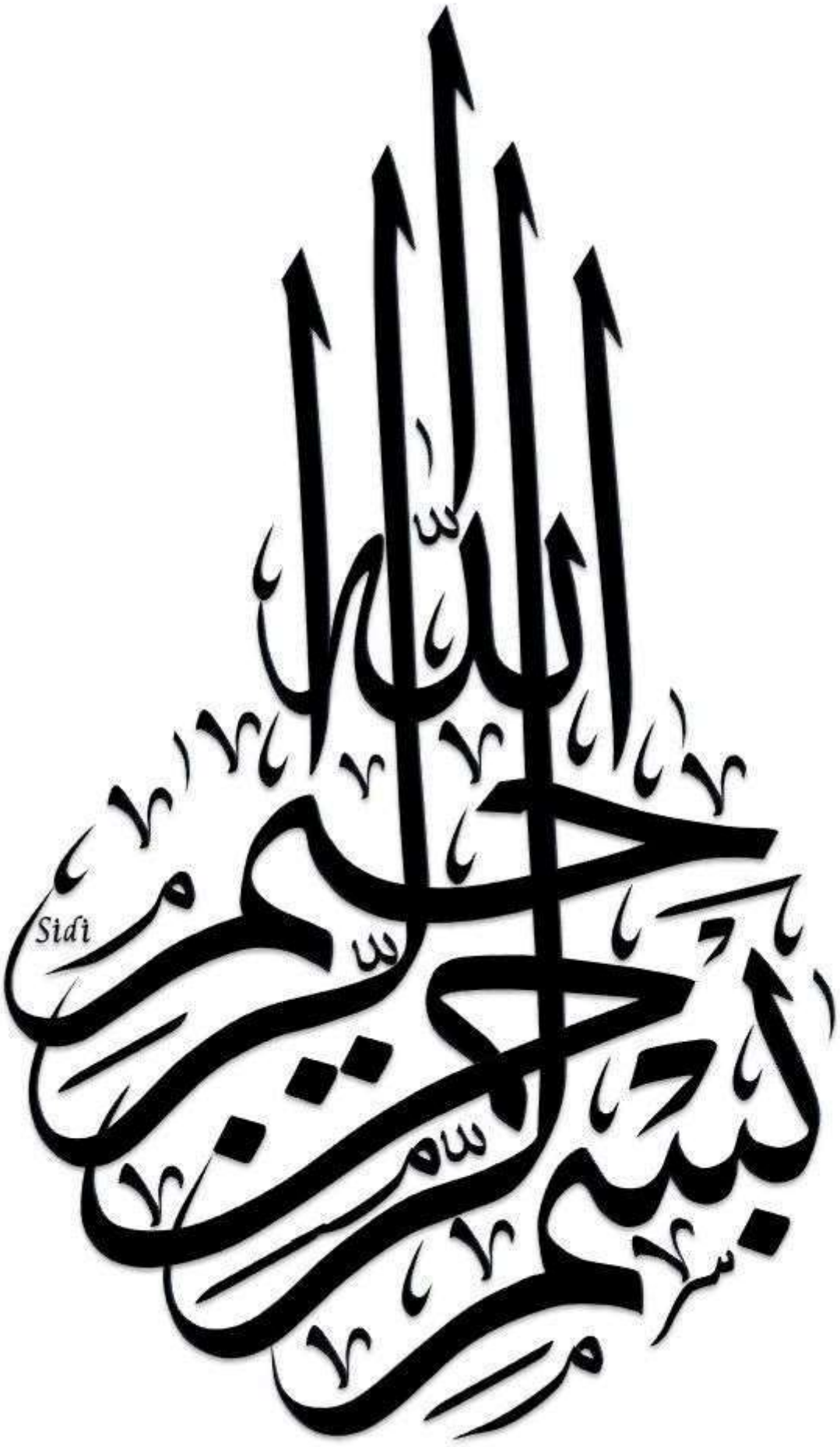
علاقة صراع الأدوار بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة

(دراسة ميدانية على عينة من استاذات التعليم الثانوي بولاية الجلفة)

أمام اللجنة المتكونة من السادة الأساتذة:

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
غربي صبرينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	رئيسا
تخة خديجة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مشرفا ومقررا
بوحنة حورية	أستاذ محاضر ب	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم
Sidi

إهداء

الحمد لله رب العالمين ، أعطى اللسان وعلم البيان و خلق الإنسان، لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى ، سبحانك ما دعوناك إلى حسن ظن بك وما خشيناك الا تصديقها بوعدك ووعيدك . فلك الحمد حمد كثيرا مبارك فيه والصلاة والسلام على خاتم الانبياء وسيد الخلق ، محمد صلى الله عليه وسلم

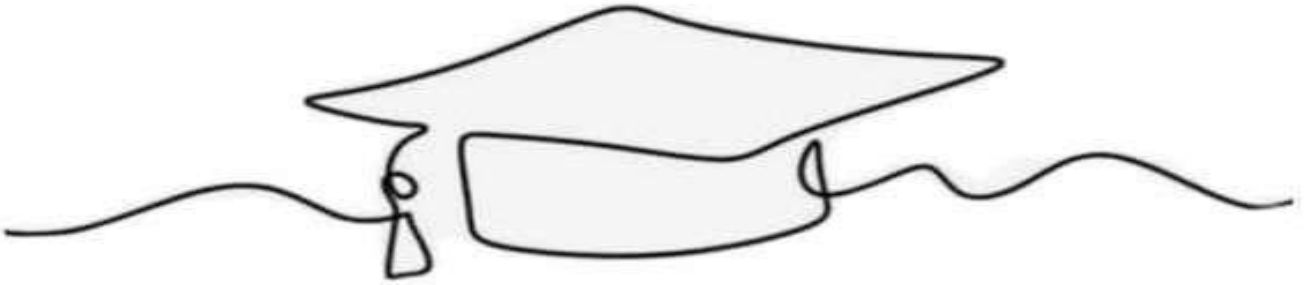
أما بعد اهدي ثمرة جهدي المتواضع الى :

الى من رباني وكافح من أجلي إلى المصباح الذي أنار دربي والى من أحمل إسمه بكل فخر واعتزاز إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير الى من شجعني طوال عمري ، طاب بك العمر يا سيد الرجال وطبت لي عمرا والدي العزيز

قدوتي الأولى ومعنى الحب والحنان إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى جنة قلبي التي لطالما أرشدتني ورافقتي في كل مشاوير حياتي ولا تزال تفعل ذلك إلى الآن امي الغالية حفظها الله ورزقها العفو والعافية

الى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين والسند من كانوا عونا لي في رحلتي اخوتي وأخواتي أولاد إخوتي ادامهم الله ضلعا ثابتا لي .

ريهام أكرام قويسم



إلى من كانوا النور في كل خطوة،

إلى عائلتي الغالية التي زرعت في قلبي الأمل والثقة، وكانت سندي في لحظات التعب قبل الفرح...

أهدي ثمرة هذا النجاح بكل حب وامتنان.

إلى زوجي العزيز

رفيق الدرب، وسندي في الحياة،

شكراً لصبرك ودعمك وتشجيعك الدائم،

فوجودك كان القوة التي دفعتني لأواصل الطريق حتى النهاية.

إلى أبنائي الأحبة "بلخير . سجى . عبد الجبار . أحمد "

الذين كانوا أجمل دافع لأحلامي،

أهديكم هذا الإنجاز ليكون رسالة حب وفخر،

ولتعلموا أن التعب يصنع النجاح، وأن الأحلام تتحقق بالإصرار.

وإلى نفسي...

التي آمنت رغم الصعوبات، وصبرت حتى وصلت،

أهدي هذا التخرج لكل لحظة اجتهاد، ولكل دعوة صادقة حملتني نحو النجاح.

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

سناء مقدم





شكر وعرفان

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل، وأعاننا على تخطي الصعاب، فله الحمد أولًا وآخرًا.

نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير والامتنان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة تخة خديجة، على ما قدمته لنا من توجيهات علمية قيمة، وعلى حسن متابعتها وصبرها ودعمها المتواصل طوال مراحل إنجاز هذه المذكرة، فجزاها الله عنا خير الجزاء.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى كافة أساتذة قسم علم النفس بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، الذين كان لهم الفضل في تكويننا العلمي والمعرفي، وساهموا بعلمهم وجهودهم في مسيرتنا الجامعية.

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا وساندنا، وساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، سواء بالدعم أو التشجيع أو الدعاء.

وفي الأخير، نسأل الله تعالى أن يوفق الجميع لما فيه الخير والنجاح، وأن يجعل هذا العمل نافعا ومثمرا.



ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى صراع الأدوار ومستوى التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات ولاية الجلفة، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، إضافة إلى معرفة الفروق في كل من صراع الأدوار والتوافق المهني تبعاً لمتغيري السن والأقدمية في العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع البيانات تم تبني استبياني صراع الأدوار **ل "سمية بن عمارة" (2006)** والتوافق المهني لـــ **"هشام زروقة" (201)** وبعد إخضاع الأداتين لبعض الخصائص السيكومترية من صدق وثبات والتأكد من صلاحيتهما للتطبيق على العينة الأساسية، تم تطبيقهما على عينة مكونة من (150) أستاذة متزوجة يشتغلن ببعض ثانويات ولاية الجلفة، حيث اختيرت العينة بطريقة العينة الميسرة وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج SPSS تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى مرتفع من صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة .
- وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق في صراع الأدوار والتوافق المهني تعزى لمتغيري السن والأقدمية في العمل.

الكلمات المفتاحية: صراع الأدوار – التوافق المهني – الأستاذات المتزوجات – الثانويات.

Study Summary:

This study aimed to identify the level of role conflict and professional adjustment among married female teachers in some secondary schools in the Wilaya of Djelfa, and to reveal the nature of the relationship between them. It also aimed to determine the differences in both role conflict and professional adjustment according to the variables of age and seniority. To achieve the objectives of this study, the descriptive correlational approach was adopted. Data was collected using two questionnaires: the Role Conflict Questionnaire by Soumia Ben Amara (2006) and the Professional Adjustment Questionnaire by student Hicham Zerrouka (2016). After subjecting both instruments to psychometric properties such as validity and reliability, and confirming their suitability for application to the main sample, they were administered to a sample of (150) married female teachers working in some secondary schools in the Wilaya of Djelfa. The sample was selected using convenience sampling. After statistical analysis of the data using SPSS software, the following results were obtained:

•A high level of role conflict exists among married female teachers in some secondary schools in Djelfa.

• •A high level of professional adjustment was observed among married female teachers in some secondary schools in Djelfa.

•There was no statistically significant relationship between role conflict and professional adjustment among the study participants.

•No differences in role conflict and professional adjustment were found based on age or seniority.

Keywords: Role conflict – Professional adjustment – Married female teachers – Secondary schools – Djelfa Province.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء1	I
الإهداء2	II
شكر وعرفان	III
ملخص الدراسة	IV
قائمة المحتويات	V
قائمة الجداول	VI
مقدمة	1
الجانب النظري	
1الفصل الأول : الاطار العام للدراسة	
1. مشكلة الدراسة	6
2. فرضيات الدراسة	12
3. أهمية الدراسة	13
4. أهداف الدراسة	14
5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.	14
6. حدود الدراسة	17
الفصل الثاني: صراع الأدوار	
تمهيد	19
1. تعريف صراع الدور	19
2. مصادر صراع الأدوار	21
3. تحليل صراع الدور	21
4. أساليب إدارة صراع الدور	22
5. أسباب صراع الأدوار	25

6. الآثار المترتبة عن صراع الدور	26
خلاصة الفصل	30
الفصل الثالث : التوافق المهني	
تمهيد	32
1. مفهوم التوافق المهني	33
2. مظاهر التوافق المهني	34
3. مقومات التوافق المهني	34
4. طرق تحقيق التوافق المهني	35
5. قياس التوافق المهني	36
6. العوامل المؤثرة في التوافق المهني	37
خلاصة الفصل	39
الجانب الميداني	
الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية	
تمهيد	43
1. منهج الدراسة	43
2. مجتمع الدراسة	44
3. أداتي الدراسة	44
أولا : الدراسة الاستطلاعية	46
1 . أهداف الدراسة الاستطلاعية	46
2 . وصف عينة الدراسة الاستطلاعية	47
3 . الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة	48
ثانيا : الدراسة الاساسية	53
1 . وصف عينة الدراسة الأساسية	53
2 . اجراءات تطبيق الدراسة الاساسية	58
3 . الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة	59
الفصل الخامس : عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة	

تمهيد	61
1. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الاول	63
2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني	66
3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى	68
4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية	71
5. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة	74
6. الاستنتاج العام	78
7. الاقتراحات	79
قائمة المراجع	81
قائمة الملاحق	87

قائمـــــــ

قائمـــة الجداول

الرقـــــــــــــم	الجدول	الصـــــــفحة
1	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:	47
2	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان صراع الادوار	49
3	صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان صراع الادوار	50
4	قيم معاملات الثبات لاستبيان صراع الادوار	51
5	صدق المقارنة الطرفية لاستبيان التوافق المهني	51
6	صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان التوافق المهني	52
7	قيم معاملات الثبات لاستبيان التوافق المهني	52
8	توزيع حجم عينة الدراسة الأساسية	55
9	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	56
10	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	57
11	اختبار اعتدالية توزيع بيانات لمقياس صراع الادوار	61
12	اختبار اعتدالية توزيع بيانات لمقياس التوافق المهني	62
13	نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على مقياس صراع الأدوار	64
14	نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على مقياس التوافق المهني	66
15	العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني باستخدام معامل الارتباط سبرمانSpearman	69
16	يوضح دلالة الفروق في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل	71

17	دلالة الفروق في صراع الأدوار و التوافق المهني لدى أفراد العينة تبعا لمتغير السن	75

مقدمة

مقدمة :

احتلت المرأة مكانة بارزة في مختلف المجتمعات الإنسانية منذ القدم، إذ ارتبط حضورها بأدوار أساسية ساهمت في استقرار الأسرة وتماسك المجتمع واستمرارية الحياة الاجتماعية. وقد اختلفت نظرة المجتمعات إلى المرأة باختلاف الثقافات والأنظمة الاجتماعية السائدة، غير أن مكانتها شهدت تطوراً ملحوظًا عبر العصور خاصة مع تزايد الوعي بأهمية دورها في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية.

وقد أولى الإسلام المرأة عناية خاصة فكرمها ومنحها حقوقا متعددة بعد أن كانت تعاني من مظاهر التهميش والحرمان في بعض المجتمعات القديمة، حيث أكد على حقها في التعليم والعمل والمشاركة الاجتماعية ضمن إطار يحفظ كرامتها ويصون مكانتها، كما شجع الإسلام المرأة على العمل والإسهام في مختلف مجالات الحياة؛ باعتبار العمل قيمة إنسانية ووسيلة لتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي، وبذلك لم يقتصر دورها على الجانب الأسري فقط بل امتد ليشمل المشاركة الفاعلة في التنمية وبناء المجتمع.

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة أصبحت المرأة عنصرا أساسيا في سوق العمل تؤدي أدوارا متعددة ومتوازنة بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية، حيث لم يعد دورها مقتصراً على رعاية الأسرة فقط بل أصبحت مطالبة كذلك بأداء دورها المهني وتحقيق النجاح فيه الأمر الذي جعل عمل المرأة عنصراً مهما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إلا أن تعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها المرأة العاملة قد يجعلها تواجه العديد من الضغوط والصعوبات الناتجة عن محاولتها التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل فهي داخل الأسرة زوجة وأم ومسؤولة عن تسيير شؤون بيتها وفي مجال العمل مطالبة بأداء مهامها المهنية بكفاءة وتحمل مختلف المسؤوليات

المرتبطة بعملها مما قد يؤدي إلى شعورها بصراع بين أدوارها الأسرية والمهنية خاصة عندما تتزاحم المتطلبات والواجبات في وقت واحد.

ويرمي صراع الأدوار إلى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من الأدوار، فقد تصل الضغوط إلى درجة التي تعوق الفرد عن أدائه بشكل مقبول ويصبح من الضروري في هذه الحالة البحث عن حل لهذا الصراع"(**عفيفي.2003.ص236**)، فهو" ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي"(**شند.2000.ص 37**).

ويعد صراع الأدوار من المشكلات النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على المرأة العاملة وعلى قدرتها على التكيف مع بيئة العمل وتحقيق الاستقرار المهني حيث إن استمرار الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار قد ينعكس سلباً على درجة التوافق المهني لديها وعلى قدرتها على التكيف مع متطلبات العمل، كما أن نجاح المرأة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية قد يساعدها على تحقيق مستوى أفضل من التوافق المهني والاستقرار داخل العمل.

ويشير التوافق المهني إلى " مدى انسجام العامل مع جميع متغيرات العمل بما يعزز على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته الأمر الذي ينعكس إيجابا على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل عموما "(**البسيس . خطاش. 2020. ص 153)**

ويعتبر التوافق المهني من المفاهيم المهمة في علم النفس والعمل لأنه يعكس قدرة الفرد على التكيف مع طبيعة عمله وتحقيق التوازن مع متطلبات البيئة المهنية أثناء أداء مهامه المهنية ويتأثر التوافق المهني

بعدة عوامل من بينها ظروف العمل والعلاقات المهنية والدعم الأسري والقدرة على تحمل الضغوط وتنظيم الوقت خاصة بالنسبة للمرأة العاملة التي تواجه مسؤوليات وادوار متعددة.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى المرأة العاملة من خلال دراسة ميدانية على أستاذات بعض ثانويات الجلفة وذلك من أجل معرفة مدى تأثير صراع الأدوار على مستوى التوافق المهني لديهن ومحاولة فهم العوامل المرتبطة بذلك في ظل الظروف المهنية والأسرية التي تعيشها المرأة العاملة، لذلك فقد قسمت الدراسة الحالية إلى جانبين أساسيين :

الجانب الأول فيمثل الجانب النظري للدراسة وقد ضم ثلاثة فصول حيث تناول :

الفصل الأول الإطار العام للدراسة وتم فيه عرض مشكلة الدراسة وفرضياتها وأهدافها وأهميتها إضافة إلى تحديد المفاهيم الإجرائية الخاصة بمتغيرات الدراسة

أما **الفصل الثاني** فقد تناول صراع الأدوار، حيث تم التطرق إلى مفهوم صراع الدور وأسبابه ومصادره وتحليله إضافة إلى أساليب إدارة صراع الدور والآثار المترتبة عنه.

في حين تناول **الفصل الثالث** التوافق المهني،و تم التطرق إلى مفهوم التوافق المهني ومظاهره ومقوماته وطرق تحقيقه إضافة إلى قياسه والعوامل المؤثرة فيه.

أما **الجانب الثاني** فيمثل الجانب الميداني للدراسة وقد ضم فصلين حيث تناول:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة وتم فيه عرض الدراسة الاستطلاعية من خلال توضيح منهج الدراسة ومجتمعها وأدواتها وأهداف الدراسة الاستطلاعية ووصف عينتها إضافة إلى الخصائص السيكومترية للأدوات كما تضمن الفصل عرض الدراسة الأساسية من خلال وصف عينة الدراسة وأداة الدراسة الأساسية وإجراءات تطبيقها وأساليب المعالجة الإحصائية.

أما **الفصل الخامس:** فقد خصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة والدراسات السابقة كما تضمن الاستنتاج العام للدراسة ومجموعة من الاقتراحات لمرتبطة بموضوع الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة .
2. فرضيات الدراسة .
3. أهمية الدراسة .
4. أهداف الدراسة .
5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
6. حدود الدراسة

1 . مشكلة الدراسة :

مع تسارع وتيرة الحياة وتعقيد متطلباتها أصبح الأفراد في مختلف المجتمعات يواجهون تحديات يومية تتراوح بين المسؤوليات الشخصية والمهنية والاجتماعية، حيث تحدد هذه الأدوار كيفية تفاعلهم مع الآخرين وما يتوقع منهم في مختلف السياقات الحياتية بحكم انتمائهم لبيئات متعددة مثل الأسرة ومكان العمل والمجتمع، فهم مسؤولون عن أداء ادوار متنوعة تلبي احتياجاتهم الشخصية والاجتماعية، ومنتظر منهم أن يؤدون مهاما ومسؤوليات تتناسب مع أدورهم في الأسرة المجتمع، مما قد يجعلهم في مواقف تتطلب منهم التوفيق بين أدوار متعددة ومتعارضة .

وبما أن المرأة جزء أساسيا من هذا المجتمع فقد طالتها هذه الصراعات، خاصة مع زيادة مشاركتها في مختلف المجالات الاجتماعية والأسرية والمهنية، حيث لم يعد يقتصر دورها على رعاية الأسرة فقط ، بل امتد ليشمل مشاركتها في مجالات مهنية متعددة، فخروجها للعمل أصبح ظاهرة حتمية فرضتها متطلبات العصر فقد تزايدت عمالة المرأة وأصبحت تشغل أدوارا بارزة في مختلف المجالات المهنية، مما جعلها عنصراً أساسيًا في عملية التنمية و جزءا لا يتجزأ من الاقتصاد الوطني، فهي ليست فقط شريكة في التنمية، بل صانعة للمستقبل وأحد أعمدة النهضة الشاملة لأي أمة.

ورغم ما يمنحه العمل للمرأة عامة والمتزوجة خاصة من تعزيز ثقتها بنفسها ومنحها الاستقلالية المالية بالإضافة إلى توسيع شبكة علاقاتها الاجتماعية، إلا أنه من الناحية السلبية قد يتزامن مع ضغوط الحياة اليومية التي تجعلها في صراع دائم بين العمل والأسرة، في محاولة لتحقيق توازن بين الأدوار المتعددة التي تقوم بها، فالمرأة العاملة اليوم تتقاسم أدوارا متنوعة: ربة منزل، أم، زوجة، وعاملة، مما قد يعرضها لضغوطات شديدة وصراعات داخلية.

هذا " الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها لدور الزوجة وأدائها لدور الأم، إلى جانب ذلك كونها عاملة بالمؤسسة، ومن ثم تختلف التوقعات وتتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها"**(بوبكر.2007.ص29)**، بالإضافة إلى ذلك فإن هذا الصراع لا ينبع فقط من الأعباء المتراكمة، بل من التحديات الثقافية التي لا تزال ترى في المرأة أقل حرية من الرجل، مما يجعل مجال تحركها محدودا، إذا انشغلت عن العمل بسبب مسؤولياتها المنزلية، قد تجد نفسها مهددة بفقدان وظيفتها، وإذا أهملت دورها الأسري لمصلحة العمل، فإنها قد تفقد مكانتها كأم وزوجة، هذه المعادلة المعقدة تولد ضغطًا متزايدًا بسبب تداخل الأدوار وتنازعها.

فصراع الأدوار" يرمي إلي كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من الأدوار، فقد تصل الضغوط إلى درجة تعوق الفرد عن أدائه بشكل مقبول ويصبح من الضروري في هذه الحالة البحث عن حل لهذه الحالة" **(عفيفي.2003. ص236)**، حيث هدفت معظم الدراسات النفسية التي تطرقت لدراسة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة, لتفسير هذه الظاهرة في محاولة لرصد أبرز العوامل المؤدية لها من أجل تحديد أهم مخاطرها ونوافذ تأثيراتها السلبية لدى هذه الشريحة المهمة من المجتمع, من بين هذه الدراسات نجد دراسة " **وسام درويش بريك**" (2014) الذي قام بدراسة صراع الأدوار وعلاقته بصحة المرأة العاملة بهدف الكشف عن الفروق في الأوضاع الصحية والنفسية لدى عينة من النساء العاملات في مواقع مهنية مختلفة في القطاعين العام أو الخاص شملت عينة الدراسة (568) امرأة عاملة تراوحت أعمارهن بين (20–60) عاما، وبينت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة بين النساء العاملات في المظاهر الصحية والنفسية والأمراض المزمنة الحادة تعزى إلى الجمع بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية.

أما دراسة "**حناشي جويدة**" (2016) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (40) امرأة عاملة متزوجة وتنوعت بين الإداريات والأستاذات، وقد طبق عليهن استبيان صراع الأدوار ومقياس الضغط النفسي، وأسفرت النتائج على أن المرأة العاملة المتزوجة لا تعاني من صراع الأدوار المتعدد الأبعاد.

من خلال هذا الطرح يتضح أن خروج المرأة المتزوجة للعمل يضيف إلى أدوارها التقليدية مسؤوليات جديدة، مما قد يضعها أمام صراع أدوار ملحوظ، خاصة عند شعورها بالتقصير في أي منها، وقد يزداد هذا التحدي لدى أستاذات التعليم الثانوي خاصة المتزوجات منهن، حيث تتطلب مهنة التدريس جهدا ذهنيا ونفسيا كبيرا، إلى جانب مسؤوليات التحضير والتفاعل مع التلاميذ ومسؤولياتها كأم وزوجة، وفي ظل هذا التداخل بين الأدوار قد تواجه أستاذات التعليم الثانوي بولاية الجلفة ضغوطاً تؤثر على توافقهن العام وتوافقهن المهني بوجه خاص، هذا الأخير الذي يعتبر " العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم"(**عويضة.1996.ص 169**)، "فتوافق الفرد لعمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية المحيطة في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية" (**طه.1988 .ص58**).

وذلك لأن التوافق المهني يعد أحد فروع التوافق العام في سلوك العمل ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن تحقق فيها الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق وترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسين أولهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، ثانيهما وهو الدور الهام لتوافق الفرد مع عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي

تحيط به في العمل وتوافقه مع ذاته وقدراته الخاصة ومع ميوله ومع مزاجه ويعتبر هذا التوافق المهني الذي يتمثل لدى العامل في المشكل مع ذاته ومع الآخرين وتنعكس تصرفاته بالسلبية في البناء التنظيمي للعمل"(**نحاس.2020.ص 02**).

فخروج الأستاذات للعمل قد يولد لديهن صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، والتوفيق بين رعاية الأطفال والأعمال المنزلية ونشاطها المهني، هذا التعدد في الأدوار الذي قد " يسبب لها اضطرابا وتشتيت في جهدها وعدم ضبط النفس وفقدان القدرة على التركيز والقلق المستمر الذي تعيشه معظم العاملات، فنجد أن فترة الحمل والولادة بالذات تلاقي أصعب المراحل في حياتها خاصة وهي بمثابة زوجة وأم عاملة مسؤولة داخل البيت وخارجه (**عمومن.2013.ص10**)، حيث قد يتجلى ذلك في شعور الأستاذات بالتوتر والخوف من تأثير العمل على حياتهن الأسرية، وإذا ركّزت الأستاذة على نجاحها المهني قد يكون ذلك على حساب أدوارها الأسرية والعكس صحيح، مما يجعلها في صراع دائم بين التزاماتها ومسؤولياتها المتعددة والمختلفة.

لذا فان للتوافق المهني أهمية بحثية عند الدارسين والباحثين في مجال علم النفس وعلوم التربية، وذلكمن خلال تسليطهم الضوء على أهم الآثار التي يتركها هذا التوافق علىالصحةالعقلية أو الجسدية، أو على الأداء...، ومن بين الدراسات التي اهتمت بالتوافق المهني نجد دراسة " **عبد القادر**" (2000) التي هدفت إلى التعرف على التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في بعض المجالات الأولية والثانوية، وقد تكونت عينة الدراسة من (110) من الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة القاهرة، وقد أعدت الباحثة مقياس التوافق المهني، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وعدم وجود عالقة بين مستوى التوافق المهني والحالة الاجتماعية ومدة العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وإن متوسط

التوافق المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين كان مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود فرق بين متوسط درجات الأخصائيات والأخصائيين (**الرواحية.2017.ص48**).

وفي نفس الصدد نجد دراسة " **بدرية محمد يوسف الرواحية**" (2016) التي هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وشملت عينة الدراسة (260) موظف وموظفة، واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية: مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة كان مرتفعة بدرجة كبيرة، وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة، لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (15) سنة، لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفاعلية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (15) سنة.

أما دراسة " **سعد أبو القاسم أبو سبيحة**" (2019) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والإنهاك النفسي، وشملت عينة الدراسة (99) معلمة بمرحلة التعليم الأساسي، واستخدم الباحث أداة الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن المعلمات لديهن قدر مناسب جدا من لتوافق المهني، لا

توجد فروق بين التخصص ينفي ما يتعلق بالتوافق المهني بالنسبة للمعلمات، لا توجد فروق بين المعلمات ذات الخبرة أقل من 5 سنوات والمعلمات ذات الخبرة (5) سنوات فما فوق.

أما الدراسات التي ربطت بين صراع الأدوار والتوافق المهني نجد دراسة " **سمية بنت احمد حسن الفييفي**" (2020) التي هدفت إلى التعرف على علاقة صراع الأدوار والتوافق المهني تبعا لمتغير(الحالة الاجتماعية، العمر المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري)، واشتملت عينة الدراسة على (198) امرأة عاملة تم اختيارها بطريقة قصدية، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة الاستبيان واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير(الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري لصالح المتزوجات، وذوات فئة العمر أقل من 25 والمستوى التعليمي المنخفض)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة الدخل الشهري لصالح المتزوجات، وذوات فئة العمر 35 سنة فأكثر، والمستوى التعليمي المرتفع والعاملات بالقطاع الحر، وعدد أفراد الأسرة الأقل والدخل المرتفع)، وجود علاقة ارتباط عكسي بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني.

أما دراسة" **سمية بن عمارة**"(2006) فقد هدفت إلى التعرف على صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى الأمهات العاملات، حيث شملت عينة الدراسة (220) أم عاملة من بلدية ورقلة، وأسفرت النتائج على أن هناك علاقة عكسية بين صراع الأدوار والتوافق الزواجي لدى الأمهات العاملات، عدم وجود فروق بين الأمهات العاملات في صراع الأدوار باختلاف المتغيرات

الوسطية (ساعات العمل المستوى التعليمي، عدد الأولاد، السن، المستوي التعليمي لزوج العاملة).

ونظرا لأهمية التوافق المهني باعتباره مؤشرا على نجاح الأستاذات بولاية الجلفة في مهنة التدريس الثانوي، كونهن يقمن بمهمة من أكثر المهن تأثيرا في المجتمع فهي مهنة نبيلة تلعب دورا في بناء الأجيال وتنمية العقول بنقل المعرفة وتوجيه التلاميذ وتعزيز القيم لديهم وغيرها... ، لذا وجب الاهتمام بكل ما من شأنه أن يعيق أداء هذه المهمة، من هنا تبرز أهمية الدراسة الحالية في محاولة منا للتعرف على علاقة صراع الأدوار لدى أستاذات التعليم الثانوي بولاية الجلفة بتوافقهن المهني، وما مدى تأثير التحديات وتعدد المسؤوليات لديهن من أجل التوفيق بين مهامهن كأمهات وزوجات وعاملات حتى لا يتأثر عملهن بهذه التحديات وقدرتهن على الانسجام والتلاؤم بين مسؤولياتهن الأسرية ومتطلبات مهنة التدريس المادية والنفسية والاجتماعية، لذلك جاءت هذه الدراسة من اجل الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة ؟
2. ما مستوى التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير السن؟

2 . فرضيات الدراسة :

1. توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة .
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير السن.

3.أهمية الدراسة: وتكمن أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- ✓ تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال أهمية المتغيرات المدروسة، حيث أن تسليط الضوء على متغير صراع الأدوار يعد بمثابة تحديد أهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في توفيقها بين الأدوار المتعددة التي تقوم بها، كونها أم و زوجه وعاملة في آن واحد، وبالتالي تعدد هذه الأدوار المتمثلة في الدور الأسري والمهني والاجتماعي يخلق نوع من الصراع الذي قد تعاني منه المرأة المتزوجة العاملة، كما أن التوافق المهني يعد من بين المتغيرات المهمة دراستها لدى الموظفين عامة والمرأة العاملة خاصة، لأنه يكشف عن قدرتها على التكيف والانسجام مع بيئة العمل مما ينعكس على أدائها ورضاه الوظيفي وحياتها الخاصة.
- ✓ ويعد الربط بين هذين المتغيرين في الدراسة الحالية بمثابة الكشف عن العلاقة بين قدرة المرأة على التكيف مع بيئة العمل والتحديات التي تواجهها المرأة المتزوجة العاملة في التوفيق بين الأدوار المختلفة التي تؤديها كونها أم وعاملة و زوجة.

- ✓ كما تتجلى أهمية الدراسة الحالية في أهمية الشريحة المدروسة والمتمثلة في الأستاذات العاملات بالطور الثانوي، فهن يمثلن فئة مهنية تضطلع بمهمة تربوية وتعليمية أساسية تتمثل في تقديم المعرفة العلمية بأساليب واضحة ومبسطة لتلاميذ هذه المرحلة الحساسة، الذين يعدّون جيل المستقبل وحملة مسيرة التقدم والتنمية؛ من هذا المنطلق أصبح من الضروري الاستثمار في هذه الفئة من خلال الاهتمام بظروفها المهنية والنفسية والصحية، والعمل على توفير بيئة عمل داعمة تساعدها على أداء مهامها بكفاءة وفعالية، مع السعي إلى الحد من مختلف العوامل والضغوط التي قد تعيق أداءها المهني أو تؤثر سلبا في صحتها النفسية والجسدية، لما لذلك من انعكاس مباشر على جودة العملية التعليمية والتربوية.
- ✓ كما تعد هذه الدراسة دعم للإطار النظري وإضافة علمية للبحث العلمي، وانطلاقة لدراسات أخرى في نفس التخصص.

4 . أهداف الدراسة:

4 . 1 . الكشف على مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة .

4 . 2 . الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة.

4 . 3 . الكشف عن طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة.

4 . 4 . الكشف عن الفروق في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغيري السن الأقدمية في العمل.

5 . التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

5 . 1 . التعريف الإجرائي لصراع الأدوار:

يتمثل صراع الأدوار في الصعوبات التي تواجهها الأستاذة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة خلال سنة 2025 في تحقيق التوازن بين متطلبات دورها المهني كأستاذة وأدوارها الأسرية والاجتماعية، مما قد يؤدي إلى الشعور بالتوتر والضغط النفسي والاجتماعي

ويقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المرأة العاملة المتزوجة بصفة أستاذة بالثانويات بولاية الجلفة على استبيان صراع الأدوار لـــــ " سمية بن عمارة" (2006) بأبعاده الخمس(نظرة المرأة لذاتها ، علاقة المرأة بزوجها ،علاقة المرأة بأولادها، نظرة المرأة لعملها، نظرة المرأة لواجباتها المنزلية)

ـــــــــ التعريف الإجرائي لأبعاد صراع الأدوار:

1 . نظرة المرأة لذاتها: هي الصورة التي تكونها الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة عن نفسها ومدى شعورها بالقدرة على التوفيق بين أدوارها المختلفة كزوجة وأم وعاملة، إضافة إلى شعورها بالثقة والرضا عن ذاتها.

2 . علاقة المرأة بزوجها: هي طبيعة العلاقة التي تجمع الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة بزوجها من حيث التفاهم والتعاون والدعم المتبادل في تحمل المسؤوليات الأسرية، والتقليل من الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار.

3 . نظرة المرأة لأولادها: هي مدى اهتمام الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة بأبنائها وشعورها بالمسؤولية اتجاههم، إضافة إلى قدرتها على التوفيق بين متطلباتهم ومتطلبات العمل.

4 . نظرة المرأة لعملها:هي موقف الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة من عملها ومدى رضاها عن مهنتها وقدرتها على أداء واجباتها المهنية وتحقيق التوازن بينها وبين أدوارها الأخرى.

5 . نظرة المرأة لواجباتها المنزلية: هي اهتمام الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة بواجباتها المنزلية وقدرتها على تنظيم شؤون المنزل والتوفيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات العمل.

5 . 2 . التعريف الإجرائي التوافق المهني:

ويتمثل في قدرة الأستاذة العاملة بثانوية الجلفة خلال سنة 2025على التوفيق بين قدراتها وحاجاتها الخاصة والمتطلبات المادية والنفسية والاجتماعية لبيئتها المهنية.

ويقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المرأة العاملة المتزوجة بصفة أستاذة بالثانويات بولاية الجلفة على استبيان التوافق المهني لـــــ " هشام زروقة " (2017) وفقا لأبعاده التالية:(توافق

الفرد لذاته، توافق الفرد مع متطلبات العمل ، توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية المحيطة به)

ـــــــ التعريف الإجرائي لأبعاد التوافق المهني:

1.توافق الفرد لذاته: هو شعور الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة بالرضا النفسي والارتياح تجاه نفسه أثناء ممارسة عمله، ومدى انسجامه مع قدراته وإمكاناته المهنية.

2 . توافق الفرد مع متطلبات العمل: هو قدرة الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة على التكيف مع طبيعة العمل ومتطلباته المختلفة، والالتزام بالمهام والمسؤوليات المهنية الموكلة إليه.

3 . توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية المحيطة به : هو مدى رضا الأستاذة المتزوجة العاملة بالثانويات بولاية الجلفة عن الظروف المادية والاجتماعية السائدة في بيئة العمل، كالعلاقات المهنية وظروف العمل المختلفة.

6 . حدود الدراسة: حددت هذه الدراسة بمحددات بشرية ومكانية وزمانية الآتية :

1 ـــ الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على عينة من الأستاذات العاملات ببعض الثانويات بولاية الجلفة.

2 ـــ الحدود المكانية: تتحدد هذه الدراسة مكانيا ببعض الثانويات بولاية الجلفة.

3 ـــ الحدود الزمانية: تتحدد هذه الدراسة زمنيا من 10فيفري الى 24 مارس 2025

الفصل الثاني

صراع الأدوار

ـــــــ تمهيد

1.تعريف صراع الدور

2.مصادر صراع الأدوار

3.تحليل صراع الدور

4.أساليب إدارة صراع الدور

5.أسباب صراع الأدوار

6.الآثار المترتبة عن صراع الدور

خلاصة الفصل

ـــــــــ تمهيد :

يعتبر صراع الأدوار من المواضيع المهمة التي اهتم بها العديد من الباحثين وذلك لما له من تأثير على حياة الفرد في مختلف الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية ويظهر هذا الصراع عندما يجد الفرد نفسه مطالبا بأداء أدوار متعددة قد تتعارض فيما بينها مما يجعله يواجه صعوبة في التوفيق بينها وتبرز أهمية دراسة صراع الأدوار في معرفة أسبابه ومصادره وفهم مختلف الجوانب المرتبطة به بالإضافة إلى التعرف على الأساليب التي تساعد على إدارته والتقليل من آثاره.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف صراع الأدوار وأسبابه ومصادره وتحليله وأساليب إدارته إضافة إلى آثاره الإيجابية والسلبية.

1 . تعريف صراع الدور:

يمكن تعريف صراع الدور على أنه حالة من التناقض بين التوقعات المرتبطة بالأدوار المختلفة التي تقوم بها المرأة العاملة، سواء كعاملة أو كربة بيت، حيث يؤدي هذا التعدد إلى شعورها بعدم القدرة على تحقيق الانسجام أو الاستجابة لجميع هذه المتطلبات في الوقت نفسه. **(بن موسى . 2015. ص157)**

كما ترى نسيمة بن عمارة أن صراع الأدوار يتمثل في عجز الفرد عن التوفيق بين دورين أو أكثر، بحيث يؤثر أداء أحدهما سلبا على أداء الآخر. **(غيات. حياة. 2013. ص99)**

يرى هويت أن صراع الأدوار ينشأ عندما يتولى الفرد عدة أدوار اجتماعية في الوقت نفسه، بحيث قد يحدث بينها نوع من التداخل أو التعارض مما يؤدي إلى ظهور الصراع بينها. **(حامد. 2003. ص171)**

كما عرّف حامد عبد السلام زهران صراع الأدوار بأنه الحالة التي يكون فيها الفرد مطالبا بأداء أدوار اجتماعية متعددة قد تتسم بالتناقض أو التعارض فيما بينها.

أما عبد المنعم الخفتي فيرى أن صراع الأدوار يتمثل في ذلك التوتر الناتج عن تضارب المتطلبات التي يُفترض على الفرد القيام بها داخل محيطه الاجتماعي.

ويُعرف أيضا بأنه حالة من التعارض بين متطلبات الدور الواحد أو بين أدوار مختلفة، حيث يجد الفرد نفسه أمام مواقف تفرض عليه الاستجابة لمطالب متناقضة في نفس الوقت. **(عسكر. 2000. ص96)**

في حين أشار بارسونز إلى أن صراع الأدوار يعكس خللا في عملية التوافق، سواء على مستوى شخصية الفرد أو داخل البناء الاجتماعي، وقد يكون نتيجة للتفاعل غير المتوازن بينهما. **(مرعي. 1984. ص128)**

وقد قدمت سامية الساعاتي تعريفا أكثر تخصصا، حيث اعتبرت أن صراع الأدوار يظهر بوضوح لدى المرأة العاملة نتيجة تعدد التوقعات والضغوط المفروضة عليها من طرف الأسرة ومحيط العمل والأفراد المحيطين بها. **(مرعي. 1984. ص38)**

كما يحدث صراع الأدوار عندما تؤدي الأوامر والتوجيهات المتعددة الصادرة عن شخص أو أكثر إلى إحداث نوع من الحيرة لدى الفرد حول كيفية التصرف أو توقيت أداء المهام ولصالح من.

ومن خلال هذه التعريفات، يمكن القول إن صراع الأدوار يتمثل في حالة من التوتر الناتج عن تعارض المتطلبات التي يواجهها الفرد، سواء في محيطه الدراسي أو المهني أو الاجتماعي، مما يؤثر على قدرته على تحقيق التوازن والتوافق بينها.

2 . مصادر صراع الأدوار :

2 . 1 . صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحدا : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة في نفس الوقت.

2 . 2 . صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد لمتطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت.

2 . 3 . صراع الدور الناتج عن تعارض من متطلبات الدور والقيم الشخصية : تحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما.

2 . 4 . صراع الدور الناتج عند تعدد أدوار الفرد : يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون الفرد في من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض **(بوراس .شريفي. 2019 .ص98)**

ومن خلال ما سبق، نلاحظ أن تعدد مصادر صراع الدور يمكن أن يزيد من الضغوط التي يتعرض لها الفرد، خاصة مع تداخل الأدوار وتعارض التوقعات، وهذا ما يجعل التكيف مع هذه الوضعيات أمراً ضرورياً للحفاظ على التوازن النفسي والمهني.

3 . تحليل صراع الدور :

قد يستجيب الفرد للصراع ويحله بأحد الحلول الأربعة :

- الاستجابة للضغط والاستسلام له .

- التمسك بالمعايير المهنية ومتطلباتها .

- محاولة التوفيق بين الآراء المتعارضة .

- تجنب اتخاذ قرار حاسم وهام

4 . أساليب إدارة صراع الدور :

لا توجد أساليب محددة للتعامل مع صراع الدور، سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة. وتعد شخصية المدير وأسلوب تعامله مع الآخرين من المتغيرات الأساسية التي لها تأثير في الأساليب المستخدمة في التعامل مع صراع الدور. والأساليب التي يمكن أن يتبناها الفرد من أجل ذلك تعتمد على طبيعة الصراع وكثافته، وطبيعة الموقف، والخصائص المحددة للشخص، ومن الأساليب الممكن اتباعها **(عبد اللطيف .ص18)**

أ. توسيع قاعدة المواصفات بحيث تمنح شاغلي الأدوار المرونة اللازمة لهم للتفاعل مع الآخرين، والتكيف حسب المواقف.

ب وجود نظام يسمح للتوقعات التي يحملها أفراد مجموعة الدور أن تظهر، وألا تبقى في عقول حامليها.

ج تطوير وصف واضح وشامل للوظيفة لجميع المواقف في المنظمة، وفي حال غياب هذا الوصف سيصبح من الصعب على الأشخاص فهم مسؤولياتهم كافة، وبذلك لا يلبون توقعات المنظمة، مع مراعاة ما يلي:

أن يؤخذ في الحسبان – عند وضع الوصف الوظيفي الشخص الذي يحتل الموقع، والأشخاص الذين لديهم توقعات لهذا الموقع، في محاولة للحصول على التزامهم تجاه الدور.

– يجب أن تتم مناقشة الوصف الوظيفي بشكل دوري، مع المجموعات كافة التي لديها توقعات عن الشخص المسؤول عن هذه الوظيفة، وأن يراجع بشكل منتظم على الأقل مرة كل سنة. إن وصفا واضحا للوظيفة لا يمنع كل صراعات الدور، ولكنه يساعد في منع الصراعات المرتكزة على سوء فهم الدور.

د. اختيار طاقم وظيفي مناسب، إذ يجب أن تكون المنظمة واضحة في توقعاتها، والمسؤوليات التي يحتاجها الموقع الذي يجب تعيين الموظفين فيه، وتوعية الشخص الذي يلبي أفضل التوقعات، ثم بعد ذلك على المنظمة أن تختار الشخص الملائم لملء الشاغر الوظيفي، وأن يتم الاختيار من قبل ممثلي العمال من المجموعات التي لديها توقعات قوية للشخص الجديد.

ه. يعطى فرصة كافية لتوضيح التغذية الراجعة عن الأداء للتأكد من مدى نجاحه في عمله للاستمرار فيه أو تصويبه إن كان خطأ، إذ أن غموض الموقف لديه يجعله مترددا في عمله مما يسبب صراع الدور لديه.

و عمل لقاءات بين المدير وطاقم التوظيف بشكل دوري لتوضيح التوقعات، وتقديم اقتراحات لتحسين أداء الدور.

ز الانسحاب من الدور : ترتبط كثافة صراع الدور بدرجة التزام الفرد بالدور ، فمن خلال تقليل الالتزام بالدور ، نقل كثافة صراع الدور المتوقع، ويشار إلى ذلك بفقدان الفرد الاهتمام بنشاطات الدور. ومن المحتمل حل صراع الدور من خلال الانسحاب من الدور والانسحاب لا يعني الخسارة،

ولكن يشتمل على استراتيجيات الانسحاب من مراكز متعذر القيام بها، فهي لا تحل صراع الدور فقط وانما تحسن من فعالية الفرد الذي يقوم بالدور .

وقد بين أحد الباحثين في مجال السلوك التنظيمي بعض الإجراءات التي تمكن الإدارة من خفض مستوى صراع الدور في وظائف الافراد **(عبد الرحيم . 1995.ص 92)**

إعطاء الموظف مسؤوليات محدودة، وتزويده بالموارد البشرية والمادية اللازمة، لتنفيذ هذه المسؤولية وإتمامها.

عدم تكليف الموظف بالقيام بأداء عمل تحت سياسات وإرشادات متعارضة، ومتضاربة.

عدم تكليف الموظف بالعمل مع رئيسين أو أكثر، لكل منهما طريقته الخاصة في أداء العمل.

عدم تكليف الموظف بالعمل مع أكثر من مجموعة تختلف في طريقة عملها.

وفي حالة غياب الأمور السابق ذكرها، يمكن أن ينتج صراع دور كبير. غير أن صراع الدور أمر لا مفر منه، وأن تجنبه ليس بالسهل، ويعتمد على إستراتيجية المدير في التعامل مع الأفراد العاملين معه.

ومن خلال الأساليب السابقة يتضح أن إدارة صراع الدور تعتمد على مجموعة من الإجراءات التنظيمية والإدارية التي تهدف إلى توضيح المهام والمسؤوليات وتقليل الغموض داخل بيئة العمل كما أن التواصل المستمر بين الإدارة والموظفين، وتقديم التغذية الراجعة، واختيار الأفراد المناسبين للمناصب، كلها عوامل تساعد على التخفيف من حدة صراع الدور وتحسين أداء الفرد ومن وجهة نظري كطالب، فإن نجاح هذه الأساليب يرتبط بمدى تطبيقها بجدية داخل المؤسسة، لأن إهمالها قد يؤدي إلى زيادة الضغوط والتوتر لدى العاملين ويؤثر سلباً على مردودهم المهني.

5. أسباب صراع الأدوار:

1- ينشأ صراع الأدوار عندما يجد الفرد نفسه أمام دورين أو أكثر متعارضين، بحيث يؤدي التوفيق مع أحدها إلى التقصير في الآخر.

2- قد يكون الصراع ناتجاً عن اختلاف التوقعات المرتبطة بالأدوار المختلفة، سواء من طرف الفرد نفسه أو من طرف الآخرين **(حامد. 2003. ص 171).**

3- يظهر صراع الأدوار عندما يدرك الفرد أنه يقوم بعدة أدوار، كل منها مناسب لموقف معين، لكنه قد لا يكون مناسباً لمواقف أخرى.

4- يؤدي تعدد الأدوار التي يمارسها الفرد وتنوعها إلى زيادة احتمالية حدوث صراع بينها **(راضي . 2003. ص 71).**

5- يحدث الصراع أيضاً نتيجة عدم التوافق بين متطلبات الأدوار وآراء الفرد ومعتقداته واتجاهاته، مما يدفعه إلى محاولة التقليل من هذا التعارض.

6- قد ينشأ الصراع داخل الدور الواحد عندما يتطلب أكثر من نمط سلوكي في نفس الوقت، وهو ما يعرف بصراع المطالب المتعددة للدور **(كامل. 2003. ص 167).**

7- يظهر صراع الأدوار كذلك عند غموض الأدوار وعدم تحديدها بدقة، مما يؤدي إلى حدوث صراعات بين الأفراد، خاصة في العلاقات الاجتماعية والأسرية .

8- قد يرتبط صراع الأدوار باضطراب الحالة النفسية للفرد، مما يؤثر على تفاعله مع الآخرين.

9- كما يحدث الصراع عندما يكون هناك اختلاف واضح بين ما يتوقعه الآخرون من الفرد وما يتوقعه هو من نفسه.

- ومن خلال ما سبق، يتضح أن أسباب صراع الأدوار متعددة ومتشابكة، حيث تتداخل فيها العوامل الشخصية والاجتماعية، الأمر الذي يجعل الفرد في كثير من الأحيان مطالباً بالتكيف مع هذه التناقضات من أجل الحفاظ على استقراره النفسي وتوازنه في مختلف مجالات حياته.

6 . الآثار المترتبة عن صراع الدور: اختلفت آراء الباحثين في نتائج صراع الدور، فقد أثبتت بعض الدراسات أن له آثارا سلبية على الفرد والجماعة والمنظمة على السواء، في حين أكد آخرون أن له نتائج ايجابية، وأنه يؤدي إلى خلق التحدي لدى الفرد، وخلق

الطاقة والدافع للعمل. وفيما يأتي عرض لما توصل إليه الفريقان على النحو التالي:

أ . الآثار السلبية لصراع الدور : من النتائج السلبية التي توصل إليها الباحثون في دراسة صراع الأدوار، أن صراع الدور المدرك يرتبط برضا وظيفي متدن، كما أنه مرتبط بضغوط العمل وتوتر وظيفي عال، وقلة الثقة بالمديرين والمنظمة عامة، وأن صراع الدور الذي لم يتم حله في مواقع العمل له آثار متعددة من الممكن أن تؤدي بالعاملين إلى المطالبة بتغيير تنظيم المنظمة، أو تغيير التركيب الوظيفي، فضلا عن دفع العامل أن يأخذ موقفا عدوانيا تجاه العمل، ونظام المنظمة، والأفراد الذين يعملون معه **(حليمة.2003.ص33)**

وتكون نتيجة صراع الدور على المستوى الشخصي المعاناة، والقلق والأعصاب، والأعراض الجسدية والنفسية، والتوتر في أثناء أداء الدور. أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي صراع الدور

إلى عدم تكامل الجماعة، وانحلالها، واختلاف العاملين على الأهداف مما يؤثر في أداء الجماعات المهماتها، ووظائفها الاجتماعية، وفقدان الثقة بالمنظمة. أما نتائجه على المدى البعيد فإنه يؤدي إلى شلل الذات، وانحلالها وإصابتها بالأمراض النفسية، كما يؤدي إلى تفكك الجماعة وفقدان تكاملها **(عبد اللطيف.ص183)**

وقد أشار آخرون بأن صراع الدور يختلف في حدته، فبعضه يمكن أن يكون غير مؤذ والحاد منه يصبح مصدرا من مصادر الإزعاج والاضطراب وحددوا أهم عاملين يسببان حدة صراع الدور هما:

عدم التوافق النسبي لتوقعاتهم، فكلما كان عدد التوقعات المشتركة بين الدورين أكبر ، قل الصراع.

درجة قساوة تطبيق التوقعات، فكلما تم تحديد الأدوار بصرامة أكثر تم تعزيز التوقعات أكثر ، فيصبح من الصعب على الفرد حل الصراع **(حليمة.2003.ص37)**

وتختلف شدة صراع الدور من دور إلى آخر، فالأدوار التي تحتوي مواصفاتها على عناصر مشتركة، تكون أقل عرضة للصراع، والأدوار التي تكون أشد صلابة في مواصفاتها تكون أكثر عرضة للصراع، أي أن الأدوار التي تفتقر إلى المرونة تكون عرضة لحدوث صراع بينها. غير أن الأفراد والجماعات يختلفون في ردود فعلهم تجاه الصراع، والدرجة التي يتمكنون بها من التكيف مع الصراع، وأن تأثير صراع الدور في الإداري والجماعات التي يعمل معها تعتمد على طبيعة صراع الدور، ومسؤوليات الأشخاص، واستراتيجيات تعامل الأشخاص مع هذه الصراعات

هذا وأجمع البعض الآخر النتائج السلبية لصراع الدور على الفرد والجماعات والمنظمة في النقاط التالية :

1 الإحباط والتوتر، مما يعيق الأداء، وفي حالته القصوى يؤدي إلى ترك العمل.

2 خلق تصرفات عدوانية تجاه الإداري، وضعف الاهتمام والاندفاع إلى العمل، والشعور بعدم الرضا.

3 قلة التزام العاملين، وعدم رضاهم عن العمل وازدياد التوتر الشخصي، والمستويات العالية من صراع الدور تؤثر في أداء الدور الفعلي للفرد، مما يؤدي إلى مستويات متدنية من الكفاءة والإنتاجية.

4رفع الضغط وزيادة ضربات القلب، والاحتراق النفسي.

5إصدار تقييم سلبي للأفراد والجماعات مما يؤثر في نفسية الفرد والجماعات وفعالية المنظمة.

6 هدر الوقت والجهد مما يؤدي إلى استنزاف طاقات العاملين وبالتالي ضعف إنتاجيتهم في العمل بشكل خاص والمنظمة بشكل عام.

وقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن الأدوار المتصارعة يمكن أن تخلق طاقة أكثر من أن يستنزفها، وأكدت أن هناك سببا كافيا لافتراض بأن الصراع يزيد استغلال الطاقة المتوافرة (**مراد.2016.ص45)**

ب . الآثار الايجابية لصراع الدور : ومن النتائج الايجابية لصراع الدور نذكر ما يلي:

الاحتكاك اليومي مع قوى الأدوار المتصارعة، مما يجعل الأفراد منفتحين على وجهات نظر مختلفة، وبذلك يصبحون أكثر مرونة، ويوسعون مصادر المعلومات لديهم، مما يساعدهم على فهم احتياجات الآخرين كخطوة أولى. مما يساعدهم على فهم احتياجات الآخرين كخطوة أولى

2 القدرة على تجاوز حدود العمل للتعامل بفعالية في بيئة معقدة ومتغيرة.

3 القدرة على التحرك فيما وراء الحدود الذاتية، والمرونة في الاستجابة لوجهات النظر المختلفة.

ويشير البعض أن الصراع يعد مؤشرا حقيقيا وإيجابيا في الإدارة والمنظمات الفعالة، وضروريا للإنتاجية، وأنه أكثر القوى فعالية لجلب التغيرات ضمن أنماط السلوك التنظيمي وضمن حدود معينة.

ومن خلال ما سبق يتضح أن صراع الدور لا يقتصر على الآثار السلبية فقط، بل قد تكون له آثار إيجابية في بعض الحالات حسب طبيعة الموقف وطريقة تعامل الفرد معه فمن جهة، قد يؤدي صراع الدور إلى التوتر والضغط النفسي وضعف الرضا المهني وتراجع الأداء، خاصة عندما تكون الأدوار غير واضحة أو متعارضة بشكل كبير. ومن جهة أخرى، يمكن أن يساهم في تنمية مرونة الفرد وقدرته على التكيف والانفتاح على وجهات نظر مختلفة، مما يساعده على تطوير مهاراته وتحسين أدائه. كما أن تأثير صراع الدور يختلف من شخص لآخر حسب قدرته على التوازن بين مسؤولياته وطريقة إدارته للضغوط التي يواجهها داخل بيئة العمل.

خلاصة الفصل :

يعد صراع الأدوار من الظواهر المرتبطة بتعدد المسؤوليات والواجبات التي يعيشها الفرد في حياته اليومية والمهنية، نتيجة تعارض التوقعات المرتبطة بالأدوار التي يؤديها وقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير لما له من تأثير على توازن الفرد واستقراره كما أن وضوح الأدوار والتنظيم الجيد والتكيف مع مختلف المواقف يساهم في التخفيف من حدة هذا الصراع وتحقيق التوازن في حياة الفرد.

الفصل الثالث

التوافق المهني

- تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني
2. مظاهر التوافق المهني
3. مقومات التوافق المهني
4. طرق تحقيق التوافق المهني
5. قياس التوافق المهني
6. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

- خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر العمل جزءاً أساسياً من حياة الإنسان فدوره لا يقتصر على تأمين المتطلبات المعيشية فقط بل يمتد ليكون وسيلة لتحقيق الذات والشعور بالإنجاز إلا أن النجاح في الحياة المهنية لا يعتمد فقط على الكفاءة والمهارات بل يرتبط بمدى توافق الفرد مع بيئته المهنية وانسجامه مع متطلبات عمله وهذا ما يعرف بالتوافق المهني الذي يشكل عاملا أساسيا في تحقيق الرضا المهني والشعور بالاستقرار النفسي.

وتبرز أهمية دراسة التوافق المهني في التعرف على مختلف الجوانب المرتبطة به لما له من دور في تحسين أداء الفرد وتكيفه داخل محيط العمل وسنتطرق في هذا الجانب إلى مفهوم التوافق المهني ومظاهره ومقوماته وطرق تحقيقه وقياسه إضافة إلى العوامل المؤثرة فيه.

1 . مفهوم التوافق المهني:

يرى كارلسون (1985) ان التوافق المهني هو: " توافق الفرد مع بيئة العمل بما يشمل العوامل المحيطة بمحيط العمل اظافة الى تكيفه مع التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترة زمنية "(**علي.2014.ص118)**

يشير التوافق المهني على : مدى انسجام العامل مع جميع متغيرات العمل بما يعزز على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته الامر الذي ينعكس ايجابا على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل عموما "(**البسيس وخطاش. 2020. ص 153)**

وعرفه سكوت بأنه : " توافق الفرد في عمله، فهو يشتمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية

ويمكن التعرف على مستوى التوافق المهني من خلال عاملين اساسين هما: الرضا والارضاء، حيث يشير الرضا على تقبل الفرد لعمله بشكل عام، وتقبل العامل الظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء ونظام الادارة وساعات العمل والأجر وطبيعة المهام الوظيفية (**موفق و يونس. 2002.ص503)**

بعد الاطلاع على تعريفات كل من كارلسون، سكوت، واخرون ، يمكن استخلاص أن التوافق المهني لا يقتصر فقط على التكيف مع بيئة العمل، بل يشمل أيضاً الانسجام النفسي والاجتماعي

مع متغيرات العمل، وامتلاك مرونة في التعامل مع التغيرات، مما يؤدي إلى تحقيق الرضا والإنتاجية في آنٍ واحد.

2 . مظاهر التوافق المهني :

يتفق الباحثون أن التوافق المهني يمكن الاستدلال عليه من خلال بعدين أساسين وهما الرضا و الإرضاء .

أ – **الرضا** : يمثل الشعور الايجابي العام الذي يحمله الفرد نحو عمله ومحيط عمله ويتجلى هذا التوافق في اشكال عديدة منها:

الرضا عن الزملاء ، الرضا عن ظروف العمل الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة الرضا عن المسؤول

ب – **الإرضاء:** يتمثل في تقدير الآخرين لأداء العامل، أي مستوى الرضا الذي يحظى به من قبل المسؤولين والزملاء، ويُقاس من خلال التزامه بالضوابط التنظيمية، مدى انضباطه، واتباعه لنظام العمل السائدة في المؤسسة..**(زروقي.2015.ص86)**

3 . مقومات التوافق المهني:

يتطلب توافق الفرد مع العمل وبيئته المهنية مجموعة من المقومات أهمها:

اولا: الميول و يشير إلى ميل الفرد لاختيار مهنة تتناسب مع اهتماماته، والفرد إذا التحق بعمل يتوافق مع قدراته وميوله كان راضيا به في حين ان غياب الميل يكون غالبا نتيجة لعدم الإلمام بطبيعة ذلك العمل او نقص المعرفة به

ثانيا: الاستعدادات أو القدرات وهي تمثل إمكانية الفرد في الوصول إلى أعلى درجة من الكفاية أو القدرة من خلال التدريب سواء كان هذا التدريب مقصوداً أو غير مقصود.

ثالثا : الذكاء : يرتبط الذكاء بشكل وثيق برضا الفرد عن عمله اذ توافق المهني يتأثر بمدى انسجام طبيعة العمل مع مستوى ذكائه فالتحاق الفرد بعمل يفوق قدرات ذكائه يسبب له التشتت والتوتر المستمر والتحاقه بعمل أقل من ذكائه يؤدى الى فقدان الحافز وعدم الميل إليه، ومن ثم عدم رضاه عنه، من هنا لابد للفرد أن يبحث عن عمل يناسب ذكائه فالذكاء له دور مهم في مهنته؛ لأنه العامل المساعد في تكييف الفرد ومن ثم رضاه الوظيفي .

رابعا: سمات الشخصية اذ تعبر عن الأساليب السلوكية والإدراكية التي تميز الفرد عن غيرة وتمنحه طابعه الخاص لا سيما في المواقف الاجتماعية . **(رباب.2023.ص67)**

4 . طرق تحقيق التوافق المهني:

من أبرز اساليب تحقيق التوافق المهني ما يلي:

1. مراعاة مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والاعتماد على ادوات تحليل بيئة العمل وظروفه لتحديد مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم العمل كما تبرز اهمية اتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته، وقدراته الشخصية والعقلية (**ياسين وعسكر والموسوي2008.ص58).**
2. تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال الاهتمام بدراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، وتحليل العوامل التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، ويساعد هذا النهج على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة

بالموظفين، ومساعدتهم على حلها، بالاظافة الى توفير أخصائيين لتقديم خدمات الارشاد والدعم للموظفين

3. خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيقية الجيدة، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، وإشباع حاجاتهم الأساسية، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، وعن المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين

4. تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وإشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، ويوفر لهم فرص التدريب، ويضع سياسة عادلة واضحة للترقي، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين، ويطور أسلوب القيادة والإشراف، والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات؛ لأن ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية، ويزيد من إنجازه، وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والإحباطات والمشاعر السلبية الأخرى(**بوعطيط.2004.ص38**)

5 . قياس التوافق المهني :

يمكن قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي :

- ✓ مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- ✓ مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- ✓ بطارية قدرات .
- ✓ الإستبيان و استمارة المتابعة.
- ✓ مقياس الميول والرغبات والطموح.
- ✓ مقياس الملائمة المهنية.
- ✓ مقياس الإنتاجية.

ومن الاختبارات المشهور اختبار بل الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية والأسرية والإنفعالية.

يمكننا القول أنه للحكم على التوافق المهني توجد العديد من المقاييس والاختبارات التي من شأنها معرفة مدى وجود التوافق أو انعدامه**(بديع. 2001.ص49)**

6 . العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عدة عوامل تؤثر في التوافق المهني للفرد، نذكر منها:

أ- العوامل الشخصية:

- ✓ عدم تناسب قدرات ومهارات وسمات شخصية العامل مع متطلبات العمل.

- ✓ سوء الحالة الصحية، حيث تجعل العامل غير قادر على أداء عمله أو أدائه دون نجاح، مما يشعره بالنقص.
- ✓ المشكلات الأسرية والعائلية وتأثيرها المباشر على التوافق المهني.
- ✓ الحالة النفسية والمزاجية للعامل، كالاضطرابات الانفعالية والصراعات النفسية، والتي تعد من الأسباب المهمة لعدم التوافق (**الشيخ . 1992. ص 170**).

ب- العوامل المرتبطة بالعمل:

- ✓ طبيعة العلاقة غير المباشرة أحياناً بين العمال والمديرين، حيث يتم الاتصال عبر السياسات والتدريب.
- ✓ انخفاض الرضا المهني وتأثيره على التوافق.
- ✓ الشعور بعدم الأمان الوظيفي، حيث إن أي تهديد لمكانة العامل يؤدي إلى الخوف وسوء التوافق (**محمود . 1985. ص 271**).

ج- العوامل الخارجية:

- ✓ انتماء العامل إلى جماعات متعددة (الأسرة، الأصدقاء، المجتمع...) واختلاف أدواره داخلها.
- ✓ تأثير المشكلات خارج العمل على أدائه داخل المؤسسة.
- ✓ الصراعات الأسرية قد تنعكس على التوافق المهني داخل العمل (**فرج. 2001. ص 81**).
- ✓ ضرورة الأخذ بعين الاعتبار مختلف العوامل الخارجية عند دراسة التوافق المهني (**سعد. 2005. ص 75**).

- ✓ وبناءً على ما تم عرضه، نلاحظ أن التوافق المهني هو نتيجة تفاعل عدة عوامل مترابطة، مما يتطلب فهمها بشكل شامل لتحقيق التوازن والاستقرار في العمل.

خلاصة الفصل :

يمكن القول إن التوافق المهني يمثل عنصراً مهماً في نجاح الفرد داخل بيئة العمل، إذ يساهم في تعزيز الاستقرار النفسي ورفع مستوى الأداء. كما أن تحقيق هذا التوافق يرتبط بمدى قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات عمله، إضافة إلى الدور الذي تلعبه المؤسسة في توفير مناخ مناسب يساعد على تحقيق الرضا والانسجام المهني.

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1 . منهج الدراسة

2 . مجتمع الدراسة

3 . أداتي الدراسة

أولا : الدراسة الاستطلاعية

1.أهداف الدراسة الاستطلاعية

2.وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

3.بعض الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة

ثانيا : الدراسة الأساسية

1. وصف عينة الدراسة الأساسية

2.إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

4 . الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

تمهيد:

بعد ما تناولنا اشكالية الدراسة وفرضياتها وتعريف متغيراتها، وعرض الدارسات السابقة ذات العلاقة ثم الفصول النظرية انتقلنا الى هذا الفصل الذي تناولنا فيه وصفا مفصلا للإجراءات المنهجية التي اتبعناها في تنفيذ الدراسة الحالية، الذي احتوى على منهج الدراسة، فمجتمع الدراسة، فالعينة، ثم أداة الدراسة، فالأساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة وهذا للوصول في النهاية إلى الغاية التي تسعى إليها كل البحوث العلمية، ألا وهي الكشف عن الحقائق.

1 . منهج الدراسة :

لكل دراسة منهج مناسب لها من حيث الموضوع، كون المناهج تختلف فيما بينها من حيث الخصائص ويعرف المنهج على أنه مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العمل وتحديد عملياته من أجل الوصول إلى نتيجة معلومة وهو بهذا يقوم على التأمل والشعور **(صابر.2004. ص25)**

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة الذي نسعى من خلاله للكشف عن العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات العاملات بمرحلة الثانوي بولاية الجلفة، وامتدت لتدرس الفروق باختلاف المتغيرات في الفرضيات الجزئية (السن ، الاقدمية في العمل)، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليل جوانبها، وأبعادها المختلفة وصفا كميا وكيفيا، والتعرف على العوامل المسؤولة عن حدوث الظاهرة، وهذا من أجل التحسين والتعديل(**همام. 1984. ص 157**).

وبما أن دراستنا الحالية تهدف إلى كشف عن العلاقة بين المتغيرين لدى عينة الدراسة فأن المنهج المناسب لدراستنا هو **المنهج الوصفي الارتباطي**، ويقصد بالبحث الارتباطي ذلك النوع

من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثممعرفة درجة تلك العلاقة(**دليو 2014.ص93**).

2 . مجتمع الدراسة:

إن دراسة أي ظاهرة تربوية أو اجتماعية أو نفسية تعتمد أساسا على العينة المستهدفة في الدراسة، إذ أنه بدون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة نفسية أو اجتماعية أو تربوية نظرة الكبر حجم المجتمع الإنساني، وتعرف العينة بأنها جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها بطريقة معينة بقصد دراسة المجتمع (**الصرفي، 2002.ص185**)

وقد تكون مجتمع الدراسة من الأستاذات المتزوجات العاملات بثانوية الجلفة للموسم الدراسي 2024/2025 المقدر عددهم (362) أستاذة متزوجة عاملة بالمؤسسات الثانوية بولاية الجلفة.

3 . أداتي الدراسة:

نظرا لدراستنا الحالية والتي تهدف إلى الكشف عن علاقة صراع الدوار والتوافق المهني قمنا بتبني أداتين هما استبيان صراع الأدوار لـــ" سمية بن عمارة" (2006)، واستبيان التوافق المهني لـــ "هشام زروقة" (2017).

ويتضمن الاستبيان المقدم للعينة من الجزء الأول والمتمثل في البيانات الشخصية وبعض التعليمات التي تساعد أفراد العينة المدروسة، والجزء الثاني من الاستبيان يتضمن عبارات الخاصة بالأداتين:

أ . إستبيان صراع الأدوار:

تم الاعتماد على استبيان صراع الأدوار لـــ"سمية بن عمارة" (2006) المتكون من(36) بندا موزع على أربعة أبعاد وهي: (36) بندا موزعة على خمسة أبعاد كما يلي:

- **نظرة المرأة لذاتها:** تقيسة الفقرات التالية : 1-7-8-10-16-17-26-27-33
- **علاقة المرأة بزوجها:** تقيسة الفقرات التالية: 2-9-19-12-23-24-28-31
- **نظرة المرأة لأولادها** : تقيسة الفقرات التالية: 3-13-20-25-29-34
- **نظرة المرأة لعملها:**5 تقيسة الفقرات التالية : -6-11-14--18-21-30-36
- **نظرة المرأة لواجباتها المنزلية** : تقيسة الفقرات التالية: 4-22-15-32-35

ـــــــــــ حيث يصحح استبيان صراع الادوار وفقا التدرج الثلاثي للبدائل لسلم ليكارت وهي: نعم/ احيانا / ابدا. الإضافة على أن بنود المقياس تباينت بين البنود الإيجابية، وأخرى سلبية (عكسية) كما يلي:

1 . البنود الإيجابية: وعددها 27 بندا بتقدير للدرجات 3-2-1 و هي

-4-5-6-8-9-11-13-14-15-18-19-20-21-22-24-25-27-28-30-31-

32-33-34-35-36-1-3

2 . البنود السلبية (عكسية) : و عددها 9 بتقدير لدرجات 1-2-3وهي :

29 - 26-23-17-16-12-10-7-2

ب . استبيان التوافق المهني: تم اعتماد الاستبيان المستمد من مذكرة ماجستير لـــ "هشام زروقة" (2017)، والذي يتكون من (40) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

1 . توافق الفرد مع ذاته: تقيسة الفقرات التالية: 31,38 ،27 ،24 ،20 ،15 ،11 ،9 ،4 ،1

2 . توافق الفرد مع متطلبات العمل: تقيسة الفقرات التالية: 36,40 34 ،32 ،30 ،26 ،22 ،21 ،19 ،17 ،12 ،7 ،5 ،2

3 . توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية المحيطة به: 33,35,37,39 ،29 ،28 ،25 ،23 ،18 ،16 ،14 ،13 ،10 ،8 ،6 ،3

ـــــــــــ حيث يصحح استبيان التوافق المهني وفقا التدرج الخماسي للبدائل لسلم ليكارت وهي: موافق تمام/ موافق/ محايد / غير موافق/ غير موافق تمام.

ـــــــــــ وتضمنت بنود المقياس صياغات متباينة تنوعت بين بنود ذات طابع إيجابي وأخرى سلبية (عكسية) كما هو موضح فيما يلي:

1 . البنود الايجابية :

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,114,15,18,19,20,21,23,24,25,27,28,29,30,31,32,33,38,40

2 . البنود السلبية :12,16,17,22,26,34,35,36,37,39

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

تُعد الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية في بناء البحث العلمي، حيث تهدف إلى التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي القياس المعتمدتين، ومدى ملاءمة بنود الاستبيانين لأفراد عينة الدراسة. كما تساعد هذه المرحلة على رصد الصعوبات المحتملة أثناء التطبيق الميداني، والتعرف الأولي على واقع الظاهرة المدروسة.

وتكمن أهمية الدراسة الاستطلاعية في كونها تمهيداً منهجياً يساهم في تعميق الفهم النظري والتطبيقي للباحث حول موضوع البحث، من خلال تجميع الملاحظات والمشاهدات الأولية حول مجموعة من الظواهر المرتبطة به، مما يساعد في ضبط الفروض وتوجيه الدراسة الأساسية بصورة أكثر دقة وفعالية **(مختار. 1995. ص 48)**.

1 . أهداف الدراسة الاستطلاعية: تكمن أهداف الدراسة الاستطلاعية الحالية في النقاط التالية:

- تحديد ميدان الدراسة والتعرف عليه.
- التعرف على أفراد العينة وخصائصها.
- التعرف على صلاحية ودقة أداة جمع المعلومات في هذه الدراسة.
- التعرف على مختلف الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا خلال الدراسة الاساسية ومحاولة تجنبها.
- محاولة تطبيق الأداة على عينة الدراسة الاستطلاعية.
- حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

2 . وصف عينة الدراسة الاستطلاعية :

أُجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة من الأستاذات المتزوجات العاملات بالطور الثانوي بولاية الجلفة، خلال الفترة الممتدة من 10 فيفري إلى 25 فيفري 2025. وقد تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة عشوائية بسيطة من ثانوية "النجاح"، ثانوية "سي الشريف"، وثانوية "عبد الحميد ابن باديس". وتكوّنت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) أستاذة تم اختيارهن بطريقة ميسرة ، كما هو موضّح في الجدول الموالي.

جدول رقم (01) يوضح : وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

الثانوية	عدد الاستاذات	النسبة المئوية
النجاح	12	% 40
سي الشريف	11	%36.66

عبد الحميد ابن باديس	7	% 23.33
المجموع	30	% 100

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفرد عينة الدراسة الاستطلاعية المتكونة من (30) أستاذة بالتعليم الثانوي بولاية الجلفة، حيث قدرت نسبة الأساتذة بثانوية "النجاح" بـــ(12) أي بنسبة ــ(40 %)، أما نسبة الأساتذة بثانوية "سي الشريف " فقد قدرت بـــ(11) أي بنسبة بـــ (36.66 %)، تليها نسبة الأساتذة بثانوية " عبد الحميد ابن باديس " فقد قدرت بـــ(07) أي بنسبة بـــ (23.33 %).

3 . بعض الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة:

3 . 1 . استبيان صراع الأدوار:

أ . صدق المقارنة الطرفية:

يعتمد هذا النوع من الصدق على دراسة الفروق بين المجموعات المختلفة على مقياس معين، ثم المقارنة بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، وإذا تبين وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين يمكن اعتبار أحد أدلة صدق المقارنة الطرفية، وبعد القيام بدراسة استطلاعية تكونت من (30) أستاذة بالطور الثانوي وبعد تطبيق الأداة وتصحيحها, وإعطاء درجات الأفراد تم ما يلي:

ـــــــــ ترتيب الدرجات من العليا إلى الدنيا, وأخذ نسبة (33% العليا) و نسبة (33 % دنيا), وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا, ثم حساب نسبة (ت) للعينتين مستقلتين, حيث ن1 = 10 و ن2 = 10 ، كما هي موضحة في الجدول الموالي :

جدول رقم (02) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان صراع الأدوار

الفئة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الدنيا	10	61.50	7.38	8.578	18	.000	0.05
العليا	10	84.50	4.17	———			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (02) يتبين أن قيمة (ت) قدرت (8.578 ————) وهي دالة عند درجة الحرية (18)، حيث أن قيمة (sig= 0.000) فهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود فروق بين المجموعتين العليا والدنيا، وبالتالي استبيان صراع الأدوار الموجه لأستاذات التعليم الثانوي مميز وهو على قدر مقبول من الصدق، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ب . صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بهدف التأكد بأن فقرات أداة الدراسة مرتبطة ببعضها البعض وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان صراع الادوار حيث "يساعد هذا الأسلوب إلى الحصول على تقدير للصدق التكويني للمقياس, وذلك عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة في الاختبار مع نتيجة الاختبار ككل، ويقصد بالصدق التكويني مدى قدرة المقياس على تفسير الأداء اعتماداً على مجموعة من الأبعاد والعبارات والمؤشرات التي نفترض أنها تشكل معًا مقياساً يقيس ظاهرة معينة كما يعتمد هذا النوع من الصدق على توفر معلومات كافية حول الخاصية المراد قياسها، لذلك يجب أن يحتوي المقياس على عبارات تمثل مختلف أبعاد الظاهرة وربط هذه العبارات مع بعضها يعطي

مقياساً يتمتع بدرجة من الصدق (**مقدم. 2003. ص 149**)، وفيما يلي تم حساب الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للأداة كما هي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (03) يوضح: صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان صراع الأدوار

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة R	القيمة الاحتمالية Sig
نظرة المرأة لذاتها	**09**	0.822**	.000
علاقة المرأة بزوجها	**08**	0.757**	.000
نظرة المرأة لاولادها	**06**	0.791**	.000
نظرة المرأة لعملها	**08**	0.875**	.000
نظرة ة المرأة لواجباتها المنزلية	**05**	0.753**	.000

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن هناك علاقة ارتباطيه بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان صراع الادوار الموجه لأساتذة التعليم الثانوي، وتعد قوة الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للأداة مؤشرا إحصائيا لصدق الاتساق الداخلي، حيث كانت قيم معامل الارتباط تنحصر بين (0.753– 0.822–)عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05)، وبالتالي تم الاحتفاظ بكل الأبعاد.

ج . الثبات :

يعرف "مقدم عبد الحفيظ" الثبات بأنه " مدى الدقة والاتساق أو استقرار النتائج فى ما لو طبقت على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين"(**مقدم. 2003. ص152**)، وتم إجراء

خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة التجزئة النصفية، وبواسطة ألفا كرونباخ، كما هي موضحة في الجدول الموالي :

جدول رقم (04) يوضح : قيم معاملات الثبات لاستبيان صراع الادوار

المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبرمان براون)	
			" ر" قبل التعديل	" ر" بعد التعديل
صراع الادوار	36	0.855	0.829	0.906

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات باستخدام الفاكرونباخ قدرت بـــ(0.855)،أما قيمة معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية فقد ارتفعت قيمة "ر"من (0.829) إلى (0.906) بعد تصحيحهـــــا بمعادلـــــة سبرمان براون، وهي كلها قيم مرتفعة مما يدل على أن مقياس صراع الادوار الموجه لأساتذة التعليم الثانوي يتمتع بقدر عالي من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية .

3. 2 . استبيان التوافق المهني:

أ . صدق المقارنة الطرفية:

جدول رقم (05) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان التوافق المهني

الفئة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الدنيا	10	110.300	6.219		18	.000	0.05

العليا	10	135.100	10.87	6.259 ———			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) يتبين أن قيمة (ت) قدرت (6.259 ————) وهي دالة عند درجة الحرية (18)، حيث أن قيمة (sig= 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني وجود فروق بين المجموعتين العليا والدنيا، وبالتالي استبيان التوافق المهني الموجه لأستاذات التعليم الثانوي مميز وهو على قدر مقبول من الصدق، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ب . صدق الاتساق الداخلي:

رقم (06) يوضح: صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان التوافق المهني

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة R	القيمة الاحتمالية Sig
توافق الفرد مع ذاته	**10**	0.545**	.002
توافق الفرد مع متطلبات العمل	**14**	0.625**	.000
توافق الفرد مع المتطلبات المادية والاجتماعية في محيطه	**16**	0.487**	.006

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن هناك علاقة ارتباطيه بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان التوافق المهني الموجه لأساتذة التعليم الثانوي، وتعد قوة الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للأداة مؤشرا إحصائيا لصدق الاتساق الداخلي، حيث كانت قيم معامل الارتباط تنحصر بين (0.487– 0.545–)عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05)، وبالتالي تم الاحتفاظ بكل الأبعاد.

ج . الثبات:

جدول رقم (07) يوضح : قيم معاملات الثبات لاستبيان التوافق المهني

المتغير	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبرمان براون)	
			" ر" قبل التعديل	" ر" بعد التعديل
التوافق المهني	40	0.599	0.355	0.524

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن قيمة معامل الثبات باستخدام الفاكرونباخ قدرت بـــ(0.599)،أما قيمة معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية فقد ارتفعت قيمة "ر"من (0.355) إلى (0.524) بعد تصحيحهـــــا بمعادلـــــة سبرمان براون، وهي كلها قيم مرتفعة مما يدل على أن مقياس التوافق المهني الموجه لأساتذة التعليم الثانوي يتمتع بقدر عالي من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية .

ثانيا: الدراسة الأساسية :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في عينة تمثل أهداف وفروض الدراسة, حيث حدد مجتمع الأصلي للدراسة الحالية في أساتذات التعليم الثانوي و" أما العينة التي نختارها هنا إلا وسيلة لدراسة خصائص المجتمع, فالمجتمع هو الهدف الأساسي من الدراسة, حيث أن الباحث يعمم في النهاية النتائج عليه"**(أبو علام. 2006. ص 154).**

1 . وصف عينة الدراسة الأساسية:

من أجل دراســـة علميـــة لا بـــد مـــن وضـــع منهجيـــة تتوافـــق مـــع طبيعـــة البحـــث، وفـــي إطـــار هـــذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، حيث تمثل العينة المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتغني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي، وهي

جزء ممثل لمجتمع البحث الأصلي، وهي مجموعة جزئية من المجتمع الإحصائي لها نفس الفرصة لتختار كعينة من ذلك المجتمع، أي بمعنى أن جميع أفراد المجتمع لهم فرصة في أن يُختاروا، ويرجع ذلك إلى أن المجتمع متجانس إذا اختيرت منه عينة وبأي طريقة تستطيع تمثيله وتظهر فيها جميع خصائصه وسماته.

وفي دراستنا تم الاعتماد على العينة الميسرة وهي أسلوب من أساليب المعاينة غير الاحتمالية، يقوم فيه الباحث باختيار أفراد العينة من الأشخاص المتاحين والأسهل وصولًا، دون الاعتماد على العشوائية أو تكافؤ الفرص بين جميع أفراد المجتمع الأصلي، وغالباً ما تُستخدم في الدراسات الاستطلاعية أو عند محدودية الوقت والإمكانات.**(عبيدات.2012.ص38)**

ويختلف حجم العينة من دراسة إلى أخرى ومن باحث إلى آخر, وطبعا هناك عدة عوامل تتدخل في اختيار حجم العينة مثل عامل الزمن والمال, وبما أن أستاذات التعليم الثانوي بولاية الجلفة بلغ عددهم (362) أستاذة متزوجة, للموسم الجامعي 2024 ـــــــــ 2025 ، تم توزيع (160) استمارة متضمنة لاستبياني صراع الأدوار والتوافق المهني على أفراد العينة، وقد استجابت أغلب الأستاذات للإجابة على الاستبيانات، في حين تم استبعاد بعض الاستمارات بسبب عدم اكتمال الإجابة عنها أو لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

وبعد تصحيح استبياني صراع الأدوار والتوافق المهني ومراجعة الاستمارات، تم اعتماد الاستمارات المستوفية للشروط، ليصل العدد النهائي لأفراد العينة إلى (150) أستاذة متزوجة بثانويات ولاية الجلفة أي بنسبة استرجاع قدرت بـــ(93.75 %)، كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (08) يوضح : توزيع حجم عينة الدراسة الأساسية

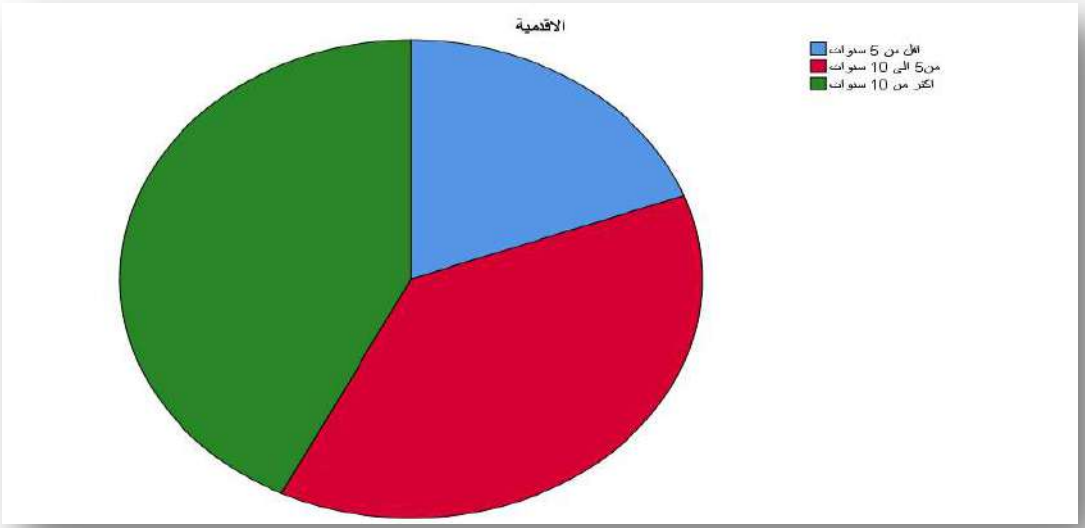
الابتدائية	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
ثانوية النجاح	29	% 19.3
ثانوية سي شريف	28	%18.7
ثانوية ابن باديس	18	% 12
ثانوية قاسيمي الحسني	15	% 10
ثانوية بلحرش البشير	33	%22
ثانوية ابن خلدون	27	% 18
المجموع	150	% 100

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن عدد الأستاذات بثانوية بخرش البشير بلغ (33) أستاذة أي بنسبة تقدر بـــ(22%)، وقدر عدد الأستاذات بثانوية النجاح بـــ(29) أستاذة أي بنسبة (19.3%)، وقدر عدد الأستاذات بثانوية سي الشريف بـــ(28) أستاذة أي بنسبة (18.7%)، أما عدد الأستاذات بثانوية ابن خلدون فقدر بـــ(27) أستاذة أي بنسبة (18%)، وقدر عدد الأستاذات بثانوية ابن باديس بـــ(18) أستاذة أي بنسبة (12%)، في حين قدر عدد الأستاذات بثانوية قاسيمي الحسني بـــ(15) أستاذة أي بنسبة (10%).

ـــــــ حيث شملت هذه الدراسة على متغيرين تصنيفين تصف خصائص عينة الدراسة الأقدمية والسن كما هو موضح في الجدول

جدول رقم (09) يوضح : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية:

المتغير	الفئة	التقييم		المجموع 100%		
		التكرار	انسبة			
الاقدمية	اقل من 5 سنوات	29	% 19	%100		
	من5 الى 10 سنوات	57	% 38			
	اكثر من 10 سنوات	64	% 43			



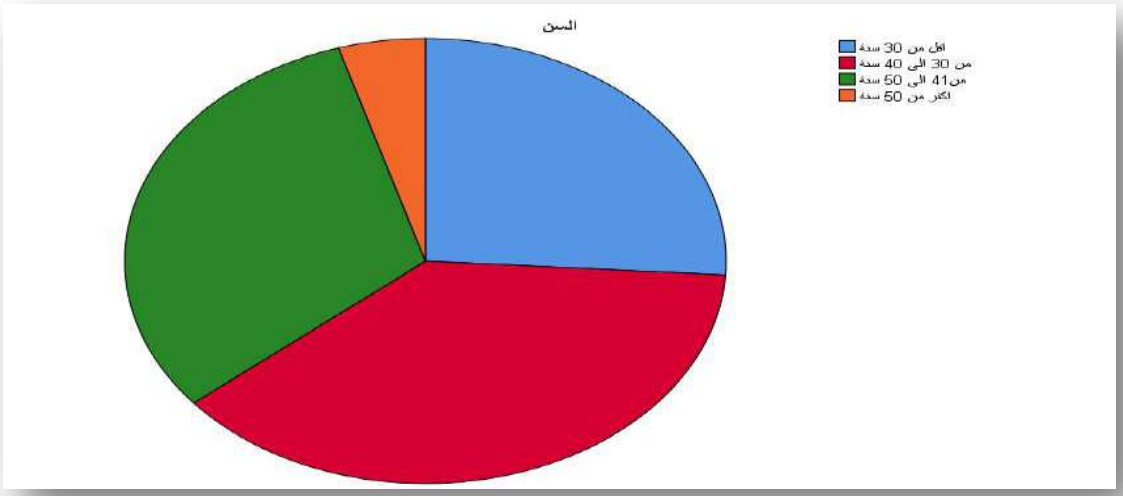
الشكل رقم (01) يوضح : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

توضح إحصائيات الجدول رقم (09) وصف متغير الأقدمية لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت نسبة الأستاذات اللواتي تقل أقدميتهم عن 5 سنوات عددهم (29) أستاذة أي بنسبة (19%)، في حين بلغت نسبة الأستاذات اللواتي تتراوح أقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات عددهم (57) أستاذة أي

بنسبة (38%)، وهي أقل من نسبة الأستاذات اللواتي تفوق أقدميتهم 10 سنوات، حيث قدر عددهم بـــ(64) أستاذة أي بنسبة (43%).

جدول رقم (10) يوضح : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن :

المتغير	الفئة	التقييم		المجموع %100
		التكرار	النسبة	
السن	اقل من 30 سنة	39	% 26	%100
	من 30 الى 40 سنة	57	% 38	
	من 41 الى 50 سنة	47	% 31	
	اكثر من 50 سنة	7	% 5	



الشكل رقم (02) يوضح : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

توضح إحصائيات الجدول رقم (10) وصف متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت نسبة الأستاذات اللواتي تقل أعمارهم عن 30 سنة عددهم (39) أستاذة أي بنسبة (26%)، في حين بلغت نسبة الأستاذات اللواتي تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة عددهم (57) أستاذة أي بنسبة (38%)، وهي أكبر من نسبة الأستاذات اللواتي تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة، حيث قدر عددهم بـــ(47) أستاذًة أي بنسبة (31%)، أما الأستاذات اللواتي تفوق أعمارهم 50 سنة فقد قدر عددهم بـــ(7) أساتذة أي بنسبة (5%).

2 . إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من صلاحية أداتي الدراسة والمتمثلة في استبيان صراع الأدوار لـــ " سمية بن عمارة" واستبيان التوافق المهني لـــ " هشام زروقة" وبعد تحديد عينة الدراسة الأساسية قمنا بتطبيق الدراسة الميدانية على أستاذات التعليم الثانوي بولاية الجلفة وذلك من خلال التنقل إلى بعض الثانويات والتواصل مع الإدارة من أجل تسهيل عملية توزيع الاستبيانات على الأستاذات، وقد تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة ما بين 04–24 مارس 2025 حيث تم توزيع الاستبيانات على أفراد العينة مع توضيح الهدف من الدراسة والتأكيد عليهن بضرورة ملء البيانات الشخصية والإجابة على جميع الأسئلة قبل جمعها، كما تمت عملية جمع الاستبيانات حسب أوقات عمل الأستاذات وتواجدهن داخل المؤسسات التعليمية وبعد استرجاع الاستبيانات تم تفريغ البيانات وتنظيمها وفق الأساليب المتعارف عليها قصد تحليلها والوصول إلى نتائج في ضوء الفرضيات المقترحة وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لمعالجة البيانات إحصائياً

4 . الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتفريغ و تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي Pachage for the Social Sciences Statistica (SPSS 25),

وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي: لحساب متوسطات درجات الأفراد .
- ✓ الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تباعد القيم عن المتوسط .
- ✓ معامل ألفا كرومباخ: لمعرفة ثبات فقرات الاختبار .
- ✓ اختبار (ت) لعينيتين مستقلتين : لحساب صدق المقارنة الطرفية.
- ✓ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية: ويستعمل للتأكد من أن الاستبانة لديها درجات ثبات عالية .
- ✓ اختبار ت للمجموعة الواحدة : لتحليل السؤال الاول والثاني .
- ✓ معامل الارتباط سبرمان: لتحليل الفرضية الأولى.
- ✓ تحليل الاختبار الاحادي anova : لتحليل الفرضية الثانية والثالثة .

الفصل الخامس

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- تمهيد

1. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الاول .
2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني .
3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى.
4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية .
5. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة .
6. الاستنتاج العام .
7. اقتراحات

- **اختبار اعتدالية البيانات:**

تمهيد :

نتطرق في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الأساسية، كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس صراع الأدوار والتوافق المهني على عينة قوامها (150) أستاذة متزوجة عاملة بالطور الثانوي بولاية الجلفة, حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية وفقا للفرضيات المقترحة, كما أفرزتها المعالجة الإحصائية بتطبيق برنامج25 spss V, ومن ثم تحليلها ومناقشتها.

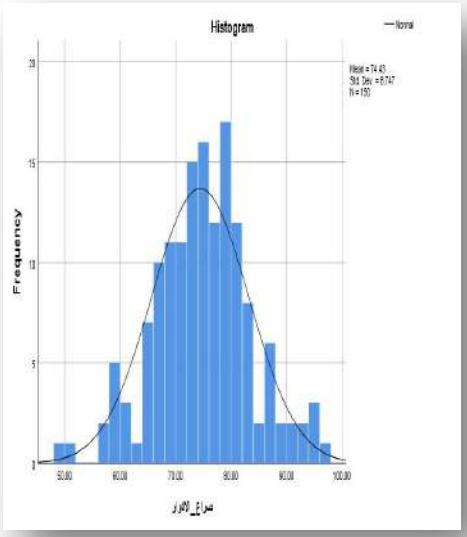
أولا: اختبار اعتدالية البيانات الخاصة باستبيان صراع الأدوار:

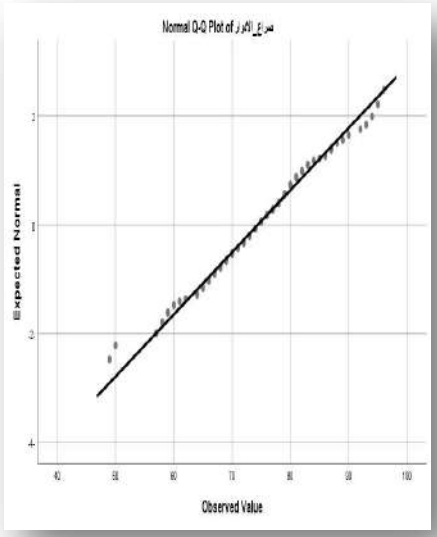
جدول رقم (11) يوضح:اختبار اعتدالية توزيع بيانات استبيان صراع الادوار

الإحصاءات الوصفية	البيانات	درجة الحرية	مستوى المعنويةSig
كولمجورف Kolmogorov-Smirnov ـــــــ سمرنوف	0.055	150	.200*
معامل الالتواء Skewness ـــــ	0.068	/	
معامل التفلطح Kurtosis	0.347	/	

من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة معامل الالتواء كانت(0.068 ـــــــــــ =SK) وهي قيمة تشير إلى وجود التواء سالب ولكن بدرجة قليلة, كما تدل قيمة معامل التفلطح المقدر بـــ(0.347= Ks) على وجود تفلطح موجب وبقيمة قليلة في التوزيع, والملاحظ أن كلتا القيمتين سواء قيمة معامل الالتواء(Skewness)أو قيمة معامل التفلطح (Kurtosis) هما قيمتين تقتربان من الصفر ولا تتعديان (± 3), مما يعني أن البيانات تتوزع توزيع

اعتدالي, وهذا ما تؤكده قيمة مستوى المعنوية (Sig) في اختبار " كولمجورفسمرنوف" (Kolmogorov–Smirnov) التي تساوي(.200*) وهي قيمة أكبر من (0.05) مما يعني مطابقة بيانات مقياس صراع الأدوار للتوزيع الطبيعي، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي.





الشكل رقم (03) يوضح : التوزيع الإعتدالي لبيانات صراع الأدوار

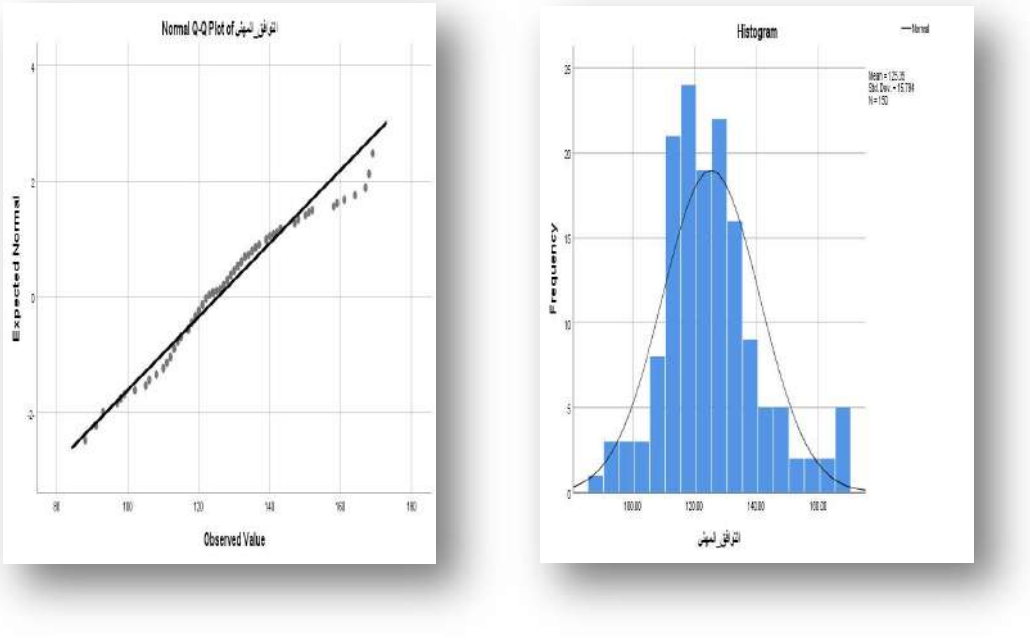
من خلال الشكل رقم (03) نلاحظ أن المنحى التكراري يشبه شكل الجرس، وبالتالي يمكن القول أن بيانات استبيان صراع الأدوار تتبع التوزيع الاعتدالي(الطبيعي).

ثانيا: اختبار اعتدالية البيانات الخاصة بمقياس التوافق المهني:

جدول رقم (12) يوضح:اختبار اعتدالية توزيع بيانات استبيان التوافق المهني

الإحصاءات الوصفية	البيانات	درجة الحرية	مستوى المعنويةSig
كولمجورف Kolmogorov–Smirnov ـــــــــ سمرنوف	0.091	150	.200*
معامل الالتواء Skewness	0.634	/	
معامل التفلطح Kurtosis	0.839	/	

من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (12) يتضح أن قيمة معامل الالتواء كانت(SK=0.634) وهي قيمة تشير إلى وجود التواء موجب ولكن بدرجة قليلة, كما تدل قيمة معامل التفلطح المقدر بـــ(Ks =0.839) على وجود تفلطح موجب بقيمة قليلة في التوزيع, والملاحظ أن كلتا القيمتين سواء قيمة معامل الالتواء(Skewness)أو قيمة معامل التفلطح (Kurtosis) هما قيمتين تقتربان من الصفر ولا تتعديان (± 3), مما يعني أن البيانات تتوزع توزيع اعتدالي, وهذا ما تؤكده قيمة مستوى المعنوية (Sig) في اختبار " كولمجورفسمرنوف" (Kolmogorov–Smirnov) التي تساوي(.200*) وهي قيمة اقل من (0.05)مما يعني مطابقة بيانات استبيان التوافق المهني للتوزيع الطبيعي، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي



الشكل رقم (04) يوضح : التوزيع الإعتدالي لبيانات التوافق المهني

من خلال الشكل رقم (04) نلاحظ أن المنحى التكراري يشبه شكل الجرس،وبالتالي يمكن القول أن بيانات استبيان التوافق المهني تتبع التوزيع الاعتدالي(الطبيعي).

1. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأولى:ينص التساؤل الأول على ما يلي :

ـــــــــــ ما مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة ؟

للتحقق من هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة, علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (72), وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

- المتوسط النظري = (3×36)+(1×36)/2= 72

الجدول رقم (13) يوضح: نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على استبيان صراع الأدوار

المتغير	عدد الفقرات	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة
صراع الأدوار	36	**72**	**74.42**	8.74	149	3.398	.001	0.05

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس صراع الادواركان أكبر من المتوسط النظري, كما تم حساب المتوسط الفرضي لأداة الدراسة وكان مقداره (72)، وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط الحسابي باعتماد الاختبار التائي (T_ test) لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية (3.398) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (sig) (.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة الحرية (149) وهي دالة إحصائيا مما يدل أن الفروق بين المتوسطات هي فروق حقيقية، ومنه نستنتج أن مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة كان **مرتفع**.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (علي عبد الرحمن، 2016) التي أكدت أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة كان مرتفعاً نتيجة تداخل المسؤوليات المهنية والأسرية وصعوبة تحقيق التوازن بينها.

في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسة "عبد الله بن عيسى" (2016) التي توصلت إلى أن مستوى صراع الأدوار ينخفض لدى بعض النساء العاملات اللواتي يتمتعن بدعم أسري جيد وتنظيم فعال للوقت، حيث أشار إلى أن التكيف الاجتماعي والمساندة العائلية يمكن أن يقللا من حدة هذا الصراع بشكل واضح، كما تختلف مع نتائج دراسة "**حناشي جويدة**" (2016) التي أسفرت نتائجها على أن المرأة العاملة المتزوجة لا تعاني من صراع الأدوار المتعدد الأبعاد.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرأة العاملة تعيش وضعية مركبة تقوم على التوفيق بين دورين أساسيين ومهمين في حياتها، وهما الدور الأسري والدور المهني، حيث أن كل دور منهما يتطلب وقتًا وجهدًا وتركيزًا، مما يؤدي إلى حدوث ضغط نفسي وزمني عند محاولة الجمع بينهما، كما أن المرأة في السياق الاجتماعي الحالي ما تزال تتحمل العبء الأكبر من المسؤوليات المنزلية مثل تربية الأبناء، الأعمال المنزلية، وتنظيم شؤون الأسرة، إضافة إلى التزاماتها المهنية داخل المؤسسة التعليمية، وهذا التداخل بين الأدوار يؤدي إلى شعورها بصراع داخلي مستمر، خاصة عندما تتزامن متطلبات العمل مع حاجيات الأسرة.

كما يمكن أن ترجع هذه النتيجة إلى أن طبيعة العمل لا تلغي هذا الصراع، رغم أن قطاع التعليم يتميز بنوع من الاستقرار النسبي في أوقات العمل، إلا أن المسؤوليات المهنية مثل التحضير، التصحيح، والمتابعة قد تمتد إلى خارج أوقات الدوام الرسمي، مما يزيد من الضغط ويجعل المرأة في حالة استنزاف بين دورها المهني والأسري.

2 . عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:ينص التساؤل الثاني على ما يلي :

ـــــــــــــ ما مستوى التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة ؟

للتحقق من هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة, علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (120), وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي :

- المتوسط النظري = (40×5)+(40×1)/2= 120

الجدول رقم(14) يوضح: نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على استبيان التوافق المهني

المتغير	عدد الفقرات	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة
التوافق المهني	40	**120**	**125.34**	15.78	149	4.149	.000	0.05

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان التوافق المهني كان أكبر من المتوسط النظري, كما تم حساب المتوسط الفرضي لأداة الدراسة وكان مقداره (120)، وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط الحسابي باعتماد الاختبار التائي (T_ test) لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية (4.149) في حين بلغت

القيمة الاحتمالية (sig) (.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة الحرية (149) وهي دالة إحصائيا مما يدل أن الفروق بين المتوسطات هي فروق حقيقية، ومنه نستنتج أن مستوى التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة **مرتفع**.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة " فاطمة الزهراء بن يوسف" (2019) التي أكدت أن المرأة العاملة يمكن أن تحقق مستوى مرتفعًا من التوافق المهني رغم وجود ضغوط، وذلك بفضل قدرتها على التكيف والدعم الاجتماعي الذي تتلقاه.

في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة "حامد عبد السلام زهران" (2003) التي توصلت إلى أن أفراد عينة دراستها يعانون من مستوى منخفض من التوافق المهني، خاصة عندما يكون هناك صعوبة في تنظيم الأدوار أو ضعف في الدعم الاجتماعي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرأة العاملة استطاعت رغم الضغوط التي تواجهها في حياتها اليومية أن تطور أساليب للتكيف مع بيئة العمل، من خلال تنظيم وقتها وترتيب أولوياتها، ومحاولة الفصل بين المشكلات الأسرية ومتطلبات العمل، مما ساعدها على تحقيق نوع من الاستقرار والرضا المهني.

كما أن طبيعة العمل في قطاع التعليم تُعد من العوامل المساعدة على رفع مستوى التوافق المهني، حيث يتميز هذا القطاع بنوع من الاستقرار في أوقات العمل، إضافة إلى العطل المدرسية التي تمنح المرأة فرصة لإعادة التوازن بين حياتها المهنية والأسرية، وهو ما يساهم في تخفيف التوتر المهني وتحسين الإحساس بالراحة داخل العمل.

إضافة إلى ذلك فإن الدعم الاجتماعي سواء من الأسرة أو من محيط العمل (زملاء وإدارة) يلعب دوراً مهماً في تعزيز التوافق المهني، حيث يساعد المرأة على مواجهة الضغوط بشكل أفضل والاستمرار في أداء مهامها بكفاءة دون التأثير الكبير على توافقها المهني.

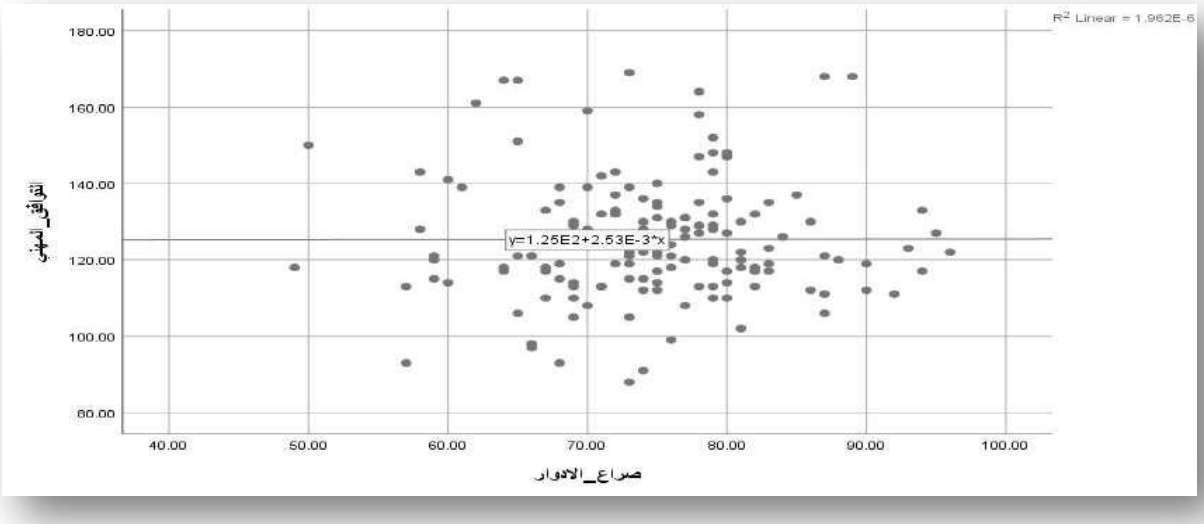
3 . عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

ـــــــــ توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة .

قبل حساب العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في (صراع الأدوار) والمتغير التابع المتمثل في (التوافق المهني) وبعد التحقق من شرط الاعتدالية، وجب التحقق من شرط الخطية بين المتغيرين.

ـــــــــ **اختبار الخطية بين المتغيرين:** حيث يشترط في تطبيق معامل الارتباط برسون بين المتغيرين (x) و(y) وجود علاقة خطية بينهما، وللتأكد من خطية العلاقة بين متغيرين كميين(x) و(y) نرسم لوحة الانتشارdigramScatter

والمقصود بلوحة الانتشار هو تمثيل قيم(x) و(y) على محور الفواصل(x) ومحور التراتيب (y)حيث يمثل على زوج من القيم بنقطة، فنحصل على شكل يبين كيفية انتشار القيم، وهو ما يسمى بلوحة الانتشار أو سحابة الانتشار.



الشكل رقم (05) يوضح : الخطية بين المتغيرين (x) صراع الأدوار و(y) التوافق المهني

يتضح من خلال لوحة الانتشار أنه لا توجد علاقة خطية بين المتغير المستقل (x)المتمثل في صراع الأدوار والمتغير التابع (y) المتمثل في التوافق المهني، وعليه فإن الأسلوب الإحصائي المناسب لتحليل الفرضية الأولى هو معامل الارتباط سبرمان spearman نظرا لأن العينة اكبر من 30.

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني باستخدام معامل الارتباط سبرمانSpearman

المتغيران	عدد أفراد العينة	معامل الارتباطSpearman	قيمة Sig	مستوى الدلالة
صراع الأدوار والتوافق المهني	150	0.009	0.910	0.05

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين صراع الأدوار والتوافق المهني بلغت (0.009)عند القيمة الاحتمالية (0.910) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود ارتباط بين صراع الأدوار والتوافق المهني، حيث جاء هذا عكس ما افترضناه، ومنه نرفض الفرص البديل ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة .

تختلف نتائج دراستنا الحالية مع ما توصل إليه دراسة " سمية بنت احمد حسن الفييفي" (2020) التي هدفت إلى التعرف على علاقة صراع الأدوار والتوافق المهني، وتوصلت نتائجها الى)، وجود علاقة ارتباط عكسي بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني.

كما تختلف مع نتائج دراسة " سمية بن عمارة"(2006) التي هدفت إلى التعرف على صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى الأمهات العاملات، وأسفرت نتائجها على أن هناك علاقة عكسية بين صراع الأدوار والتوافق الزواجي لدى الأمهات العاملات.

وكذا دراسة" حسن محمد حسن" (2004)، حيث توصلت إلى أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة يسهم في زيادة المشكلات العائلية وعدم التوافق الزواجي، نتيجة تعدد التزاماتها وشعورها المستمر بالمسؤولية تجاه واجباتها الأسرية والمهنية، مما قد يؤدي في بعض الأحيان إلى اختلال التوازن بين هذه الأدوار وإهمال أحدها على حساب الآخر.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المرأة العاملة المتزوجة أصبحت قادرة على التكيف مع تعدد أدوارها، حيث تسعى إلى التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية من خلال تنظيم وقتها وترتيب أولوياتها، مما يقلل من تأثير صراع الأدوار على توافقها المهني.

كما يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في قطاع التعليم، الذي يوفر نوعاً من الاستقرار من حيث أوقات العمل والعطل، وهذا يساعد المرأة على تحقيق توازن نسبي بين دورها الأسري والمهني. بالإضافة إلى ذلك قد يساهم الدعم الذي تتلقاه من الزوج أو الأسرة في التخفيف من الضغوط المرتبطة بتعدد الأدوار.

ومن جهة أخرى يمكن القول أن التوافق المهني لا يتأثر فقط بصراع الأدوار، بل يتأثر بعوامل تنظيمية أخرى مثل الرضا عن العمل، ظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء، وهذا ما قد يفسر عدم وجود علاقة بين المتغيرين في هذه الدراسة، وعليه فإن هذه النتيجة لا تعني غياب صراع الأدوار وإنما تدل على أن المرأة العاملة المتزوجة قادرة على التحكم فيه والتعايش معه دون أن يؤثر بشكل واضح على توافقها المهني.

4 . عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

ـــــــــــ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة استخدم تحليل التباين الأحادي One Wa Aniva والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16) يوضح : يوضح دلالة الفروق في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	م.د

صراع الأدوار	بين المجموعات	68.844	2	34.422	.447	.641	غير دالة
	داخل المجموعات	11331.850	147	77.087			
	الإجمالي	11400.693	149				
التوافق المهني	بين المجموعات	507.342	2	253.671	1.018	.364	غير دالة
	داخل المجموعات	36614.631	147	249.079			
	الإجمالي	37121.973	149				

بالنسبة لمتغير صراع الأدوار: نلاحظ أن مجموع المربعات قدر بـــ(68.844) ومتوسط المربعات قدر بـــ(34.422)عند درجة الحرية (2) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـــ(11331.850) وقدر متوسط المربعات بـــــ(77.087) عند درجة الحرية (147)، وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو(11400.693) ودرجة الحرية (149)، وعليه قدرة قيمة (F) بـــ (0.447)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـــ(0.641) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05), مما يدل على عدم تحقق الفرضية، ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

أما بالنسبة لمتغير التوافق المهني: نلاحظ أن مجموع المربعات قدر بـــ(507.342) ومتوسط المربعات قدر بـــ(253.671)عند درجة الحرية (2) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـــ(36614.631) وقدر متوسط المربعات بـــــ(249.079) عند درجة الحرية (147)، وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع

المربعات هو(37121.973) ودرجة الحرية (149)، وعليه قدرة قيمة (F) بـــ (1.018)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـــ(0.364) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05), مما يدل على عدم تحقق الفرضية، ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

بالنسبة لصراع الدور: أوضحت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار، حيث تنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " سهير كامل أحمد" (2015)، التي أكدت أن الأقدمية المهنية لا تؤدي بالضرورة إلى اختلاف مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة، باعتبار أن المسؤوليات العائلية والمهنية تبقى مستمرة لدى مختلف العاملات.

ويمكن تفسير ذلك بأن المرأة المتزوجة العاملة ببعض ثانويات الجلفة مهما اختلفت سنوات خبرتها المهنية، تبقى مطالبة بأداء أدوار أسرية ومهنية متزامنة تفرض عليها ضغوطًا متشابهة تعكس المستوى المرتفع لصراع الدور لديها. كما أن زيادة الأقدمية قد تمنح المرأة خبرة أكبر في تنظيم الوقت والتكيف مع متطلبات العمل والأسرة، إلا أنها في المقابل قد تؤدي إلى زيادة المسؤوليات المهنية، مما يجعل مستوى صراع الأدوار مستقرًا نسبيًا بين مختلف فئات الأقدمية. إضافة إلى ذلك فإن طبيعة التوقعات الاجتماعية الموجهة للمرأة المتزوجة تبقى ثابتة إلى حد كبير، وهو ما يفسر تقارب مستويات الشعور بصراع الأدوار بين العاملات بغض النظر عن سنوات الخدمة.

بالنسبة للتوافق المهني: أوضحت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، بحيث تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه " محمد شفيق" (2012)، الذي يرى أن المرأة الأكثر أقدمية تكون أكثر قدرة على تحقيق التوافق المهني نتيجة الخبرة التي تكتسبها مع سنوات العمل، والتي تساعدها على التحكم في الضغوط وتنظيم أدوارها بشكل أفضل.

يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعًا لمتغير الأقدمية لدى المرأة العاملة المتزوجة بأن التوافق المهني لا يرتبط فقط بعدد سنوات الخدمة، بل يتأثر بعوامل أخرى مثل طبيعة بيئة العمل، والدعم الأسري، والرضا عن المهنة، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل والحياة الأسرية. كما أن المرأة العاملة المتزوجة سواء كانت حديثة الخبرة أو ذات أقدمية مرتفعة، قد تطور أساليب متقاربة للتكيف مع الضغوط المهنية والأسرية، مما يؤدي إلى تقارب المستويات المرتفعة للتوافق المهني بينهن. إضافة إلى ذلك فإن زيادة الأقدمية قد تمنح المرأة خبرة أكبر في التعامل مع متطلبات العمل، لكنها قد تقابل في الوقت نفسه بزيادة المسؤوليات المهنية والأسرية، الأمر الذي يجعل مستوى التوافق المهني متوازنًا نسبيًا بين مختلف فئات الأقدمية.

كما يمكن تفسير ذلك بأن سنوات الخبرة المهنية لا تغير بشكل كبير من طبيعة المسؤوليات التي تتحملها المرأة، فهي تبقى مطالبة بالتوفيق بين واجباتها الأسرية ومتطلبات عملها مهما كانت مدة عملها، كما أن المرأة العاملة مع مرور الوقت تكتسب نوعًا من القدرة على التأقلم وتنظيم شؤونها اليومية، الأمر الذي يجعل مستويات التوافق المهني متقاربة بين النساء ذوات الخبرة

الطويلة والحديثات في العمل. إضافة إلى ذلك فإن طبيعة العمل في قطاع التعليم، من حيث استقرار أوقات العمل والعطل، قد تساعد المرأة على تحقيق نوع من التوازن بين حياتها المهنية والأسرية.

5.عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: تنصت الفرضية الثالثة على ما يلي:

ـــــــــ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير السن.

وللتحقق من صحة الفرضية الثالثة استخدم تحليل التباين الأحادي One Wa Aniva والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17) يوضح : يوضح دلالة الفروق في صراع الأدوار و التوافق المهني لدى أفراد العينة تبعا لمتغير السن:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	م.د
صراع الأدوار	بين المجموعات	180.958	3	60.319	.785	.504	غير دالة
	داخل المجموعات	11219.735	146	76.848			
	الإجمالي	11400.693	149				
التوافق المهني	بين المجموعات	325.048	3	108.349	.430	.732	غير دالة
	داخل المجموعات	36796.925	146	252.034			
	الإجمالي	37121.973	149				

بالنسبة لمتغير صراع الأدوار: نلاحظ أن مجموع المربعات قدر بـــ(180.958) ومتوسط المربعات قدر بـــ(60.319)عند درجة الحرية (3) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـــ(11219.735) وقدر متوسط المربعات بـــــ(76.848) عند درجة الحرية (146)، وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو(11400.693) ودرجة الحرية (149)، وعليه قدرة قيمة (F) بـــ (0.785)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـــ(0.504) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05), مما يدل على عدم تحقق الفرضية، ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير السن.

أما بالنسبة لمتغير التوافق المهني: نلاحظ أن مجموع المربعات قدر بـــ(325.048) ومتوسط المربعات قدربـــ(108.349)عند درجة الحرية (3) وهذا فيما بين المجموعات، أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـــ(36796.925) وقدر متوسط المربعات بـــــ(252.034) عند درجة الحرية (146)، وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو(37121.973) ودرجة الحرية (149)، وعليه قدرة قيمة (F) بـــ (0.430)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـــ(0.732) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05), مما يدل على عدم تحقق الفرضية، ومنه نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيالتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير السن.

بالنسبة لصراع الدور: أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعًا لمتغير السن، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة " محمد سلامة آدم " التي توصلت إلى أن المرأة العاملة بمختلف فئاتها العمرية (صغيرة السن أو كبيرة السن) تعاني من ضغوط متشابهة ناتجة عن تعدد الأدوار، خاصة ضيق الوقت بين العمل داخل وخارج المنزل، وهو ما يجعل عامل السن غير مؤثر بشكل واضح في صراع الأدوار.

في المقابل، تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة " دورثي نفيل" و" سوندراميكو" (1997) التي أكدت أن صراع الأدوار يكون أعلى لدى الفئة العمرية بين 25 و35 سنة مقارنة بالفئات الأصغر والأكبر سنًا، حيث فسّرت ذلك بكون هذه المرحلة تمثل ذروة الالتزامات الأسرية والمهنية معًا.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن السن لا يُعد عاملًا حاسمًا في تحديد درجة صراع الأدوار، لأن المرأة العاملة عبر مختلف المراحل العمرية تواجه نفس البناء العام للمسؤوليات (الأسرة + العمل)، وبالتالي تبقى طبيعة الضغوط متقاربة.

كما يمكن تفسير ذلك بأن المرأة العاملة، سواء كانت شابة أو في سن متقدم، تطور مع وقت أساليب للتكيف وتنظيم الوقت والتوفيق بين الأدوار، مما يؤدي إلى تقليل الفروقات بين الفئات العمرية في ما يخص الإحساس بصراع الأدوار. إضافة إلى ذلك فإن العمل في قطاع التعليم يتميز باستقرار نسبي في أوقات العمل والعطل، وهو ما يساعد مختلف الأعمار على تحقيق توازن قريب في الأداء المهني والأسري.

بالنسبة التوافق المهني: أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعًا لمتغير السن، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة " يوسف عبد اللطيف"(2013) والتي بينت أن الفروق العمرية لا تُحدث اختلافًا جوهريًا في مستوى التوافق المهني.

كما تتفق هذه النتيجة أيضًا مع دراسة " أحمد ماهر" (2004) التي توصلت إلى أن التوافق المهني لدى العاملات لا يرتبط بشكل مباشر بالعمر بقدر ما يرتبط بظروف العمل والقدرة على التكيف مع الضغوط المهنية والأسرية

في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة John Holland (1997) التي ترى أن التقدم في العمر والخبرة المهنية يساعدان الفرد على تحقيق توافق مهني أفضل نتيجة زيادة النضج المهني والقدرة على التكيف مع بيئة العمل كما تختلف مع دراسة Anne Roe (1990) التي أشارت إلى أن التوافق المهني يتحسن تدريجيًا مع التقدم في السن نتيجة تراكم الخبرات المهنية والاجتماعية لدى العاملات .

ويمكن تفسير ذلك بان التوافق يرتبط أكثر بالدعم الأسري واستقرار بيئة العمل وليس بالعمر في حد ذاته ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأستاذات المتزوجات بمختلف فئاتهن العمرية يواجهن تقريبًا نفس الظروف المهنية والأسرية مما يجعل مستوى التوافق المهني متقاربًا بينهن كما أن المرأة العاملة سواء كانت صغيرة السن أو كبيرة السن تعمل مع مرور الوقت على اكتساب القدرة على التكيف مع متطلبات العمل وتنظيم الوقت والتوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية الأمر الذي يساعدها على تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن المهني إضافة إلى ذلك فإن طبيعة العمل

في قطاع التعليم بما يتميز به من استقرار نسبي في أوقات العمل والعطل تساعد مختلف الفئات العمرية على التكيف مع متطلبات المهنة وتحقيق مستوى متقارب من التوافق المهني.

ـــــــــــ الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة، وكذا الكشف عن الفروق في صراع الأدوار و التوافق المهني باختلاف السن والاقدمية في العمل، وبعد تحليل الفرضيات إحصـــــــائيا والكشف عن دلالتها الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية :

1. مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة كان مرتفع.
2. مستوى التوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة كان مرتفع.
3. لا توجد علاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة.
4. لاتوجد فروق في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل
5. لاتوجد فروق في صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الأستاذات المتزوجات ببعض ثانويات الجلفة تبعا لمتغير السن.

ـــــــــ اقتراحات :

- اقتراح إجراء دراسات حول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في قطاعات مهنية أخرى.
- توسيع العينة لتشمل ولايات مختلفة من أجل تعميم النتائج بصورة أدق.
- دراسة متغيرات أخرى لها علاقة بصراع الأدوار مثل الضغوط النفسية أو الرضا المهني.
- إجراء دراسات مقارنة بين المرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة فيما يخص صراع الأدوار.
- استخدام أدوات وأساليب بحث مختلفة للحصول على نتائج أكثر دقة.
- إجراء دراسة طولية لمعرفة تطور صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني مع مرور الوقت.
- دراسة العلاقة بين صراع الأدوار ومتغيرات اجتماعية مثل عدد الأطفال.
- إعادة دراسة الموضوع على عينات أكبر وفي مراحل تعليمية مختلفة.

المراجع

المراجع :

- أبو علام، رجاء محمود. (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط6. دار النشر للجامعات. القاهرة.
- الزبيدي، كامل علوان. (2003). علم النفس الاجتماعي. دار الوراق. الأردن.
- زهران، حامد عبد السلام. (2003). دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي. عالم الكتب. القاهرة.
- سعد، رياض. (2005). الصحة النفسية للعمال. دار الكلمة. مصر.
- الصرفي، محمد. (2002). البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين. دار الوفاء. الإسكندرية.
- صابر، محمد علي. (2004). أسس ومبادئ البحث العلمي. دار الفكر. عمّان.
- طه، فرج. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط6. دار المعارف. القاهرة.
- عقل، عبد اللطيف. (د.ت). علم النفس الاجتماعي. جامعة النجاح الوطنية. نابلس.
- عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن. (2012). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. ط15. دار الفكر. عمّان.
- عسكر، علي. (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. ط2. دار الكتاب. الكويت.

- عفيفي، صديق محمد، وجرمين، حزين سعد. (2003). التفاوض الفعال في الحياة والأعمال. ط7. مكتبة عين شمس للنشر. مصر.
- صالح، علي عبد الرحيم. (2014). المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية. دار الحامد للنشر والتوزيع. الأردن.
- عويضة، كامل محمد. (1996). الصحة النفسية من منظور علم النفس. دار الكتب العلمية. بيروت.
- فرج، عبد القادر طه. (2001). علم النفس التنظيمي. دار قباء.
- القاسم، بديع محمود. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. الأردن.
- دليو، فضيل. (2014). مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. ط1. دار هومة. الجزائر.
- الوقفي، راضي. (2003). مقدمة في علم النفس. دار الشروق. عمّان.
- مرعي، توفيق، وبلقيس، أحمد. (1984). الميسر في علم النفس الاجتماعي. دار الفرقان.
- أبو النيل، محمود السيد. (1985). علم النفس الصناعي: بحوث عربية وعالمية. دار النهضة. بيروت.

- مقدم، عبد الحفيظ. (2003). منهجية البحث العلمي. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- مختار، محمد. (1995). أسس البحث العلمي. دار الشروق. القاهرة.
- الموسوي، حسن. (2008). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. ط3. مكتبة الفالح للنشر والتوزيع. الكويت.
- همام، طلعت. (1984). التوجيه في إعداد البحوث العلمية. دار الطباعة الحديثة. القاهرة
- بن موسى، سمير. (2015). صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة. مجلة العلوم الإنسانية. العدد (3). جامعة تيارت. الجزائر.
- بوراس، آسيا، وشريفي، سمية. (2019). صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة: دراسة ميدانية بقطاع الشبه الطبي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل ولاية سكيكدة. مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية. العدد 1. جامعة محمد البشير الإبراهيمي. برج بوعريريج.
- أبو الليل، رباب عبد الفتاح محمد. (2023). التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الإرشاد النفسي. 75(2).

- المير، عبد الرحيم بن علي. (1995). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة. مجلة الإدارة العامة. المجلد 35. العدد 02. مجلس النشر العلمي. الكويت.
- لبسيس، عماد، وخطاش، ربيعة. (2020). التوافق الزوجي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية بولايتي ورقلة وأدرار. المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية. 12(01). جامعة سيدي بلعباس.
- عمومن، رمضان. (2013). عمل المرأة بين صراع الدور والطموح. الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة. جامعة ورقلة. الجزائر.
- غيات، حياة. (2013). صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد (12). جامعة وهران. الجزائر.
- موفق، عبد الحليم، ويونس، جميلة. (2022). التوافق المهني وتأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية بمتوسطات سيدي بلعباس. المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية. 14(2).
- بن عمارة، سمية. (2006). صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بتوافقها الزواجي: دراسة ميدانية لدى عينة من العاملات ببلدية ورقلة. مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة. الجزائر.

- بوبكر، عائشة. (2007). العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة. مذكرة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر.
- بوعطيط، سفيان. (2004). طبيعة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني: دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر.
- اليازجين، حليمة عبد الفتاح. (2003). علاقة صراع الدور بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن. أطروحة دكتوراه في التربية تخصص إدارة تربوية. جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف. (2017). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى.
- زروقي، صباح. (2015). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني. رسالة ماجستير في علم النفس. جامعة ورقلة. الجزائر.
- زروقة، هشام. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني: دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع بسكرة. أطروحة دكتوراه (ل.م.د) في

علم النفس. تخصص علم النفس العمل والتنظيم. جامعة محمد خيضر. بسكرة. الجزائر.

- مراد، سامي عاطف قنديل. (2016). غموض وصراع الدور الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على وزارة الاقتصاد الوطني بقطاع غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- نحاس، هبة عبد الرحمن. (2020). العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى العاملين في جامعة حلب. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الافتراضية السورية.

الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان





جـــامعة قاصدي مرباح ورقلـــة

كلية العلوم الإنســـــــــانية والاجتمـــــــــــــــــــاعية

قســـــــــــــــــــــــــــــــــم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموسم الجامعي : 2024 ـــ 2025

استبيان

في إطـــــــار إعداد رسالة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية, يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعـــــــاون معنا بغرض إفادتنا في جمع المعلومات ذات الصلة ببحثنا، فالرجاء التكرم بمنحنا جزءا من وقتكم في ملء هذه الاستبانة وذلك بوضع علامة (×) في الخانة التي تعبر عن رأيكم, راجين منكم الإجابة على كل الفقرات, ونحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي, وإننا نشكر لكم تعاونكم ونتمنى لكم دوام التوفيق .

ـــــــ البيانات شخصية :

السن:

قل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة من 40 لإى 50 سنة أكثر من 50 سنة

الاقدمية : اقل من 5 سنوات من 5 سنوات الى 10 سنوات اكثر من 10سنوات

الرقم	العبارات	نعم	أحيانا	أبدا
01	أتضايق لأنني لا أجد الوقت الكافي للاهتمام بمظهري الخارجي			
02	زوجي يقدر حدة أعبائي			
03	تعدد مهامي شغلني عن الاهتمام بأولادي			
04	أعمالي المنزلية تأخذ كل ما تبقى من جهدي			
05	عملي لا يضيع في الحسبان أنني زوجة وأم			
06	عمليي جعلني عصبية			
07	أستمد من تداخل أدواري العزيمة			
08	الشعور بالإرهاق يجعلني أغضب بسرعة			
09	عملي خارج المنزل سبب لي الخلافات الزوجية			
10	كلما تقدمت في السن أحسن التعامل مع جل أدواري			
11	أجد صعوبة في التوفيق بين جل واجباتي			
12	أثبت وجودي في نظر زوجي من تعدد مهامي			
13	كلما زاد عدد أولادي تزيد مشاكلي			
14	أكثر التغيب عن العمل لكثرة انشغالاتي			
15	لكثرة واجباتي المنزلية صرت أفكر في إحضار من يساعدني في أعمالي المنزلية			
16	تداخل أدواري يشعرني بالتحدي			
17	أعمل لأثبت وجودي			
18	تعدد مهامي ينقص من كفاءتي المهنية			
19	زوجي يراني ربة بيت			
20	أشعر أنني قاسية في تربيتي لأولادي			
21	علاقتي مع الزملاء في العمل يسودها التوتر			
22	صرت أخلط بين جميع واجباتي			
23	زوجي يشاركني جميع اهتماماتي			
24	صرت لا أهتم بزوجي كما ينبغي			
25	الاهتمام بأولادي لا يترك لي الوقت الكافي لمهامي الأخرى			
26	أجد في عملي التحدي لظروفي			
27	لكثرة انشغالاتي صرت لا أهتم بالزيارات وتبادلها			
28	زوجي لا يساعدني في أداء أدواري داخل المنزل			

29	أولادي يروني مثال للصمود في الحياة				
30	الاهتمام بالعمل أهملني باقي أدواري				
31	كثرة مهامي أضعفت صلتي بزوجي				
32	أقوم بأعمال المنزل بحتمية شديدة				
33	انشغالي بالعمل أثر على أدائي لوظائفي الأخرى				
34	مساعدة أولادي في دروسهم تزيد من حدة أعبائي				
35	لشدة إرهاقي لا أستطيع انجاز أعمالي المنزلية بإتقان				
36	انشغالي بالعمل زاد من حدة أعبائي				

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي					
02	حجم مهامي مرضي بالنسبة لي					
03	اشعر بأن الراتب يتناسب مع مهامي					
04	أشعر بأهمية أهدافي من خلال العمل					
05	تقوم المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتحسين الأداء					
06	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل					
07	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة					
08	أشعر بأن العمل الذي أقوم به لا يحظى بالتقدير					
09	أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة					
10	علاقاتي مع بعض الزملاء يسودها التوتر والقلق					
11	أشعر بأن عملي يطور في قدراتي الشخصية					
12	لا توجد فرص للترقية في العمل					
13	يدعم المشرفون الموظفين في العمل					
14	أحترم زملائي بالعمل					
15	أطمح للوصول لدرجات أعلى في المؤسسة					
16	لا أتقاضى أجرا عادلا مقارنة بعملي					
17	أشعر بالاغتراب المهني					
18	أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها					
19	أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي					
20	أشعر بأن وظيفتي لا تغطي احتياجاتي					
21	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة					
22	لا توفر المؤسسة فرص تدريب في المؤسسة					
23	أحصل على قدر كاف من التحفيز					
24	أشعر بأنني أحقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة					
25	ظروف العمل : التكييف، الإضاءة، المكتب،مرضية بالنسبة لي					
26	أشعر بأن جهودي لا تناسب مع مهام العمل					
27	أشعر بأنني أثبت ذاتي في هذا العمل					

28	توجد الكثير من النزاعات في العمل					
29	الراتب الذي أتحصل عليه لا يغطي احتياجاتي					
30	أشعر بأن عملي لا يناسب مؤهلاتي					
31	أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارستي مهنتي					
32	يتم تدريبي وفقا لاحتياجاتي الوظيفية					
33	أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي					
34	توجد فرص ضئيلة للترقية في المؤسسة					
35	لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بإبداء قدراتهم					
36	أنا دائما البحث عن فرصة عمل من نوع آخر					
37	لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي					
38	أشعر بأنني منجز في عملي					
39	لا يوجد مزايا إضافية في وظيفتي					
40	تتيح المؤسسة فرص الترقية لذوي الأداء الجيد					

الملحق رقم (02): يوضح نتائج الدراسة الاستطلاعية

اولا: صراع الأدوار:

صدق المقارنة الطرفية:

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
صراع	الدنيا الفئة	10	61.5000	7.38241	2.33452
	العليا الفئة	10	84.5000	4.17000	1.31867

Independent Samples Test

		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	Equal variances assumed	1.197	.288	-8.578-	18	.000	-23.00000-	2.68121	-28.63301-	-17.36699-
	Equal variances not assumed			-8.578-	14.212	.000	-23.00000-	2.68121	-28.74257-	-17.25743-

صدق الاتساق الداخلي:

Correlations

		لذاتها_المرأة_نظرة	بزوح_المراة_علاقة ها	باولاد_المراة_علاقة ها	لعملها_المراة_نظرة	لواجب_المراة_نظرة المنزلية_اتها	الدور_صراع
لذاتها_المرأة_نظرة	Pearson Correlation	1	.552**	.568**	.603**	.473**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
بزوحها_المراة_علاقة	Pearson Correlation	.552**	1	.448*	.581**	.435*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002		.013	.001	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
باولادها_المراة_علاقة	Pearson Correlation	.568**	.448*	1	.696**	.509**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
لعملها_المراة_نظرة	Pearson Correlation	.603**	.581**	.696**	1	.687**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
المنزل_لواجباتها_المراة_نظرة ية	Pearson Correlation	.473**	.435*	.509**	.687**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.008	.016	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
الدور_صراع	Pearson Correlation	.822**	.757**	.791**	.875**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ثبات الفاكرونباخ:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	36

ثبات التجزئة النصفية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.731
		N of Items	18[a]
	Part 2	Value	.731

	N of Items	18[b]
	Total N of Items	36
	Correlation Between Forms	.829
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.906
	Unequal Length	.906
	Guttman Split-Half Coefficient	.906

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. The items are: VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

ثانيا: التوافق المهني:

صدق المقارنة الطرفية:

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المهني_التوافق	الدنيا الفئة	10	110.3000	6.21915	1.96667
	العليا الفئة	10	135.1000	10.87760	3.43980

Independent Sam

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equa				95% I
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lo
المه_التوافق ني	Equal variances assumed	.665	.426	-6.259-	18	.000	-24.80000-	3.96232	-33.12
	Equal variances not assumed			-6.259-	14.316	.000	-24.80000-	3.96232	-33.28

صدق الاتساق الداخلي:

Correlations

		بذاته_الفرد_توافق	متطل_مع_الفرد_توافق العمل بات	الاماد_الطروف_توافق الاجتماعية_ية	المهني__التوافق
بذاته_الفرد_توافق	Pearson Correlation	1	.681**	.333	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000	.073	.002
	N	30	30	30	30
العمل_متطلبات_مع_الفرد_توافق	Pearson Correlation	.681**	1	.474**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000
	N	30	30	30	30
الاجتماعية_الامادية_الطروف_توافق	Pearson Correlation	.333	.474**	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.073	.008		.006
	N	30	30	30	30
المهني__التوافق	Pearson Correlation	.545**	.625**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	
	N	30	30	30	30

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

ثبات الفاكرونباح:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.599	40

ثبات التجزئة النصفية:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.399
		N of Items	20[a]
	Part 2	Value	.514
		N of Items	20[b]
		Total N of Items	40
		Correlation Between Forms	.355
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.524
		Unequal Length	.524
		Guttman Split-Half Coefficient	.523

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020.

b. The items are: VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040.

الملحق رقم (03): يوضح نتائج الدراسة الاساسية

السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من اقل	39	26.0	26.0	26.0
	سنة 40 -30 من	57	38.0	38.0	64.0
	سنة 50 - 41 من	47	31.3	31.3	95.3
	سنة 50 من اكثر	7	4.7	4.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

الاقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من اقل	29	19.3	19.3	19.3
	سنوات 10 الى 5 من	57	38.0	38.0	57.3
	سنوات 10 من اكثر	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

1 . التوزيع الطبيعي لبيانات متغيري الدراسة:

أولا : صراع الادوار:

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الادوار_صراع	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
الادوار_صراع	Mean		74.4267	.71421
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	73.0154	
		Upper Bound	75.8380	
	5% Trimmed Mean		74.4259	
	Median		75.0000	
	Variance		76.515	
	Std. Deviation		8.74727	
	Minimum		49.00	
	Maximum		96.00	
	Range		47.00	
	Interquartile Range		11.00	
	Skewness		-.068-	.198
	Kurtosis		.347	.394

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الادوار_صراع	.055	150	.200*	.990	150	.406

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

ثانيا: التوافق المهني:

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
المهني_التوافق	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
المهني_التوافق	Mean		125.3467	1.28877
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	122.8000	
		Upper Bound	127.8933	
	5% Trimmed Mean		124.8037	
	Median		122.0000	
	Variance		249.141	
	Std. Deviation		15.78419	
	Minimum		88.00	
	Maximum		169.00	
	Range		81.00	
	Interquartile Range		18.00	
	Skewness		.634	.198
	Kurtosis		.839	.394

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المهني_التوافق	.091	150	.200*	.960	150	.000

a. Lilliefors Significance Correction

2 . نتائج التساؤل الاولى:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الادوار_صراع	150	74.4267	8.74727	.71421

One-Sample Test

	Test Value = 72					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
الادوار_صراع	3.398	149	.001	2.42667	1.0154	3.8380

3 . نتائج التساؤل الثاني:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المهني_التوافق	150	125.3467	15.78419	1.28877

One-Sample Test

	Test Value = 120					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
المهني_التوافق	4.149	149	.000	5.34667	2.8000	7.8933

4 . نتائج الفرضية الأولى:

Correlations

			الادوار_صراع	المهني_التوافق
Spearman's rho	الادوار_صراع	Correlation Coefficient	1.000	.009
		Sig. (2-tailed)	.	.910
		N	150	150
	المهني_التوافق	Correlation Coefficient	.009	1.000
		Sig. (2-tailed)	.910	.
		N	150	150

5 . نتائج الفرضية الثانية:

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minim
						Lower Bound	Upper Bound	
الادوار_صراع	سنوات 5 من اقل	29	73.2414	8.74910	1.62467	69.9134	76.5694	50
	سنوات 10 الى 5 من	57	74.2982	8.20706	1.08705	72.1206	76.4759	49
	سنوات 10 من اكثر	64	75.0781	9.27243	1.15905	72.7619	77.3943	57
	Total	150	74.4267	8.74727	.71421	73.0154	75.8380	49
المهني_التوافق	سنوات 5 من اقل	29	127.1379	16.49399	3.06286	120.8640	133.4119	88
	سنوات 10 الى 5 من	57	126.8246	15.62750	2.06991	122.6780	130.9711	91
	سنوات 10 من اكثر	64	123.2188	15.59453	1.94932	119.3234	127.1141	93
	Total	150	125.3467	15.78419	1.28877	122.8000	127.8933	88

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الادوار_صراع	Between Groups	68.844	2	34.422	.447	.641
	Within Groups	11331.850	147	77.087		

	Total	11400.693	149			
المهني_التوافق	Between Groups	507.342	2	253.671	1.018	.364
	Within Groups	36614.631	147	249.079		
	Total	37121.973	149			

5 . نتائج الفرضية الثالثة:

					95% Confidence Interval for Mean	
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
الادوار_صراع	سنة 30 من اقل	39	73.5128	8.35990	1.33866	70.8029	76.2228
	سنة 40 -30 من	57	73.6667	8.25343	1.09319	71.4767	75.8566
	سنة 50 - 41 من	47	75.8936	9.15621	1.33557	73.2053	78.5820
	سنة 50 من اكثر	7	75.8571	12.19875	4.61069	64.5752	87.1391
	Total	150	74.4267	8.74727	.71421	73.0154	75.8380
المهني_التوافق	سنة 30 من اقل	39	127.0769	14.47027	2.31710	122.3862	131.7676
	سنة 40 -30 من	57	124.6491	16.26290	2.15407	120.3340	128.9643
	سنة 50 - 41 من	47	125.5106	17.11708	2.49678	120.4849	130.5364
	سنة 50 من اكثر	7	120.2857	9.58670	3.62343	111.4195	129.1519
	Total	150	125.3467	15.78419	1.28877	122.8000	127.8933

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الادوار_صراع	Between Groups	180.958	3	60.319	.785	.504
	Within Groups	11219.735	146	76.848		
	Total	11400.693	149			
المهني_التوافق	Between Groups	325.048	3	108.349	.430	.732
	Within Groups	36796.925	146	252.034		
	Total	37121.973	149			