

صراع الأدوار و تأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية

دراسة ميدانية واستكشافية لطلاب العاملين بالمركز الجامعي
بغرداية

سمية بن عمارة

جامعة ورقلة (الجزائر)

soumeya_78@maktoob.com

تمهيد:

للإنسان حاجات كثيرة و متنوعة، منها ما هو مرتبط بالعوامل الداخلية ومنها ما هو مرتبط بالعوامل الخارجية، ومنها ما هو مرتبط بهما معا، فعندما تتأثر حاجة ما فهذا يعني أنها تُحدث نوعا من التوتر الذي يشعر به الإنسان. وهذا ما تلمسته لدى الطالب العامل في سيره نحو تحقيق أهدافه سواء كانت أسرية أو مهنية أو دراسية. فالعامل منذ إلحاقه بالجامعة يضع نصب عينيه رفع مستواه الفكري و التعليمي و هذا تحت جملة من العوامل النفسية و الاجتماعية، فيسعى إلى استكمال مشواره للنجاح في الدورين بشطريه الأسري و ذلك في علاقته مع أفراد أسرته و الدراسي المتمثلة في مزاولته لدراسة بالجامعة، وفي تعامله مع زملائه و أساتذته، بالإضافة إلى شطره الأخر وهو دوره خارج الأسرة و الدراسة وهو دوره كعامل ينعم بالرضا المهني. ودارستنا لموضوع صراع الأدوار فإنما لنبحث إمكانية وجود علاقة بينه وبين التوافق المهني لدى الطالب العامل، إذ أنه قد يترتب عنه آثار سواء على حياته الأسرية أو الدراسية أو المهنية ومدى توافقه معها.

وحتى نصل إلى الهدف المنشود من البحث حاولنا ضبطه وفقاً للمنهجية

التالية :

- أولاً: موضوع البحث ؛
- ثانياً : صراع الأدوار مفهومه، مظاهره ،مصادره ، أسبابه،أثاره ...؛
- ثالثاً : التوافق المهني مفهومه ، شروطه ، مجالاته ، سوء التوافق ومظاهره .
- رابعاً : إجراءات الدراسة الميدانية ؛
- خامساً : عرض نتائج الدراسة ؛
- سادساً : مناقشة نتائج الدراسة .

أولاً : موضوع البحث

مشكلة البحث:

واكبت التغيرات التكنولوجية والعولمة الثقافية تغيرات ارتسمت معالمها في جميع جوانب الحياة، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكان ذلك نتيجة لاهتمامها الذووب خاصة التعليم العالي، فأصبح الأفراد يطمحون للحصول على أكثر من شهادة جامعية، وهذا ما يفسره إقبال العاملين على التعليم الجامعي، لزيادة مؤهلاتهم الناتجة عن دوافع نفسية التي تنمي أنواعا من الطموح، وقد تتعارض مستويات الطموح مع الواجب، مما يسبب له متاعب والآم تقودهم إلى صراع، ومن أمثلة هذه الصراعات: صراع الطالب بين دوره كعامل واجباته، و دوره كطالب له طموح في البحث العلمي، وهنا يُعرض العامل إلى ضغوط و توترات تترك أثراً سلبية على حالته الصحية والنفسية و الاجتماعية مما ينعكس بدوره على مستوى أدائه، الأسري والدراسي ناهيك عن دوره في العمل، والعامل الذي يعاني من اضطراب في صحته النفسية فقد تؤثر عليه في قدرته على الانتباه و التذكر، مما يسبب له فشلا في جوانب مختلفة فتتخفف فعالية أدائه، مما يؤدي به إلى السدخول في صراعات نفسية و ضغوطات الداخلية، وهذا ما يسمى بسوء التوافق المهني حيث أن هذا الأخير لا يقف عند حد العامل فحسب، بل يمتد أثرها إلى حد التهديد في إستمرار العامل في عمله بل وحتى إلى خارج مجال العمل مما يؤثر ،عليه في مزاولته الدراسية بالجامعة وواجباته الأسرية في حين أن التحاق العامل بالجامعة يفتح له أفاق واسعة فتصادفه عقبات يسعى إلى إزاحتها من جوانب حياته، لتواصل إلى راحة نفسية واجتماعية ومهنية وهذا ما يؤدي به إلى التوافق المهني، فقد أجريت بعض الدراسات حول صراع

الأدوار ومن الدراسات الهامة في هذا المجال، هي دراسات صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته ببعض المتغيرات مثل التوافق النفسي الأسري، والمهني كالدراسة التي قامت بها «الكسندر كابلان» و «مارتينس» بدراسة بعنوان صراع الدور لدى الأمهات الأمريكيات المتعلقات يقمن خارج البلاد. (سميرة محمد شند، 2000، ص: 91)، وقامت (نعمت خليل) سنة 1989 بدراسة عن التوافق النفسي وعلاقته بصراع الدور لدى الأم العاملة الطالبة وعلاقته ببعض جوانب الشخصية. (نفس المرجع السابق، ص: 101) .

كما أن دراسة (دوثي نيفيل) و (ساندرميكو) 1977 المعنونة بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة، في علاقته في حجم الأسرة إذ توصلنا إلى أن صراع الأدوار يزداد بزيادة عدد الأبناء، و تزداد أعباء بزيادته، و خاصة في حالة وجود طفلين أو أكثر كما أجريت بعض الدراسات حول التوافق المهني من بينها:
و دراسة « جمعة أولاد حيمودة » التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، حسب التغييرات (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) فكانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني لدى مستشاري المدرسي والمهني.

كما توصلت « رويم فايزة» في دراستها في الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة، كما توصل (هوبوك) إلى أن أهم عنصر يجعل العاملين يميلون إلى مزاوله عملهم هو ميلهم إلى زملائهم الذين يعملون معهم (عباس محمود عوض، 1976، ص : 73)
ومن هنا نتساءل :

(2) الإشكاليات:

هل توجد علاقة بين صراع الأوار و التوافق المهني لدى الطلاب العاملين ؟

الإشكاليات الفرعية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين

باختلاف الجنس ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار الطلاب العاملين

باختلاف الحالة العائلية ؟

3- هل توجد فروق دلالة إحصائية في الأدوار لدى الطلاب العاملين باختلاف سنوات العمل ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأوار لدى الطلاب العاملين باختلاف - التخصص الدراسي ؟

(3) الفرضيات:

- الفرضية العامة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الطلاب العاملين.

- الفرضيات الفرعية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع لدى الطلاب العاملين باختلاف الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع لدى الطلاب العاملين باختلاف الحالة العائلية .

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع لدى الطلاب العاملين باختلاف سنوات العمل .

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع لدى الطلاب العاملين باختلاف التخصص.

(4) أهداف الدراسة:

إن الأهداف هي غايات يراد الوصول إليها و غاية هذه الدراسة هي:

- التحقق من صحة الفرضيات المطروحة .

- معرفة العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى الطلاب العاملين .

- توضيح الانعكاسات لصراع الأدوار لدى الطلاب العاملين على التوافق المهني.

- الكشف عن العوامل المختلفة لصراع الأدوار، والتي تقترن و تكون لها علاقة بتوافق المهني .

- التعرف على كل من الصراع، الذي يعيشه الطالب العامل و توافقه مهنيا نظريا وميدانيا.

(5) أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة في مايلي:

- أن صراع الأدوار لدى الفرد وقيامه بعدد من الأدوار الاجتماعية، و قد يكون من بين هذه الأدوار بعض الاختلاف و الصراع، يؤثر على شخصيته و تبرز أهمية الدراسة في معرفة أنواع الاضطرابات النفسية التي يعانيها هذا الفرد.
- التعرف على مدى قدرته على التوافق مع نفسه، ومع الوسط الذي يعيشه و معرفة العوامل و الأسباب وراء ذلك .
- التعرف على أهمية التوافق في حياة الطلاب بصفة عامة، و التوافق المهني بصفة خاصة لأن التوافق المهني، من أهم جوانب التوافق النفسي و الاجتماعي للطلاب العامل حيث يتحكم بصورة مباشرة في نتائجه و دافعيته في العمل .
- التعرف على الصعوبات التي يواجهها الطلاب العاملين في توافقهم.
- التعرف على سوء التوافق الذي يعاني منه الطالب في مجال الإداري و مجال العمل .

(6) أسباب اختيار الموضوع:

تتعدد المواضيع و المشاريع التي تشغل حياة الإنسان و تشير إلى دوافع , إلا أن هناك موضوع معين تفرضه الظروف و الدوافع المختلفة بلغت اهتمام الفرد و تثير أفكاره , هذه الأفكار هي التي تقف وراء الاختيار هذا الموضوع و متمثلة في مايلي:

- كان اختيار هذا الموضوع انطلاقا من أنه أحد موضوعات علم النفس الاجتماعي , و أحد المحاور الهامة و الحساسة للملتقى بالإضافة إلى معرفة التوافق المهني في ظل عصر مليء بمشكلات و التوترات و الصراعات , و وضع الطالب العامل و تعدد أدواره و تداخلها أحيانا في المقدمة المشكلات.
- وجود الكثير من الطلاب العاملين في المركز الجامعي بغرداية , وبحكم التدريس في الجامعة والاحتكاك بهم عرفت مدى معاناة هذه الفئة .

(7) حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بشريا و زمنيا و مكانيا في إطار الحدود التالية:
الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في الطلبة العاملين في المركز الجامعي بغرداية , حيث قدر عددهم بـ (150) طالب وطالبة.

الحدود الزمانية : تتحدد هذه الدراسة زمنيا خلال الموسم 2008م/2009م.
الحدود المكانية : تتحدد هذه الدراسة مكانيا في المركز الجامعي بغرداية، و تتحدد هذه الدراسة بالمنهج المتبع و التقنيات المستخدمة و أدوات جميع البيانات المتمثلة في استبيان مصمم لقياس صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين استبيان مصمم لقياس التوافق المهني لدى الطلاب العاملين.

(8) التعريفات الإجرائية:

صراع الأدوار: هي تصورات الطالب العامل الجامعي وتوقعاته المتعارضة اتجاه أدائه لأدواره، وتعددها مع الشعور بعدم الاستطاعة تحقيق هذه المطالب، أو الاستجابة بمختلف التوقعات في آن واحد، ففي ظل ثلاث أبعاد (أسرية، مهنية، تعليمية)، وهذا وفقا للاستمارة المعدة في هذا الشأن .

الطالب العامل : هو ذلك الفرد الذي يدرس في المركز الجامعي بغرداية، في مختلف التخصصات، و في مختلف المستويات، و يزاول نشاطه المهني خارج المركز سواء ذكر أو أنثى، أعزب أو متزوج للموسم الدراسي 2008م/2009م.

التوافق المهني : ويتمثل في مدى ملائمة و قدرة الطالب العامل على الانسجام والتلاؤم بين دراسته و متطلباته المادية و النفسية و الاجتماعية لبيئته المهنية، و هو ما يمكن قياسه بواسطة الاستبيان المعد لهذا الغرض، أي لقياسه في المركز الجامعي غرداية 2008م/2009م.

ثانياً : صراع الأدوار

تمهيد: تعددت الأطر و التصورات التي تناولت الأدوار , كما تباينت هذه الأطر عندما ركز على الجانب الصراعى منها و لقد تجسد هذا النوع في إبراز محددة من صراع الأدوار في شتى مواقف الحياة داخل المجتمع .

1- مفهوم صراع الأدوار:

يرى (هونت) 1967: أن صراع الأدوار عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع.(حامد عبد السلام زهران، 2003، ص:171).

يرمي 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.(صديقي محمد عفيفي، 2003، ص:236)،و يعرف (عبد المنعم الحفني) 1978 بان صراع الأدوار هو " ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي "، وتعرفه (سامية الساعاتي) بأنه " ذلك الموقف الذي يدرك الفرد فيه شاغل مركز معين أو لاعب دور بعينه انه مواجه بتوقعات متباينة"(سميرة محمد شند، 2000، ص:37).
من التعريفات السابقة نرى أن صراع الأدوار هو "عدم قدرة الفرد للموائمة بين دورين أو أكثر إذ يؤثر احدهما على القيام بالدور الآخر".

2- مصادر صراع الأدوار:

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 الشخص.
2. صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت.
3. صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية: وتحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما
4. صراع الدور الناتج عن تعدد أدوار الفرد: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون للفرد أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض (عبد السلام أبو قحف، 2001، ص: 190).

3- أسباب صراع الأدوار:

- من مسببات صراع الأدوار كثيرة نذكر منها
- إدراك الفرد لنفسه انه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب أخرى.
 - قد يكون الصراع كامنا في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر.(حامد عبد السلام زهران، 2003، ص:171).
 - ينشأ صراع الأدوار المتعدد حينما يحدث صراعا بين دورين أو أكثر، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق توقعات المرتبطة بالدور الآخر .

- قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور، ويطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور (كامل علوان الزبيدي ، 2003، ص:167).
- عدم الاتساق بين مقتضيات الأدوار وبين آرائه وعقائده واتجاهاته فإنه يجنح إلى فعل شيء لخفض عدم الاتساق.
- قيام الفرد بمجموعة من الأدوار المتعددة والمتنوعة يؤدي إلى صراع في الأدوار (راضي الوقفي، 2003، ص:710).
- يحدث عندما لا تتحدد الأدوار تحديداً دقيقاً فنجد إن الجد مثلاً يخوض صراع الأجيال والأفراد الذين اختلفت أعمارهم يخوضون صراعا فيما بينهم وصراع الدور لدى الزوج تسلطي مع الأصدقاء والزوجة (بوفولة، 2007).
- يحدث صراع الأدوار عندما تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها أنماط التفاعل مع الآخرين.
- ويحدث أيضا عندما يوجد فروق واضحة بينما يتوقعه الآخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص من نفسه .
- العجز عن التعبير عن المشاعر في المواقف التي تتطلب اتصالا إيجابيا وآخر سلبيا مما يؤدي إلى قمة الرغبة في التعبير عن المشاعر والأفكار، وهذه الصعوبة في التعبير أمام الآخرين غالبا ما تحول الشخص إلى فرد باهت فاقدر للمناعة الاجتماعية والنفسية ويسهل تحطيمه وتجاوزه (أسامة حمدونة ، 2008)
- 4- مظاهر صراع الأدوار:**
- أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة و المنظمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، كأن يجد مدير المدرسة نفسه مرغم على إرضاء التلاميذ والآباء وأجهز الرقابة العامة ومتطلبات الوزارة فقد يعاني من صراع الأدوار بشدة مما يؤثر على ثقته بنفسه ورضاه عن عمله (أسامة حمدونة ، 2008).
- يبرز ويظهر بصفة خاصة عندما يحدث تفسير اجتماعي في حياة الفرد مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية إلى طبقة اجتماعية على إلى طبقة أدنى نتيجة انخفاض المستوى الاقتصادي أو العكس.

و يظهر أيضا في حالة رجل الشرطة الذي عليه أن يقبض على أي مجرم حتى ولو كان احد أقاربه كان يكون أخا له (خليل عبد الرحمان معايطمة، 2000، ص:198)، وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه القيام بدور الابن المطيع.(حامد عبد السلام زهران، 2003، ص:171)،و الناظر بالمدرسة الذي يكتشف أن ابنه يغش فلا يدري أيعاقبه كبقية التلاميذ أم يتحيز له لأنه ابنه ومنه يقع في صراع للأدوار ،حالة المرأة العاملة والمتزوجة والتي قد تكون أمّاً لمجموعة من الأطفال (حلمي المليجي، 2001، ص:179).

5 - تحليل صراع الأدوار:

قد يستجيب الفرد للصراع ويحلّه بأحد الحلول الأربعة:

- الاستجابة للضغط والاستسلام له.
 - التمسك بالمعايير المهنية ومتطلباتها.
 - محاولة التوفيق بين الآراء المتعارضة.
 - تجنب اتخاذ قرار حاسم وهم. (أسامة حمدونة ، 2008)
- ترى النظم الإدارية تحرص على تحديد الموصفات ومعايير للأدوار المختلفة تجنباً للصراع بين أفراد المجموعة الواحدة كتحديد مواصفات كل وظيفة وتحديد أدوارها تحديداً دقيقاً قاطعاً وذلك للتخفيف من حدة الصراع بالفصل بين الأدوار، إضافة إلى تغيير الآراء والاتجاهات ليقترّب الفرد من مقتضيات الدور الجديد (راضي الوقي، 1998، ص:710).

6-آثار صراع الأدوار:

- تؤثر على الشخصية تأثيراً سيئاً ويخلق الكثير من المشكلات حتى لقد نسب إليه بعض أنواع الاضطرابات النفسية. (حامد عبد السلام زهران، 2003 ، ص: 171) ،
- و صراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الاجتماعي وعدم الانسجام بين الشخصية والبناء الذاتي
- عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر
- قد يتحلّى الفرد عن القيام بدور لمصلحة دور آخر

- قد يلجأ إلى موقف دفاعي فيأخذ في تأويل عدم الاتساق بما قد يعنيه ذلك من وقوعه فريسة للصراع الداخلي (راضي الوقفي، 2003، ص: 710).
- عند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث تؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأخذ الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر (كامل علوان الزبيدي، 2003، ص: 167).
- تدل نتائج الدراسات العلمية أن صور صراع الأدوار المختلفة ينتج عنها الكثير من الآثار السلبية الضارة بالفرد والمنظمة ونذكر منها:
- ارتفاع ضغط الدم وزيادة دقات القلب وارتفاع مستوى القلق والتوتر في جانب العمل.
- ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل. (خليل عبد الرحمن معاينة، 2000، ص: 198).
- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و انخفاض الإنتاجية.
- ضعف الثقة في الرؤساء والمنظمة ككل (عبد السلام أبو قحف، 2001، ص: 191).

ثالثاً: التوافق المهني

تمهيد : تعتبر التوافق المهني من أهم مجالات التوافق ، لأنه يمس مجال واسع الذي يأخذ من الإنسان معظم وقته وجهده وتفكيره ، ويبرز مكانته الاجتماعية ويشبع حاجاته وعليه فالتوافق الفرد مهنياً بشير إلى توافقه مع ذاته ومع غيره .

1- مفهوم التوافق المهني :

وهو عملية ديناميكية مستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (الشيخ كامل محمد عويضة، 1992، ص: 165) ، كما يعرفه سعد رياض على أنه " حالة ما تربط بين الفرد وعمله مما يؤدي إلي حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد ، ومن خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في عمله " (سعد رياض ، 2005 ، ص 15) ، ويرى " دافيس " أنه حالة من الاتساق مع نسق التنظيم وأنه عملية ديناميكية وليست نهائية (إبراهيم شوقي عبد الحميد ، 1998 ، ص : 132) .

وترى وجهة نظر أخرى من مقاربة مختلفة أن التوافق المهني هو " تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغييرات التي تعترض العمل من وقت لآخر وانسجامه

مع الظروف العمل المختلفة وتميزه الكمي والكيفي في الأداء " (حمدي ياسين وآخرون ، 1999 ، ص 20) .

ومن خلال التعارف السابقة نستنتج أن التوافق المهني هو التلاؤم المستمر للعامل مع الظروف ومتطلبات بيئته المهنية المادية كانت أو اجتماعية وذلك بالتوفيق بين خصائصه الذاتية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بزملاء العمل والوصول إلي التوازن والتوافق .

2- شروط التوافق المهني : توجد مجموعة من الشروط يضمن توفرها تحقق التوافق المهني واهما مايلي :

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي ؛
- شعوره بان صاحب العمل يقدره ويعتم به ؛
- إدراكه لشعور بالمساواة مع غيره من العمال ؛
- حبه لنوعية العمل ؛
- توفر فرص الترقية والتدريب المهني في العمل ؛
- شعوره الأمان والاستقرار النفسي في العمل .

3- مظاهر التوافق المهني : يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا و الإرضاء .

أ- الرضا : فيشير إلي الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل (إبراهيم شوقي عبد الحميد ، 1998 ، ص :133) ويتمثل في عدة أشكال منها :

- الرضا عن الزملاء ؛
- الرضا عن ظروف العمل ؛
- الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة ؛
- الرضا عم المسؤول .

ب- الإرضاء : ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهلية وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساؤه وزملاءه (سعد رياض،2005،ص:77)، ويشمل مايلي :

- إرضاء المسؤول والزملاء ؛
- الإنضباط ؛
- إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة .

4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني :هناك عدة عوامل تؤثر في في التوافق

الفرد مهنيًا ونذكر منها :

أ- العوامل الشخصية : ونجيزها في مايلي :

- عدم تناسب قدرات ومهارات وسمات الشخصية للعامل مع متطلبات أداء هذا العمل من هذه المتغيرات ؛
- كلما كانت الحالة الصحية سيئة كلما وجد العامل نفسه عاجزا عن أداء عمله أو تأديته دون نجاح يذكر مما يشعره بالنقص ؛
- المشكلات السرية والعائلية تؤثر بشكل مباشر في هذا التوافق ؛
- الحالة النفسية والمزاجية للعامل الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع ...الخ من الأسباب الهامة لعدم توافق العامل في العمل .(الشيخ كامل محمد عويضة ، 1992 ، ص 170) .

ب- **العوامل المرتبطة بالعمل** : أن العمال لا يكونون وجهاً لوجه مع المديرين واتصالهم مع هؤلاء المديرين يكون مباشر خلال السياسات والتدريب الذي يتلقونه وعلى جانب ذلك يؤكد جارسون ما لدخل علاقة بعد الرضا أن كان منخفضا ، ويؤكد على علاقة عدم الأمان بسوء التوافق فإن أي شيء يؤثر بأمن أو مكانة العامل يميل لاستئثاره الخوف .(محمد السيد أبو النيل ، 1985 ، ص 271) .

ج - **العوامل الخارجية**: أن العامل قبل أن يكون عامل في مؤسسة معينة فهو عضو في جماعات كثيرة ومختلفة ويختلف مركزه فيها من جماعة إلي أخرى ، فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوجة والأولاد وهو أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين و الأشقاء بين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات وهو عضو كذلك في جماعات النادي والمقهى والشارع ... (سعد رياض، 3005، ص:75) ، ووجد أن الكثير من المشكلات التي تواجه العامل في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل .

ويري شافر و شوبين أن سبب عدم الرضا المهني ربما يكون أساساً راجعاً إلي الموقف العمل ذاته بل يكون مرجعه سوء توافق الشخصي عام ، كالصراعات التي تنشأ في ظل المنزل فتأتي بها إلي موقف العمل (فرج عبد القادر طه ، 2001 ، ص: 81) ، ومنه لأبدا عند دراسة أي نوع من الأعمال وإشباع الحاجات وشخصية

العامل وإنتاجه و الإحاطة بكل العوامل الخارجية التي قد تكون بمثابة مشكلات تؤثر بدورها على توافق العامل في عمله .

5- سوء التوافق المهني : وهو عجز العامل لظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو لهما جميعاً مما يجعله غير راضي عنها وغير مرضي عنه منها ويظهر في المظاهر التالية ونذكرها بإيجاز :

- سوء النتائج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم ؛
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أدائه عمله ؛
- إساءة استخدام الآلات والأدوات؛
- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتنقله من عمل إلي آخر .
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله ؛(الشيخ كامل محمد عويضة ، 1992 ، ص: 168)
- كثرة الشكوى والتمرد على التعليمات واللوائح ؛
- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل .

رابعاً : إجراءات الدراسة الميدانية :

تمهيد:

تعد الملامسة العملية لأي بحث علمي ، أكاديمي تتبع من النتائج المتحصل عليها ، ومدى مطابقتها لنتائج الدراسات السابقة ، و من هنا يفترض علينا تقديم الإجراءات الميدانية المتبعة خلال إنجاز البحث بدءاً بالمنهج المستخدم ، و وصولاً لعينة و مواصفاتها ثم وصف الأدوات المستخدمة في البحث ثم التأكد من صلاحيتها ، و خصائصها السيكمترية ضمن الدراسة الاستطلاعية للبحث و سنتناول خطوات البحث ، و وصولاً في الأخير إلى الأساليب معالجة الإحصائية .

1: المنهج المستخدم في الدراسة.

إن مناهج البحث العلمي عديدة، حيث أن هذه الأخيرة هي التي تحدد المنهج الذي يستخدمه الباحث في بحثه.

و نظراً لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه « دراسة أوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، و

علاقتها و عوامل مؤثر في ذلك، و هذا يعني أنه يهتم بدراسة حاضر الظواهر و الأحداث « (ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، 2008، ص: 52) و البحث الوصفي لا يقف عند وصف ظاهرة موضوع الدراسة و لكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل و يفسر و يقارن من أجل استخلاص النتائج (تركي رابح، 1984، ص: 129)

كما يرى «محمد شفيق». « أن المنهج الوصفي لا يقف عند جمع البيانات بل يتعداها هذه الحقائق و تلك البيانات، و تحليلها و تفسيرها و دلالتها و تحديدها للصورة التي هي عليها كما و كيفا بهدف بالوصول إلى نتائج نهائية التي يمكن تعميمها» (محمد شفيق ، 2001 ، ص: 100).

و عليه فاعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي و على أسلوب الدراسة الميدانية و أن هذا المنهج يساعد في الحصول على بيانات و معلومات واقعية و شاملة من أرض الواقع للمشكلة.

2: العينة و مواصفاتها :

أجريت هذه الدراسة على فئة الطلاب العاملين « ذكور و إناث » وفيما يلي خصائص أفراد العينة.

خصائصها:

- اختيار العينة كان بطريقة عشوائية قصدية.
- تمثيلها للجنسين وهذا ما يساعدنا على تحديد الفروق بين المتغيرات للجنسين.
- وجود العينة بمستويات دراسة مختلفة وهذا ما يساعدنا على المقارنة و اكتشاف الفوارق.
- إجراء الدراسة على فئة العاملين المتزوجين و غير المتزوجين.
- وجود عينة الدراسة في تخصصات مختلفة ومستويات دراسية مختلفة.
- استبعاد الطلاب العاملين المطلقين والأرامل من عينة الدراسة.
- إجراء البحث على عينة الطلاب العاملين مختلفة الأقدمية والمعبر عنها بسنوات العمل، فعينة الدراسة تكون أقل من 10 سنوات عمل أو أكثر من 10 سنوات عمل.

1) من حيث الجنس:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع العينة الأساسية حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكور	94	62.66%
إناث	56	37.33%
المجموع	150	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 62.66% من أفراد العينة ذكور و أن نسبة 37.33% من أفراد العينة إناث.

2) من حيث الحالة العائلية: متزوج - غير متزوج

الجدول رقم (02): يوضح توزيع العينة الأساسية حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	العدد	%
متزوجين	71	47.33%
غير متزوجين	79	52.66%
المجموع	150	100%

يلاحظ من خلال الجدول أن 47.33% من أفراد العينة متزوجين بما فيهم من ذكور وإناث، إلا أن 52.66% من أفراد العينة غير متزوجين (ذكور وإناث) .

3) : من حيث سنوات العمل:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب سنوات العمل

سنوات العمل	العدد	%
أقل من عشر سنوات	92	61.33%
أكثر من عشر سنوات	58	38.67%
المجموع	150	100%

يتضح من خلال الجدول السابق أن 61.33% من أفراد العينة باختلاف سنوات العمل يعملون بمعدل 10 سنوات عمل. إلا أن 38.67% من أفراد العينة يعملون بمعدل يفوق 10 سنوات عمل، كما هو ممثل في الشكل رقم (07).

(4): من حيث التخصص:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب التخصص

النسبة	العدد	التخصص
22 %	33	علم النفس
21.33%	32	علم الاجتماع
14.67 %	22	التاريخ
15.33 %	23	أدب
26.67 %	40	حقوق
100 %	150	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق أن أكبر نسبة كانت للحقوق تقدر بـ 26.67 % وتليها علم النفس بنسبة 22 % أما علم الاجتماع فتراوحت بنسبة 21.33 % ثم الأدب بنسبة 15.33 % وفي الأخير التاريخ بنسبة 14.67 %.

3- الأدوات المستخدمة في الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا الحالية على أداتين هما :

- استمارة صراع الأدوار: من إنجاز صاحب البحث .
- استمارة التوافق المهني: من إعداد الأستاذة «رويم فايزة» (2005) و فمالي و صف كامل للأداتين:

(أ)- استمارة صراع الأدوار:

صممت استمارة صراع الأدوار بناء على التعريف الإجرائي لهذا المفهوم و المدرج في الفصل الأول ، لذا حاولنا تحديد المعنى الحقيقي و المفاهيم المدرجة تحت مفهوم صراع الأدوار و حددنا أبعاد الاستمارة وهي كمايلي:

- بعد العوامل الأسرية
- بعد العوامل الدراسية
- بعد العوامل المهنية

و بعد تحديدنا لأبعاد الاستمارة حاولنا وضع البنود المناسبة و المعبرة . حيث كان عددهما 34 بندا ببدائل إجابة ثلاث (نعم ، أحيانا ، لا) بالإضافة إلى أن بنود الاستمارة تباينت بين البنود الإيجابية و أخرى سلبية كمايلي:

البنود الإيجابية: و عددها 17 بندا بتقدير 0-1-2 وهي موضح في جدول رقم (05)
البنود السلبية : وعددها 17 بندا بتقدير 2-1-0 وهي : موضح في جدول رقم (05)
ب) استمارة التوافق المهني : من إعداد الأستاذة : (رويم فايزة 2005م) معبر عنه
39 بندا ببدائل 03 [نعم. لا. أحيانا] مقدر بمدى يتراوح بين [1.0.2] للعبارات
الإيجابية و [1.2.0] للعبارات السلبية.

البنود الايجابية: يقدر عددها 23 بندا و هي موضح في جدول رقم (05)

الجدول رقم (05) يوضح البنود السلبية والإيجابية :

الأداتين البنود	صراع الأدوار	التوافق المهني
البنود الإيجابية	20/19/18/12/11/10/9/6/4/3/2 34./32/30/29/28/26/23	17/16/12/10/9/8/5/4/3/02/01 34/32/27/26/25/24/18 .19/39/38/37/05
البنود السلبية	/22/21/17/1/15/14/13/8/7/5/1 33./31/27/25/24	23/22/21/20/19/15/14/13/11/7/6 .36/33/31/2930/28/
المجموع	34 بندا	39 بندا

البنود السلبية: يقدر عددها 16 بندا و هي موضح في جدول رقم (05)
حيث تم تطبيق صدق المحكمين و ذلك بإلغاء بعض الفقرات، و الإبقاء على
بعض الفقرات، و تغييرها بعضها آخر، كما تم تطبيق صدق المقارنة الطرفية فقدرت
بـ 8.6 و هي دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

أما بنسبة للنبات فقدر معامل التنبات بطريقة التجزئة النصفية بـ 0.78، أما
بالنسبة لنبات إعادة الاختبار، فقد تم إعادة تطبيقه للمرة الثانية بعد 10 أيام، و تم
بعدها حساب معامل بين التطبيق الأول و التطبيق الثاني فقدر بـ 0.8. أما بالنسبة
لـ ألفا كرومباخ فقدر بـ 0.86 .

4- خطوات البحث:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

أ- الدراسة الاستطلاعية:

تهدف التأكد من الخصائص السيكمترية للأداتين بالإضافة إلى مدى ملائمة
بنود الاستمارتين لأفراد العينة، بالإضافة إلى بعض التهيؤ لبعض صعوبات التطبيق و
واقع الظاهرة المدروسة، إذ تعتبر الدراسة الاستطلاعية أساساً جوهرياً لبناء البحث

كله إذ تهدف إلى تعميق معرفة البحث من الناحية النظرية أو التطبيقية و تجميع الملاحظات و المشاهدات عن مجموعة الظواهر بالبحث و تحديد فروضه (محي الدين مختار، 1995، ص: 48)

ب- أهمية الدراسة الاستطلاعية:

- التحقق من صلاحية الأدوات ومدى وضوح عباراتها .
- حساب الخصائص السيكومترية للأداة و مقارنتها بنتائج من قام بتكييف الاختبار في نفس البيئة .
- الوقوف على نواحي القصور و تعديلها قبل إجراء الدراسة الاستطلاعية.
- التعرف على طبيعة التواصل مع عينة الدراسة الأساسية.

❖ إجراءات تطبيق الدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بالمركز الجامعي غرداية يوم الاثنين 2009/04/06م، حيث قدرت العينة بـ 50 طالب عامل و طالبة عاملة و تم استرجاع 43 استمارة وبعد استبعاد 07 استمارات لعدم اكتمال الإجابة عليها صار العدد النهائي للعينة الاستطلاعية هو 36 طالب عامل و طالبة عاملة ، يزاولون دراستهم بمختلف التخصصات و بكافة المستويات الدراسية و هم موزعون كالتالي :

❖ عينة الدراسة الاستطلاعية

1- حسب الجنس

جدول رقم (06): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس

حسب الجنس	العدد	%
ذكور	20	55.55
إناث	16	44.44
المجموع	36	100

يتضح من خلال الشكل السابق أن 55.55 % ذكور أن 44.44% من أفراد العينة (إناث .)

2- حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (07) : يمثل توزيع نسب الطلاب العمال بإختلاف حالتهم العائلية.

الحالة العائلية	العدد	%
المتزوجون	18	50
غير المتزوجين	18	50
المجموع	36	100

نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة 50% من أفراد العينة متزوجين و هذه

النسبة نفسها بنسبة غير متزوجين

3- حسب سنوات العمل

الجدول رقم (08) : يمثل توزيع العينة حسب سنوات العمل

سنوات العمل	العدد	%
أقل من 10 سنوات	24	66.66
أكثر من 10 سنوات	12	33.33
المجموع	36	100

يتضح من خلال الشكل السابق أن 66.66 % من أفراد العينة يزاولون العمل

من سنة و نصف إلى 10 سنوات. إلا 33.33% من أفراد العينة يعملون لأكثر من

10 سنوات.

4 - حسب التخصص:

جدول رقم (09) : يمثل توزيع العينة حسب التخصص

التخصص	العدد	%
علم النفس	7	19.44
علم الاجتماع	5	13.88
تاريخ	6	16.66
آدب	8	22.22
حقوق	10	27.77
المجموع	36	100

نلاحظ من خلال الشكل أن أكبر نسبة كانت لتخصص الحقوق قدرة — 27.77%، يليها تخصص أدب بنسبة 22.22%، ثم علم النفس قدر بنسبة 19.44%، وبما يخص علم اجتماع فكانت نسبته 13.88%، و في الأخير تخصص التاريخ بنسبة 16.66% .

❖ الخصائص السيكومترية للأداتين:

أ- ثبات الاستمارتين:

تم حساب ثبات الأداتين بطريقة التجزئة النصفية وهذا بتقسيم بنود الأداتين إلى بنود فردية و أخرى زوجية ، تم حساب معامل الارتباط بين القسمين باستخدام معامل الارتباط برسون (person) و تم تصحيحه بمعامل « سيرمان براون » للحصول على الارتباط الكلي ، الجدول الموالي يوضح نتائج ثبات للاستمارتين بطريقة التجزئة النصفية

الجدول رقم (10): يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية للأداتين:

الأداتين	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
استمارة صراع الأدوار	0.76	0.86
استمارة التوافق المهني	0.84	0.91

يلاحظ في الجدول المقابل أن قيمة معامل الارتباط عالي جدا مما يؤكد ثبات

الأداتين

ب - صدق الاستمارة :

ترجع أهمية حساب صدق الاختبارات ، إلى التعرف على مدى دقة اختبار في قياس السمة موضع القياس ، و قدرته على التمييز بين الأفراد الذين يملكون تلك السمة من الذين لا يملكونها ، و كذلك جعلنا قدرين على تنبؤ بنجاحهم في بعض المهن التي تعتمد على نتائج أدائهم في ذلك الاختبار (صلاح احمد مراد، أمين علي سليمان، 2002، ص: 351).

- صدق المحكمين :

تعتمد هذه الطريقة على فكرة الصدق الظاهري، و صدق المحتوى معا، بمعنى أنه من المطلوب أن يقدم الحكم المتخصص ، في مدى علاقة كل بند من بنود الاختبار أو المقياس بالسمة أو القدرة المطلوب قياسه (سعد عبد الرحمان، 1998،

ص: 186)، حيث تم قياس صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين بلغا عددهم 07 محكمين مختصين في علم النفس ، أجمع كلهم على صدق أداة إلا أنهم طلبوا بعض التعديلات التي تمثلت في حذف بعض العبارات ، و إعادة صياغتها و هذا ما قمنا بعد استرجاع النسخ من المحكمين .

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل الارتباط للاستمارتين عل جدا ، حيث قدر معامل الارتباط لصراع الأدوار بعد التعديل بـ0,86 أما معامل الارتباط لتوافق المهني بعد التعديل قدره بـ0,91 و هذا ما يؤكد ثبات الأداتين .
- صدق المقارنة الطرفية :

الجدول رقم (11): يوضح صدق المقارنة الطرفية للأداتين:

التغيرات	م	ع	ن	اختيار T	د.ج	مستوى الدلالة
الأدوار المرتبطة بالصراع	درجات عليا	50.33	13.37	9	3.31	دالة عند 0.05
	درجات دنيا	29.33	12.96	9		
المهني التوافق مع الأدوار	درجات عليا	51.88	10.52	9	2.071	دالة عند 0.05
	درجات دنيا	39.11	14.49	9		

من خلال الجدول يتبين أن قيمة (ت) دالة إحصائيا عند درجة حرية 16 و عند مستوى الدلالة 0.05 حيث كانت (ت) المحسوبة أكبر من قيمت (ت) المجدولة فقدرت المحسوبة بـ 9.46 بالنسبة لصراع الأدوار أما قيمة (ت) المحسوبة بالنسبة للتوافق المهني فقدرت بـ 2.361 .

و بما أن في الحالتين (ت) المحسوبة كانت أكبر من (ت) المجدولة مما يوحي على أن أداتين تتمتعان بصدق عالي.
- الصدق الذاتي:

يرى سعد عبد الرحمان أن الصدق الذاتي أو الحقيقي يعبر كما يحتوي اختبار حقيقة من القدرة التي يقيسها خالية من أي أخطاء أو شوائب (سعد عبد الرحمان، 1998، ص: 186).

فمن المعروف أنه أقصى قيمة و التي ترتبط بنحو مباشر لثبات و علاقة بين الصدق والثبات (على ماهر خطاب، 2001 ، ص : 208) .

الجدول رقم(12): يوضح قيم الصدق الذاتي للاستمارتين :

الأداتين	النتائج	الصدق
استمارة صرع الأدوار	0.86	0.92
اختبار التوافق المهني	0.91	0.95

وفي الأخير بعد التأكد من خصائص السيكومترية للأداتين نرى أنهما جاهزتان لتطبيق في الدراسة الأساسية.

ثانياً: الدراسة الأساسية:

بدأت دراستنا الأساسية من خلال توزيع الإستماريين ، على العينة المختارة حيث امتدت فترت التطبيق 11 أيام من 12 إلى 22 أبريل 2009 ، وهي فترة لا تتزامن مع فترة الامتحانات الفصلية، وكانت طريقة التطبيق جماعية وذلك بإعطاء وقت محدد للإجابة دون توضيح الغرض من الاستمارة ، وكان التصحيح تبعاً لمفتاح التصحيح الموضح سابقاً .

خامساً: عرض نتائج الفرضية العامة:

وتنص الفرضية العامة على أنه توجد علاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني لدى الطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية.

الجدول رقم (13): يوضح علاقة صراع الأدوار بالتوافق المهني لدى الطلاب

العاملين:

المتغيرات	التوافق المهني	عدد العينة	مستوى الدلالة
صراع الأدوار	-0.18	150	دال عند مستوى الدلالة 0.05

يلاحظ من خلال الجدول أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين صراع الأدوار والتوافق المهني.

إذ أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة، كانت أكبر من قيمة معامل الارتباط المجدولة عند مستوى الدلالة (0.05).

- نتائج الفرضية الأولى الجزئية:

و تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين باختلاف الجنس.

الجدول رقم (14): يوضح الفروق في صراع الأدوار باختلاف الجنس:

المتغير	الجنس	ت	م	ع	ت. المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية
الذكور	ذكور	94	22.01	8.57	0.43	148	غير دالة إحصائياً
	إناث	56	21.43	8.48			

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لصراع الأدوار لدى الذكور بلغ 22.01، وأن الدرجات تتحرف عنه بمقدار 8.57، أما المتوسط الحسابي لصراع الأدوار لدى الإناث قدر بـ 21.43، وأن الدرجات تتحرف عنه بمقدار 8.48. أما قيمة (ت) المحسوبة فقد بلغت 0.43 وبناءً على قيمة درجة الحرية 148 كانت (ت) المجدولة عند مستوى الدلالة « 0.05 » هي « 1.96 » وهي أكبر من قيمة (ت) المحسوبة أي أن الفروق في صراع الأدوار غير دالة إحصائياً وعليه فصراع الأدوار لا يتأثر باختلاف الجنس.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

وتنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين باختلاف الحالة العائلية. الجدول رقم (15): يوضح الفروق في صراع الأدوار باختلاف الحالة العائلية:

المتغير	الحالة العائلية	ت	م	ع	ت. المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية
الأزواج	غير المتزوجين	79	22.75	8.30	1.00	148	غير دالة إحصائياً
	متزوجين	71	21.08	7.41			

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمجموعة غير المتزوجين بلغ 22.75، وأن الدرجات تتحرف عنه بمقدار 8.30، أما المتوسط الحسابي لمجموعة المتزوجين فبلغ 21.08، وأن الدرجات تتحرف عنه بمقدار 7.41. أما قيمة (ت) المحسوبة فبلغت 1.00 وبناءً على قيمة درجة الحرية 148 كانت (ت) المجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) هي 1.96 وهي أكبر من قيمة (ت) المحسوبة، أي أن

الفروق في صرع الأدوار غير دالة إحصائياً، وعليه فصراع الأدوار لا يتأثر باختلاف الحالة العائلية.

- نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

وتتص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين باختلاف سنوات العمل.
الجدول رقم (16): يوضح الفروق في صراع الأدوار باختلاف سنوات العمل:

المتغير	سنوات العمل	ت	م	ع	ت. المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية
المرور الأدوار	أقل من 10 سنوات	92	23.14	9.36	0.85	148	غير دالة إحصائية
	أكثر من 10 سنوات	58	12.93	6.82			

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمجموعة سنوات العمل الأقل من 10 سنوات يقدر بـ 23.14، و أن الدرجات تتحرف عنه بمقدار 9.36، أما المتوسط الحسابي لمجموعة سنوات العمل الأكثر من 10 سنوات بلغ 12.93، و أن الدرجات تتحرف عنه بمقدار 6.82 ، أما قيمة (ت) المحسوبة فبلغت 0.85، وبناء على قيمة درجة الحرية 148 كانت (ت) المجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) هي 1.96، وعند مستوى الدلالة (0.01) هي 2.57، وهي أكبر من قيمة (ت) المحسوبة أي أن الفروق في صراع الأدوار غير دالة إحصائياً، وعليه فصراع الأدوار لا يختلف باختلاف سنوات العمل.

(نعمت خليل سنة 1989م) حيث لاحظ أن التوافق المهني يرتبط ارتباطا سلبا بصراع الأدوار (سميرة محمد، 2000، ص: 202) ، إذ نرى بأن صراع الأدوار الشديد والمتواصل يؤدي بالطالب العامل إلى حدوث تذبذبات في توافقه المهني ويهدد استقراره النفسي والأسري ناهيك عن الدراسة، إذ أنه كلما زادت انشغالاته وتوسعت نشاطاته و تعاظمت أدواره، يجعله يحمل نفسه فوق طاقتها ليكون في أحسن صورة في عين أسرته ورؤساء العمل وزملائه في العمل والدراسة و أساتذته.

بيد أن تلك العلاقة العكسية تظهر في وجهها الإيجابي بين سمتي الدراسة حين يستطيع الطلاب العاملين السيطرة وإدراك جميع المواقف والأدوار المسندة إليهم فتعدد الأدوار وتضاربها يؤدي بهم إلى التحدي وذلك لإثبات شخصيتهم، إذا يأخذون جمع الأمور بإيجابية مما يؤدي بالشعور بالسعادة والراحة والطمأنينة و الاستقرار، وفيها المضمار جاءت دراسة (ألكسندر كابلان) و (مارتينيس) حيث توصلوا إلى أن كل العائلات متوافقات وسعيدات بالعمل، ويشعرن بالرضا في تحمل الأعباء العائلية يقدمنا لمساعدة لأزواجهن(نفس المرجع، ص : 91).

إذ أن طبيعة العلاقة بين صراع الأوار والتوافق المهني نتيجة جاءت كما كان متوقعا، في ضل حياتنا اليومية و الاقتراب الفعلي من يوميات العديد من الطلبة العاملين، إذ أن صراع الأوار ينهك الكثير من طاقة الطلاب العاملين، ويستنزف وقتهم وجهدهم ويرمى بهم في ضغوط العمل ومتطلبات الأسرة و الدراسة، هذا كله يصب في صميم نتائج الدراسة المتوصل إليها، والمهم في الأمر مهما كان أثر الصراع الأدوار لدى الطلاب العاملين إزاء توافقه المهني، فهو في مثابة المطاف يرجع إلى شخصية الطلاب العاملين وبناءها النفسي، وفي كيفية بناء إستراتيجية كفيلة بالتوفيق بين متطلبات عملهم وحياتهم الأسرية و الدراسية، في نفس الوقت دون ترجيح أحدها على حساب الأخر، ومحاولة فهم وإدراك أدوارهم قدر الإمكان، بالإضافة إلى التحقيق من حدة ضغوط العمل، ومزاولة الدراسة ومتطلبات الأسرة بالتعامل مع أدوارهم في حياتهم اليومية بشكل منفصل، لمنع أي تضارب أو تداخل يؤثر سلبا على باقي الأدوار الأخرى.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

وتنص الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلاب العاملين في صراع الأدوار باختلاف الجنس ، وبناء على نتائج الجدول رقم (14) حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة المساوية لـ0.43 عند درجة الحرية 148 وعند مستوى الدلالة (0.05) ، إذ أن الاختلاف الجنس لا يؤثر في طبيعة الصراعات التي يشكو منها الطالب العامل، وهذا ضمن حدود بحثنا وخصائص العينة وهي نتيجة عكس ما افترضنا، حيث أن هذا العصر يتطلب خروج المرأة للعمل فقد شغلت عدة وظائف منها الإدارية والفنية والتعليمية لتحقيق ضرورة اقتصادية تنمية، كما أشارت بن عمارة سمية(2007) أن للمرأة أدوار داخل الأسرة، فهي مسؤولة عن الأداء والمتابعة والإنجاز، وفي العمل موظفة مسؤولة عن أداء دورها الوظيفي المهني، لا ينبغي التقصير أو التهاون فيه لأنها ملزمة كالرجل بأداء أدوارها المهنية بشكل سليم، ولذا فهي مطالبة بالإخلاص و الانضباط و تحقيق الأهداف الوظيفية المطلوبة (بن عمارة سمية، 2007 ، ص:2) .

فخروج المرأة للعمل وسع من طموحها لرفع مستواها الفكري و التعليمي، فالتحقت بالجامعة وهذا أدى إلى تعدد أدوارها ودخولها في صراعات، كما أن الرجل في أدائه لوظائفه المهنية والأسرية والدراسية في تداخلها توقعه في صراعات، من تقصير في وظيفة من الوظائف يمتد أثرها إلى باقي الوظائف، وهذا ما يؤدي به إلى عدم الانسجام و التلاؤم بين هذه الأدوار، وهذه نتيجة جاءت مؤيدة إلى ما توصلت إليه (أولاد حيمودة جمعة، 2005)، حيث أكدت أن الجنس لا يؤثر على التوافق المهني . كما تتفق دراستنا الحالية مع دراسة (رويم فايزة، 2005) التي توصلت إلى أن التوافق المهني لا يتأثر باختلاف الجنس.

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

وتنص الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلاب العاملين في صراع الأدوار باختلاف الحالة العائلية، رأينا من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة كانت غير دالة، بالمقارنة مع القيمة المجدولة، مما يؤكد أن صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين لا يتأثر باختلاف الحالة العائلية، إذ أن قيمة (ت) كانت تقدر ب1 وهي أقل قيمة (ت) المجدولة التي تبلغ (1.96) عند درجة الحرية 148 وعند مستوى الدلالة 0.05، مما يؤكد أن صراع الأدوار لدى الطلاب العاملين لا

يتأثر بالحالة العائلية، فالطالب المتزوج تكثر انشغالاته فهو رب أسرة و مسؤول عنها فيتحمل أعباء هذه الأسرة وتكاليفها ويسهر تلبية حاجياتها، بالإضافة إلى هذا ملزم بأداء دوره المهني بشكل سليم فهو موظف مسؤول عن تحقيق أهداف هذه المؤسسة التي يعمل بها، كما يقوم بمزاولة دراسية بالمركز الجامعي لرفع مستواه التعليمي، وهذا ما يجعل صراع الأدوار يزداد عند الطلاب المتزوجين، وذلك لزيادة ثقل المسؤولية وتضاعفها، وخاصة في حالة وجود الأطفال فتزداد الأعباء، مما قد تفقد الطالب ثقته بنفسه ويترك له آثار، حيث أشارت دراسة (دوتي نيفيل) و (ساندراد ميكو) أن صراع الأدوار يزداد بزيادة عدد الأبناء تزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة وجود طفلين وأكثر . (سميرة محمد، 2000، ص: 81، 83)، غير أن الطالب غير متزوج يكون لديه الصراع، ولكن بدرجات متفاوتة، تتعدد هذه الأدوار تترك له آثار سلبية سيئة على علاقاته مع أفراد أسرته، بالإضافة يؤثر على علاقاته خارج الأسرة أي البيئة المهنية و الدراسية فهو يقوم بأداء دورين هما الدراسي والمهني، فهو مطالب بالقيام بالدورين وأي تقصير في أحدهما، فإن أثره يمتد إلى الطرف الآخر .

فعدم دلالة الفروق في صراع الدوار باختلاف الحلة العائلية، يظهر بان صراع الأدوار لدى لطلاب العاملين يتأثر بتضافر عوامل أخرى، قد تكون سببا مباشرا له بعيدا عن الحالة العائلي

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

و تنص الفرضية على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلاب العاملين في صراع الأدوار باختلاف سنوات العمل .

بناء على نتائج الجدول رقم (16) أبن وجدنا أن قيمة (ت) المحسوبة هي 0.85 في حيث أن قيمة (ت) المجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) هي 1.96 إذ أن الفروق في صراع الدور لدى الطلاب العاملين لا تأثر باختلاف سنوات العمل فنرى أن اختلاف سنوات العمل لا تؤثر على صراع الأدوار، الذي يعاني منه الطلاب العاملين و هي نتيجة عكس ما كنا نتوقع انطلاقا من التواصل المباشر مع الطلبة العاملين، و الذي لفت انتباهنا إلي أن قلة سنوات العمل تؤثر على الطالب العامل، فالطالب في السنوات الأولى من العمل يكون عرضة لصراع و ذلك نتيجة عدم التلاؤم مع متطلبات ظروف العمل و الدراسة ويظهر هذا جليا في غياباته المتكررة عن أدائه المهني و في طبيعة علاقاته مع زملائه و رئيسه في العمل، كما أن عدم

تلاؤم مواقيت عمله تؤثر على دراسة و على مستوى أدائه التعليمي ، إذ أن مرور السنين يقل لديهم الشعور الزائد بتضارب الأدوار، لأنهم تعودوا على المهام المنسوبة لهم فيؤيدونها بكل مرونة، كما أن نضجهم و خبرتهم و الأقدمية في العمل تمكنهم من التصرف الأمثل في شؤون حياتهم، حيث أن في هذه السنوات تساعد الفرد على إقامة علاقات تعامل و تعاون مع زملائه في العمل، فيبدل إلى مزاوله عمله معهم ، إذ توصل «هوبوك» إلى أن أهم عنصر يجعل العاملون يميلون إلى مزاوله عملهم، هو ميلهم لزملائهم الذين يعملون معهم (عباس محمود عوض، 1976، ص: 73) .

و في هذا الصدد جاءت دراسة « جمعة أولاد حيمودة » اقرت بأن هناك عدم وجود فروق في التوافق المهني باختلاف الأقدمية و هذه النتيجة مخالفة لما توصلت إليه (رويم فايزة، 2005) في دراستها حيث أكدت إن العلاقة بين الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني تتأثر الأقدمية .

- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

و تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الطلاب العاملين في صراع الأدوار باختلاف التخصص الدراسي.

رأينا في الجدول رقم (17) أن نسبة 61.33% في صالح الذكور ونسبة 38.66% لصالح الإناث حيث قيمة ك² التجريبية أكبر من قيمة ك² الجدولية عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05 ومنه فإن الصراعات التي يشكو منها الطلاب العاملين، تتأثر باختلاف التخصص إذ أن نلاحظ أن الطلبة في جميع التخصصات كان لديهم الصراع بدرجات متفاوتة، وهذا يعود لعدة أسباب من بينها مراعاة الأساتذة لغاباتهم هم المتكررة في الحصص التطبيقية، وتقديم تسهيلات من الإدارة، حيث أن هؤلاء يزاولون هذه الدراسة من أجل الحصول على شهادات إضافية فنلاحظ أن السن دور في التخفيف من هذا الصراع، إذ أن صراع الأدوار يتأثر بعمر الطالب فمعظم الطلبة العاملين يتراوح سنهم بين 25 سنة فما فوق، وهذا ما توصل إليه (محمد آدم سلامة) 1980 بأن صراع الأدوار يتأثر بعمر الطالب (بن عمارة سمية، 2007 ، ص:145) ، كما نجد أن حب الطالب لتخصص الذي يدرس فيه ملائم لقدراته المهنية، يخفف من حدة الصراع لديه إذ أن حبه لهذا التخصص يجعله يتخطى كل الصعوبات والعراقيل إلى تواجده، و الحقيقة أنه يجب مراعاة حجم العينة التي استخدمت في

دراسة الفروق بين التخصص، كما لم نحصل على دراسات سابقة تشير إلى الفروق في التخصص بنفس الطريقة.

الخلاصة

تولي دراسة صراع الأدوار و لتوافق المهني أهمية كبرى في يوميات الطالب الجامعي العامل حيث أنه يقوم بعدة أدوار في مناحي الحياة المختلفة خاصة الدراسة و المهنية والأسرية وتداخل وتضارب هذه الأدوار فيما بينها يوقع الفريسة لصراع نفسي، فصراع الأدوار يضيف على حياة الطالب العامل جهدا مضاعفا ربما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه بالجامعة و أدائه لمهامه و للمسؤوليات الأسرية، كما يؤثر هذا الصراع بدوره على الجانب المهني للطالب ، فتقصيره في هذا الجانب يوقعه فريسة التوتر و القلق و الذي يؤدي بدوره إلى عدم توافقه مهنيا.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أن العلاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني هي علاقة عكسية فزيادة أحدهما يؤدي على انخفاض الآخر وهذا ما تجلى في دراستنا هذه ، أن صراع الأدوار لدى الطالب العامل يقلل من توافقه المهني وذلك عكس ما إذا كان صراعه ضعيفا و هذا ما يزيد من نسبة توافقه

المراجع المستخدمة

- 1- أمين عبد المطلب القريطي، في الصحة النفسية ، ط1 ، دار الفكر العربي، مصر، 1998م.
- 2- الشيخ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1992م.
- 3- إبراهيم شوقي عبد المجيد، علم النفس و تكنولوجيا الصناعة، دار قباء، القاهرة، 1998م.
- 4- تركي رايح ، مناهج في علوم التربية و علم النفس ، المؤسسة الوطنية الجزائرية ، 1984م
- 5- حامد عبد السلام زهران، دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي ، ط1 ، عالم المكتب، القاهرة، 2003م .
- 6- حلمي المليجي ، علم النفس الشخصية، ط1، دار النهضة ، بيروت، 2001م.
- 7- حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، 1999م.
- 8- خليل عبد الرحمن المعايطه، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار الفكر، عمان 2000م.
- 9- راضي الوقفي، مقدمة في علم النفس ، دار الشروق ، عمان 2003م.
- 10- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي الأسس النظرية و التطبيق العلمي، ط2 ، دار صفاء، 2008 .
- 11- سعد رياض، الصحة النفسية للعمال، ط1، دار الكلمة، مصر، 2005م.
- 12- سميرة محمد شند، الاضطرابات العصابية لدى المرأة العاملة، ط1، مكتبة زهراء.
- 13- سعد عبد الرحمن، القياس النظرية و التطبيقية، ط3، دار الفكر العربي، 1998م.
- 14- صلاح أحمد مراد ، أمين علي سليمان ، الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية و التربوية خطوات إعدادها وخصائصها ، دار الكتاب الحديث ،كويت، 2002.
- 15- عباس محمود عوض ،دراسات في علم النفس الاصطناعي والمهني ، دار المعرفة ، الإسكندرية، 1976م.
- 16- عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة ، الإسكندرية، 2002م.
- 17- عبد الرحمن عدس، نايفه قطامي ، مبادئ علم النفس ، دار الفكر ، عمان ، 2000م.
- 18- عبد السلام أبو قحفة، محاضرات في السلوك التنظيمي، الإسكندرية. 2001م.
- 19- عبد الله زيد الكيلاني، نضال كمال الشريفين، المدخل إلى البحث العلوم التربوية و الاجتماعية، ط1، دار المسيرة ، عمان ، 2005 م .
- 20- علي ماهر الخطاب، علم النفس الفارق ، ط2 ، مصر، 2001م.
- 21- فرج عبد القادر طه، عن علم النفس التنظيمي، ط5، دار النهضة، بيروت، 1986م.
- 22- فرج عبد القادر طه، علم النفس التنظيمي، ط9، دار قباء، 2001م.
- 23- كامل محمد عويضة، الصحة من منظور علم النفس، ط1 دار الكتب العلمية، لبنان، 1996م.
- 24- كامل علوان الزبيدي ، علم النفس الاجتماعي ، دار الورقة ،الأردن ، 2003م.

- 25- محمود السيد أبو النيل, علم النفس الصناعي بحوث عربية و عالمية , دار النهضة , بيروت, 1985م.
- 26- محي الدين مختار - مجلة العلوم الإنسانية - جامعة قسنطينة للعدد 1995/6 م.
- 27- أولاد حيمودة جمعية / الاتجاه نحو المهنة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني / مذكرة ماجستير , جامعة ورقلة , 2005م.
- 28- بن عمارة سميرة/ صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بالتوافق الزواج/ مذكرة ماجستير جامعة ورقلة , 2007م.
- 29- رويم فايزة / علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني مذكرة , ماجستير , جامعة ورقلة , 2005
- 30- بوفولة بوخميس (2007) : التغيير و الضغط الاجتماعي , أطلع عليه 2009/03/03 على الموقع-www.bahh.net .
- 31- أسامة حمدونة (2008): الصراع و آثاره السلوكية , أطلع عليه 2009/03/03 على الموقع www.Fajrueb.net