

قسم : علم النفس
تخصص : إرشاد وتوجيه

مذكرة ماستر تحت عنوان

صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن
دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ:
• سليمان براجي

من إعداد الطالبتين:

- نادية موسى.
- نسرين بغيل.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أحمد عبدالية	أستاذ محاضر -ب-	رئيسا
سليمان براجي	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
عبد الكريم برينيس	أستاذ محاضر -ب-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2023 / 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative floral element with several small flowers and leaves, positioned at the top left of the calligraphic text.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وما وصلنا إلى هذا الطريق إلا بفضل سبحانه وتعالى، وكما في قوله عز وجل: "أَدْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ"، ربي لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلالتك وعظيم سلطانك، وبعد الصلاة والسلام على حبيبنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى السلام.

كم تعجز الكلمات عن تقديم شكرنا لكل من كان له الفضل في تحقيق هذا العمل المتواضع، ننقدم بجزيل الشكر لمن كانوا سندا لنا في حياتنا بحلوها ومرها والدينا الغاليين حفظهم الله لنا وبارك في عمرهم، وإخوتنا وأخواتنا الذين كانوا الكتف الذي نتكى عليه وقت الشدائد.

كما لا ننسى الأستاذات الكريزمات اللواتي شاركن في هذا العمل وتعاونهن معنا ببارك الله فيكن وأنار طريقكن بكل الخير، ولا يفوتنا أن نشكر جميع أساتذة قسم علم النفس كل باسمه لكم منا خالص التقدير والإحترام وشكر من القلب على جهودكم المبذولة ولجعل هذا القسم ناجح بكل جدارة واستحقاق.

ويشرفنا أننا بين أيديكم لجنة المناقشة الموقرة لكم منا جزيل الشكر للتكفل بنا من أجل مناقشة هذا العمل الذي نأمل أن يكمل بالنجاح.

وبكل تواضع وبخالص التقدير لك يا أستاذنا الفاضل "براجي سليمان" كان لنا الفخر الشديد والكبير أننا كنا بين يدي أستاذ يعجز اللسان عن وصف جهوده صبره وتواضعه وكذا وقوفه على عملنا رغم التعب والظروف التي واجهته لم يقصر أبدا في حقنا، يا أستاذنا تعجز الكلمات عن وصف هذه اللحظة المنتظرة والتي إئتمناك عليها كنت نعم الأستاذ الناصح الصابر لم تقصر معنا بشيء مهما قلنا لن نكفيك حقا، فشكرا مرة أخرى ووفقنا الله وإياكم لخير ما يحب ويرضى.

إهداء

أما بعد، أتقدم بشكري الجزيل لكل من ساهم في هذا العمل وأكملته بفضل الله سبحانه وتعالى،

كما في قوله الكريم: "إِنَّمَا يُوفِي الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ"

إلى نور حياتي من أضائتها بالعلم والنور وأفرشت دربي بعيرها، إلى روعي وفؤادي وقرّة عيني التي لولاها لما كنت أقف على هذه المنصة الموقرة، إليك يا حبيبة قلبي أُمّي الغالية فبارك الله في عمرك.

أبي يا رفيق دربي يا من لم تقصر في مساعدتي ووثوقك بي لأصل ما أنا عليه اليوم حفظك الله لي.

أخواتي يا أحبة قلبي شيماء، هناء، أمينة، سهيلة يا سندي في الحياة يا من جاهدتن معي وكنتن حاضرات دوماً من أجلي أحبكن غالياً.

إلى أغلى أخ لي في الحياة "حمزة" الغالي العزيز شكراً كافتحت من أجلي ولم تقصر أبداً في أي شيء كنت أحتاجه وفرته لي لك مني جزيل الشكر والعرفان.

إلى صديقتي الغالية العزيزة رفيقة دربي وأختي في السراء والضراء: لمياء سليمان، وصديقتي في العمل موسى نادية ولكل صديقتي الغاليات: جمعة، ناريمان، رزيقة، لا تكفي الكلمات لوصف ما يحمله قلبي من شكر وإمتنان لوجودكم في مشواري الطويل.

كما بالطبع يستحيل أن أنسى سيادة الدكتور الفاضل "براجي سليمان" على جهوده المبذولة، ووقوفه معي حتى وصولي إلى ما أنا عليه اليوم، ولأستاذ مرزوق الذي لم يدخر جهداً إلا وبنّله معي، وكل أساتذة قسمنا الموقر، بهذا اليوم أقولها وبكل فخر أتممت مشواري الجامعي، أفتخر أنني كنت طالبة، واليوم خريجة لأساتذة يعجز اللسان عن التعبير عن كل ما بنّلوه لأجلي ولأجلنا، ها أنا اليوم غادرت وكلي فخر أنني كنت جزءاً من هذه العائلة الغالية، مع تمنياتنا بمزيد من التقدم والإزدهار للأجيال القادمة في كنف هذا الصرح العلمي جامعة الشيخ العربي التبسي المبجلة من دكاترة وأساتذة سخرت حياتهم لأجل العلم ولأجلنا فلكم جزيل الشكر..

نسرين بغيل

إهداء

الحمد لله على نعمه كلها حمدا يليق بعظمته سبحانه وتعالى، الذي قدرنا على إتمام عملنا هذا والصلاة والسلام على خير الأنام محمد رسول الله عليه ألف صلاة وسلام أهدي ثمرة جهدي هذا إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، إلى من علمني الحياة صبر وجد واجتهاد، وأن الآخرة عمل وطاعة وصلاة والدي العزيز "محمد الطاهر" إلى من أضاعت لي طريقي، إلى من تعجز الكلمات عن مدحها، إلى من أرى في عينيها رمز التحدي والحنان، أمي الغالية ألبسها الله لباس الصحة والعافية "زينة" إلى من شاركوني رحم الأم ورحلة الحياة، وذللو لي المصاعب بدعمهم وحبهم أخواتي وإخوتي كل واحد باسمه، وإلى الكتاكيت الصغار غيث الرحمان، وساجد وندي ومرام وروان.

إلى أستاذي الفاضل الذي تفضل بتولي الإشراف علينا ومساعدته لنا وصبره معنا أستاذي "سليمان براجي"

إلى من حملت معي عبء الرسالة إلى من كانت سندا لي وساعدتني على إنجاز هذا العمل إلى الأخت قبل الصديقة "تسرين"

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد وخاصة صديقاتي وزميلاتي اللواتي شاركنني كل لحظة.

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد لكم مني كل معاني الجد والامتنان والتقدير

موسى نادية

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة-، والذي كان محل اهتمام عينة الدراسة في حد ذاتها ولاق اهتماما من مختلف الفئات سواء مفكرين أم باحثين، فانطلقت الدراسة بطرح التساؤل الرئيسي التالي: "هل تعاني الأساتذات الجامعيات المتزوجات المتزوجات من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن؟"

فقمنا بدراسة ميدانية بـ" كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة-"، حيث انتمت هذه الدراسة إلى حقل البحوث الوصفية، كما استخدمنا المنهج الوصفي كونه الأنسب لهذه الدراسة، اعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستمارة المتعلقة بصراع الأدوار تحت مجتمع دراسة بلغ عددهم (36) أستاذة بالمجمل وقدرت عينة الدراسة بـ(25) أستاذة، كما تم الاعتماد أيضا على مجموعة من الاختبارات اللامعلمية (النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية).

وقد توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى الآتي:

- لا تعاني الأستاذة الجامعية الأم من صراع الأدوار، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

- لا تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة من صراع الأدوار، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

- لا يوجد مستوى لصراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب وجهة نظرهن، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

الكلمات المفتاحية:

الأستاذة الجامعية المتزوجة، صراع الأدوار.

Study summary

The current study aims to find out the conflict of roles among married female university professors from their point of view at the Faculty of Humanities and Social Sciences - Tebessa - which was of interest to the study sample in itself and received interest from various groups, whether thinkers or researchers. The study began by asking the following main question: "Does Married female university professors suffer from role conflict, according to their point of view?"

We conducted a field study at the "Faculty of Humanities and Social Sciences - Tebessa", as this study belonged to the field of descriptive research. We also used the descriptive method as it is the most appropriate for this study. In our data collection, we relied on the form related to role conflict under a study population of (36) female professors. In total, the study sample was estimated at (25) female teachers. We also relied on a set of nonparametric tests (percentages, frequencies, arithmetic means, and standard deviations).

The results of the current study reached the following:

- The mother university professor does not suffer from role conflict, as the arithmetic average was low.
- The married university professor does not suffer from role conflict, as the arithmetic mean was low.
- There is no level of role conflict among married female university professors at the College of Humanities and Social Sciences, according to their point of view, as the arithmetic mean was low.

Keywords:

married university professor, role conflict

فہرست المحتویات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
د	ملخص الدراسة
ز	فهرس المحتويات
ي	فهرس الجداول
ك	فهرس الأشكال
ك	فهرس الملاحق
م	مقدمة
الإطار المفاهيمي لإشكالية الدراسة	
17	أولاً: إشكالية الدراسة.
19	ثانياً: أهداف الدراسة.
19	ثالثاً: أهمية الدراسة.
20	رابعاً: أسباب اختيار الموضوع.
20	خامساً: تحديد المفاهيم الإجرائية.
21	سادساً: الدراسات السابقة.
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: صراع الأدوار وعمل المرأة في المؤسسات الجامعية	
31	الجزء الأول: صراع الأدوار:
31	أولاً: الصراع
31	1- تعريف الصراع.
31	2- المراحل التي يمر بها الصراع.

34	3- أسباب الصراع.
36	4- أنواع الصراع.
37	5- الأساليب المتبعة في إدارة الصراع.
40	6- الآثار الإيجابية والسلبية للصراع.
41	7- إستراتيجيات إدارة الصراع.
45	ثانيا: الدور
45	1- تعريف الدور.
46	2- توزيع الأدوار الاجتماعية.
47	3- اختلاف الأدوار الاجتماعية.
48	4- شخصية الدور.
49	5- نظرية الدور.
49	6- سلوك الدور.
50	7- تعدد الأدوار الاجتماعية وتعلمها.
51	8- فوائد تمثيل الأدوار وأهميتها.
54	ثالثا: صراع الأدوار
54	1- تعريف صراع الأدوار.
55	2- أسباب صراع الأدوار.
56	3- أنواع صراع الأدوار.
57	4- مصادر صراع الأدوار.
57	5- صراع الدور والتوفيق.
58	6- صراع الأدوار بين الأدوار الأسرية والأدوار الاجتماعية.
59	7- شاغل الدور ونتيجة حدوث الصراع.
60	8- التأثيرات الواقية لتعدد الأدوار.
61	9- تطبيق نظرية الدور.
65	الجزء الثاني: عمل المرأة ومكانتها في المؤسسات الجامعية

65	أولاً: مكانة المرأة في ظل الدين الإسلامي.
66	ثانياً: شروط وضوابط عمل المرأة وأهم واجبات الزوجة.
67	ثالثاً: دوافع خروج المرأة للعمل والأسباب النفسية التي أدت إلى عملها.
68	رابعاً: دور المرأة في التغييرات الاجتماعية.
70	خامساً: الحاجة إلى العمل وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة.
73	سادساً: صراع الأدوار ومصادره لدى المرأة العاملة المتزوجة.
74	سابعاً: عمل المرأة كأستاذة في المؤسسات الجامعية.
75	ثامناً: أدوار الأستاذة الجامعية والمشكلات التي تواجهها.
الإطار التطبيقي للدراسة	
الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة	
79	أولاً: مجالات الدراسة.
80	ثانياً: منهج الدراسة.
80	ثالثاً: الدراسة الاستطلاعية.
81	رابعاً: مجتمع الدراسة.
81	خامساً: عينة الدراسة.
81	سادساً: أدوات الدراسة.
90	سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية.
الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج تساؤلات الدراسة وتفسيرها	
93	أولاً: عرض وتحليل نتائج السؤال الأول ومناقشتها.
99	ثانياً: عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني ومناقشتها.
106	ثالثاً: عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث ومناقشتها.
114	ملخص نتائج الدراسة.
ع	خاتمة.
ص	قائمة المصادر والمراجع.
126	الملاحق.

فهرس الجداول

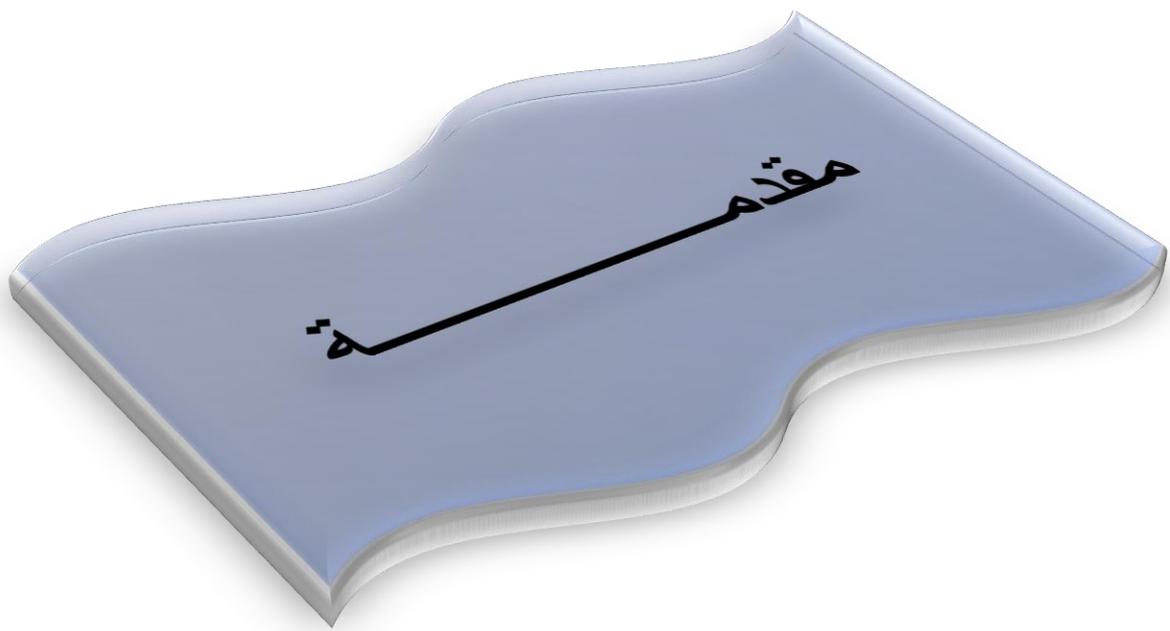
الرقم	العنوان	الصفحة
01	مصفوفة الفجوة البحثية.	27
02	توزيع عينة الدراسة حسب عدد الأبناء.	82
03	توزيع عينة الدراسة حسب أقسام العمل.	83
04	توزيع محاور صراع الأدوار.	85
05	معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم.	86
06	معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة.	87
07	معاملات الارتباط لعبارات المحور الثالث مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.	88
08	معاملات الارتباط للاتساق الداخلي لمحاور الاستمارة ككل.	89
09	معامل ألفا كرونباخ لكل عبارات الاستمارة.	90
10	ترتيب عبارات محور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم.	93
11	ترتيب عبارات محور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة.	99
12	ترتيب عبارات محور مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.	106

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
82	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأبناء.	01
83	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أقسام العمل.	02

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
126	الاستمارة الأولية.	01
128	الاستمارة النهائية.	02
131	أعداد الأستاذات الجامعيات بأقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.	03
132	التصريح الشرفي.	04
134	اذن بالإيداع.	05
135	استمارة المعلومات.	06



مقدمة

تعد الأستاذات الجامعيات المتزوجات فئة مهمة في المجتمع الأكاديمي، حيث يجتمع في شخصيتهن مزيج من القدرات العلمية والمسؤوليات الأسرية يواجهن تحديات متعددة تتعلق بموازنة الحياة العائلية والمهنية، ومن أبرز تلك التحديات يأتي "صراع الأدوار". حيث يتجلى هذا الصراع في التوازن الدائم بين تحقيق التفوق الأكاديمي وتلبية احتياجات الأسرة، مما يؤثر بشكل مباشر على الحياة الشخصية والمهنية للأستاذات الجامعيات المتزوجات.

إن فهم هذا الصراع يتطلب التفكير بعمق في مفاهيم علمية متعددة، بما في ذلك الاضطرابات النفسية الأدوار المتضاربة، والتوترات النفسية الناجمة عن تواجه من هذه المتطلبات المتنافرة، والضغوطات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على تصورات النساء بشأن النجاح والفشل، وبالتالي يعمل هذا الصراع على تشكيل تجربة الأستاذات الجامعيات المتزوجات، مما يجعله ظاهرة متعددة الأبعاد تتطلب فهما شاملا وحلولا مبتكرة.

يعتبر اختلاف الأدوار التي تواجهها له تأثير غير طبيعي على حياتها سواء الشخصية العائلية أم المهنية الأكاديمية، وذلك مما ينتج عنه من لعب أدوار متعددة أغلبها لا تربطه أي صلة بها، لكنها تجد نفسها مضطرة للعب هذا الدور بغية تحقيق الهدف المطلوب منها على أساس نظرة المجتمع الموجه إليها، وتؤكد لهم أنها على قدر هاته المسؤولية كيفما كانت، وبالتالي يصيبها الإنهاك نفسيا، جسديا وعقليا، فتجد نفسها أنها تقوم بأدوار بها الغير، وليس ما ترغب هي به، وبالتالي هذا يصعب عليها دورها الرئيسي والمكانة التي تصب حولها سواء كأم، كربة بيت وكزوجة كما لا ننسى دورها كأستاذة أكاديمية.

إن فهم صراع الأدوار هذا المصطلح العميق، يتطلب تفكير بنفس العمق سواء في العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية التي تؤثر على تجربة الأستاذات الجامعيات

المتزوجات، ومن خلال تحليل هذه الديناميات بشكل شامل، يمكننا تطوير إستراتيجيات وحلول مبتكرة تساعد في تخفيف الضغوط وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية لهذه الفئة الرائعة من النساء، وتسهم في تحقيق النجاح المهني والشخصي لهذه الفئة المهمة من المجتمع الأكاديمي.

نجد أن هذا الموضوع يعتبر محل اهتمام العديد من الباحثين والأكاديميين، وحسب ما ذكرناه سابقا بهدف معرفة الأسباب والدوافع التي جعلت من صراع الأدوار قائم لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات وما الأضرار الناتجة عنه، وفي دراستنا هذه المتواضعة سلطنا الضوء على أهم الصراعات التي تواجههن تحت عنوان "صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن".

حيث أسفرت دراستنا الحالية عن أربعة فصول موضحة كما يلي:

ارتكز الفصل الأول والذي يدور حول مشكلة الدراسة، نجد فيه إشكالية الدراسة التي تعرف بموضوع دراستنا ومن ثم أهداف الدراسة التي نسعى للوصول إليها، وصولاً لأهمية الدراسة، موضحين أسباب اختيارنا للموضوع الحالي وكما لا يفوتنا أننا ذكرنا تحديد المفاهيم الإجرائية واتباعها أخيراً الدراسات السابقة والتي نوضح من خلالها أهم الدراسات التي ارتبطت بموضوعنا الحالي.

أما بالنسبة للإطار النظري للدراسة والذي نجد فيه الفصل الثاني المنصب حول صراع الأدوار وعمل المرأة بالمؤسسات الجامعية، حيث قسم إلى جزئين ارتكزت الجزء الأول على ثلاث عناصر أساسية، أولاً والذي يخص الصراع حيث عرفنا بهذا المصطلح والمراحل التي يمر بها وكذا أسبابه وأنواعه وصولاً للأساليب المتبعة في إدارة هذا الصراع ولا يفوتنا الآثار الإيجابية والسلبية التي يمر بها وأخيراً إستراتيجيات إدارة هذا الصراع. منتقلين بعدها إلى ثانياً وهو الجزء المتعلق بالدور والذي بدوره تفصلنا فيه بتعريف له، ومن ثم توزيع الأدوار الاجتماعية، بعدها اختلاف الأدوار الاجتماعية مرورا بشخصية الدور كما لا ننسى نظرية الدور وسلوك الدور وصولاً إلى تعدد الأدوار

الاجتماعية وتعلمها، وعنصر فوائد تمثيل الأدوار وأهميتها. بالنسبة لثالثا المتعلقة بصراع الأدوار وهو أهم عنصر الذي اندرج فيه تعريف بالمصطلح وأسباب صراع الأدوار كما لا يفوتنا أنواعه، وصولا لصراع الدور والتوفيق مرورا بصراع الأدوار الأسرية والاجتماعية، متحدثين عن شاغل الدور ونتيجة حدوث الصراع، وبالتالي التأثيرات الواقعية لتعدد الأدوار، ختاماً بتطبيق نظرية الدور وهذا كل ما يتعلق بالجزء الأول للفصل الثاني.

أما فيما يتعلق بالجزء الثاني والذي كان تحت مسمى عمل المرأة ومكانتها في المؤسسات الجامعية فقد افتتح بأول عنصر هو مكانة المرأة في ظل الدين الإسلامي، ومن ثم شروط وضوابط عمل المرأة وأهم واجبات الزوجة، تليها دوافع خروج المرأة للعمل والأسباب النفسية التي أدت إلى عملها، كما لا يفوتنا دور المرأة في التغييرات الاجتماعية، ومن ثم تحدثنا عن الحاجة إلى العمل وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة: المشكلات النفسية، الضغوط النفسية وكيفية التغلب عليها، مرورا بصراع الأدوار ومصادره لدى المرأة العاملة المتزوجة، كما لم يفوتنا عمل المرأة كأستاذة في المؤسسات الجامعية خاتمين هذا الجزء بأدوار الأستاذة الجامعية والمشكلات التي تواجهها وبهذا تكون نهاية هذا الفصل بأجزائه بالتفصيل.

دخولا إلى الجانب التطبيقي والذي احتوى على فصلين أساسيين الفصل الثالث والمتعلق بالإجراءات الميدانية للدراسة والذي تم ذكر مجالات الدراسة فيه، وكذا منهج الدراسة كما لا ننسى الدراسة الاستطلاعية ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة أيضا خاتمين في هذنا الفصل بأساليب المعالجة الإحصائية للدراسة.

أما الفصل الرابع ويعتبر آخر فصل في هذه الدراسة والمتعلق بعرض وتحليل نتائج تساؤلات الدراسة ومناقشتها، ركز على عرض وتحليل نتائج السؤال الأول ومناقشتها، ومن ثم عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني ومناقشتها، وصولا إلى عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث ومناقشتها، حيث ركز كل سؤال على تحليل وتفصيل ما جاءت به دراستنا في ظل ما تم صياغته من تساؤلات مسبقا.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لإشكالية الدراسة

- أولاً: إشكالية الدراسة.
- ثانياً: أهداف الدراسة.
- ثالثاً: أهمية الدراسة.
- رابعاً: أسباب اختيار الموضوع.
- خامساً: تحديد المفاهيم الإجرائية.
- سادساً: الدراسات السابقة.

أولاً: إشكالية الدراسة:

تعتبر المرأة عنصراً حيوياً وفعالاً في المجتمع، حيث تلعب دوراً محورياً في تنميته، وتطوره عبر الأدوار المتعددة التي تؤديها، سواء كانت إجتماعية، إقتصادية أو ثقافية على مر العصور، واجهت المرأة تحديات جمة تمثلت في التهميش والنظرة السلبية من قبل المجتمع، الأمر الذي أثر على مشاركتها الفاعلة وحققها في التعليم والعمل، رغم التقدم الذي تم إحزازه في العديد من الدول حول العالم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أن الصراع الداخلي لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات يعد مثلاً بارزاً على إستمرارية هذه التحديات. كما ينبع هذا الصراع من محاولة التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية الأكاديمية والأدوار الإجتماعية المتوقعة منهن، مما يبرز الحاجة الماسة لإعادة النظر في السياسات والممارسات التي تعزز من مكانة المرأة في المجتمع وتتكفل بحقوقها كاملة، بما في ذلك حقها في التعليم العالي والمشاركة الكاملة والفعالة في جميع جوانب الحياة الإجتماعية والمهنية.

شهدنا في السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً في وضع المرأة وإرتفاع مكانتها في المجتمع، ما يعكس تغييرات عميقة في النظرة إليها وتقدير دورها إلهام، كما أصبح حق المرأة في التعليم ليس مجرد مطلب أساسي، بل أيضاً عاملاً حاسماً في تمكينها من المشاركة الفعالة في جميع جوانب الحياة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ونجد أن النساء وبخاصة الأستاذات الجامعيات المتزوجات أثبتن قدرة مذهلة على التوفيق بين مسؤوليات البيت والدراسة والعمل، متجاوزات العقبات والتحديات بصلاية وعزيمة، فهذا التوازن المحقق لم يعزز فقط من مكانة المرأة في المجتمع، بل ساهم أيضاً في تشكيل نماذج قيادية ملهمة تعزز من قيمة العمل الجاد والإصرار. وكذا الإعتراف بمساهمات المرأة وتعزير مكانتها يعد خطوة حيوية نحو بناء مجتمعات أكثر عدلاً وتوازناً، حيث تحترم فيها حقوق الجميع وتقدر إسهاماتهم بشكل متساوٍ.

تواجه المرأة تحديات متعددة في محاولتها لتحقيق التوازن بين مسؤولياتها كأستاذة، كزوجة، وربة بيت. يعتبر هذا التوازن الحيوي مصدراً للضغط والتوتر النفسي، حيث تجد نفسها في مواجهة الضغوط العملية والعاطفية المتعارضة، لذا يمكن أن يؤثر هذا التحدي

بشكل كبير على صحتها النفسية وعلاقتها الأسرية، حيث قد تشعر بالإرهاق والإجهاد، و تجد صعوبة في الاستمتاع بالحياة العائلية والإستجمام مع أفراد أسرتها. وبالتالي، يظهر فهم عميق لهذه التحديات وأهمية تطوير بيئة داعمة ومرنة في مؤسسات العمل والأسرة، تعترف بالحاجات الفردية وتوفر الدعم اللازم للمرأة لتحقيق التوازن والإستقرار في حياتها الشخصية والمهنية.

تتعرض الأستاذة الجامعية المتزوجة لتحديات كبيرة في مسعاها للتوفيق بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، خاصة في ظل غياب أو قلة مساعدة الزوج في الأعمال المنزلية. هذا الوضع يمكن أن يخلق عبئا إضافيا عليها، مما يؤدي إلى إدارة هذه المتطلبات المتعددة، كما أنه يؤثر سلبا على صحتها النفسية، مسببا الشعور بالتوتر، القلق، وربما الإكتئاب. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الإجهاد المستمر إلى مشاكل صحية جسدية، بما في ذلك مشاكل النوم، الصداع، وارتفاع خطر الإصابة بأمراض مزمنة، يسلب هذا الضوء على أهمية الشراكة الحقيقية في تقاسم المسؤوليات المنزلية لضمان الصحة والرفاهية لجميع أفراد الأسرة.

صراع الأدوار يمثل عاملا مؤثرا بشكل كبير على حياة الأستاذة الجامعية المتزوجة، حيث يؤثر على توازنها الزوجي ودافعتها للإنجاز في الحياة المهنية والشخصية. فتجد الأستاذة نفسها في مواجهة تحديات تتعلق بتقديم أداء ممتاز في العمل مع الحفاظ على جودة الحياة الأسرية وتوافق العلاقة الزوجية، وبالتالي يمكن أن يؤدي الضغط إلى اضطرابات في العلاقات الزوجية، حيث يمكن أن يشعر الشريك بالإهمال نتيجة التركيز الزائد على العمل، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يؤثر صراع الأدوار على دافعية الأستاذة الجامعية لتحقيق الإنجازات في مجال عملها حيث تجد نفسها مشغولة بالتفكير في المسؤوليات المنزلية والعائلية بشكل متزايد. هذا الضغط قد يؤثر أيضا على شخصيتها، فتواجه صعوبة في الإستمتاع بالوقت الشخصي وتحقيق التوازن الداخلي بين الجوانب المختلفة في حياتها.

ونسعى من خلال دراستنا الحالية إلى التعمق أكثر في صراع الأدوار الذي تواجهه الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل تعاني الأستاذات الجامعيات المتزوجات من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن؟

كما نتطرق إلى التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل تعاني الأستاذة الجامعية الأم من صراع الأدوار من وجهة نظرهن؟
- هل تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة من صراع الأدوار من وجهة نظرهن؟
- ما مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من وجهة نظرهن؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التالي:

- معرفة ما إذا كانت الأستاذة الجامعية الأم تعاني من صراع الأدوار.
- معرفة ما إذا كانت الأستاذة الجامعية المتزوجة تعاني من صراع الأدوار.
- مدى مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهم نقاط أهمية الدراسة فيما يلي:

1. إن مصطلح صراع الأدوار، يحمل تأثيرات عميقة ومهمة على الأفراد، خاصة بين الأستاذات الجامعيات المتزوجات، حيث يخلف أثراً نفسية، فكرية ومتعددة لذا وجب التركيز على هذا الجانب لفهم الصراعات والأدوار التي تواجهها الأستاذة الجامعية المتزوجة وتقييم الأخطار المرتبطة بها.
2. نهدف إلى إعداد وتقديم بحث علمي يستوفي المعايير المطلوبة ونشره بشكل واسع بهدف توسيع إدراك المجتمع لهذه المشكلة وتشجيع أخذها في الاعتبار بجدية.

3. نسعى إلى تحقيق نتائج مقنعة تبرز خطورة صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعات المتزوجات، لذا يتعين على المختصين في المجال أن يعملوا على تطوير حلول فعالة ومساعدة للتعامل مع هذه التحديات بشكل شامل ومتكامل.
4. إيصال فكرة للمجتمع بأن المرأة العاملة وتحديدًا الأستاذة الجامعية المتزوجة تعتبر مثالًا يقتدى به، وصراع الأدوار الذي يحدث لديها لم يوقفها عن إنجاز ما عليها من مهن ومسؤوليات، سواء أكانت أكاديمية أم منزلية، رغم الضغوطات النفسية ومختلف المشاكل التي تتعرض إليها.
5. وجب تغيير نظرة المجتمع السلبية نحو الأستاذة الجامعية المتزوجة، وإعتبارها نموذجًا ملهماً يفخرون به.

رابعاً: أسباب إختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب دفعتنا لإختيار هذا الموضوع ونوضحها في النقاط التالية:

- ❖ إنتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل وتغير نظرة المجتمع لها.
- ❖ الميول الشخصي لمعرفة مدى قدرة الأستاذة الجامعية المتزوجة في التوفيق بين عملها ومسؤولياتها الأسرية.
- ❖ أهمية الأسرة والأدوار التي تقوم عليها في المجتمع لأنها تشكل نظام قابل للدراسة والبحث.
- ❖ محاولة معرفة النظرة التي يراها المجتمع للمرأة العاملة خاصة الأستاذة الجامعية المتزوجة.

خامساً: تحديد المفاهيم الإجرائية:

الأستاذة الجامعية المتزوجة: هي كل متزوجة حائزة على شهادة الدكتوراه أو الماجستير تؤدي عملها كأستاذة جامعية في الوسط الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بولاية تبسة.

صراع الأدوار: هو الاحساس بعدم التوفيق بين العمل كأستاذة و كربة بيت يتم قياسه من خلال العبارات الموجودة بالإستمارة المعدة لذلك.

سادسا: الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

1- دراسة يوسف عبد الفتاح محمد سنة (1994): بعنوان دينامية صراع الأدوار وعلاقتها بشخصية المرأة العاملة في دولة الإمارات (دراسة نفسية اجتماعية). تهدف لمعرفة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بالتدريس في علاقتها بسمات شخصيتها، بالإضافة إلى معرفة الفروق الجوهرية في سمات الشخصية بين العاملات الأقل والأكثر معاناة من صراع الأدوار وذلك نظرا لما ترتب على خروج المرأة للعمل خارج المنزل وتعدد وتغير في هذه الأدوار وانعكاس ذلك على شخصيتها، وشملت العينة على 208 امرأة متزوجة عاملة بالتدريس، طبق عليهن استبيان صراع الأدوار الذي أعده الباحث واختبار الشخصية "لبرن رويتر" وذلك بعد التحقق من الشروط السيكومترية اللازمة لاستخدامها.

وكانت النتائج كالتالي:

- هناك علاقة بين صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وبين سمات شخصيتها.
- توجد فروق لصالح العاملات الأكثر معاناة من صراع الأدوار في سمات الشخصية والصحة النفسية ولاسيما صراع العلاقة مع الزوج ورعاية الأبناء كان أكثر ميلا للعصابية والسيطرة.
- وجود فروق جوهرية في بعض سمات الشخصية والصحة النفسية بين من هن أقل صراعا ومن هن أكثر صراعا إزاء القدرة على التوفيق بين مطالب العمل ومطالب الأسرة، بحيث من هن أكثر صراعا كنا أكثر ميلا للعصابية والمشاركة الاجتماعية في حين الأقل صراعا كنا أكثر سيطرة وثقة بأنفسهن.

- توجد فروق في سمات الشخصية بين من هن أقل صراعا وأكثر صراعا إزاء الحاجات الشخصية بحيث من هن أقل صراعا أكثر اكتفاء بذواتهن وأكثر ثقة بأنفسهن أما الأكثر صراعا فتتسم شخصياتهن بالميل العصابي والانطواء والميل والمشاركة الاجتماعية.

- توجد فروق بين من هن أقل صراعا اتجاه الأدوار ومن هن أكثر صراعا اتجاه نفس الأدوار على بعض متغيرات الشخصية والصحة النفسية وهي الميل العصابي والاكتفاء الذاتي والثقة بالنفس، بحيث الأكثر صراعا أكثر ميلا للعصابية أما الأقل صراعا فهن أكثر ميلا للصحة النفسية من خلال الاكتفاء الذاتي والثقة بالنفس.

2- دراسة حورية بن عياش (1995): بعنوان صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية في ضوء بعض متغيرات الشخصية (السن، المستوى التعليمي، صورة الذات) وقد طبقت الدراسة على عينة تكونت من (300) امرأة متزوجة ولها أطفال من مختلف المستويات التعليمية وقسمتها تبعا للتغيرات المراد دراستها، ولقد استندت الباحثة في دراستها على جملة من الفروض أرادت التحقق منها ميدانيا وهي:

الفرضية الأولى: يقل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة كلما زاد سنها.

الفرضية الثانية: يقل صراع الأدوار لدى المرأة العاملة كلما زاد مستواها التعليمي.

الفرضية الثالثة: كلما كان السن والمستوى التعليمي للمرأة العاملة عاليا كلما كان لديها تصور إيجابي لذاتها.

وللتأكد من هذه الفرضيات قامت الباحثة باستخدام أداتين في هذا البحث وهما استبيان مقياس صراع الأدوار ومقياس PAQ لتقييم الشخصية، أما المنهج المتبع فقد كان المنهج الوصفي وتوصلت الباحثة من تأكيد الفرضيات الثلاث.

3- دراسة هادي رضا مختار (1997): بعنوان عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري حيث طبق دراسة على عينة اشتملت على (468) عاملة كويتية تم اختيارهن عشوائيا من مختلف وزارات الدولة والمؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى قطاع الخاص المتمثل بالشركات والبنوك حيث وضع الباحث لهذا الموضوع فرضية رئيسية مفادها أن

عمل المرأة المتزوجة خارجا مرتبط بعوامل ديمغرافية أخرى مرتبطة بالخلفية الاقتصادية والاجتماعية قد تلعب دورا في حالة من الصراع والغموض وعدم استقرارها الأسري.

انطلاقا من الفرضية الرئيسية خرج الباحث بتسع فرضيات فرعية متعلقة بالعوامل المختلفة (سلبية كانت أم ايجابية) التي تساهم في الاستقرار الأسري أو عدمه ولقياس هذه العلاقة اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي، وقد استخدم في بحثه منهج التحليل الوصفي وقد خلص في الأخير إلى النتائج التي بينت أن المستوى التعليمي للزوج وعدد الأبناء، هي من أهم العوامل المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة، حيث أنه كلما كان المستوى التعليمي للزوجة عاليا فإن احتمالات عدم الاستقرار تقل أما المتغير الثاني فهو المستوى التعليمي للزوج فالنتيجة أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوج يصاحبه ووعي لدور المرأة المضاعف مما يؤدي إلى وضوح وتحديد وتعريف أفضل لهذه الأدوار أما المتغير الثالث والمتمثل في عدد الأطفال، فتكشف الدراسة أنه كلما ازداد عدد الأطفال كلما زادت احتمالات عدم الاستقرار الأسري أما بالنسبة للمتغيرات الأخرى (كدخل الزوجة، عمر الزوجة عند الزواج، سنوات الزواج، وجود خدمة) فقد توصلت الدراسة إلى أن هذه المتغيرات ليست لها تأثير يذكر في عدم الاستقرار الأسري.

4- دراسة بوبكر عائشة (2007): بعنوان العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ولقد طبقت دراستها على عينة من العاملات المتواجدات بوحديات صحية، حيث صاغت الباحثة 5 فرضيات في دراستها وهي:

1- هناك علاقة بين صراع أدوار الزوجة العاملة (أم، ربة بيت، زوجة) والضغط النفسي لديها.

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في أسرة ممتدة في صراع الأدوار.

3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة الطيبية والزوجة الممرضة في صراع الأدوار.

4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة الطبية والزوجة الممرضة في الضغط النفسي.

5- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجة العاملة المقيمة في أسرة ضيقة والزوجة العاملة المقيمة في أسرة ممتدة في الضغط النفسي.

للتأكد من صدق أو خطأ هذه الفرضيات استخدمت الباحثة أداتين وهما استبيان صراع الأدوار واستبيان الضغط النفسي واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وقد خلصت في النهاية إلى عدم التحقق من الفرضية الأولى والثانية والرابعة بينما تحققت من الفرضية الثالثة والخامسة.

ب- الدراسات الأجنبية:

5- دراسة دنس وجيسوسكى (1982): تتحدث عن تعدد أدوار المرأة العاملة وصورة الذات لديها بعد أن لا تكفي بالدور التقليدي للأم والزوجة، ويحدث التقبل الاجتماعي لهذا الدور من عدمه وتحديد المشاكل التي تواجهها لرعاية الطفل والتكامل بين هذه الأدوار في ضوء القيم المكتسبة من الطفولة وقد ناقش الباحث العوامل المساهمة في اضطراب صورة الذات العاملة وقد تعرض البحث للمسؤوليات الإضافية للأم العاملة وصراعاتها وحاجة المرأة العاملة إلى تظافر جهود المنزل بصفة خاصة والمجتمع بشكل عام.

6- دراسة دوروثي نيغيل، وساندرا داميكو (1975): بدراسة عنونها صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في علاقته بحجم الأسرة، وتكونت عينة الدراسة من (518) سيدة تطوعن للتجربة وتمت مجانستهن في العمر (25-39 سنة) التعليم، الطبقة الاجتماعية، الحالة الأسرية، وكانت أدوات الدراسة استفتاء صراع الأدوار ويشمل بنودا فرعية وهي تنظيم الوقت، العلاقات مع الزوج، إدارة المنزل، النواحي المالية، رعاية الطفل، توقعات خاصة بالذات، توقعات خاصة بالآخرين، الشعور بالذنب.

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- يبدو الصراع من أشد صورته مرتبطا بتنظيم الوقت والتوقعات الخاصة بالذات.

- يرتبط الصراع بوجود طفل واحد حيث تمثل رعايته تجربة جديدة على الأم.
- يزداد الصراع بزيادة عدد الأبناء، حيث تزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة وجود ثلاثة أطفال فأكثر.

7- دراسة ألكسندر لفيجستون وآخرون (1983): هي عبارة عن دراسة عملية لقائمة الضغوط المهنية لمهنة التدريس، وكانت تهدف إلى التوصل إلى العوامل التي يمكن أن تستخلص من أداء المدرسين على قائمة الضغوط المهنية لمهنة التدريس، وقد طبقت القائمة على (660) مدرسا من المدارس الحكومية وبعد إجراء التحاليل العملية لنتائج الدراسة أسفرت على أن هناك خمسة عوامل مستقلة:

- عدم الشعور بالأمن لمزاولة مهنة التدريس.
- التمييز العنصري.
- عدم وجود اتصال أو ترابط بين البرامج الدراسية التي يقوم بتدريسها المدرس.
- العلاقات الداخلية بين المدرسين وبعضهم البعض.
- التغيير المطرد في الأعمال الدورية.

ج- التعقيب على الدراسات السابقة:

أبرزت الدراسات أهمية صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث أجمعت الدراسات السابقة المتعلقة بصراع الأدوار على وجود ظاهرة صراع الأدوار لدى مجتمعات الدراسة، وتعدد أدوار المرأة العاملة، وأظهرت نتائجها في معظمها أن مستوى صراع الأدوار جاء بدرجة متوسطة، فيما عدا دراسات كل من (هادي رضا مختار، 1997)، (يوسف عبد الفتاح محمد، 1994)، (دورثي نيغيل، وساندرا داميكو)، فقط أظهرت نتائجها درجة مرتفعة من صراع الأدوار، في حين كشفت دراسة كل من (بوبر عائشة، 2007)، (حورية بن عياش، 1995)، (ألكسندر لفيجستون وآخرون، 1983) على درجة منخفضة من صراع الأدوار.

- وأظهرت الدراسات أن هناك علاقة بين صراع الأدوار وبين العديد من المتغيرات، كسمات الشخصية (حورية بن عياش، 1995)، والاستقرار الأسري (هادي رضا مختار، 1997)، وصراع الأدوار وعلاقته بشخصية المرأة العاملة (يوسف عبد الفتاح، 1994) والضغط النفسي (بوبكر عائشة، 2007)، حجم الأسرة (دوروثي نيغيل، وساندرا داميكو، 1975) الضغوط المهنية (ألكسندر لفيجستون وآخرون، 1983). في حين أظهرت بعض الدراسات أن هناك علاقة سالبة بين صراع الأدوار وبين العديد من المتغيرات، مثل الضغوط المهنية (ألكسندر لفيجستون وآخرون، 1983). والضغط النفسي (بوبكر عائشة، 2007).

وتباينت هذه الدراسات من حيث نوع العينة، فطبقت الدراسات على عينة، على عينة عاملات كويتيات (هادي رضا مختار، 1997). وعلى العاملات المتواجدات بوحدات صحية (بوبكر عائشة، 2007). وعاملات من دولة الإمارات (يوسف عبد الفتاح، 1994) وعلى مدرسي من المدارس الحكومية (ألكسندر لفيجستون وآخرون، 1983).

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

د- الدراسة الحالية:

- تعتبر امتداد لدراسات ومواضيع سابقة تصب في نفس السياق.
- ركزت الدراسة الحالية بشكل أساسي على صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات، كما أن هذه الدراسة طبقت في الجامعة.
- من خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة، تعتبر هذه الدراسة قليلة في هذا المجال.
- جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في هذا المجال، وهذا ما يميزها عن الدراسات السابقة.

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة الفجوة البحثية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يبين مصفوفة الفجوة البحثية.

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة	الجهة
الدراسة الحالية - تستهدف الدراسة الحالية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ولاية تبسة.	- لم تستهدف الدراسات السابقة على وجه الخصوص صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظر أنفسهن. - لا توجد دراسات مشابهة طبقت على الأستاذات الجامعيات في الجامعة.	-تنوعت الحدود المكانية للدراسات السابقة فمنها العربية والأجنبية. -وطبقت الدراسات السابقة في الجامعات والمؤسسات الحكومية ووزارات الدولة وبالوحدات الصحية والمدارس الحكومية.	الحد المكاني
- ستتناول الدراسة الحالية صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات من وجهة نظر أنفسهن.	- لم تأخذ وجهات نظر العاملين في كافة المؤسسات والوزارات الأخرى.	- طبقت الدراسات السابقة على الموظفين في الجامعات والمؤسسات الحكومية ووزارات الدولة والوحدات الصحية والمدارس الحكومية.	الحد البشري

<p>- تحدثت الدراسة الحالية على صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.</p>	<p>- لم تجمع الدراسات السابقة ولم تركز في دراستها على صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.</p>	<p>- الدراسات السابقة تناولت صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة.</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>
--	---	--	------------------------

الإطار النظري

للدراسته

الفصل الثاني: صراع
الأدوار وعمل المرأة
بالمؤسسات الجامعية

الجزء الأول: صراع الأدوار:

أولاً: الصراع:

- 1- تعريف الصراع.
- 2- المراحل التي يمر بها الصراع.
- 3- أسباب الصراع.
- 4- أنواع الصراع.
- 5- الأساليب المتبعة لإدارة الصراع.
- 6- الآثار الإيجابية والسلبية للصراع.
- 7- استراتيجيات إدارة الصراع.

الفصل الثاني: صراع الأدوار وعمل المرأة بالمؤسسات الجامعية:

الجزء الأول: صراع الأدوار:

أولاً: الصراع:

1- تعريف الصراع: حالة إنفعالية دافعية غير سارة قوامها الشعور بالحيرة والتردد والضيق والقلق تصيب الفرد عندما تتنازع إجابات مختلفة ذات قوى متساوية بشأن بعض دوافعه وأهدافه التي تسعى إلى إشباعها وتحقيقها، أو المواقف التي يواجهها، فيعجز عن إتخاذ وجهة معينة أو الوصول إلى حل محدد. (الإمام وآخرون، 2018، ص 63)

- ويعرف أيضا على أنه ظاهرة ذات أبعاد متناهية التعقيد، بالغة التشابك يمثل وجودها أحد معالم الواقع الإنساني الثابتة، حيث تعود الخبرة البشرية بالصراع إلى نشأة الإنسان الأولى، حيث عرفت علاقاته في مستوياتها المختلفة فردية كانت أم إجتماعية، وأيضا في أبعادها المتنوعة نفسية أو ثقافية أو إجتماعية أو تاريخية. (رضوان، 2012، ص 9)

- كما يعرف بأنه يحدث عندما يجد المرء نفسه في موقفين متناقضين يتطلب أحدهما سلوكا معيناً وتطلب الآخر سلوكا آخر غير منسجم مع السلوك الأول ويؤدي وجود نمطين من الدوافع المتناقضة المتعارضة إلى إعاقة الفرد عن التوافق. (المعاينة، 2007، ص 120)

2- المراحل التي يمر بها الصراع:

ينظر إلى الصراع على أنه عملية ديناميكية تمر بعدة مراحل تتابعية وتفاعلية فيما بينها، إذ تتولد في هذه المرحلة سلسلة من الأحداث المتعاقبة، ويمكن عرض مراحل الصراع على وفق الإتجاهات الأربعة الآتية: (المحمدي، د ت، ص ص 126-127)

1- الإتجاه الأول:

ينظر هذا الإتجاه إلى أن عملية الصراع يشتمل على أربعة مراحل رئيسية هي:

- ✓ **مرحلة المعارضة الكامنة:** وتمثل النواة الأولى لبدء الصراع التنظيمي، وتتميز بعدم وضوح شكلها، وتتراوح بين بدايات الخلاف في الفكر أو الطروحات أو طريقة تناول الموضوع المثار، وهي حالة لم يدرك بعد معانيها ودلالاتها وتعيش هذه المرحلة في حالة كمون في أي تنظيم تنتظر الظروف التي تتيح لها أن تغذي الصراع وتذكيه.
- ✓ **مرحلة الإدراك والتشخيص:** إن تحقيق هذه المرحلة يتوقف على الإدراك الشعوري للفرد وعلى تشخيصه للأمور، وهي مرحلة تكوين الموقف وإدراكه بوضوح وتحديد ماهيته، والقناعة على أن هناك حالات تحدى تهديد لقيم الأفراد والجماعات.
- ✓ **مرحلة السلوك:** وهي مرحلة علنية الصراع، إذ يبدأ التفكير في السلوك تجاهه والتعامل معه لتحجيمه أو تطويره أكثر نحو التوتر ليصبح سلوكا صراعيًا.
- ✓ **مرحلة مخرجات الصراع:** إن التفاعل بين موقف الصراع وسلوك التعامل معه يمكن أن ينجم عنه تحسين أداء الجماعة ليصبح صراعا بناءا عندما يحسن نوعية القرار ويحفز إلى الإبداع والإبتكار، أو يحيط أداء الجماعة عندما ما يؤدي إلى اختلاف وظيفي وعدم رضى وضعف في تماسك الجماعة.

2-الإتجاه الثاني:

- وينظر هذا الإتجاه إلى أن مراحل الصراع تمر عبر مايلي:(المحمدي، دت، ص127)
- ✓ **مسبب الحالة أو الموقف:** ويقصد هنا الظروف المؤدية للصراع أو مصادره وفي هذه المرحلة يبدأ الصراع بالتطور.
 - ✓ **إدراك الصراع:** وفي هذه المرحلة يفسر أطراف الصراع الموقف ويدركونه بطريقة معينة تجعلهم يشعرون بحاجاتهم إلى عمل شئ إتجاه هذا الموقف.
 - ✓ **التعبير عن الصراع:** وهنا تعبر الأطراف عن فهمها وإدراكها للموقف على شكل سلوك وبشكل مفتوح وصريح.

✓ **مرحلة معالجة الصراع وطمسه:** وفي هذه المرحلة يمكن أن يعالج الصراع بمعالجة الأسباب التي أدت إلى نشوءه وبالتالي ينتهي نهائياً أو قد تنتهي عملية التعبير عن الصراع - السلوك الناشئ عنه - دون معالجة الأسباب الحقيقية وهنا يسيطر على سلوك الصراع بشكل مؤقت، ولكن إحصائية نشوءه لنفس الأسباب تبقى قائمة، ومن هنا فإن الطريقة التي يعالج بها النزاع تؤثر على إحصائية نشوء الصراعات المستقبلية.

3-الإتجاه الثالث:

ويرى هذا الإتجاه أن الصراع يتكون من المراحل الآتية: (المحمدي، دت،

ص128)

✓ **الإنتباه:** وهو تركيز الشعور في موضوع بذاته، وتتمثل أولى خطوات عملية الصراع في إنتباه أطرافه لما قد يوجد بينهم من تفاوت في القيم والأهداف والمصالح، ويختلف إنتباه الأطراف إلى مدى بعيد تبعاً لتباين ثقافتهم وخبراتهم السابقة، ووجهات نظرهم، وحاجاتهم ودوافعهم.

✓ **بلورة الإهتمامات وتكوين جماعات المصلحة:** عندما ينتبه الأفراد لما بينهم من تفاوت في خلفيتهم التعليمية، وفي مستويات دخولهم، وفي قيمهم ومعتقداتهم وفي أهدافهم إهتماماتهم. نجد إتجاهاً من جانبهم نحو إقامة التكتلات وتكوين جماعات وإتحادات وتحالفات، تضم كل جماعة منها الفئات المتماثلة في الخصائص والسمات، وتتصارع فيما بينها حول موارد تنصف بالندرة النسبية وكما كان إدراك أطراف الصراع لمقدار الضرر أو الخسارة بالنسبة لهم كبيرة كلما زاد إحصال أخذهم لمواقف متطرفة في الصراع.

✓ **تشكيل إستراتيجيات الصراع:** يتبع تكوين جماعات المصلحة أن تعمل كل منها على تشكيل الإستراتيجية التي تتعامل مع هذا الصراع، ويمكن أن تتناول هذه الإستراتيجيات طريق التعاون أو طريق المنافسة والقوة أو طريق المساومة.

4-الإتجاه الرابع:

وعلى وفق هذا الإتجاه فإن الصراع يتكون من المراحل الآتية: (المحمدي، دت، ص129)

✓ الصراع تحت التكوين: هو صراع غير ظاهر ويتمثل في حالة عدم الرضى عن الوضع الراهن.

✓ الصراع الكامن: وفي هذه المرحلة يتم إدراك سبب الصراع والمشكلة الأساسية التي أدت إليه.

✓ صراع يمكن مشاهدته: وهو مرحلة التفاعل مع موضوع الصراع والتعرف على أسبابه سلبا أو إيجابا ويظهر ذلك في التمارض أو الإهمال أو اللامبالاة.

✓ صراع صريح: وهنا يحدث الصدام بين السلوك الصادر عن الشخص مصدر الصراع والجهة التي تتفاعل معه ويظهر ذلك في شكل تدني الإنتاجية.

3- أسباب الصراع:

في كثير من المؤسسات والتنظيمات تظهر صفة تتميز بها هذه المنظمة أو تلك، تتمثل بالتناقض والتعارض بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين، فهذا التناقض إما أن يتطور إيجابيا وتتم إدارته بشكل سوي وبالتالي الإستفادة منه، أو يتطور سلبيا فتصل المنظمة بذلك إلى حالة التدهور والفسل، ويجدر القول هنا بأن للصراع أسباب تنظيمية وأخرى شخصية، وفيما يلي تبيان لكل منها على حدة:

1- الأسباب التنظيمية: وهي: (نبيل، 2013، ص 70)

- غياب المؤسسة في العمل، أي عدم وجود توضيح وتحديد للأدوار والمهام لكل فرد، وهذا يسبب جدلا واسعا فيما يخص صلاحيات بعض الأفراد وأحقيتهم في إتخاذ قرار ما أم لا، وهذا ما يحدث غالبا في المراحل الأولى لقيام التنظيم حيث يطغى طابع العلاقات غير الرسمية على سير العمل في المنظمة.

- محدودية الموارد وتشارك عدة أطراف في إقتسامها فقلة الموارد تؤثر بدرجة كبيرة على الوصول للأهداف المؤمل تحقيقها، وهنا تتزاحم الأطراف فيما بينها وتتنافس بغية الحصول على نصيب أكبر من مثيلاتها، ولعل أهم مثال على هذا هو توزيع موازنة الدولة على الوزارات المختلفة.
- إختلاف معايير تقييم والمكافآت ويظهر ذلك جليا في المؤسسات التجارية حيث يعتمد تقييم أداء العاملين على معايير تختلف من قسم إلى آخر، وبالتالي يختلف أسلوب المكافأة والعقاب، الأمر الذي يثير الإحتقان داخل الهيكل التنظيمي فيحاول البعض البحث في نقاط الضعف لأقسام الأخرى والإختلاف معها.
- تعدد المستويات الإدارية وهذا أمر مواز لتعدد الأهداف وتشويه نمط الإتصالات بسبب المرور بكافة المستويات الإدارية، وبالتالي إخفاء بعض المعلومات والقضايا، مما يؤدي إلى ظهور الخلافات والصراعات بين هذه المستويات.

2- الأسباب الشخصية: وهي: (نبيل، 2013، ص 72)

- وجود شخصيات متفردة لا ترغب في التعاون مع الآخرين، ولا تحبذ العمل الجماعي إما لكسب الرضى من الإدارة أو لعدم ملائمته للمؤهلات التي يمتلكونها أو للمستوى الثقافي والإجتماعي لهم، وبالتالي لا يكون العمل والمنظمة مصدر إهتمام لهم، ولا يثيرهم نجاح أو فشل المنظمة، لذا فهم لا يتفاعلون مع الأحداث الدائرة من حولهم ويبحثون عن فرص أخرى مواتية للإلتحاق بأعمال تناسبهم.
- إختلاف المستوى الثقافي والإجتماعي والتعليمي بين العاملين فوجود مشكلة ماقد تثير إهتمام البعض، ولكنها قد لا تعني شيئا لأفراد آخرين، فيتجنبوا الخوض فيها أو التعرف عليها.

كما يصنف (المدهون والجزراوي) أسباب الصراع إلى أسباب تنظيمية عملية وأخرى

شخصية كالتالي: (نبيل، 2013، ص 73)

ثالثا: الأسباب التنظيمية العملية:

- عدم وجود تحديد واضح لمسؤوليات وصلاحيات الموظفين.

- تداخل إختصاصات ومسؤوليات الموظفين.
- عدم الإتفاق على طرق وإجراءات العمل.
- عدم تقييد الموظفين بخطوط السلطة الرسمية.
- إشتراك أكثر من شخص في إنجاز العمل أو إتخاذ القرار.
- تعارض أهداف المديریات والأقسام والوحدات الأخرى.
- عدم الإتفاق على أهداف العمل.
- عدم تفويض السلطة الكافية للموظفين.
- إتساع نطاق الإشراف.

4- الأسباب الشخصية وهي: (نبيل، 2013، ص 73-74)

- المعاملة غير العادلة للموظفين.
- النزاع على السلطة والسيطرة.
- وجود أنماط من الموظفين بعدم التعاون أو عدم الإنضباط.
- سوء العلاقات الشخصية بين الموظفين.
- تعارض أهداف ومصالح الموظفين.
- الإختلاف في الإلتفاء الجغرافي بين الموظفين.

2- أنواع الصراع:

و يتمثل فيما يلي: (باشري وآخرون، 2017، ص ص 189-191)

1- الصراع السلبي والصراع الإيجابي:

➤ **الصراع السلبي:** يؤدي إلى الخلل الوظيفي، ومن ثم فهو غير صحي لأنه يهدم الإتفاق فيما بين طرفين أو أكثر، أنه خطر لأنه يحول الأنظار عن العمل الذي تم وتحويل أماكن التركيز على الصراع نفسه أو أطرافه وزيادة الصراع يستنزف الطاقة التي كان يمكن إستخدامها بصورة أكثر نحو الإنتاجية، والأفراد ذوي الصراع السلبي الذين يحدثون الخلل بالمنظمات يميلون إلى التصرف قبل التفكير وغالبا ما يعتمدون على التهديدات والخداع وإستخدام الشتائم عند التعامل، ومن ثم نجد أن الصراع السلبي

صراع ضار والخسارة لطرفي الصراع مما يؤدي إلى زيادة محتملة في مستوى الصراع.

❖ أما الصراع الإيجابي: فهو ذلك النوع من الصراع الذي يشجع على توليد حلول جديدة للمشاكل تعزز الابتكار والخلق في المنظمة، وفي هذه الحالات سوف يشجع المديرين وجود هذه الصراعات ولهذا يجب على المديرين تشجيع وجود الصراعات الإيجابية ومنع إعادة حل الصراعات السلبية.

2- الصراع الفعال والصراع غير الفعال: إن الصراع الفعال صحي لأنه ينهي الخلافات بين طرفين أو أكثر. ففي إحدى الدراسات التي تمت على (203) منظمة أمريكية أبرزت أن هناك عدد محدود من المديرين يقدمون الطرق أو السبل التي يحقق فيها الصراع المنافع للمنظمة. كما أن الصراع الفعال يمكن أن يولد أو ينتج أفكار جديدة، التعلم، النمو فيما بين الأفراد فعندما يكون الأفراد مشغولين بالصراع البناء فإنه ينمي الوعي الأفضل بينهم والآخرين وإضافة لذلك فإن الصراع الفعال يمكن أن يحسن علاقات العمل لأنه عندما يكون هناك طرفين يعملان من خلال إختلاف الرأي فإنهم يشعرون بأنهم حققوا شيئاً معاً فهم يخففون التوتر ويحلون المشاكل في العمل معاً. فضلاً عن تحسن وإرتفاع الروح المعنوية.

والصراع الفعال يقود إلى التجديد والتغيير الإيجابي في المنظمة لأنه يؤدي إلى تشجيع الابتكار فيما بين الأفراد. وهذا الشكل الإيجابي للصراع يمكن أن يترجم في إنتاجية مرتفعة والمفتاح في التمييز بين الصراع الفعال وغير الفعال أنه ينشئ من تحدي أحد الأفراد للسياسات القديمة أو التفكير في سبل جديدة كمدخل للمشاكل.

3- الأساليب المتبعة في إدارة الصراع :

لقد تطرق إلى أساليب إدارة الصراع عدد كبير من الباحثين، وقد ذكر الطويل أسلوبان يتبعان في إدارة الصراع هما: (الحريري، 2011، ص 192)

➤ التناول التقليدي للصراع:

وهو تناول ينظر إلى الصراع على أنه موقف يتميز بحدين متناقضين أحدهما الربح والآخر الخسارة، وهنا ينظر للمتنافسين أو المتصارعين على أن ميولهم متنافرة وأن إهتماماتهم متغايرة، بحيث لا يبقى مجال لأي حل وسط وأنه لا بد من فشل أحدهما على حساب الآخر، فالموقف لا يحتمل سوى الربح أو الخسارة.

➤ التناول الإحتمالي للصراع:

الموقف وتحليله يعتبر أمرا ضروريا للعمل والأداء بالتالي فإن أفضل سبل التعامل مع الصراع يمكن أن تتم عبر تشخيص دقيق للموقف بهدف التعرف على أنسب احتمال للتعامل معه ضمن معطيات ظروف الموقف، لذا فإنه من الأمور المهمة التي يجب إعتبارها عند التعامل مع الصراع، ضرورة البحث عن بدائل لإدارة الصراع ومن ثم دراسة الموقف الأكثر مناسبة وملائمة لكل من هذه البدائل التي يمكن أن تحقق فيها أقصى كفاية، بحيث لا تعالج فقط المشاكل الحرجة، مصدر الصراع ولكن أيضا وفي الوقت نفسه تحافظ على النظام.

✚ أما (شهادة 1992) فقد تناول وسائل إدارة الصراع التربوي بالشكل

التالي: (الحري، 2011، ص ص 193-194)

➤ إدارة الصراع داخل الفرد:

لا يوجد نمط محدد لإدارة الصراع الذاتي ذلك أن شخصية الفرد وأسلوب تعامله مع الآخرين تعتبر من المتغيرات الشرطية التي تؤثر على أساليب إدارة الصراع، ويلجأ الفرد إلى استخدام وسائل دفاع سيكولوجية في هذه الحالة، حيث تعتبر هذه الوسائل جزءا رئيسيا من شخصية الفرد، ولا يدرك الفرد عادة أنه يستخدم هذه الوسائل من وسائل إيجابية نسبيا" مثل السمو، التفويض" إلى وسائل سلبية نسبيا" مثل الإنسحاب، التبرير، الإسقاط".

➤ إدارة الصراع بين الأفراد:

يتفق كتاب الإدارة على وجود الأساليب الشخصية في إدارة الصراع بين الأفراد وإن كان هناك إختلاف بينهم حول مدى فاعلية كل أسلوب، فقد قام "بليك ومتون" بتحديد خمسة

أساليب في إدارة الصراع بين الأفراد، أوضحها على شبكة إدارية لها بعدان هما الإهتمام بالأفراد داخل المنظمة، والإهتمام بالإنتاج، وجعلا لكل من هذين البعدين أحداثا يمتد من 0-9 وقد ركز الباحثان على النقاط الواقعة في زاوية الشبكة، وكذلك النقطة الواقعة في الوسط، وبالتالي حدد الأساليب الخمسة التالية لإدارة الصراع: التجنب، الإجبار، الحل الوسط، أسلوب بالمنافسة، أسلوب التعاون.

✓ **أسلوب التجنب:** يقصد به عملية الإنسحاب من إدارة الصراع، فقد يتجنب المدير حضور إجتماع معين، أو يرفض أن يقف إلى جانب أحد أطراف الصراع، رغم أن هذا الموقف يؤدي إلى هذا الأسلوب في بعض الحالات مثل: أن يكون هناك آخرون يمكنهم إدارة الصراع أفضل من المدير مثل أحد المرؤوسين.

✓ **أسلوب المجاملة:** وفيه يتصرف المدير كما لو كان يعتقد أن الصراع سيزول بمرور الوقت ويدعو أطراف الصراع إلى التعاون محاولا تقليل التوتر، وهذا الأسلوب يشجع الأطراف على إخفاء مشاعرهم، ولذلك فإن فاعليته قليلة في التعامل مع الكثير من المشاكل، ويمكن اللجوء إلى هذا الأسلوب إذا كان الصراع قائما على إختلاف الصفات الشخصية.

✓ **أسلوب الحل الوسط:** ويتصف هذا الأسلوب بقدر معتدل من كل من الحزم والتعاون، وقد ينشأ عن إستخدام هذا الأسلوب في مرحلة مبكرة من الصراع، التشخيص السريع للمشكلة أو عدم إكتشاف الأسباب الحقيقية للصراع، ويمكن اللجوء إلى هذا النمط إذا تساوت قوة طرفي الصراع من خلال المفاوضات.

✓ **أسلوب المنافسة:** يلجأ المدير في إستخدامه لهذا الأسلوب إلى قوة السلطة والمركز، والحل الذي يتوصل إليه يكون في صالح أحد الأطراف فقط، وعندما يكون الصراع بين الزملاء فقد يلجأ أحدهم إلى المدير لممارسة السلطة على الطرف الآخر والإعتماد الزائد على هذا الأسلوب قد يخفف من الدافعية للعمل، ومع هذا يمكن إستخدام هذا الأسلوب في بعض الحالات إذا كانت القضية طارئة وإتخاذ تصرف سريع عملية ضرورية.

✓ **أسلوب التعاون:** ويتميز هذا بإهتمامه ببعدي الحزم والتعاون وباللجوء إلى القوة وإلى العلاقات الإنسانية، من خلال هذا الأسلوب يقوم المدير بدراسة أسباب الصراع مع الأطراف كافة ذي العلاقة وطرح بدائل الحل ومناقشتها مع هذه الأطراف على أن يتم علاج الأمر موضوع الصراع، علاجاً فعالاً مقبولاً من الجميع، ورغم أن هذا الأسلوب يلزمه الوقت الكافي الذي قد لا يتوافر أحياناً إلا أنه من أفضل الأساليب.

➤ إدارة الصراع بين الجماعات :

إن إدارة الصراع بين المجموعات تتطلب تشخيص الصراع والتدخل فيه من خلال الإجراءات التالية. (الحريري، 2011، ص 289)

✓ **تشخيص الصراع:** إن تشخيص الصراع داخل أية مؤسسة تربوية خطوة مهمة على طريق إدارته لأن سبب الصراع ومصدره قد لا يكون كما يبدو على السطح، وتشتمل هذه العملية على:

- تحديد حجم الصراع ومصادره وأسبابه.
- تشخيص فاعلية النظام الداخلي للمؤسسة وفاعلية الإدارة والمجموعات التي توجد فيها، وعلى سبيل المثال لو حدث صراع بين لجان المواد الدراسية في مدرسة ما أو بين أعضاء لجان النشاطات فيها، فعلى مدير المدرسة إذا ما أراد إدارته بفاعلية أن يطرح مثلاً الأسئلة التالية: ما أسباب الصراع؟ هل هناك تصور واضح عن إمكانيات ورغبات كل معلم مشارك في هذه اللجان؟.

✓ **التدخل:** قد تنشأ الحاجة إلى التدخل إذا كان الصراع أقل وأكثر مما ينبغي.

6- الآثار الإيجابية والسلبية للصراع:

أ- الآثار الإيجابية:

من الآثار الإيجابية للصراع التي حددها (العوامة 1994) والتي تعود فوائدها بالنفع على الفرد، والمنظمة وتعكس أثراً إيجابياً على الأهداف (المومني، 2011، ص 58)

- يؤدي الصراع إلى حدوث تغيير في الوضع القائم في المنظمة، وذلك بإستغلال الخلافات في جو تنافسي يحقق الفائدة للمنظمة.
- يؤدي الصراع إلى ظهور مواهب إبتكارية عندما يلجأ أطراف الصراع إلى بحث الإستراتيجيات التي تكفل حل الصراع، وهذا ينمي قدرة الأفراد ومواهبهم لمواجهة المواقف الصعبة.
- من الممكن أن تستفيد من حل الصراعات القائمة بتكوين مجموعة من المعلومات تستطيع الرجوع إليها مستقبلاً.
- قد يؤدي الصراع إلى نشوء حالة من التعاون والإنسجام بين الأفراد بعضهم والبعض الآخر، حيث يتعرف كل فرد على الآخر بشكل أقوى أثناء فترة الصراع، وتزداد أواصر التعاون بين الأفراد.

ب- الآثار السلبية:

- ومن الآثار السلبية للصراع، فقد حددها (عبد الباقي 2002) بما يأتي: (المومني، 2011، ص 59)
- قد يؤدي الصراع إلى حدوث آثار ضارة بالصحة النفسية والجسمية للأفراد.
 - قد يؤدي إلى الأداء بسبب إنخفاض الخلاف بين المعلمين والمدير.
 - قد يؤدي إلى إنخفاض الروح المعنوية للعاملين.
 - يؤدي الصراع إلى إهدار الوقت، والجهد، والمال، نتيجة محاولات إدارته وعلاجه.

7- استراتيجيات إدارة الصراع:

نجلها كالآتي: (المحمدي، د ت، ص ص 211-214)

- 1- استراتيجية استخدام القوة أو السلطة (الإخماد): وتعني قيام الإدارة بإصدار أوامرها لإنها الصراع أو أن أحد الطرفين يصدر أوامره للطرف الآخر بهذا المعنى، ولا تؤدي هذه الإستراتيجية إلى إشباع أهداف أي من الطرفين، وتستخدم عادة في القضايا قليلة الأهمية.

- 2- استراتيجية التلطيف: وتعني قيام الإدارة بدعم الأطراف المتصارعة ومؤازرتهم وإستخدام اللغة العاطفية المؤثرة من أجل المعاشية مع بعضهم بسلام.
- 3- استراتيجية التجنب: وتعنى محاولة تحويل الإهتمام عن الصراع إلى غيره من المجالات أو إهماله أو إستخدام الحواجز بين الأطراف المتصارعة.
- 4 - استراتيجية التسوية: تعد هذه الإستراتيجية وسيلة فاعلة للتفاعل مع الصراع، وفيها يتم التوصل إلى حل وسيط يرضي الأطراف المتصارعة وقد يحقق لكل منهما مكاسب جزئية، وتكون هذه الإستراتيجية ملائمة إذا كانت الأهداف مهمة جدا وتتطلب حولا سريعة.
- 5- اتدخل جهة أو طرف ثالث: وتعني تدخل جهة أخرى ليست طرفا في النزاع لمحاولة حله عن طريق التنسيق والتكامل بين الأطراف المتصارعة، ويمكن أن يكون الطرف الثالث المدير أو أحد زملاء العمل من الأشخاص القادرين على حل النزاعات وأصحاب السمعة الجيدة أو أي شخص آخر.
- 6- استراتيجية الإنضمام: وتعني ضم الأطراف المتصارعة لجماعة جديدة مثل دمج شريكتين متنافستين في شركة واحدة أو قسمين في قسم واحد إن الإنبثاق والإكتساب غالبا مايسبب الصراع لتطوير الأعضاء من المنظمات المختلفة، ولكن هذا الصراع لا يدوم طويلا بسبب أن المنظمة المالكة الجديدة عادة ماتكيف المجموعة المستهدفة فيها بمرور الزمن.
- 7- استراتيجية العملية الديمقراطية: تنفذ هذه الإستراتيجية عن طريق الإجتماعات، الندوات، اللقاءات، المؤتمرات، وذلك لتبادل وجهات النظر أو إستخدام التصويت في إتخاذ القرارات أو التمثيل عنهم في اللجان.
- 8 - استراتيجية تبادل الوظائف: إن الصراع أحيانا يمكن أن يدار بطريقة بسيطة تسمى تبادل الوظائف بإشغال كل طرف لموقع الطرف المتصارع الآخر إذ أن هذا الموقف يمكنه من فهم المهمات والمشكلات والإتجاهات ويكون على إطلاع مباشر بمجريات

الأمر مما يجعله أكثر إستيعاباً للمشكلة وبالإمكان إزالة بعض الظروف التي تسبب الصراع.

9- إستراتيجية المجابهة: وتعد إستراتيجية ناضجة وتتمثل بطرح الحقائق بموضوعية بين الأطراف المتصارعة وجها لوجه في جو لا تسوده العواطف أو الضغوط أو محاولة التوصل إلى حل واقعي، وقد يمكن أنذاك التعاون أيضا في إيجاد الحل المشترك.

10- إستراتيجية التعاون: تسمى إستراتيجية التعاون إلى عمل الجماعات بشكل متناغم من أجل بلوغ الأهداف إذ يؤدي ذلك إلى زيادة موارد المنظمة، وتتطلب هذه الإستراتيجية قناعة الأفراد الذين يستخدمونها بأن الصراع مشكلة لا بد من حلها سوية بدلا من رؤيتها معركة لا بد من الفوز فيها، وتكون هذه الإستراتيجية مهمة خاصة عندما يتطلب حل المشاكل رؤيا جديدة، ويكون الإلتزام ضروريا لأن هذا النوع من الصراع يتطلب المطولة في الوقت والطاقة. (قطيشات، 2014، ص 33)

11- إستراتيجية توسيع الأهداف: وتعني هذه الإستراتيجية إضافة أهداف جديدة أو تنويع الأهداف الحالية حيث سيعتبعها تركيز الجماعات على هذه الأهداف بدلا من أهدافهم الشخصية وبالتالي إزالة الظروف التي تؤدي إلى الصراع. (الجندي، 2018، ص 45)

الفصل الثاني: صراع
الأدوار وعمل المرأة
بالمؤسسات الجامعية
ثانيا: الدور:

- 1- تعريف الدور.
- 2- توزيع الأدوار الاجتماعية.
- 3- اختلاف الأدوار الاجتماعية.
- 4- شخصية الدور.
- 5- نظرية الدور.
- 6- سلوك الدور.
- 7- تعدد الأدوار الاجتماعية وتعلمها.
- 8- فوائد تمثيل الأدوار وأهميتها.

ثانيا: الدور:

للدور عدة تعريفات نذكر منها:

1- تعريف الدور: هو عمل إجتماعي معقد، وقد إهتم علماء النفس الإجتماعيون مؤخرا بالمبادئ التي يسيطر من خلالها الناس على التعقيد المتضمن في الحكم على الأدوار. (الملا، 1989، ص 104)

- كما يعرف أيضا أنه عندما يسند إلى الفرد دور القيادة فإن سلوكه لا يلبث أن يتعدل ليتلائم مع الدور الذي أسند إليه، ويشمل هذا الدور مهام رسمية ومهام غير رسمية ويتعلم الفرد الأنماط السلوكية الخاصة بهذا الدور بالخبرة والممارسة والقائد في سلوكه يلاحظ أن باقي الأفراد يتباعون ويقيمون سلوكه، وهكذا يمتلك الدور الإجتماعي الفرد تماما. (العتوم، 2009، ص 342)

- ويعرف الدور أيضا بأنه مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الشخص الذي يشغل مكانة معينة في نسق اجتماعي، "فالأب" في الأسرة مكانة، و"الأم" مكانة، أما دور الأب فهو السلوك المتوقع من الأب وهو يشغل مكانة الأب والزوج مكانة ودور الزوج هو السلوك المتوقع منه وهو في هذه المكانة والأخ مكانة والأخت مكانة. (بن عامر، 2002، ص 235)

- أو يعرف بأنه عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شئ مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور فالفرد بشر أما الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الإنفعال ويحدد الأقوال. (جابر والهاشمي، د ت، ص 113)

- ويعرف أيضا بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة، وهو الجانب الديناميكي لمركز الفرد فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد دور الفرد الإجتماعي (سلوكه) في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء

مستويات السلوك في الثقافة السائدة وعادة ما يكون للفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه. (الترجمي، 1917، ص 169)

2- توزيع الأدوار الإجتماعية: (زهران، 1984، ص ص 122-123)

- إن توزيع الأدوار بين أعضاء الجماعة يحقق وظيفة إجتماعية ويشبع حاجة نفسية لعضو الجماعة مبعثها الشعور بالحاجة إلى التقدير وإلى الإنجاز والتفاعل الإجتماعي وتوزيع الأدوار يساعد الجماعة على الوصول إلى هدفها عن طريق تحقيق مطالب الجماعة التي تتطلب أن يقوم كل فرد بدوره على أساس تخصصه وإكتسابه لمهارات معينة.
- تتوزع الأدوار في نسق معترف به غالبا من أعضاء الجماعة فنجد أفراد معنيين هم الذين يحق لهم وحدهم إتخاذ القرارات ووضع السياسات أو إصدار الأوامر، وذلك بسبب تخصصهم في مهارات معينة لا يجذبها الأعضاء الآخرون أو بسبب حصولهم على مؤهلات خاصة.
- يلاحظ أن الدور يمكن أن يوصف فقط بالإشارة إلى الأدوار الأخرى التي ترتبط به وتكمله في عملية التفاعل الإجتماعي، فدور المدرس دائما ينظر إليه في ضوء علاقاته بدور التلميذ والزميل والمدير، فالمدرس في تفاعله مع الزميل يسلك في إطار قطاع آخر من دور المدرس، وهو في تفاعله مع المدير يسلك في إطار قطاع ثالث من دور المدرس وكمثال لتوزيع الأدوار الإجتماعية المنتظمة دور كل عضو في فريق كرة القدم، فمثلا تختلف الأنماط السلوكية للحكم عن حارس المرمى عن المدافع عن المهاجم عن قائد الفريق كل منهم له دوره الذي على أساسه يتوقع منه أن يكون سلوكه في نطاق هذا السلوك المتوقع.
- وقد يخرج الفرد الذي يقوم بالدور الإجتماعي من الخط المحدد له قليلا ولكنه يلتزم به دائما، وعادة نجد أن الأفراد المختلفين الذين يقومون بدور واحد يختلفون في الخطوط العريضة للدور ويختلفون في التفاصيل الصغيرة.

- ويرى بعض الباحثين أن أدوار القيادة في أشخاص قليلين قد يهبط بالروح المعنوية والإبتكارية في الجماعة، كما أنه يحتمل أن يثير الخلاف أو الصراع بين هؤلاء القادة والأعضاء، ويرى البعض الآخر أن الجماعة تستطيع أن نصل إلى مستوى أعلى من الكفاءة إذا ركزت أدوار القيادة في أدوار قليلين حتى تتلاشى الفوضى التي تنجم عن أن يكون لكل فرد الحق في أن يقول الكلمة النهائية فيما يتعلق بعمل الجماعة، وهؤلاء يعززون رأيهم بقولهم أن هؤلاء القادة ينزعون غيرهم من الجماعة في تحمل بعض مسؤولياتهم ويشجعون الأعضاء على إتخاذ القرارات والمبادرة في كثير من نواحي نشاط الجماعة، مما يحقق التوازن في توزيع الأدوار في الجماعة أي تحقيق المركزية في التحقيق واللامركزية في التنفيذ.

3- إختلاف الأدوار الإجتماعية:

تختلف الأدوار حسب المعايير المختلفة: (عبد الستار، 1987، ص 182)

- **الحيز والإختيار:** فنجد بعضها مفروضا على الفرد وبعضها إختياريا، فالدور الجنسي (ذكر أو أنثى) أو دور السن (طفل أو راشد) مثلا لإختيار الفرد فيهما، بينما الفرد يختار دوره في العمل (مدرس أو مهندس أو ضابط أو عامل أو فلاح).
- **الشمول:** تتعدد الأدوار الإجتماعية في شمولها، فالشاب قد يكون قائدا في جماعة وتابعا في جماعة أخرى، وقد يكون الرجل مسيطرا في عمله لأنه في مركز قيادي ولكن سلوكه يختلف عن هذا عندما يكون في مزرعته دار سكنه.
- **تحديد السلوك:** تتحدد الأدوار في مدى تحديدها للسلوك فالأدوار العسكرية مثلا محددة تحديدا جامدا ومع هذا هناك مجال للإختلاف ولهذا نجد أن الضباط يختلفون في طرق إصدارهم للأوامر ولكن هذا الإختلاف محدد أما في أدوار أخرى كدور الإبن في الأسرة فنجد مجالا أوسع للتغيير والإختيار، فالإبن يجب أن يكون مهذبا مع أبيه وأمه وألا يعصيه وأن يراعي ما يجب عمله أو قوله، وخارج هذه الحدود العريضة يترك سلوكه دون أن ينضمه الدور.

- **الإستمرار:** وتختلف الأدوار في إستمرارها أو دوامها، فأدوار المرأة والرجل أدوار دائمة داخل المجتمع والأدوار المهنية دائمة، ومن ناحية أخرى نجد كثيرا من الأدوار لا تستمر إلا فترة قصيرة نسبيا كالمرشح لوظيفة أو عمل أو المفوض الذي يمثل شخص في تسوية مسألة أو الجندي المجند.
- **الأهمية والشهرة:** وتختلف الأدوار إختلافا كبيرا في أهميتها وشهرتها، فدور الصديق يتضمن علاقة شخصية وثيقة وإستجابات إنفعالية عميقة عن تلك التي نجدها في دور الزمالة أو المعرفة العابرة، وفي أي ثقافة أو أي مجتمع نجد بعض الأدوار تقدر تقديرا أعلى وأرفع من غيرها حسب الثقافة السائدة والقيم.
- **الصعوبة والسهولة:** وتختلف الأدوار من حيث الصعوبة والسهولة، فدور المواطن العادي دور سهل نسبيا لا يتطلب منه إلا القيام بعمل يتعيش منه، أما دور العالم الذي يكرس حياته لعمله وعلمه فهو دور صعب يتطلب منه الصبر وإستخدام العقل والتجريب.

4- شخصية الدور:

تحدد معالم الشخصية " أي شخصية الفرد وهو يقوم بدوره الإجتماعي " في إطار سلوك الدور المحدد بدوره بمجموعة المعايير الإجتماعية التي أجمعت عليها الجماعة والأدوار تترك أثرا في شخصيته، والشخصية تعبر عن تكامل الأدوار التي يقوم بها الشخص " الشخصية الحقيقية وشخصية الدور"، وإذا حدث تعارض كبير بينهما فإن ذلك يؤدي إلى فشل الفرد في قيامه بالدور، فالشخص الذي تتسم شخصيته الأصلية أو الحقيقة بالإنطواء لا يستطيع أن ينجح إذ يضطر إلى العمل كمسير أو مسؤول، ولعل أهم تطبيق عملي لهذا تلك الجهود التي تبذل في التوجيه المهني حيث يستعان بالإختبارات والمقاييس النفسية العديدة تحقيقا لمبدأ "وضع الرجل المناسب في المكان المناسب" و(بيرز ميريل 1965) أهمية الدور الإجتماعي كأحد محددات الشخصية في النقاط التالية.(علي، د ت، ص ص 122-123)

✓ محددات عالمية: تجمع بين البشر جميعا في إطار الإنسانية.

✓ محددات محلية: تجمع بين الأشخاص في المجتمع المحلي وتمايز بين المجتمع والمجتمعات الأخرى.

✓ محددات الدور: وهي المعايير السلوكية التي ترتبط بالسن والجنس والحالة المدنية والطبقة الإجتماعية في إطار ثقافة معينة.

✓ محددات فطرية: تجعل كل شخصية فريدة من نوعها.

5- نظرية الدور:

تتميز نظرية محاولتها لتفسير السلوك الإجتماعي بخاصيتين أساسيتين:

الطواب، 2008، ص 261)

- أنها أقل تنظيماً وأقل تطوراً من أي محل آخر، وأحسن ما يمكن أن توصف به هذه النظرية أنها مجموعة من الفروض غير المترابطة أو مجموعة من التكوينات الفرضية العريضة، ويمكن أن تعتبر نظرية الدور كمحاولة لفهم السلك بين الأفراد أكثر من كونها نظرية ذات مصادرات متطورة دقيقة وفروض قابلة للبحث.
- لا تعترف نظرية الدور بأي عوامل شخصية داخل الفرد كمحددات للسلوك الشخصي وقد حاول أصحاب هذه النظرية شرح السلوك في ضوء الأدوار والمكانات الإجتماعية وتوقعات الدور ومهارات الدور والجماعات المرجعية التي يعمل فيها الأفراد أثناء التفاعل الإجتماعي، ولم يستخدموا مصطلحات مثل الإتجاهات، الدافعية، الشخصية، لهذا يمكن القول أن نظرية الدور هي أكثر النظريات التي ناقشناها في هذا المجال، في كونها مشبعة بالعوامل الإجتماعية أكثر من غيرها.

6- سلوك الدور:

من الواضح في حياتنا أن سلوك الفرد خاص و عام في نفس الوقت، أن حياتنا الخاصة تتأثر باستمرار بحياتنا العامة كما تتأثر حياتنا العامة بحياتنا الخاصة، والسلوك المحدد في إطار المعايير الإجتماعية المحددة للدور الإجتماعي ملزم إلى حد كبير للفرد

الذي يشغل هذا الدور كائنا من كان هذا ويجب ألا يتضارب سلوك الأدوار العديدة التي يقوم بها نفس الفرد، وإذا حدث هذا فإنه قد يؤدي إلى تصدع في شخصيته وتحدد الجماعة سلوك الدور الذي يتوقعه الآخرون من أي فرد يقوم بهذا الدور، فلو أن فتاة تزوجت، أو طالبا تخرج وعمل مدرسا، أو جنديا ترقى إلى رتبة ضابط، أو عاملا ترقى إلى درجة رئيس، فإن عليه أن يقدم سلوك هذا الدور الجديد، ويختلف السلوك الفعلي للدور إختلافا بسيطا من شخص لآخر يشغلان نفس الدور، أما لإختلاف مجال المثير الإجتماعي الذي يسلكان، وبالطبع فإن السلوك الفعلي للدور يختلف في الشخص من وقت لآخر للأسباب نفسها، كما يحدد الدور الإجتماعي سلوك الفرد الذي يتوقعه الآخرون، فإنه يحدد سلوك الآخرين الذي يتوقعه الفرد بحكم قيامه بهذا الدور فالمدرس يتوقع تلاميذه منه أن يزودهم بالسلم والمعرفة وأن يكون لهم قدرة سلوكية حسنة وهو أيضا يتوقع منهم أن يحترموه وأن يحسنوا الإصغاء إليه. (زهران، 1984، ص ص 122-124)

7- تعدد الأدوار الإجتماعية وتعلمها:

أ- تعدد الأدوار الإجتماعية:

ليس للفرد دور إجتماعي واحد ولكنها تتعدد حسب الجماعات المختلفة التي يشترك فيها الفرد مثلا القائد يقوم بدوره وهو بنفس الوقت زوج وأب في أسرته وعضو في ناد رياضي وعضو في جماعة سياسية ونفس الفرد قد يكون مدرسا في الصباح وطالبا للدراسات العليا في المساء وعلى الفرد أن يجد له طريقا فيه أدواره العديدة في نسق مننظم مترابط متكامل، ويتعلم الفرد من خلال التنشئة الإجتماعية أدوار متعددة متتالية فمنذ الصغر يتعلم دوره كولد أو كبنيت ثم كإبن أو إبنة، ثم كأخ أو أخت ثم كتلميذ ثم كشاب أو فتاة ثم كرجل أو امرأة ثم كموظف أو موظفة ثم كزوج أو زوجة ثم كأب أو أم ثم كشاب، أو فتاة ثم كرجل أو امرأة ثم كموظف أو موظفة ثم كزوج أو زوجة ثم كأب أو أم ثم كمواطن أو مواطنة. (الطواب، 2008، ص 195)

ب- تعلم الأدوار الإجتماعية:

إن الفرد يتعلم الأدوار الإجتماعية التي يقوم بها في الجماعات المختلفة التي يشترك فيها أي أنه يكتسبها من خلال تمثله للمعايير الإجتماعية عن طريق عملية التنشئة الإجتماعية ويعتبر تعلم الأدوار عملية تعلم إجتماعي تكفل للمجتمع بقاءه واستمراره وتتضمن عملية تعلم الأدوار الإجتماعية والقواعد والأسس المعروفة في نظرية التعليم مثل التعزيز ويتعلم الفرد الدور الإجتماعي عن طريق التعلم المقصود والتعلم العرضي التلقائي، وتلعب عملية التقمص أو التوحد دورا هاما في هذه الناحية حيث يتبنى الفرد الأنماط السلوكية الخاصة بالآخرين وقبولها كما لو كانت خاصة بالفرد وبالتالي قبول أهداف وقيم شخص آخر أو جماعة أخرى ومزجها مع أهدافه وقيمه. (الطواب، 2008، ص 196)

8- فوائد تمثيل الأدوار وأهميتها:

1- فوائد تمثيل الأدوار:

تتمثل فوائد تمثيل الأدوار في: (الحريري، 2011، ص 126)

- الكشف عن نواحي الضعف في المتدرب: ذلك أن الإنسان يعمى في كثير من الأحيان عن رؤية عيوبه وأثر سلوكه في الناس وقد يدعي المتدرب أنه لم يظهر علامات الغضب أو الكراهية أثناء التمثيل حيال شخص معين يمثل معه، لكنه يجد عند مناقشة الأدوار أن جميع المشاهدين فطنوا إلى حالته الإنفعالية واتضح لهم مظاهر الغضب أو الكراهية في سلوكه، على هذا النحو يفتن المتدرب إلى كثير من اتجاهاته النفسية التي كانت خافية عليه ويزداد إستبصاره في نفسه.
- كذلك يتضح له إلى أي حد يثير سلوك الشك أو عدم الإحترام في الآخرين وإلى أي حد يثق فيه الآخرين وإلى أي حد يتغاضى عن إثابة المجتهدين ممن يعملون معه.
- تغيير اتجاهات المتدرب نحو الآخرين: المعروف أن الإنسان متى زاد استبصاره في نفسه وزادت قدرته على التخلي عن عاداته التوافقية السيئة وعلى استخدام

طرق أجدى للكفاح في الحياة والتعامل مع الناس وكلما انكشفت له دوافع واتجاهاته الخفية أصبح قادرا على التحكم فيها.

- زيادة الحساسية لمشاعر الآخرين: وضع الإنسان نفسه موضع الآخرين يجعله أصدق في الحكم على تصرفاتهم أو مشاعرهم.

2-أهميتها:

إن لأداء الأدوار بالشكل المناسب له أكبر الأثر على الإستمرار الوظيفي للنظام الإجتماعي وإهتم "نيوكمب" ببيان العلاقة بين الدافع في سلوك الدور والدور نفسه بمعنى أن دورك في المجموعة يضع عليك مجموعة واجبات، ويكفل لك عددا من الحقوق وتتحدد هذه الحقوق والواجبات في ضوء معايير وقيم ثقافة أفراد الجماعة.(المعايطة، 2007، ص58)

الفصل الثاني: صراع
الأدوار وعمل المرأة
بالمؤسسات الجامعية

ثالثاً: صراع الأدوار:

- 1- تعريف صراع الأدوار.
- 2- أسباب صراع الأدوار.
- 3- أنواع صراع الأدوار.
- 4- مصادر صراع الأدوار.
- 5- صراع الدور والتوافق.
- 6- صراع الأدوار الأسرية والاجتماعية.
- 7- شاغل الدور ونتيجة حدوث الصراع.
- 8- التأثيرات الواقية لتعدد الأدوار.
- 9- تطبيق نظرية الدور.

ثالثاً: صراع الأدوار:

1- تعريف صراع الأدوار:

لصراع الأدوار عدة تعريفات نذكر منها:

- كثيراً ما تتصارع أدوارنا المتعددة، فالمرأة العاملة قد تكون في نفس الوقت أما لأطفال صغار ولذا تجد من العسير عليها التوفيق بين دوريهما. مثال آخر " افرض، أن بالمدرسة تلميذاً مشاكساً عنيداً يجب إخضاعه للنظام، ولدى المدرسين رغبة في طرد التلميذ من المدرسة (والمفروض أن يكون رأي المدرسين ممثلاً)، ويرى الناظر منحه فرصة ثانية. ويوصي مجلس المدرسة بحرمان مؤقت. بينما رابطة الآراء والمعلمين (وهي عضو في المجلس) تلوم المدرس لموقفه من التلميذ. وهكذا تتقاطع الأدوار وتتشابك، إن الأدوار العديدة لناظر المدرسة تجذبه هنا وتدفعه هناك". (رضوان، 2008، ص141)

- عند القيام بالأدوار قد يكون فيها بعض الاختلافات والخلط والصراع ويبرز الصراع عندما يحدث تغير اجتماعي في حياة الفرد. فمثلاً عندما ينتقل من طبقة اجتماعية إلى أدنى نتيجة لانخفاض مستواه الاقتصادي أو دور المراهق حيث يشرف على الرشد. ومن أسباب صراع الأدوار إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف معينة ولا يناسب مواقف أخرى ومثال ذلك رجل الشرطة الذي عليه أن يقبض على شقيقه المجرم. وصراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الاجتماعي أو عدم الانسجام بين الشخصية والبناء، ويؤثر صراع الأدوار تأثيراً سيئاً على الشخصية ويخلق الكثير من المشكلات. (المعاينة، 2010، ص ص196-197)
- هو عدم توافق الأدوار التي يقوم بها الفرد في موقف معين، فالمرأة المطلقة أو الأرملة قد تضطر إلى القيام بدور الأب، ودور الأم، في الوقت نفسه لغياب الأب، ويحصل صراع الأدوار لأن دور الأب يختلف عن دور الأم. والأب يستطيع أن يقوم بدوره كأب لأنه يملك الاستعدادات اللازمة للقيام بهذا الدور قيماً حسناً، فإذا انتقل دور الأب إلى الأم فإنه يصعب عليها القيام بهذا الدور. وقيام الأم بالدورين معاً أو الأب

بالدورين معا، قد يخلق مشكلات معينة وخاصة عندما تتفرد الأم أو ينفرد الأب برعاية أطفال من جنسين. فالطفل يحتاج إلى أم وأب في الوقت نفسه، يحتاج أن يتعلم أموراً معينة من أبيه، وخصائص أخرى من أمه، كما يتعلم أموراً من طريقة التعامل بينهما، والولد يحتاج إلى أن يقتدي بأب (أو خال أو عم..) والبنات تحتاج إلى أن تقتدي وتتخذ من أمها قدوة، وخاصة فيما يتعلق بالخصائص التي يجب أن تتحلى بها المرأة دون الرجل. (بن عامر، 2002، ص ص 235-236)

- يقع صراع الدور عندما لا يكون في مقدور الفرد الجمع بين توقعات مجموعتين أو أكثر حول الدور نفسه وتكمن العبرة في صراع الأدوار في أثر الصراع على السلوك الذي قد يؤدي إلى تزايد إحساس الفرد بالتوتر والإحباط، ويحدث صراع الدور أيضاً نتيجة لاشتغال الفرد بكثير من الأدوار التي لا يستطيع أن يلبي بمتطلباتها جميعاً في نفس الوقت، وذلك عندما تفرض مكانة الفرد عليه أنواع متعددة من الأدوار في نفس الوقت وواجبات هذه الأدوار تتعارض فيما بينها، أو عندما تفرض مكانة الفرد عليه أن يشغل دوراً و هذا الدور يتم تعريفه بشكل مختلف من أكثر من جماعة مرجعية أو عندما يكون فهم الفرد لدوره غير متطابق مع فهم بعض الأشخاص الذين لهم الأهمية بالنسبة له في نسقه الاجتماعي. (سالم وجادو، 2015، ص 104)

- أيضاً بأنه تلك التصورات والتوقعات المتعارضة التي تنتظر من المرأة العاملة تجاه أدائها لأدوارها المتعددة مع الشعور بعدم قدرتها على تحقيق التوافق بين هذه المطالب، وكما يشير صراع الأدوار أيضاً إلى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من الأدوار، حيث قد تصل الضغوط إلى الدرجة التي تعوق الفرد على أدائه بشكل مقبول. (الفيافي، 2020، ص 106)

2-أسباب صراع الأدوار:

يتطلب نجاح الإنسان في أداء كل دور من مجموعة الأدوار التي يلعبها، التوافق بين هذه الأدوار من ناحية والتوفيق بين أدائه لكل دور وتوقعات المشاركين له في هذا الدور والجماعات الاجتماعية من ناحية وإذا فشل في ذلك حدث ما يسمى بصراع الأدوار ويقصد به عدم نجاح الإنسان في التوفيق بين

أدواره المختلفة وبين مستوى أدائه لكل دور وتوقعات المحيطين به فيما يتعلق بهذا الدور، ويحدث صراع الأدوار لأسباب متعددة منها: (رماح، 2020، ص ص 61-62)

1- شغل القدرة لأدوار متعددة يصعب التوفيق بينها مثل كون المرأة أم وزوجة وموظفة وطالبة في نفس الوقت حيث تجد أنها مطالبة في نفس الوقت برعاية أبنائها وزوجها في البيت، والتواجد في العمل والتواجد في قاعدة الدراسة، ونظرا لتواجدها في أكثر من مكان في الوقت نفسه على حين أن حسن أداء كل هذه الأدوار يتطلب التواجد في مكان معين في الوقت عينه، فلا تستطيع التوفيق بين هذه الأدوار ويحدث الصراع بينها.

2- تعارض التوقعات بين أطراف الدور فقد يحدث التعارض بين دور كل من الزوج والزوجة والمتزوجين حديثا على قيادة الأسرة حيث يتوقع كل منهما أن تكون قيادة الأسرة الناشئة نصيبه ويحدث الصراع بين دور كل من الزوج والزوجة على القيادة في الأسرة.

3- غموض الدور وعدم اتفاق الأطراف على توقعات معينة يمكن أن يحدث صراع في الأدوار مثل رئيس العمل الذي ينقسم مروضيه في توقعاتهم منه ولا يستطيع أن يؤدي هذا الدور بطريقة مرضية للجميع.

3-أنواع صراع الأدوار:

يمكن تقسيم صراع الأدوار إلى ثلاثة أنواع هي: (سالم وجادو، 2015، ص

(178)

✓ الصراع داخل الدور: يحدث هذا النوع من الصراع للفرد عندما تكون طلبات او توقعات الاخرين لدوره في العمل متعارضة، فيكون من الصعب تحقيق هذه المتطلبات كلها معا.

✓ الصراع بين الفرد والدور: يحدث عندما تتعارض متطلبات الدور مع قيم الفرد ومعتقداته وحاجاته واتجاهاته.

✓ الصراع بين الأدوار: ينشأ عن تعدد الأدوار التي يقوم بها الفرد، فتتعارض متطلبات دورين أو أكثر معا ومثال ذلك تعرض الأدوار في العمل مع الأدوار في المنزل، فقد أثبتت الدراسات العلمية أن تعرض الفرد لصراع الدور مهما كان نوعه يترك آثارا سلبية على صحته مثل ارتفاع مستوى القلق وضغط الدم، كما يؤثر سلبا على المؤسسة من خلال ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.

4- مصادر صراع الأدوار:

ويتمثل فيما يلي: (بلييوز وحرقاس، 2020، ص 123)

- 1- صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحدا: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض لفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة من نفس الشخص.
- 2- صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون الفرد متطلباته 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.

5- صراع الدور والتوافق:

إن أساس مشكلة صراع الدور هو حالة التناقض التي يتميز بها، وذلك لأن نفس الاستجابة قد تحمل في طياتها الثواب. وقد يجد أحد الزوجين نفسه في صراع نتيجة لاختلاف التوقعات عن الدور الذي يجب أن ينهض به. فالزوجة الشابة يمكن أن تكشف أن توقعات زوجها تختلف عن توقعات أمها وحماتها عن كيفية أداء دورها كزوجة. وفي حالة توافق الزوجة مع توقعات الزوج فإنها بذلك تخالف توقعات الآخرين ويبدو أن هذا النوع من الصراع يستعصي على الحل. وخاصة إذا كان كل فرد يشعر أن توقعاته هي

الصحيحة وفي بعض الأحيان يشعر الفرد بأنه في حاجة إلى أداء دوره بطريقة معينة ترضيه هو شخصيا بغض النظر عن متطلبات الآخرين. (الخولي، 2011، ص190)

ومع أن هذا الفعل الأخير يقلل إلى حد كبير من الصراعات الداخلية، إلا أنه لا يستطيع استبعاد الضغوط الخارجية بصفة نهائية. وهكذا يبدو واضحا أن ما سبق ليس تخطيطا منطقيا لإمكانيات التوافق بين وجهات نظر معينة، إذ لا يمكن أن نفترض أن أية توقعات تصلح أن تكون مسألة نفسية بحتة، لأن كل صراع يكون نتيجة سلوك فرد معين لا يتفق مع توقعات الآخر إلا أن الصراع يكون صعبا للغاية، ذلك لأن تغيير سلوك شخص معين أو تغيير توقعاته يتطلب توافقات شخصية وهذا أمر تكتفه صعوبات بالغة، وهذا بالإضافة إلى أن مستوى نضج الشخص يكون عاملا هاما يحدد مقدرته على تحقيق التوافقات، لذا فإن التغيير في توقعات الدور يكون أكثر سهولة من التغيير في السلوك. كما يجب أن يوضع في الاعتبار أنه توجد وسائل أخرى ممكنة لخفض الصراع في المواقف الزوجية دون الحاجة إلى التوافق الفعلي بالمعنى الذي أشرنا إليه، ذلك حين يكون بإمكان الزوجين القيام ببعض التغييرات في المعايير والأدوار أو التوقعات. وليس هناك شك في أن الموقف الزوجي يكون عرضة للتغيير نتيجة لأفعال معينة مثل التنقل، تغيير الأعمال، وإنجاب الأطفال والكوارث العائلية...إلخ، وفي هذا الصدد يميل عدد كبير وكثير من دارسي الأسرة إلى القول بأن المواقف المتغيرة يمكنها أن تستبعد الصراع، وقد تؤدي إلى حدوث التوافق بين الزوجين. (الخولي، 2011، ص191)

6- صراع الأدوار بين الأدوار الأسرية والاجتماعية:

يعتقد "بارسونز" أن الفرد يقوم في إطار النظام الاجتماعي الذي يعيش فيه بعدد من الأدوار الاجتماعية التي قد يكون بينها اختلاف وتعارض ويحدث الصراع عند تعارض الأدوار واختلافها ولا يخلو مجتمع عند "بارسونز" من معاناة أفراد من صراع الأدوار. ويسود التوتر والصراع في المجتمعات ذات التنظيمات البنائية الكبيرة المعقدة أكثر من المجتمعات البسيطة والصغيرة. ويظهر الصراع في الأدوار جليا على شكل صراعات داخلية، أو إحباطات خارجية أو كلاهما معا. وصراع الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة

التكامل في نظام الشخصية، أو التفكك في البناء الاجتماعي أو عدم الانسجام بين الشخصية والبناء أو يكون محصلة التفاعل. (العزة، 2015، ص160)

ويتضح صراع الأدوار على أشده في الصراع بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية وقد قام علماء نفس الاجتماع بتقديم عدة تفسيرات لصراع الأدوار وهي: (العزة، 2015، ص161)

1- التفسير الاجتماعي: يحدث الصراع كنتيجة تعارض المطالب الاجتماعية في أثناء أداء الدور في الموقف وعجز الأشخاص عن الاتفاق حول العديد من الآراء المقبولة.

2- التفسير الفردي: يحدث الصراع بين الأدوار إلى معاناة الشخص والتوتر في أثناء تأديته للدور المطلوب.

7- شاغل الدور ونتيجة حدوث الصراع:

يشعر شاغل الدور والأطراف المشتركة معا في الدور بوجود شكل من أشكال التعارض يحول دون تحقيق واجبات أو توقعات الدور بطريقة ملائمة وأن مصدر الصراع قد يحدث نتيجة للآتي: (منقريوس، 2019، ص ص820-209)

1) أن تكون توقعات الدور غير واضحة أو غامضة: حيث نجد أن غموض الدور لا يساعد شاغله على أداءه بالصورة الملائمة ويتخبط في أداءه لهذا الدور، مثلا حين تنشأ وظيفة جديدة في شركة أي مصنع وتكون متطلبات أداء هذا الدور غير واضحة ومحددة فهنا شاغل الدور قد يعرضه للصراع والوقوع بالمشاكل في تأدية عمله نتيجة لعدم وضوح دوره.

2) قد ينشأ الصراع نتيجة لشغل الفرد لأكثر من مكانه وأداءه لأكثر من دور: وهنا يكون الفرد غير قادر على الملائمة أو الموازنة بين كل هذه الأدوار التي يشغلها ما يجعله يعطى أكثر لدور معين على حساب دور آخر وهنا يحدث الصراع، مثال: الشخص الذي يعطى لعمله الكثير من الوقت على حساب أسرته وأولاده.

3) قد يحدث الصراع نتيجة لأن التوقعات متعارضة فيما بينها: فحين يشغل الفرد مكانة معينة فقد يكون هناك العديد من الأطراف التي تشترك معه في هذا الدور وقد يكون هناك تعارض بين توقعات كل هؤلاء المشتركين في هذا الدور، وتختلف حدة الصراعات من شخص لآخر فبعض الصراعات قد تؤدي إلى ضغوط محددة ممكن تناولها ولكن في بعض الأحيان قد تحدث اضطرابات شديدة وتحتاج إلى مساعدة من جانب الأخصائي الاجتماعي وقد ينشأ الصراع من تفاوت المكانات الاجتماعية التي يشغلها الفرد فعلى سبيل المثال المرأة التي تشغل مكانة عالية في عملها تقوم بأعمال تعتبرها متعبة (متدنية) في المنزل.

8- التأثيرات الواقية لتعدد الأدوار:

على الرغم من إمكانية تعرض المرأة العاملة إلى صراع الدور، وإلى زيادة عبء الدور بسبب الجمع بين الأدوار الأسرية والمهنية، فقد تبين أن لهذا الجمع آثارا إيجابية، إضافة إلى الآثار السلبية التي تتسبب عن الجمع بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية، فمع تحمل الأعباء الصعبة في العمل، وكذلك في الأسرة، يقلل من المتعة لدى أداء تلك المجموعتين من الأدوار، ويجعل المرأة أكثر قابلية للإصابة بالاكنتاب، إلا أن الجمع بين أدوار الأمومة وأدوار العمل يمكن أن يكون له فائدة في الارتقاء بصحة المرأة النفسية، و في تطويرها لمشاعر تقدير الذات، والفاعلية الذاتية، والرضا عن الحياة. كما ترتبط الجمع بين الوظيفة والأدوار الأسرية أيضا بالأوضاع الصحية الجيدة، فتضمن ذلك انخفاض في مستوى معدل التعرض لمخاطر الإصابة بأمراض الشريان التاجي. (الدوري، 2020، ص ص96-97)

9- تطبيق نظرية الدور:

تطبيق نظرية الدور بهدف رفع مستوى الأداء الاجتماعي للأفراد أي تحسين مستوى أداء الأفراد لمسؤوليات أدوارهم المختلفة وفيما يلي أهم عناصر عملية المساعدة في خدمة الفرد طبقاً لنظرية الدور: (رماح، 2020، ص ص 63- 68)

1- **العميل:** العميل من منظور الدور الاجتماعي هو شخص يوجد لديه قصور في أداء مسؤوليات دور أو أكثر من أدواره الاجتماعية ويحاول رفع مستوى قريب منه ومن ثم فإنه يلجأ إلى ما هو متوقع أو حتى إلى مستوى قريب منه ومن ثم فإنه يلجأ إلى المؤسسة الاجتماعية أو تنطبق عليه نظمها ومن ثم يصبح موضوعاً لعملية المساعدة.

2- **المشكلة الاجتماعية:** هي قصور في أداء مسؤوليات دور أو أكثر أو خروج عن الحدود التي تسمح بها الثقافة الاجتماعية لمن يؤدي دوراً معيناً، وقد سبقت الإشارة إلى أن لكل دور حقوق وواجبات الشخص هي حقوق لشريكه في الدور، فواجبات الزوجة هي حقوق لزوجها وواجبات الزوج هي حقوق لزوجته.

3- **عملية المساعدة:** تتكون عملية المساعدة في خدمة الفرد طبقاً لنظرية الدور من ثلاث خطوات أساسية تستهدف رفع مستوى الآراء الاجتماعية للعميل بحيث يتم تضيق الفرق بين أداءات الدور وتوقعاته ونجد من ضمن هذه العملية الدراسة الاجتماعية حيث تتضمن نقاطاً متعددة تتركز حول الدور أو الأدوار التي يوجد بها القصور في الأداء ومن أهم النقاط ما يلي تسير على النحو التالي: (رماح، 2020، ص ص 63-65)

• **الدراسة الاجتماعية:** تتضمن نقاطاً متعددة تتركز حول الدور أو الأدوار التي يوجد بها القصور في الأداء ومن أهم النقاط ما يلي: (رماح، 2020، ص ص 63-65)

➡ **دراسة مجموعة الدور للعميل:** بمعنى دراسة الأدوار المختلفة التي يؤديها العميل من خلال الأوضاع الاجتماعية التي يشغلها فعلى سبيل المثال بالنسبة للزوجة العاملة التي تعاني من مشكلة يتم دراسة الأدوار التي تؤديها في العمل وتلك التي تؤديها في الأسرة وأية أدوار أخرى ترتبط بأوضاعها الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية المترتبة عن هذه الأدوار.

• دراسة توقعات الأدوار التي يؤديها العميل.

• دراسة مستوى أداء العميل.

• دراسة مدى توفر المقومات الشخصية لأداء الدور العميل.

• دراسة القيم والمشاعر والمرتبطة بالدور.

• دراسة الجزاءات المرتبطة بالدور.

• **التشخيص:** يختلف التشخيص في خدمة الفرد طبقا للنظرية بشخصية العميل

والأشخاص المحيطين به، والتفاعل الذي يحدث أثناء أداء الأدوار، ويتم تصنيف أداء

العميل بين مستويات متدرجة لأداء الدور هي: (رماح، 2020، ص ص 65-66)

❖ المستوى الأول: ويتضمن حالات التدني الشديد في مستوى أداء الدور حيث

يخرج العميل تماما عن حدود التوقعات المرتبطة بالدور مثل حالات الانحراف

والإجرام والحالات الشديدة من الإدمان.

❖ المستوى الثاني: ويتضمن الحالات التي يقتصر فيها الأداء على الحد الأدنى من

مسؤوليات الدور المقصود. هذا الانخفاض في الأداء في إلقاء الضغوط على

المشاركين في الدور وعادة ما يعلنون تضررهم من هذا الوضع ويطالبون

بتغييره وذلك مثل حالات المشكلات الأسرية والمدرسية الحادة.

❖ المستوى الثالث: ويتضمن حالات العملاء الذين يقتصر أداؤهم الحد الأدنى

الذي يتفق مع المعايير إلا أنه يمكن رفع مستوى الأداء للعملاء في الفئة إلى

درجة أفضل مثل بعض الحالات المدرسية وحالات الخدمة الاجتماعية الطبية.

❖ المستوى الرابع: ويتضمن حالات العملاء الذين يقترب أداء مسؤوليات أدوارهم

إلى ما هو متوقع منهم ولا يوجد إلا قصور بسيط في الأداء.

• **العلاج:** يتضمن العلاج لهذه النظرية مجموعة من الأساليب التي ينتقي منها الأخصائي

الاجتماعية ما يناسب الظروف الفردية ومن أهم هذه الأساليب ما يلي: (رماح،

2020، ص ص 67-68)

1. مساعدة العميل في أداء دوره كعميل.

2. إزالة الصراع بين أدوار العميل.

3. زيادة دافعية العميل لأداء أدواره.
4. إزالة التعارض بين أدوار العميل والمشاركين.
5. تعديل توقعات المشاركين.
6. زيادة درجة السماح (التسامح بين العميل والمشاركين له في بعض الأدوار).

الفصل الثاني: صراع الأدوار وعمل المرأة بالمؤسسات الجامعية

الجزء الثاني: عمل المرأة ومكانتها في المؤسسات الجامعية:

أولاً: مكانة المرأة في ظل الدين الإسلامي.

ثانياً: شروط وضوابط عمل المرأة وأهم واجبات الزوجة.

ثالثاً: دوافع خروج المرأة للعمل والأسباب النفسية التي أدت لعملها.

رابعاً: دور المرأة في التغييرات الاجتماعية.

خامساً: الحاجة إلى العمل وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة.

سادساً: صراع الأدوار ومصادره لدى المرأة العاملة المتزوجة.

سابعاً: عمل المرأة كأستاذة في المؤسسات الجامعية.

ثامناً: أدوار الأستاذة الجامعية والمشكلات التي تواجهها.

الجزء الثاني: عمل المرأة ومكانتها في المؤسسات الجامعية:

أولاً: مكانة المرأة في ظل الدين الإسلامي:

نظم التشريع الإسلامي حياة المرأة ومنحها حقوقاً إنسانية ومدنية واقتصادية واجتماعية متعددة. كما حملها من المسؤوليات ما يتناسب مع الحقوق التي حصلت عليها فجعلها مسؤولة عن نفسها وعن أسرتها وعن المجتمع الذي تعيش فيه، والإسلام رد للمرأة حقها المسلوب في الحياة وأزال عنها ما لحقها من ذل بعد أن كانت تدفن فراراً من عار وجودها في مهدها وفراراً من نفقة طعامة (نور، 2006، ص 26) وفي هذا يقول الله تعالى: "وَإِذَا الْمَوْءُدَةُ سُئِلَتْ (8) بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ (9)" [سورة التكويد/ الآية: 8-9].

وحيثما تناول الإسلام دور المرأة والرجل، جعل المرأة شريكة فيه للرجل لا تفاضل بينهما إلا بما تكسبه كل نفس منهما من خلال العمل الصالح والخصال الطيبة (نور، 2006، ص 27) لذلك يقول الله تعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً (1)" [سورة النساء/ الآية: 1]. وقد أكد الإسلام على حقوق المرأة ودورها في الحياة، لأن المرأة نصف المجتمع وهي مربية النصف الآخر فلا يستقيم المجتمع إلا بالمرأة، ولقد شجع الإسلام المرأة على العمل الشريف، ويمكن الاستنتاج من بعض نصوص القرآن ما يشعر بالسماح لهن بالعمل منه قوله سبحانه وتعالى: "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمُ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ (195)" [آل عمران/ الآية: 195]. وإن رفع الإسلام لمكانة المرأة وإعلاء قدرها وجعلها شقيقة للرجل دعا بعض الكتاب والمؤرخين والمفكرين الأجانب إلى الاعتراف بفضل الإسلام على المرأة، فهذا المؤرخ "المسيو ريفيل" يقول: (إننا لا نجد عملاً أفاد النساء أو رفع من قدرهن أعظم مما أتى به النبي -صلى الله عليه وسلم-، فهن مديونات له بأمر كثيرة وفي القرآن آيات ساميات من تقرير حقوقهن وما يجب لهن على الرجال). (البراوي، 2013، ص 103)

ولقد جاء الإسلام في وقت كان فيه التفريق بين الناس هو الأصل في النظام الاجتماعي وفي النظام السياسي على السواء. ففي بلاد الشام المجاورة لجزيرة العرب كانت تطبق في شريعة روما -وقت بعثة الرسول صلى الله عليه وسلم- التي تقسم الناس

إلى أحرار وأرقاء، وكان الأحرار هم المتمتعون وخدمهم بالحقوق المدنية والسياسية، أما غيرهم فكانوا محرومين. (نور، 2006، ص 28)

كما كانت الأمم بما فيها العرب تتفاضل أيام البعثة بالمال والجاه، والشرف واللون وتتفاخر بالآباء والأمهات والقبائل والأجناس، في هذا الجو الذي يسوده التمييز بين الناس، ويعمه التفاخر بالأحساب والأنساب جاء الإسلام يدعو إلى المساواة بين الناس، ويعمه التفاخر بالأحساب والأنساب جاء الإسلام يدعو إلى المساواة بين الناس كافة، بين الحر والعبد، والأبيض والأسود، والعربي والأعجمي، والرجل والمرأة. (السيد، 2001، ص 66-67).

وقد أودع الإسلام مبدأ المساواة وعدم التمييز بين البشر لأي سبب كان، فقال سبحانه وتعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ" (13) [سورة الحجرات/ الآية: 13]

ثانياً: شروط وضوابط عمل المرأة في الإسلام وأهم واجبات الزوجة:

1- شروط وضوابط عمل المرأة في الدين الإسلامي:

إن من الأمور التي يتميز بها الإنسان عن سائر مخلوقات الله من حيوان وطيور، أن الإنسان هو المخلوق الوحيد الذي يرعى الأبناء طوال عمره وليس لنهاية فترة الإعتماد على النفس أو البلوغ، والمرأة لا يتوقف عملها على ذلك فهي ترعى زوجها وتدير شؤون منزله حتى يتحقق لهما السكن والمودة والرحمة. وعلى ذلك فإننا نجد عمل المرأة خارج بيتها هو إستثناء من الأصل، وكل إستثناء لابد له من تنظيم وتقنين وشروط تحقق الفائدة المرجوة منه، ويمكن تلخيص هذه الشروط وتلك الضوابط فيما يلي: (أبو غضة، 2007، ص 145-146)

1- عمل المرأة لا يكون إلا لضرورة شخصية أو اجتماعية.

2- موافقة ولي الأمر على عمل المرأة.

3- مناسبة العمل لطبيعة المرأة.

4- عدم الاختلاط والتمسك بأداب الحجاب والزينة.

5- ألا يضر العمل بالأسرة والمجتمع.

6- ضرورة مساعدة الأسرة المجتمع للمرأة العاملة.

2- أهم واجبات الزوجة:

وتتمثل أهم هذه الواجبات كالتالي: (الناعوري ومزاهرة، 2005، ص ص 24-25)

- احترام الرابطة الزوجية.
- الطاعة في الحدود الإنسانية حتى لا تتحدر إلى مجرد رقيقه 'عبدة' فتفقد صفتها كشريكة في الحياة الزوجية.
- التعاون مع زوجها بروحها ومالها وعواطفها فتشاركه مصاعب الحياة والمسؤوليات المادية وتقوى من عزائمه في العمل وتهبئ له الجو المريح للعمل.
- القيام بتربية الأطفال من رضاعة وتعليم وتلقين المبادئ الإنسانية الأولى والتراث الاجتماعي.
- العناية بشؤون المنزل والتوفيق بين منزلها وعملها خارج المنزل إذا كانت امرأة عاملة.
- الصراحة والصدق في معاملاتها الزوجية والأمان والحرص على أسرار حياتها الزوجية.
- النفقة واجبة على الزوجة متى كانت قادرة وثبت عجز الزوج أو عدم استطاعته تحمل أعباء الحياة الزوجية على الوجه المطلوب إذ أن القوانين الحديثة المنظمة لشؤون الأسرة في معظم البلاد تقرر النفقة على الزوجة في حالة إعسار الزوج.

ثالثاً: دوافع خروج المرأة للعمل والأسباب النفسية التي أدت إلى عملها:

1) دوافع خروج المرأة للعمل:

إن من دوافع المرأة للعمل هو تأكيد الذات ورغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة ويمكن أن تندرج تحت الدافع إلى التقرير الاجتماعي الذي يدفع المرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير ورغبة المرأة في تغيير النظرة لها وإحساس المجتمع بها والإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل ومن هنا يمكن أن تتغير الصورة

التقديرية عن المرأة التي دفعت بها بعيدا عن عجلة الإنتاج وعن المساهمة والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزءا جوهريا في حياة الإنسان بصفة عامة، و إن المنفعة والفائدة المادية التي تحصل عليها فهي جديرة بالاحترام والإعجاب من قبل الآخرين وتستطيع من خلالها أن تثبت قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع و إن عملها يربطها بالمجتمع.(العبيدي وولي، 2015، 478)

2) الأسباب النفسية التي أدت إلى عملها:

وتتمثل فيما يلي:(الزبيدي، 2008، ص ص130-131)

✓ ربما لم تعد وظيفة ربة البيت اليوم أيسر بأي حال منها منذ خمسين سنة إضافة إلى ضغوط البيت ووسائل الترويح الأخرى (الغسالات والمواد الغذائية الجاهزة وغيرها).
✓ كذلك الزواج المبكر والحمل المبكر يعنى إن الأطفال يقضون وقتهم في المدرسة والأم في سن صغيرة.

✓ ازدياد غلاء المعيشة لهذا فإن المرأة تعمل لتساهم في مصروف البيت.

✓ امتلاك وسائل الترفيه كالسيارة.

✓ تعمل النساء لدفع تكاليف دراسة أولادهم.

✓ لرفع مكانة المرأة.

✓ دفع الحياة الرتيبة والقضاء على السأم والملل.

✓ مواصلة العمل والدراسة لتسديد أثمان الدراسة.

رابعا: دور المرأة في التغييرات الاجتماعية:

تظهر التغييرات الاجتماعية أحيانا بشكل تحولات أساسية أو ثورية في الأحيان أخرى لا تتميز عن تلك التغييرات بأي صفة ثورية أو نضالية، وفي الحالة الثانية يمكن أن يكون التحول بشكل إصلاح بحيث لا يطرأ التغيير سوى على جوانب معينة من الحياة، والمعروف أن المرأة تؤدي دورها في كل تلك التغييرات دون استثناء ومن بين هذه التغييرات والأدوار نذكر الآتي: (الموسوي وجواد، 2017، ص ص169-473)

- ✚ دور المرأة واضح وجلي في الثورات والحركات الاجتماعية، فبسبب الحساسية العاطفية التي تتصف بها المرأة فإنها تستجيب بسرعة للشعارات الثورية وبالتالي لا تتأخر في التضحية بكل غال ونفيس.
- ✚ تلعب المرأة دورا فعالا من خلال تدخلها في المسائل والشؤون السياسية والاجتماعية واستطاعت إيجاد بعض التغييرات سواء بشكل فردي أو جماعي، وسواء كان ذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة.
- ✚ بصرف النظر عن التأثير الفردي الذي خلفته بعض النساء المعروفات فقد كانت لجماعة من النساء معا أيضا آثار مهمة وواسعة كذلك في النشاطات الادراية.
- ✚ لعبهن دورا أموميا كبيرا والاهتمام بشؤون الأسرة والبيت في غياب الرجال وتحليهن بالصبر والثبات.
- ✚ للمرأة في بعض الأحيان أدوارا وتأثيرات أخرى جادة في التحولات والأحداث الاجتماعية والسياسية، وإن كانت تلك التأثيرات غير مباشرة، وذلك بمقتضى الخواص والمميزات الأنثوية التي تتصف بها المرأة مثل عنوان عواطفها ودورها الاستثنائي في الأمومة.
- ✚ يتجلى دور المرأة أيضا في التحولات التدريجية والمستمرة، فقد أحدثت التغييرات والتحولات في دور المرأة ونمط حياتها المعيشية في الآونة الأخيرة تغييرات جادة أيضا، وهي تغييرات ناجمة عن التحولات الأكبر والأعظم على المستوى العالمي كالتغييرات الصناعية وكذا مشاركتها في ساحات العمل وغيرها.
- ✚ إن نوع حضور الفرد ومستوى تأثيره وتأثره داخل المجتمع نابع من نوع تصوره وسلوكه وتصرفاته التي تؤدي الأمهات دورا رئيسيا في تشكيلها وصياغتها بما يتناسب والمجتمع الذي نعيش فيه.
- ✚ إن المرأة هي التي تنشأ التحولات الكبيرة في الأجيال والمجتمعات بصورة غير مباشرة، وقد تكون آثار تلك التغييرات والتحولات إيجابية أو سلبية.

خامسا: الحاجة إلى العمل وأثره على الصحة النفسية للمرأة العاملة:

أولا: الحاجة إلى العمل وتأثيره على الصحة النفسية للمرأة العاملة:

1- حاجة المرأة للعمل:

إن التعقيدات الحياتية وانتشار الصناعة والاختراعات والتكنولوجيا هي من الأسباب الرئيسية التي أثرت على استخدام الأيدي العاملة الذكورية والأنثوية وقللت من استخدامها في مجالات معينة. أو زادت من استخدامها في مجالات أخرى وأصبح الرجل غير قادر تماما على القيام بحاجات أسرته من تعليم وتربية وأجور مسكن وتحصيل القوت اليومي والعلاج له ولأفراد أسرته. هذه الأمور وغيرها دفعت المرأة إلى الانخراط في سوق العمل لدعم الرجل ولسد النقص الناتج عن عدم قدرته على سداه، وبالإضافة إلى ذلك فإن التحاق المرأة بالعمل يعتبر أحد الطرق المشروعة في كسبها لقوتها، ولمساعدة أفراد أسرتها، وتحقيق ذاتها والقضاء على الملل والفراغ والروتين في المنزل، وكذلك تستطيع المرأة عن طريق العمل إشباع حاجاتها الاجتماعية، وإقامة صداقات في مجال العمل والشعور بالحرية في التعبير عن الذات وتشعر نتيجة لذلك باحترامها لذاتها وتقديرها لها وبالرضا عن إنجازها والإحساس بقيمتها ومكانتها في الأسرة والمجتمع وبالأمن حيال ظروف الحياة الطارئة ومشاقها. (جودت والعزة، 2014، ص 235)

2- تأثير العمل على الصحة النفسية للمرأة العاملة:

ويمكن تلخيصه كالآتي: (جودت والعزة، 2014، ص 237)

- يساعد العمل المرأة على الدخول في عالم الرجل والقيام بأعمال مشابهة لعمله والعيش في نفس ظروفه ومواجهة الصعاب المتعلقة فيه وفي أحيان كثيرة تستطيع أن تقوم به بشكل أفضل وأنجح من الرجل وبذلك تقضي المرأة على النظرة الاجتماعية التقليدية لها بأنها سلبية واعتمادية وبأنها قد وجدت للبيت فقط.
- المرأة العاملة تشعر بالاستقلالية في اتخاذ قراراتها وعدم تبعيتها للرجل.
- المرأة العاملة تعمل على تحقيق سعادة أسرته وتحرر من خوفها من الرجل ومن السيطرة الدائمة عليها وتكون واثقة من مستقبلها وواعية بمصيرها.

- يساعد العمل المرأة على النضج الانفعالي، بحيث تشعر بالتكيف مع نفسها وزوجها وأفراد أسرتها ومع الآخرين.
- يساهم عمل المرأة في توعيتها، وتنظيم حياتها، وتحديد حجم أسرتها بما يتناسب مع إمكانياتها المتاحة.
- عمل المرأة يحميها من السلوك المنحرف.
- عمل المرأة يدفعها إلى تلقي المزيد من العلم والتدريب والمعرفة والثقافة والخبرة للتعامل مع واقع العمل واحتياجاته وقوانينه وخطورته والتعامل مع العاملين فيه.

ثانيا: المشكلات والضغوط النفسية للمرأة وكيفية التغلب عليها:

1- المشكلات النفسية للمرأة العاملة:

إن المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة يمكن تناولها من المنظورين النفسي والاجتماعي ويمكن أن نلقي الضوء على هذين المنظورين وذلك على النحو الآتي:

(حمدي، 2012، ص ص 38-41)

أ- المنظور الاجتماعي: تعيش المرأة العاملة عدة أدوار ومراكز اجتماعية مختلفة، فهي أم وزوجة ومديرة منزل وموظفة، ولكل دور أو وظيفة متطلباتها والتي قد لا تتسجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل وربما تتعارض معها، فضلا عن أن إحساس المرأة بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الأدوار يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن يحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري، وقد يكون لذلك صداه على الاستقرار الوظيفي المهني، لذا فإن تعقد الأدوار الملقاة على عاتق المرأة يمكن أن يؤثر سلبيا على شخصيتها وهذا يؤدي إلى آثار سلبية على شخصية الطفل، إذ أن غياب الأم جزئيا لانشغالها في الوظيفة يمكن أن يشعره بالضياع والحرمان.

ب- المنظور النفسي: تؤكد الدراسات النفسية، أن المرأة العاملة تكون أكثر عرضة من غيرها للإصابة بالاضطرابات النفسية رغم أنها خرجت للعمل بمحض إرادتها، ولقد استشعرت المرأة بثقل المهام الملقاة على عاتقها، وتعدد الأدوار المنوطة بها مما جعلها

تسعى للعودة إلى المنزل، فإن ثمة اضطرابات نفسية تعاني منها المرأة العاملة يمكن إجمالها على النحو الآتي:

القلق: تشعر المرأة العاملة بقلق وخوف نتيجة للعديد من الأسباب والتي نشير لأهمها فيما يلي:

أ- للمرأة العاملة علاقات عديدة وأدوار كثيرة.

ب- إن محيط العمل معقد فهناك علاقات مع الرؤساء وأخرى مع الزملاء.

ج- إن تعقد الأدوار وتقل المهام الملقاة على عاتق المرأة العاملة يمكن أن يقلل من الكفاءة المهنية مما يؤدي بها للقلق والخوف على مستقبلها الوظيفي.

الضخالة الانفعالية: إن المرأة العاملة غالباً ما تعيش تحت ضغوط وتوترات انفعالية، وأن مصادر هذه الضغوط تكون من المنزل والزوج والأولاد والزملاء والرؤساء وإرهاق العمل وعدم وفائها بالمتطلبات المادية أو النفسية.

الصراع العاطفي: إن المرأة العاملة ولاسيما المتزوجة تكون أسيرة للوساوس وعرضة للمتاعب والإرهاق، إنها تعيش سلسلة من الأزمات النفسية، إن حبها لأطفالها وسعيها لإرضاء متطلبات المهنة، وعدم التوفيق في إرضاء الدافعية في وقت واحد يجعل المرأة فريسة للصراع العاطفي، حيث تبدأ في كراهية العمل الذي تعتبره سبباً في إبعادها عن أولادها، والتقصير في حق زوجها والذي يحول بينها وبين تحقيق ذاتها الأمومية وهويتها الزوجية.

2- الضغوط النفسية التي تتعرض إليها:

تتمثل ضغوط المرأة العاملة في: (النوايسة، 2013، ص 60)

- تربية الأطفال.
- حالات وفاة الزوج.
- حالات الطلاق.
- العلاقة بالزملاء.

- المثالية في العمل.
- صعوبة المواصلات للعمل.
- كثرة واجبات الوظيفة.
- نقص الدعم من الزملاء.
- النوبات المزاجية السيئة للرؤساء في العمل أو زملاء العمل.

3- كيفية التغلب عليها:

نجملها في النقاط التالية: (النوايسة، 2013، ص 62)

- تستطيع تنظيم أوقات الراحة والنوم.
- ممارسة بعض التمارين الرياضية فهي تساعد على استرخاء العضلات.
- التدريب كذلك على التنفيس الاسترخائي في أوقات العمل.
- الحرص على التغذية الصحية المتوازنة السهلة الهضم كالحبوب والفواكه الطازجة.
- تقبل الآخرين والتركيز على الجوانب الإيجابية لديهم.
- الموضوعية في مواجهة المشاكل التي تمر بها دون تجاهل لها أو تضخيم.
- التدريب على إدارة الوقت وذلك بتحديد الأولويات للأهداف والأعمال الهامة.

سادسا: صراع الأدوار ومصادره لدى المرأة العاملة المتزوجة:

1- صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة:

إن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها بدور 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، واعتبارا للمكانة الحالية للزوجة العاملة الجزائرية، وتواجد عدة أدوار اجتماعية تقوم بها في آن واحد، فإن هذا يشكل مصدرا لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى شخصيتها وأخرى على مستوى العلاقات مع الأفراد

والمجتمع، مما يؤدي إلى حدوث نوع من التعارض بين الأدوار التي تقوم بها. (حمدي، 2012، ص 66)

2- مصادر صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة:

اهتم العلماء والباحثون بتجديد مصادر الصراعات التي تعاني منها العاملات في مختلف القطاعات حيث كشفت الدراسات أن أهم المصادر راجعة إلى أحداث الحياة الضاغطة التي تتعرض لها المرأة العاملة، فهناك مشكلات الحياة الزوجية، التي تنقل كاهلها وتؤثر عليها تأثير كبيراً، وهناك ضغوط العمل بسبب كثرة العمل أو خطورته خاصة العمل في المستشفيات وسائر القطاعات الصحية، والذي قد يشكل خطراً على صحة المرأة وعليه فإن أهم المصادر تعود إلى خصائص وسمات شخصية المرأة العاملة وظروف الحياة الخاصة وملابساتها والعلاقات مع الآخرين، بالإضافة إلى التنظيم العام للمؤسسة التي تعمل بها المرأة، وبالتالي يمكن تقسيم مصادر ضغوط العمل المؤدية إلى الصراع لدى المرأة العاملة إلى عدة مصادر وهي: (حمدي، 2012، ص 67)

- ضغوط أسرية واجتماعية: كضغط الزوج والأولاد، ضغط العمل.
- مصادر متعلقة بطبيعة العمل: كظروف العمل، وعبء العمل.
- مصادر متعلقة بدور الفرد في العمل: وتشمل غموض الدور، وزيادة المسؤولية في العمل أو الوظيفة.
- مصادر متعلقة بالعلاقات الاجتماعية: العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الإدارة.

سابعاً: عمل المرأة كأستاذة في المؤسسات الجامعية:

لقد تناولنا فيما مضى العديد من الجوانب المتعلقة بموضوع المرأة، واستعرضنا آراء مختلفة من منظورات دينية، نفسية، وعلمية، بالإضافة إلى المشكلات والتحديات التي تواجهها. وفي هذا السياق، سنركز على دور المرأة في المؤسسات الجامعية، والذي يعتبر من أرفع المستويات التعليمية وأصعبها، حيث سنلقي الضوء على كيفية إسهام المرأة في التعليم العالي كآتي: (من إعداد الطالبتين)

- 1- تسهم المرأة بوجودها في البيئة الجامعية في تشكيل أجيال قادرة على تحمل المسؤولية، مما يجعلها نموذجا قويا للإعجاب بها بفضل تعدد وتنوع أدوارها.
- 2- من خلال عملها في الجامعة، تساعد المرأة في تطوير أو تغيير نظرة المجتمع نحوها، وذلك بفضل الإسهامات والإضافات القيمة التي تقدمها للبيئة الجامعية.
- 3- معروف بأن التعامل مع الطلبة وجذب انتباههم ليس بالأمر الهين، ويعتمد ذلك بشكل كبير على أسلوب الأستاذ الجامعي. لذا تتميز المرأة بقدرتها على جعل الطلبة يندمجون مع الدرس بفضل فهمها العميق لكيفية التواصل معهم، باعتبارها أنها أم قبل كل شيء وبالتالي امتلاكها خبرة مماثلة مع أبنائها الذين في مثل أعمارهم(الطلبة) مما يسهل عليها تقديم المحتوى التعليمي.
- 4- تعزز المرأة على التنوع والشمولية في المؤسسات الجامعية، مما يشجع على بيئة تعليمية غنية بالأراء والمنظورات المتعددة.
- 5- تلعب المرأة دورا هاما في البحث العلمي داخل الجامعات، حيث تقدم مساهمات قيمة في تطوير المعرفة والابتكار في مختلف المجالات.
- 6- كونها أستاذة جامعية، تمثل المرأة قدوة للطالبات، مما يحفزهن على السعي نحو تحقيق التميز الأكاديمي والمهني.
- 7- تساهم المرأة في تطوير مناهج التعليم العالي من خلال إدماج قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز الوعي حول العدالة والمساواة.

ثامنا: أدوار الأستاذة الجامعية والمشكلات التي تواجهها:

- 1) أدوار الأستاذة الجامعية: تؤدي الأستاذة الجامعية -إضافة إلى نقل المعارف- أدوار كثيرة ومتنوعة ويمكن توضيحها وتلخيصها فيما يلي: (قوري، 2013، ص 519)

❖ الأستاذة كمرربة.

❖ الأستاذة كمشرفة، باحثة.

❖ الأستاذة كنموذج يتعلم منه الطلبة.

❖ الأستاذة كمنظمة للمناخ الصفي.

❖ الأستاذة كمبدعة ومجددة.

❖ الأستاذة والتواصل.

(2) **المشكلات التي تواجهها:** تواجه الأستاذة الجامعية مجموعة من المشكلات والتي من شأنها أن تؤثر سلباً على أداء مهمتها وعلى العملية التعليمية ويمكن تلخيص هذه المشكلات فيما يلي: (قوري، 2013، ص 519)

- المشكلات الاجتماعية: مشكل السكن، مشاكل أسرية، تعدد الأدوار (الأستاذة، الأم، الزوجة).
- مشكلات ناتجة عن الطلبة: تدني الدافعية للإنجاز، العنف المدرسي، الإهمال والعزوف عن الدراسة.
- مشكلات مع الزملاء: التنافس حول الترقية، عدم التعاون فيما بينهم.
- مشاكل متعلقة بظروف العمل: اكتظاظ الأقسام بالطلبة، غياب وسائل تعليمية حديثة.
- مشكلات مع الإدارة: كعدم التواصل.

الإطار التطبيقي

للدراسة

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

- أولاً: مجالات الدراسة.
- ثانياً: منهج الدراسة.
- ثالثاً: الدراسة الاستطلاعية.
- رابعاً: مجتمع الدراسة.
- خامساً: أدوات الدراسة.
- سادساً: عينة الدراسة.
- سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة ولأفراد مجتمع الدراسة وعينتها وكذلك أدوات الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها، وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمتها الطالبتين.

أولا: مجالات الدراسة:

حددت الدراسة بالمجالات الآتية:

1- المجال البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من الأساتذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة-.

2- المجال المكاني: جميع أقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة-.

3- المكان الزمني: تم جمع الأدبيات ولقد تمت عملية تصميم الاستمارة وتوزيعها وجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها خلال الموسم الدراسي: 2023-2024 وذلك ابتداء من شهر نوفمبر إلى غاية شهر أبريل ونصف من شهر ماي.

- الفترة الممتدة من نوفمبر إلى جانفي: حيث بدأنا في شهر نوفمبر إلى غاية شهر جانفي بجمع الأدبيات والمادة العلمية من مختلف الآفاق، والتي وجدنا فيها صعوبة بالغة في جمع ما نحتاجه باعتبار أنه لا توجد معلومات كافية حول الموضوع خاصة (صراع الأدوار) وطبعا تم عرضها كم مرة على الأستاذ المشرف حتى تم الموافقة عليها رسميا والحمد لله.

- فترة شهر فيفري: في هذا الشهر تم تنظيم المعلومات التي تم جمعها وكتابتها تدريجيا إلى غاية تنظيمها وبالتالي الانتهاء من الجانب النظري، والبدء تدريجيا في الجانب التطبيقي وتحديد أهم النقاط الذي يحتويها هذا الجانب وأخذ فكرة عنه حتى نكون على استعداد بالبدء فيه.

- فترة شهر مارس: تم التحقق من العينة المطلوبة التي نسعى إليها وحجم هاته العينة حيث بعد أخذ ورد وبتفاق مع الأستاذ المشرف اتفقنا على أن تكون العينة في جامعة الشيخ العربي التبسي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مع أستاذات هاته الكلية فقط، حيث كانت عينة قصدية موجهة طبعا لفئة الأستاذات الجامعيات المتزوجات بالكلية.

الفترة الممتدة من شهر أبريل إلى غاية أوائل شهر ماي: البدء بتنظيم الجانب التطبيقي وكتابته طبعا بإشراف وتوجيهات من قبل أستاذنا المشرف حيث كانت أهم النقاط فيه القيام بالاستمارة الأولية التي كانت مقبولة، وتم تعديل أشياء طفيفة فيها ومن ثم مباشرة تم الانتهاء من الاستمارة النهائية وتوزيعها على أستاذات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث لاق الموضوع إقبال عدد من الأستاذات كما أنهن انجذبن لهذا الموضوع بكل أهمية، وفي نصف شهر ماي تم البدء بحساب الأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسة من بينها (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري) وتحليلها وتفسيرها، ومع التأكد من صحتها مع الأستاذ المشرف والانطلاق في نتائج الدراسة والتوصيات والتعديلات المطلوبة في المذكرة حيث تمت في هذه الفترة بجهد جهيد والحمد لله.

ثانيا: منهج الدراسة:

بما أن الطالبتين تسعيان للوصول إلى معرفة دقيقة ومفصلة حول صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن-دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-تبسة- ودون إحداث أي تغيير على متغير المشكلة المطروحة، فإن المنهج الوصفي هو أنسب المناهج لمثل هذه الأغراض، حيث يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث ووصفها كما هي.

ثالثا: الدراسة الاستطلاعية:

الهدف من قيامنا بهذه الدراسة الاستطلاعية هو:

- تحديد مجتمع الدراسة وخصائصه، ومن ثم طريقة اختيار عينة الدراسة.

- اختيار الأدوات الأنسب لجمع البيانات.

رابعاً: مجتمع الدراسة:

نظراً لأن الدراسة الميدانية تمت بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بولاية تبسة، فقد تكونت مجموعة الأساتذات الجامعيات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث نجد أنها مقسمة لستة أقسام أساسية: قسم علم النفس، قسم الفلسفة، قسم علم الاجتماع، قسم التاريخ، قسم الإعلام والاتصال، قسم المكتبات، للعام الجامعي (2023-2024). ونجد أن عددهن الإجمالي قد بلغ (36) أستاذة متزوجة.

خامساً: أدوات الدراسة:

في ضوء الأدبيات التي تم جمعها وتفحصها حول موضوع، وخصائص مجتمع الدراسة، اختارت الطالبتين الاستمارة كأداة لجمع البيانات وعليه تم تصميم استمارة حول صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات.

سادساً: عينة الدراسة:

قمنا باطلاع مبدئي عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للتعرف على حجم العمالة (الأساتذات الجامعيات المتزوجات) في هذه الكلية، وقد توصلنا إلى الاعتبارات التالية حسب هذه الدراسة:

- صغر مجتمع العينة.
- التحكم في موضوع الدراسة.
- الحصول على نتائج أكثر موضوعية.
- الكشف عن صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات.

وقد قمنا بتوزيع (33) استمارة وتم استرجاع (25) منها، وبالتالي فإن عينة الدراسة هي (25) أستاذة يمثلون 100% من أفراد العينة موزعين حسب المتغيرات الواردة في الاستمارة وهي (عدد الأبناء، أقسام العمل) على النحو التالي:

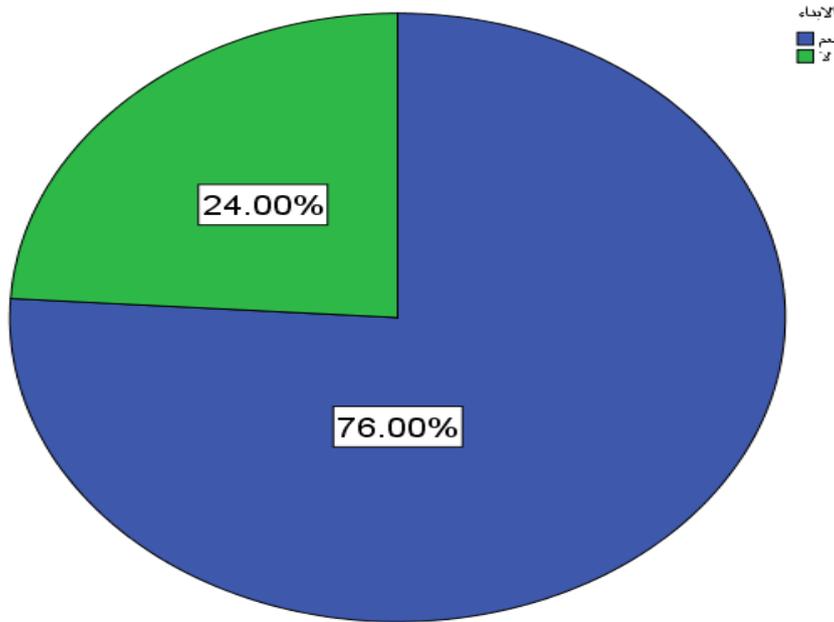
• توزيع عينة الدراسة حسب عدد الأبناء:

الجدول (02) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب عدد الأبناء.

عدد الأبناء	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	76%
لا	06	24%
المجموع	25	100%

المصدر: مستخرجات SPSS.

الشكل رقم (01) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب عدد الأبناء.



يبين الجدول رقم (02) والشكل (01)، أن نسبة الأساتذة الجامعيين المتزوجات اللاتي لديهن أبناء قد بلغ 19 (ابن) بنسبة (76%) من أصل (25) أستاذة، أما اللاتي ليس لديهن أبناء قد بلغ 06 (أبناء) بنسبة (24%)، ومنه نجد أن من يملكن الأبناء نسبتهن أعلى من اللاتي لا يملكن بفارق كبير، ومن وجهة نظر الطالبتين أن هذا راجع إلى أن

المجتمع الجزائري يتصف بأن لديه كثرة في عدد الأبناء باعتبار أنه مجتمع كبير وواسع وقليلًا ما نجد عائلات لا يمكن أبناء.

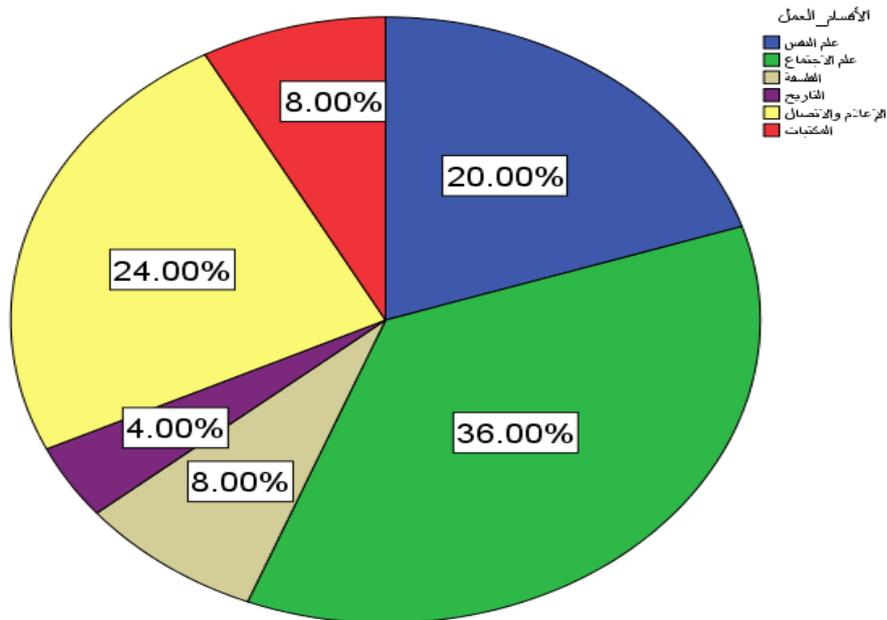
• توزيع عينة الدراسة حسب أقسام العمل:

الجدول (03) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب أقسام العمل.

أقسام العمل	التكرار	النسبة المئوية
علم النفس	5	20%
علم الاجتماع	9	36%
الفلسفة	2	8%
التاريخ	1	4%
الإعلام والاتصال	6	24%
المكتبات	2	8%
المجموع	25	100%

المصدر: مستخرجات SPSS.

الشكل رقم (02) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب أقسام العمل.



يمثل الجدول رقم (03) والشكل (02)، أقسام العمل المتواجدة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي يبلغ عددها (06) أقسام مقسمة إلى، قسم علم الاجتماع والذي قدرت إجاباته بـ9 (أستاذات) من أصل (25 أستاذة) حيث تحصل على أعلى نسبة مئوية قدرت ب(36%)، أما قسم علم النفس وقسم الإعلام والاتصال فقد كانت نسبهم متقاربة حيث قدرت الإجابات في الأولى بـ5 (أستاذات) وبنسبة (20%)، أما الثانية فقد قدرت بـ6 (أستاذات) وبنسبة (24%)، وبالمقابل نجد أن قسمي الفلسفة والمكتبات قد كانت نسبهم ثابتة عند 2 لكل إجابة منهم وبنسبة (8%) لكليهما، أما قسم التاريخ والذي كانت فيه أقل قيمة بعدد 1 (أستاذة) بنسبة (4%) من أصل (25) أستاذة.

أ- استمارة صراع الأدوار:

بالاطلاع على البحوث التي تناولت صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات، وعلى جملة من المقاييس التي أعدت لقياسه، وايضا على مجموعة من الدراسات التي اهتمت بدراسة صراع الأدوار. تم بناء هذه الأداة مرورا بالخطوات التالية:

❖ تم إعداد استمارة صراع الأدوار في صورته الأولية من قبل الطالبتين وفق ما تم إيجاده من معلومات والتي شملت (21) عبارة مقسمة لـ3 محاور أساسية تكونت من:
(أنظر الملحق 01)

- محور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم.

- محور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة.

- محور حول مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

❖ يتم عرض الاستمارة على الأستاذ المشرف من أجل تقييمها والإدلاء برأيه فيها.

❖ إجراء التعديلات اللازمة والمطلوبة حسب ملاحظات وآراء الأستاذ المشرف بعدما قام بالاطلاع عليها مسبقا.

❖ أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية (الملحق 02) متكونة من (21) عبارة بعد إجراء تعديل طفيف عليها حسب وجهة نظر الأستاذ المشرف والتي تكونت من ثلاثة محاور أساسية كانت مرفقة بثلاثة اختيارات (على شاكلة طريقة ليكرت) وهي: موافق، محايد، معارض.

الجدول (04) يمثل توزيع محاور صراع الأدوار.

المجموع	العبارات	المحاور الأساسية
21	07	المحور 01: صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم.
	07	المحور 02: صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.
	07	المحور 03: مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.

ب- الخصائص السيكومترية:

1- الصدق: يعتبر الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبارات، فعندما يريد الباحث تصميم اختيار معين فلا بد أن تكون هنالك ظاهرة سلوكية معينة يقيسها الاختبار، ويعرف على أنه: " قدرته على قياس ما وضع من أجله أو السمة المراد قياسها". (شاكرمجيد، 2010، ص40)

2- صدق الاتساق الداخلي:

وقد قامت الطالبتين بالتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات الاستمارة من خلال تطبيقها على الدراسة الاستطلاعية، ثم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

• الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم:

جدول رقم (05) يمثل معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول "صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم"

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	أشعر بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي.	-0.037	غير معنوي
02	يتسبب الضغط الناتج عن المسؤوليات الأكاديمية في توترات داخل الأسرة.	0.422	0.036
03	أجد صعوبة في تلبية متطلبات الأسرة بسبب ارتباطي الأكاديمي.	0.599	0.002
04	أشعر بالإرهاق بسبب الالتزامات الثنائية للعمل الأكاديمي والأسري.	0.391	0.053
05	أشعر بالاستياء عندما تكون العمليات الأكاديمية تتداخل مع الأوقات الأسرية المهمة.	0.609	0.001
06	أشعر بالرضا عندما أنجح في موازنة مسؤولياتي الأكاديمية والأسرية.	0.487	0.014
07	أشعر أنني قادرة على توفير نموذج قوي للنساء في المجتمع من خلال الجمع بين الأدوار كأم وكأستاذة جامعية.	0.389	غير معنوي

يبين الجدول رقم(05)، معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم والذي يوضح أن أغلبية معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى الدلالة (0.001)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها بين أدنى قيمة (-0.037) كما في العبارة رقم (01) " أشعر بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي" بمستوى دلالة غير معنوي، وحد أعلى قدره (0.609) كما في الفقرة رقم (05) "أشعر بالاستياء عندما تكون العمليات الأكاديمية تتداخل مع الأوقات

الأسرية المهمة " وعليه يمكننا القول أن عبارات المحور الأول تتمتع بقدر متوسط من الصدق .

• الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات:

الجدول (06) يمثل معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات:

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
08	الضغوط المهنية تؤثر سلبا على صحتي النفسية والجسدية.	0.852	0.000
09	التخطيط والتنظيم المسبق يساعدني في التقليل من صراع الأدوار.	0.627	0.001
10	أشعر بالضغط الاجتماعي من المجتمع والزملاء الأكاديميين بسبب عدم توازن الأدوار.	0.797	0.000
11	أعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل الأكاديمي يمكن أن يساعد في التقليل من صراع الأدوار.	0.645	0.000
12	أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية تحد من قدرتي على الاعتناء بصحتي البدنية والنفسية.	0.257	غير معنوي
13	أشعر بالإيجابية تجاه قدرتي على التأثير في الطلاب على الرغم من تحديات صراع الأدوار.	0.773	0.000
14	الإحساس بأن الإنجازات في الحياة الأكاديمية يمكن أن تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية.	0.271	0.191

يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني "صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات"، و الذي يبين أن أغلبية معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى الدلالة (0.000)، حيث أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين حد أدنى قدره (0.257) كما هو في العبارة رقم (12) "أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية

تحد من قدرتي على الاعتناء بصحتي البدنية و النفسية" بمستوى دلالة "غير معنوي"، وحد أعلى قدره (0.852) كما هو في العبارة رقم (08) "الضغوط المهنية تؤثر سلبا على صحتي النفسية و الجسدية"، ومنه يمكننا القول أن عبارات المحور الثاني تتمتع بقدر متوسط من الصدق.

• الاتساق الداخلي لعبارات محور مستوى صراع الأدوار:

الجدول رقم (07) يمثل معاملات الارتباط لعبارات المحور الثالث مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات:

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
15	أواجه صعوبة في الحصول على وقت شخصي للراحة والاستجمام بسبب متطلبات الدورين.	0.667	0.000
16	أشعر بأن تقديري لذاتي وإنجازاتي المهنية تتأثر سلبا بسبب صراع الأدوار.	0.758	0.000
17	أعتقد أن التجارب والتحديات الناجمة عن صراع الأدوار تساهم في نموي الشخصي والمهني.	0.570	0.003
18	يصعب علي تحديد الأوليات بين الأدوار الأكاديمية والأسرية.	0.785	0.000
19	أستفيد من تجاربي في التعامل مع الصراعات الأكاديمية للنمو الشخصي والمهني.	0.380	غير معنوي
20	أبحث دائما عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي.	-0.087	غير معنوي
21	تعتبر الفعالية في إدارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية.	0.767	0.000

يبين الجدول رقم(07) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث "مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات"، والذي يوضح أن أغلبية معاملات

الارتباط المبنية دالة عند مستوى الدلالة (0.000)، حيث أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين حد أدنى قدره (-0.087) كما هو في العبارة رقم (20) "أبحث دائماً عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي" بمستوى دلالة "غير معنوي"، وحد أعلى قدره (0.767) كما هو في العبارة رقم (21) "تعتبر الفعالية في إدارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية"، ومنه يمكننا القول أن عبارات المحور الثالث تتمتع بقدر متوسط من الصدق.

• الاتساق الداخلي (الصدق) لمحاور الاستمارة:

جدول رقم (08) يمثل معاملات الارتباط للاتساق الداخلي لمحاور الاستمارة ككل:

الرقم	المحاور	معامل الارتباط
01	محور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم.	0.563
02	محور صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.	0.871
03	محور حول مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.	0.865

المصدر: مستخرجات SPSS.

يبين الجدول رقم (08) أن جميع محاور الاستمارة عند مستوى الدلالة (0.01)، يدل على قوة التماسك الداخلي لعبارات أداة الدراسة، في كل محور من محاورها، وهذا الأمر يدل على صدق الأداة.

3- الثبات: يقصد بثبات الاختبار أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق والاطراد فيما تزودنا به من بيانات عن سلوك المفحوص. (شاكور مجيد، 2010، ص 66)

وللتأكد من ثبات الأداة اعتمدت الطالبتين طريقة التطبيق لمرة واحدة ثم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل عبارات الاستمارة الكلية كما جاءت في الجدول رقم (07) حيث كانت

كلها دالة عند مستوى الدلالة (0.77)، وهذا يعني أن استمارة صراع الأدوار تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

جدول رقم (09) معامل ألفا كرونباخ لكل عبارات الاستمارة ككل.

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.77	21	الاستمارة ككل

المصدر: مستخرجات SPSS.

يبين الجدول رقم (09) أن معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستمارة ككل قد بلغ (0.77)، وهذا يعني أن الاستمارة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة:

قامت الطالبتين الباحثتين بتفريغ وتحليل أداتي الدراسة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث أن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لبيان مدى تكرار الردود بشأن البيانات الأولية.
- من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ تم معرفة ثبات أداة الدراسة.
- بهدف معرفة "صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن بجامعة الشيخ العربي التبسي بولاية تبسة" قامت الطالبتين الباحثتين بحساب المتوسطات الحسابية والتكرارات وكذا النسب المئوية ومن ثم الانحرافات المعيارية.

- بهدف معرفة اختلاف مستوى العبارات في المحور الأول "صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم" بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -ولاية تبسة- قامت الطالبتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- بهدف معرفة اختلاف مستوى العبارات في المحور الثاني "صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة" لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -ولاية تبسة- قامت الطالبتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- بهدف معرفة اختلاف مستوى العبارات في المحور الثالث "مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم" بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -ولاية تبسة- قامت الطالبتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الفصل الرابع: عرض
وتحليل نتائج الدراسة
ومناقشتها

أولاً: عرض وتحليل نتائج السؤال الأول
ومناقشتها.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني
ومناقشتها.

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث
ومناقشتها.

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة مرتبة حسب تساؤلات الدراسة، بعد أن تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية "SPSS"، كما تناول أيضاً مناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها، وفقاً لتسلسل تساؤلات الدراسة، ومن ثم يتبعها تقديم مجموعة من التوصيات، تم استخلاصها من الدراسة ككل.

1- عرض وتحليل نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

1-1- عرض وتحليل نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن هذا السؤال قامت الطالبتين باستخراج التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، على استمارة صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن، لعبارات المحور الأول "صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم"، سيتم ترتيب الأهمية النسبية بدلالة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (10) يوضح ترتيب عبارات المحور الأول "صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم"

الرقم	البند	موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدلالة
1	أشعر ت بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي.	9	7	9	2.00	0.2	4	متوسط
		36	28	36				
2	يتسبب ت	11	5	9	1.92	0.2	3	متوسط

				36	20	44	%	الضغط الناتج عن المسؤوليات الأكاديمية في توترات داخل الأسرة.	
مرتفع	1	0.823	2.40	14	7	4	ت	أجد صعوبة	3
				56	28	16	%	في تلبية متطلبات الأسرة بسبب ارتباطي الأكاديمي.	
منخفض	5	0.473	1.32	3	2	20	ت	أشعر	4
				12	8	80	%	بالإرهاق بسبب الالتزامات الثنائية للعمل الأكاديمي والأسري.	
منخفض	6	0.557	1.12	0	3	22	ت	أشعر	5
				0	12	88	%	بالاستياء عندما تكون العمليات	

								الأكاديمية تداخل مع الأوقات الأسرية المهمة.	
منخفض	7	0.332	1.04	0	1	24	ت	أشعر	6
				0	4	96	%	بالرضا عندما أنجح في موازنة مسؤولياتي الأكاديمية والأسرية.	
منخفض	4	0.277	1.48	3	6	16	ت	أشعر أنني	7
				12	24	64	%	قادرة على توفير نموذج قوي للنساء في المجتمع من خلال الجمع بين الأدوار كأم وكأستاذة جامعية.	

منخفض	0.194	1.61	المجموع
-------	-------	------	---------

يوضح لنا الجدول رقم (10) التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية "لمحور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم" حيث نلاحظ في المتوسطات الحسابية أن أعلى قيمة فيه قدرت ب (2.40)، وأقل قيمة ب (1.04)، والانحراف المعياري بين أعلى قيمة قدرت ب (0.823) وأقل قيمة ب (0.2)، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (1.61)، فتأتي في بداية الترتيب العبارة رقم (03) "أجد صعوبة في تلبية متطلبات الأسرة بسبب ارتباطي الأكاديمي" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ (2.40)، ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المرتفعة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري قدر بـ (0.823)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين لا يستطيعون الاهتمام بمتطلبات الأسرة بصورة جيدة وكافية، وهذا راجع لكثرة ارتباطهم بالجانب الأكاديمي والتركيز عليه أكثر باستجاباتهم للبديل "موافق" بـ (16) لعدد (4) والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ (27)، لعدد (7) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ (56)، لعدد (14) مبحوث، وتليها العبارة رقم (1) "أشعر بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ (2.00)، ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المتوسطة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة، وانحراف معياري قدر بـ (0.2)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين لديهم كثرة الضغط على الدور الأكاديمي والدور العائلي تحسبهم بأنهم لا يقدرّون الموازنة بينهم فعند انشغالهم بالعمل ينخفض دورهم بالعائلة وكانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ (36) لعدد (9) مبحوث والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ (28) لعدد (7) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ (36) لعدد (9) مبحوث، وتليها العبارة رقم (2) "يتسبب الضغط الناتج عن المسؤوليات الأكاديمية في توترات داخل الأسرة" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ (1.92)، ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المتوسطة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري قدر بـ (0.2)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين تتضرر الأسرة

بسبب الضغوطات التي تواجههم والتي تنعكس بالسلب عليها وعلى الأسرة، فكانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(44) لعدد(11) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(20) لعدد(5) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(36) لعدد (9) مبحوث، وتليها العبارة رقم (7) "أشعر أنني قادرة على توفير نموذج قوي للنساء في المجتمع من خلال الجمع بين الأدوار كأم وكأستاذة جامعية" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.48)، ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معيار يقدر بـ(0.823)، فقدرت نسبة المبحوثين القادرين على الجمع بين الأدوار سواء أم أو كأستاذة جامعية والتنسيق بينهما تجعلهم يشعرون بالمثالية وأن يكونوا عضوا فعال للنساء في المجتمع، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(64) لعدد (16) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(24) لعدد (6) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(12) لعدد (3) مبحوث، وتليها العبارة رقم (4) "أشعر بالإرهاق بسبب الالتزامات الثنائية للعمل الأكاديمي والأسري" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.32) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة و انحراف معياري يقدر بـ(0.473)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين لديهم التزامات كثيرة تؤدي بهم إلى ضغوطات تؤثر نفسيا وجسديا وعاطفيا وهذا راجع إلى الالتزامات بين الدورين، فكانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(80) لعدد (20) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(8) لعدد (2) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(12) لعدد(3) مبحوث، وتليها العبارة رقم(5) "أشعر بالاستياء عندما تكون العمليات الأكاديمية تتداخل مع الأوقات الأسرية المهمة" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.12) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري يقدر بـ(0.557)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين تتداخل الأوقات الأسرية والأعمال بين العمليات الأكاديمية المهمة يأخذ منهم أكثر جهد وأحيانا تضحية واختيار أحد منهما وهذا دون رغبتهم لهذا يشعروهم بالاستياء وفقد التركيز على شيء واحد ، فكانت

استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(88) لعدد (22) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(12) لعدد(3) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(0) لعدد(0) مبحوث، وجاء في نهاية الترتيب العبارة رقم (06) "أشعر بالرضا عندما أنجح في موازنة مسؤولياتي الأكاديمية والأسرية" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.04) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة انحراف معياري يقدر بـ(0.332)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين يسعون للموازنة بين العمل والأسرة والتنسيق بينهما وتحقيق هذه النتائج يجعلهم سعداء ويشعرون بالرضا عن أنفسهم، فكانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(96) لعدد (24) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(4) لعدد (1) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(0) لعدد (0).

1- 2- مناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول:

فيما ينص عليه السؤال الأول "هل تعاني الأستاذة الجامعية الأم من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن؟"

أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم لا يؤثر عليها حيث كانت بنسبة منخفضة، وبالتالي بلغ المتوسط الحسابي (1.61) مما يدل على انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة.

من خلال عرض نتائج العبارات المتعلقة بصراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم فإن استجابات المبحوثين جاءت بدرجة منخفضة، وهذا يدل على أن مدى صراع الأدوار لدى عينة الدراسة نسبياً نوعاً ما، تعزو الطالبتين هذه النتيجة إلى عدم تأثير صراع الأدوار بشكل كبير على معظم المبحوثين، نظراً لتعودهم على العمل الأكاديمي، مما يظهر قدرتهم على التوفيق بين دورهم كأمهات وربات بيت يتحملن المسؤولية سواء بالأعمال البيتية، وكذا دورهن كأستاذات جامعات في مؤسساتهن الأكاديمية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (يوسف عبد الفتاح محمد، 1994) التي أظهرت أن مستوى الصراع لدى الأساتذة الجامعية الأم قد جاء بدرجة عالية، كما تختلف هذه النتيجة أيضا مع دراسة (هادى رضا مختار، 1997) التي توصلت إلى أن المتغيرات ليست لها تأثير يذكر في عدم الاستقرار الأسري أي أنهم يتعرضون لمستوى مرتفع من صراع الأدوار.

2- عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

2-1- عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني:

للإجابة عن هذا السؤال قامت الطالبتين باستخراج التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، على استمارة صراع الأدوار لدى الأساتذة المتزوجات من وجهة نظرهن، لعبارات المحور الثاني "صراع الأدوار لدى الأساتذة الجامعية المتزوجة"، سيتم ترتيب الأهمية النسبية بدلالة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح ترتيب عبارات المحور الثاني "صراع الأدوار لدى الأساتذة الجامعية المتزوجة"

الرقم	البند	موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدلالة
8	الضغوط المهنية تؤثر سلبا على صحتي النفسية والجسدية.	14	10	1	1.48	0.831	4	منخفض
	%	56	40	4				

9	التخطيط والتنظيم المسبق يساعدي في التقليل من صراع الأدوار.	ت	24	1	0	1.04	0.586	7	منخفض
		%	96	4	0				
10	أشعر بالضغط الاجتماعي من المجتمع والزملاء الأكاديميين بسبب عدم توازن الأدوار.	ت	8	11	6	1.92	0.909	2	متوسط
		%	32	44	24				
11	أعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل الأكاديمي يمكن أن يساعد في التقليل من صراع	ت	22	2	1	1.16	0.645	5	منخفض
		%	88	8	4				

الأدوار .									
متوسط	3	0.200	1.80	7	6	12	ت	أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية تحدمن قدرتي على الاعتناء بصحتي البدنية والنفسية.	12
				28	24	48	%		
منخفض	6	0.759	1.08	0	2	23	ت	أشعر بالإيجابية تجاه قدرتي على التأثير في الطلاب على الرغم من تحديات صراع الأدوار.	13
				0	8	92	%		
مرتفع	1	0.614	2.52	17	4	4	ت	الإحساس	14

				68	16	16	%	بأن الإنجازات في الحياة الأكاديمية يمكن أن تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية.
منخفض		0.431	1.57	المجموع				

يوضح لنا الجدول رقم (11) التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية "لمحور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة" حيث نلاحظ في المتوسطات الحسابية أن أعلى قيمة فيه قدرت بـ(2.52)، وأقل قيمة بـ(1.04)، والانحراف المعياري بين أعلى قيمة قدرت بـ(0.909) وأقل قيمة بـ(0.200)، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي(1.57)، فتأتي في بداية الترتيب العبارة رقم (14) " الإحساس بأن الإنجازات في الحياة الأكاديمية يمكن أن تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية" حيث تمثلت نسبة المتوسط الحسابي بـ(2.52) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المرتفعة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة، وقد انحراف المعياري بـ(0.614) وبالتالي فإن الإنجازات الأكاديمية مهما كانت مهمة لا يمكنها أبدا أن تعوض عن التضحيات التي كانت في الجانب الشخصي أو الأسري وقد قدرت استجابتهم للبديل "موافق" بـ(68) لعدد(17) والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(16)، لعدد(4) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(16)، لعدد(4) مبحوث، وتليها العبارة رقم (10) "أشعر بالضغط الاجتماعي من المجتمع و الزملاء الأكاديميين بسبب عدم توازن الأدوار" حيث تمثلت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.92) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المتوسطة حسب

المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وقدر الانحراف المعياري بـ(0.909)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين يكون شعورهم بالضغط الاجتماعي الناتج من المجتمع والزملاء سببه بالدرجة الأولى عدم توازن الأدوار فلا يمكنهم التوفيق بين العمل أو البيت ففي البديل "موافق" قدرت استجابته بـ(32) لعدد(8) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(44) لعدد(11) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابته بـ(24) لعدد (6) مبحوث، وتليها العبارة رقم (12) "أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية تحد من قدرتي على الاعتناء بصحتي البدنية والنفسية" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.80) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المتوسطة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وقدر الانحراف المعياري بـ(0.200)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين يشعرون بأن الالتزامات الأكاديمية الذين تكون قدرتهم على الاعتناء بصحتهم سواء البدنية أو النفسية محدودة نتيجة صراع الأدوار الذي يقيدهم، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(48) لعدد(12) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(24) لعدد(6) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(28) لعدد (7) مبحوث، وتليها العبارة رقم (08) "الضغوط المهنية تؤثر سلبا على صحتي النفسية والجسدية" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.48) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وقدر الانحراف المعياري بـ(0.831)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين يرون بأن الضغوط المهنية تؤثر بطريقة سلبية عليهم بدنيا أو جسديا مما يصعب عليهم القيام بباقي الأمور الضرورية الأخرى، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(56) لعدد(14) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(40) لعدد (10) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(4) لعدد (1) مبحوث، وتليها العبارة رقم (11) "أعتقد بأن وجود مرونة في ساعات العمل الأكاديمي يمكن أن يساعد في التقليل من صراع الأدوار" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.16) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وقدر الانحراف المعياري بـ(0.645)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين يجدون بأن مرونة ساعات العمل

واعتماد جدول زمني مساعد لهذه الفئة بالذات قد تساعد في التخفيف من حدة صراع الأدوار و بالتالي وقت إضافي لباقي الأعمال الأخرى بالنسبة لهن، وقد كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(88) لعدد (22) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(8) لعدد (2) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(4) لعدد(1) مبحوث، وتليها العبارة رقم(13) "الشعور بالإيجابية تجاه قدرتي على التأثير في الطلاب على الرغم من تحديات صراع الأدوار" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.08) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وقدر الانحراف المعياري بـ(0.759)، فقدرت نسبة المبحوثين اللاتي رغم تحديات صراع الأدوار التي يواجهنها، إلا أنهم يشعرون بالإيجابية عندما يؤثرن التأثير في طلابهم بقدراتهم الخاصة و تجاوب الطلاب معهم والالتفات لهن بكل اهتمام وتقدير، وقد كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(92) لعدد (23) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "محايد" فقد قدرت استجابته بـ(8) لعدد(2)، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجاباتهم بـ(0) لعدد (0)، وقد كانت آخر عبارة في الترتيب رقم (09) "التخطيط والتنظيم المسبق يساعدني في التقليل من صراع الأدوار" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.04) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة أما الانحراف المعياري فقدر بـ(0.586)، فتمثلت نسبة المبحوثين الذين يرون أنه للتقليل من صراع الأدوار فإن التنظيم مسبقا لعمل ما مع التخطيط الفعال له يساعد بدرجة كبيرة في التقليل من صراع الأدوار الذي تواجهه، وقد كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(96) لعدد (24) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "محايد" فقد قدرت استجابته بـ(4) لعدد(1) مبحوث، وأما "للمعارض" فقد قدرت استجابته بـ(0) لعدد(0) مبحوث.

2-2- مناقشة وتفسير السؤال الثاني:

فيما ينص عليه السؤال الثاني: هل تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن؟

أظهرت نتائج الجدول رقم (11) أن صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم لا يؤثر عليها حيث كانت بنسبة منخفضة، وبالتالي بلغ المتوسط الحسابي (1.57) مما يدل على انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة في هذا المحور.

من خلال عرض نتائج العبارات المتعلقة بمحور صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية الأم فإن استجابات المبحوثين جاءت بدرجة منخفضة، وهذا يدل على أن مدى صراع الأدوار لدى عينة الدراسة نسبياً نوعاً ما، وتعزو الطالبتين هذه النتيجة إلى عدم شعور معظم المبحوثين بثقل صراع الأدوار لدى الأستاذة الجامعية المتزوجة، نظراً لقدرتها على تحمل المسؤولية بغض النظر عن ضغوط العمل التي تتعرض لها، سواء الأكاديمية أم البيتية، مما يجعلهن معتادات على هذا الوضع وبالعكس هناك من يشعرن بالراحة فيه ولا يكتفين بالأعمال البيتية وحسب دون أعمالهن الأكاديمية.

وانتفتت هذه النتيجة مع دراسة (بوبرك عائشة، 2007) التي توصلت في النهاية إلى عدم التحقق من الفرضية الأولى والثانية والرابعة والتحقق من الفرضية الخامسة والثالثة، كما انتفتت مع دراسة (ألكسندر لفيجستون وآخرون، 1983) التي أظهرت أن الدراسة أسفرت على أن هناك خمسة عوامل مستقلة، وانتفتت أيضاً مع دراسة (دنس وجيسوسكى، 1982) حيث توصلت إلى أن صراع الأدوار جاء بدرجة منخفضة أي أن هاته الدراسات التي تم ذكرها يتعرضن لمستوى منخفض من صراع الأدوار.

3- عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

3-1- عرض وتحليل نتائج السؤال الثالث:

للإجابة عن هذا السؤال قامت الطالبتين باستخراج التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة، على استمارة صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن، لعبارات المحور الثالث "مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات"، وسيتم ترتيب الأهمية النسبية بدلالة المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح ترتيب عبارات المحور الثالث "مستوى صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية"

الرقم	البند	موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدلالة
15	أواجه صعوبة في الحصول على وقت شخصي للراحة والاستجمام بسبب متطلبات الدورين.	18	2	5	1.48	0.690	3	منخفض
		72%	8	20				
16	أشعر بأن تقديري	5	6	14	2.36	0.866	1	مرتفع
		20%	24	56				

								لذاتي وإنجازاتي المهنية تتأثر سلبا بسبب صراع الأدوار.	
منخفض	5	0.810	1.32	1	6	18	ت	أعتقد أن التجارب والتحديات الناجمة عن صراع الأدوار تساهم في نموي الشخصي والمهني.	17
				4	24	72	%		
متوسط	2	0.764	2.24	12	7	6	ت	يصعب علي تحديد الأوليات بين الأدوار الأكاديمية و الأسرية.	18
				48	28	24	%		
منخفض	6	0.770	1.28	2	3	20	ت	أستفيد من تجاربي في التعامل مع	19
				8	12	80	%		

								الصراعات الأكاديمية للنمو الشخصي والمهني.	
منخفض	4	0.714	1.40	2	6	17	ت	أبحث دائماً	20
				8	24	68	%	عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي.	
منخفض	7	0.866	1.04	0	1	24	ت	تعتبر	21
				0	4	96	%	الفعالية في إدارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية.	
منخفض		0.439	1.58	المجموع					

يوضح لنا الجدول رقم (12) التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية "لمحور مستوى صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات" حيث نلاحظ في المتوسطات الحسابية أن أعلى قيمة فيه قدرت بـ (2.36)، وأقل قيمة بـ (1.04)، والانحراف المعياري بين أعلى قيمة قدرت بـ (0.866) وأقل قيمة بـ (0.690)، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (1.58)، فتأتي بالمرتبة الأولى العبارة رقم (16) "أشعر بأن تقديري لذاتي وانجازاتي المهنية تتأثر سلبا بسبب صراع الأدوار" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي (2.36) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المرتفعة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري قدر بـ (0.866)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين ينعكس صراع الأدوار لديهم وعدم التوفيق بينها بصورة سلبية يجعلهم يفقدون تقديرهم الذاتي والاهتمام بها والاعتناء بها والتركيز عليها، فقدرت استجاباتهم للبديل "موافق" بـ (20) لعدد (5) مبحوث، والبديل "محايد" الذي قدرت استجابته بـ (24)، لعدد (6) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ (56)، لعدد (14) مبحوث، وتليها العبارة رقم (18) "يصعب علي تحديد الأولويات بين الأدوار الأكاديمية والأسرية" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ (2.24) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المتوسطة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري قدر بـ (0.764)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين لديهم كثرة الأولويات والمشاكل بين الدورين تزيد الضغط وعدم الاختيار بحكمة واتخاذ القرارات الصارمة في المواقف الحرجة، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ (24) لعدد (6) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ (28) لعدد (7) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ (48) لعدد (12) مبحوث، وتليها العبارة رقم (15) "أواجه صعوبة في الحصول على وقت شخصي للراحة والاستجمام بسبب متطلبات الدورين" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ (1.48) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري قدر بـ (0.690)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين تلهم كثرة العمل، والانشغال بين التوفيق بين العمل والأسرة تلهم عن الاهتمام بالمشاغل الشخصية

والانفراد لذواتهم والاهتمام بها، فكانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(72) لعدد(22) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(8) لعدد(2) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(4) لعدد (1) مبحوث، وتليها العبارة رقم (20) أبحث دائما عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.40) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معيار يقدر بـ(0.714)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين بينوا تفكيراً إيجابياً يساعدهم على التعرف على كل من يدعمهم ويكون بجانبهم ويحفزهم على التنسيق والتوافق والإنجاز الأكاديمي، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(68) لعدد (17) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(24) لعدد (6) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(8) لعدد (2) مبحوث، وتليها العبارة رقم (17) " أعتقد أن التجارب والتحديات الناجمة عن صراع الأدوار تساهم في نموي الشخصي والمهني" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.32) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة و انحراف معياري يقدر بـ(0.866)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين يعتبرون أن الصعوبات والتجارب عن صراع الأدوار كأم وكأستاذة جامعية ولمواجهة الحواجز التي تواجههم وتساعدتهم على التطوير من أنفسهم أكثر، فكانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(72) لعدد (18) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(24) لعدد (6) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(4) لعدد(1) مبحوث، وتليها العبارة رقم(19) " أستفيد من تجاربي في التعامل مع الصراعات الأكاديمية للنمو الشخصي والمهني" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.28) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري يقدر بـ(0.770)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين لديهم كثرة التعاملات تعطيم خبرات في التعامل مع الأخطاء التي تواجههم في المستقبل وتسهل عليهم الانخراط في العمل ، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(80) لعدد (20) مبحوث ،والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(12) لعدد (11)

مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(24) لعدد(6) مبحوث، وجاء في نهاية الترتيب العبارة رقم (21) "تعتبر الفعالية في ادارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية" حيث تراوحت نسبة المتوسط الحسابي بـ(1.04) ويقابل هذا المتوسط الحسابي الدرجة المنخفضة حسب المعيار الذي تم اعتماده في هذه الدراسة وانحراف معياري يقدر بـ(0.332)، فقدرت نسبة المبحوثين الذين ينظمون الوقت وإعطاء لكلا الدورين الأسرة والعمل الوقت اللازم لهما والمنسق وهذا وحده مهارة للتنسيق بين الدورين وتحقيق التوازن بينهما والتحكم في انضباطها، حيث كانت استجاباتهم بالبديل "موافق" بـ(96) لعدد (24) مبحوث، والبديل "محايد" قدرت استجابته بـ(4) لعدد (1) مبحوث، أما بالنسبة للبديل "معارض" فقد قدرت نسبة استجابات البديل بـ(0) لعدد (0).

3- 2- مناقشة وتفسير السؤال الثالث:

فيما ينص عليه السؤال الثالث ما مستوى صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من وجهة نظرهن؟

أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قد يؤثر عليها حيث كانت بنسبة منخفضة، وبالتالي بلغ المتوسط الحسابي (1.58) مما يدل على انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة في هذا المحور.

من خلال عرض نتائج العبارات المتعلقة بمستوى صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية فإن استجابات المبحوثين جاءت بدرجة منخفضة، وهذا يدل على أن مدى صراع الأدوار لدى عينة الدراسة نسبيا نوعا ما، وتعزو الطالبتين هذه النتيجة إلى أن مستوى صراع الأدوار منخفض لديهن، وبالتالي فهذا يدل على أن الأساتذات الجامعيات المتزوجات لا يؤثر مستوى الصراع فيهن بدرجة كبيرة، وقد يعود ذلك لعدة أسباب كمرورهن بأمر صعبة أو مؤثرة في حياتهن سواء الشخصية أم العملية، إلا أنهن وبطريقة ما قد يتجاوزنها رغم

أن مستوى صراع الأدوار ليس من السهل تخطيه، يجب أن يملك الفرد الإرادة والقوة لتخطي مثل هاته الحالات يمكننا تفسير هذا الأمر بتعودهن على هاته الأمور و تقبلها مهما كانت صعبة ومتعبة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حورية بن عياش، 1995) التي توصلت إلى التأكيد من الفرضيات الثلاثة أي أن مستوى صراع الأدوار منخفض وبالتالي قد يمكن وجود نوع من الصراع لكن ليس بدرجة كبيرة، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (دوروثي نيغيل، وصاندرا ميكو، 1975) حيث أظهرت أن مستوى صراع الأدوار جاء أعلى من المتوسط وبالتالي وجود صراعات لدى هاته الفئة حسب هذه الدراسة.

ملخص نتائج

الدراسة

✚ خلاصة نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة والتحليل توصلت الطالبتين إلى النتائج التالية:

1- لا تعاني الأستاذة الجامعية الأم من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن بمتوسط حسابي قدر بـ(1.61) والذي كان بقيمة منخفضة، حيث كان ترتيب متوسط العبارات في هذا المحور كالتالي:

- المتوسط الحسابي للعبارة "أجد صعوبة في تلبية متطلبات الأسرة بسبب ارتباطي الأكاديمي" هو (2.40) ويميل إلى الدرجة المرتفعة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي" هو (2.00) ويميل إلى الدرجة المتوسطة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "يتسبب الضغط الناتج عن المسؤوليات الأكاديمية في توترات داخل الأسرة" هو (1.92) ويميل إلى الدرجة المتوسطة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بالإرهاق العاطفي بسبب التزاماتي الأكاديمية والأسرية" هو (1.40) ويميل إلى الدرجة المنخفضة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بالاستياء عندما تكون العمليات الأكاديمية تتداخل مع الأوقات الأسرية المهمة" هو (1.32) ويميل إلى الدرجة المنخفضة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بالرضا عندما أنجح في موازنة مسؤولياتي الأكاديمية والأسرية" هو (1.12) ويميل إلى الدرجة المنخفضة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر أنني قادرة على توفير نموذج قوي للنساء في المجتمع من خلال الجمع بين الأدوار كأم وأستاذة جامعية" (1.04) ويميل إلى الدرجة المنخفضة.

2- لا تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن بمتوسط حسابي قدر بـ(1.57) والذي كان بقيمة منخفضة، حيث كان ترتيب متوسط العبارات في هذا المحور كالتالي:

- المتوسط الحسابي للعبارة "الإحساس بأن الإنجازات في الحياة الأكاديمية يمكن أن تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية" (2.52) والذي كان بقيمة مرتفعة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بالضغط الاجتماعي من المجتمع والزملاء الأكاديميين بسبب عدم توازن الأدوار" (1.92) والذي كان بقيمة متوسطة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية يمكن أن تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية" (1.80) والذي كان بقيمة متوسطة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "الضغوط المهنية تؤثر سلباً على صحتي النفسية والجسدية" (1.48) والذي كان بقيمة منخفضة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "أعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل الأكاديمي يمكن أن يساعد في التقليل من صراع الأدوار" (1.16) والذي كان بقيمة منخفضة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بالإيجابية اتجاه قدرتي على التأثير في الطلاب على الرغم من تحديات صراع الأدوار" (1.08) والذي كان بقيمة منخفضة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "التخطيط والتنظيم المسبق يساعدني في التقليل من صراع الأدوار" (1.04) والذي كان بقيمة منخفضة.
- 3- لا يوجد مستوى لصراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب وجهة نظرهن بمتوسط حسابي قدر بـ(1.58) والذي جاء بقيمة منخفضة، حيث كان ترتيب متوسط العبارات في هذا المحور كالتالي:
- المتوسط الحسابي للعبارة "أشعر بأن تقديري لذاتي وإنجازاتي المهنية تتأثر سلباً بسبب صراع الأدوار" (2.36) والذي كان بقيمة مرتفعة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "يصعب علي تحديد الأولويات بين الأدوار الأكاديمية والأسرية" (2.24) والذي كان بقيمة متوسطة.
 - المتوسط الحسابي للعبارة "أواجه صعوبة في الحصول على وقت شخصي للراحة والاستجمام بسبب متطلبات الدورين" (1.48) والذي كان بقيمة منخفضة.

- المتوسط الحسابي للعبارة "أبحث دائماً عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي" (1.40) والذي كان بقيمة منخفضة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أعتقد أن التجارب والتحديات الناجمة عن صراع الأدوار تساهم في نموي الشخصي والمهني" (1.32) والذي كان بقيمة منخفضة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "أستفيد من تجاربي في التعامل مع الصراعات الأكاديمية للنمو الشخصي والمهني" (1.28) والذي كان بقيمة منخفضة.
- المتوسط الحسابي للعبارة "تعتبر الفعالية في إدارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية" (1.04) والذي كان بقيمة منخفضة.



- استنادا إلى النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة نقدم الاقتراحات التالية:
- توفير الجو الملائم لظروف العمل لكي تعمل المرأة في راحة نفسية.
 - توفير الأجواء الجيدة للمرأة لتخفيف بعض المشاق عنها.
 - إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات.
 - توزيع الأدوار وتنظيمها وإدارة البيت بشكل جيد وتدريب الأولاد للاعتماد على أنفسهم.
 - الاهتمام باتخاذ تدابير فعالة نحو تيسير إجازات الوضع، ورعاية الأبناء.
 - زيادة وعي المجتمع بأهمية عمل المرأة ومساهمتها في عملية التنمية.
 - إبراز حقيقة ودور عمل المرأة في عمليات الإنتاج والبناء التي يحتاجها المجتمع، عن طريق وسائل الإعلام والصحافة وغيرها.
 - ابتكار بدائل متاحة للعناية بتربية الطفل وبناء شخصيته والعمل على المقاربات في سبيل الوصول إلى عناية حقيقية وبناءة من الأم لطفلها، بحيث لا تتعارض بشدة مع عمل الأم وضرورة مفارقتها لطفلها.
 - التخفيف من ساعات العمل على النساء حتى يتسنى لهن الوقت للقيام بأعمالهن المنزلية.
 - على الأم العاملة التعامل بحكمة ووعي وإدارة وتنظيم دقيق للمهام والأولويات لكل يوم بيومه حتى لا تصل إلى مرحلة الانهيار النفسي بعد الانهيار الجسدي بسبب تراكم الضغوطات المهنية ومسؤولية التربية.
 - على الأم العاملة الاستعانة بمن يساعدها في الاهتمام بشؤون المنزل من أجل أخذ قسط من الراحة والتفرغ أثناء وجودها في البيت للعناية بنفسها وزوجها وأطفالها بعيدا عن استغراق الوقت في أعمال المنزل التي تتطلب جهدا إضافيا.



فائقة المصاير
و العدا ايلج

أولاً: المصادر

القرآن الكريم.

ثانياً: الكتب

- 1- الإمام، محمد أحمد صالح. سليمان، سليم عبد الرحمن السيد. هاشم، صبري هاشم محمود (2017). علم النفس والاجتماع الصف الثالث ثانوي، مصر: مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية.
- 2- البراوي، رشيد حسين أحمد (2013). الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الأسرية، ط1، عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- 3- الترجمي، عبد الحق السنوسي (1917). الدور الاجتماعي والسياسي، جمعية الدعوة الإسلامية العالمية.
- 4- الجندي، ممدوح رضا (2018). علم اجتماع العائلة، عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.
- 5- الحريري، رافدة عمر (2011). إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 6- الخولي، سناء حسين (2011). الأسرة والحياة العائلية، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 7- الدوري، قاسم محمد (2020). فن السيطرة على الضغط وطريقة التعامل، ط1، عمان: دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع.

- 8- الزبيدي، كامل علوان (2008). علم نفس الشيخوخة، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 9- السيد، اللحام بديع (2001). عمل المرأة ضوابطه، أحكامه، ثمراته دراسة فقهية مقارنة، دمشق: دار الفارابي للمعارف.
- 10- الطواب، سيد محمود (2008). علم النفس الاجتماعي (الفرد في الجماعة)، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 11- العبيدي، محمد جاسم. ولي، باسم محمد (2015). المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 12- العتوم، عدنان يوسف (2009). علم النفس الاجتماعي، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- 13- العزة، سعيد حسني (2011). الإرشاد الأسري نظرياته وأساليبه العلاجية، ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 14- الفاتح، محمد. المغربي، محمود بشير (2016). السلوك التنظيمي، عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- 15- المحمدي، سعد علي ریحان (د.ت). نماذج من الإدارات المعاصرة 4 مقابل 4، مدرب دولي محترف ومحاضر معتمد في التنمية البشرية والمهارات الإدارية من أكاديمية اكسفورد.
- 16- المعاينة، خليل عبد الرحمان (2007). علم النفس الاجتماعي، جامعة البلقاء التطبيقية: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- 17- المعاينة، خليل عبد الرحمن (2010). علم النفس الاجتماعي، ط3، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

- 18- المومني، واصل جميل (2011). المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 19- الناعوري، سعاد عساكرية. ماهرة، أيمن سليمان (د.ت). التربية والثقافة الأسرية.
- 20- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم (2013). الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، ط 1، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 21- الهاشمي، لوكيا. جابر، نصر الدين (د.ت). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، قسنطينة: جامعة منتوري.
- 22- باشري، نفيسة محمد. مذكور، فوزي شعبان. رباب، فهمي (2017). السلوك التنظيمي، القاهرة.
- 23- بن عامر، عثمان عمر (2002). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، ط 1، بنغازي: دار الكتب الوطنية.
- 24- جودت، عزت عبد الهادي. العزة، سعيد حسني (2014). التوجيه المهني ونظرياته، ط 2، عمان- الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 25- رضوان، شفيق (2008). علم النفس الاجتماعي، ط 2، بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 26- رضوان، محمود عبد الفتاح (2012). إدارة النزاعات والصراعات في العمل، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 27- رماح، مخلص عبد السلام (2020). الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 28- زهران، حامد عبد السلام (1984). علم النفس الاجتماعي، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

- 29- سالم، سماح سالم. جادو، جمال عبد الحميد (2015). الإرشاد الاجتماعي. ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 30- شاکر مجید، سوسن (2010). الاختبارات النفسية (نماذج). ط 1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 31- عبد الستار، إبراهيم (1987). أسس علم النفس. الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع.
- 32- علاستوند، فرييا (2017). المرأة في الإسلام. (ترجمة الموسوعي أحمد وجواد عباس)، ط 1، بيروت: مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي.
- 33- قطيشات، لیلی عبد الحليم (2014). الكفايات المهنية في المؤسسات التربوية.
- 34- منقريوس، نصيف فهمي (2019). وسائل التعبير في الخدمة الاجتماعية والمجالات التربوية.
- 35- نبيل، عبد الهادي (2013). سيكولوجية الجماعات تشكيلها، حراكها، الإرشاد الجمعي. عمان- الأردن: دار الأمين للنشر والتوزيع.
- 36- نور، عصام. (2006). دور المرأة في تنمية المجتمع، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- 37- وايم و. لامبرت، وولاس إ. لامبرت (1989). علم النفس الاجتماعي. (ترجمة: سلوى الملا)، ط 1، القاهرة: دار الشروق للنشر والتوزيع.

ثالثاً: المجلات والدوريات

- 38- الفيقي، سميرة بنت أحمد حسن (2020). صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني للمرأة العاملة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (50)، 106.

- 39- بلببوض، لامية. حرقاس، وسيلة (2020). صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة. المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، 2 (2)، 123.
- 40- علي، أمل عبد محمد (د.ت). إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي مع إستراتيجيات مقترحة لإدارة الصراع 19 في منظمات الأعمال العراقية. مجلة العراقية للعلوم الإدارية، (22)،
- 41- قوري، دهبية (2013). طبيعة الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعية (دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو). تيزي وزو، جامعة مولود معمري، الجزائر.

فائفة العلايق

الملحق رقم (01)

استمارة صراع الأدوار في صورتها الأولية

يسرنا أن نوجه دعوتنا إليك، أستاذتي الفاضلة لملء الاستمارة التالية بما يتناسب مع قراراتك واحتياجاتك، ويأتي هذا الاستبيان ضمن جهودنا لاستكمال شهادة الماجستير، حيث يركز بحثنا العلمي على صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظر أنفسهن. وبالتالي يهدف البحث إلى فهم مدى ثقل وصعوبة هذا الصراع، والعبء الذي تتحمله الأستاذة الجامعية المتزوجة، وكذلك طرح آرائها وتطوير نظرة المجتمع نحوها، ونحن نقدر مساهمتك في هذا البحث العلمي المهم ونضمن سرية تامة لمعلوماتك.

و من خلال ما تم سياقه سابقا نرجو منك أستاذتي الفاضلة وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة لك:

هل لديك أبناء؟	ما هو القسم الذي تعمل به؟
<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> علم النفس
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> علم الاجتماع
	<input type="checkbox"/> الفلسفة
	<input type="checkbox"/> التاريخ
	<input type="checkbox"/> الإعلام والاتصال
	<input type="checkbox"/> المكتبات

الرقم	العبارة	موافق	محايد	معارض
01	أشعر بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي.			
02	يتسبب الضغط الناتج عن المسؤوليات الأكاديمية في توترات داخل الأسرة.			
03	أجد صعوبة في تلبية متطلبات الأسرة بسبب ارتباطي الأكاديمي.			
04	أشعر بالإرهاق العاطفي والجسدي بسبب الالتزامات الثنائية للعمل الأكاديمي والأسري.			
05	أشعر بالاستياء عندما تكون العمليات الأكاديمية تتداخل مع الأوقات الأسرية المهمة.			
06	أشعر بالرضا عندما أنجح في موازنة مسؤولياتي الأكاديمية والأسرية.			
07	أشعر أنني قادرة على توفير نموذج قوي للنساء في المجتمع من خلال الجمع بين الأدوار كأم وأستاذة جامعية.			
08	الضغوط المهنية تؤثر سلبا على صحتي النفسية والجسدية.			
09	التخطيط والتنظيم المسبق يساعدني في التقليل من صراع الأدوار.			
10	أشعر بالضغط الاجتماعي من المجتمع والزملاء الأكاديميين بسبب عدم توازن الأدوار.			
11	أعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل الأكاديمي يمكن أن يساعد في التقليل من صراع الأدوار.			
12	أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية تحد من قدرتي على الاعتناء بصحتي البدنية والنفسية.			
13	أشعر بالإيجابية تجاه قدرتي على التأثير في الطلاب على الرغم من تحديات صراع الأدوار.			
14	الاحساس بان الانجازات في الحياة الأكاديمية يمكن ان تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية.			

قائمة الملاحق

			15	أواجه صعوبة في الحصول على وقت شخصي للراحة والاستجمام بسبب متطلبات الدورين.
			16	أشعر بأن تقديري لذاتي وانجازاتي المهنية تتأثر سلباً بسبب صراع الأدوار.
			17	أعتقد أن التجارب والتحديات الناجمة عن صراع الأدوار تساهم في نموي الشخصي و المهني.
			18	يصعب علي تحديد الأولويات بين الأدوار الأكاديمية و الأسرية.
			19	أستفيد من تجاربي في التعامل مع الصراعات الأكاديمية للنمو الشخصي والمهني.
			20	أبحث دائماً عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي.
			21	تعتبر الفعالية في إدارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية.

الملحق رقم (02)

استمارة صراع الأدوار في صورتها النهائية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
-قسم علم النفس- تخصص: إرشاد وتوجيه
السنة الجامعية: 2023-2024



استمارة بحث حول

صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات
المتزوجات من وجهة نظرهن - دراسة ميدانية
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة -

الأستاذ المشرف:

د. سليمان براجي.

إعداد الطالبتين:

- نادية موسى.
- نسرين بغيل.

يسرنا أن نوجه إليكم، أستاذتي الفاضلة هاته الاستمارة لملئها بما يتناسب مع قراراتك واحتياجاتك، وتأتي هاته الاستمارة ضمن جهودنا لاستكمال نيل شهادة الماستر، حيث يركز بحثنا العلمي على صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن. وبالتالي يهدف البحث إلى فهم مدى ثقل وصعوبة هذا الصراع، والعبء الذي تتحمله الأستاذة الجامعية المتزوجة، وكذلك طرح آرائها

قائمة الملاحق

وتطوير نظرة المجتمع نحوها، ونحن نقدر مساهمتك في هذا البحث العلمي المهم ونضمن السرية التامة لمعلوماتك.

ونشكرن على تعاونك معنا

ومن خلال ما تم سياقه سابقا نرجو منك أستاذتي الفاضلة وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة لك:

هل لديك أبناء؟	ما هو القسم الذي تعملين به؟
نعم <input type="checkbox"/>	علم النفس <input type="checkbox"/>
لا <input type="checkbox"/>	علم الاجتماع <input type="checkbox"/>
	الفلسفة <input type="checkbox"/>
	التاريخ <input type="checkbox"/>
	الإعلام والاتصال <input type="checkbox"/>
	المكتبات <input type="checkbox"/>

الرقم	العبارة	موافق	محايد	معارض
01	تعتبر الفعالية في إدارة الوقت مهارة حاسمة لتحقيق التوازن بين المسؤوليات الأكاديمية والأسرية.			
02	التخطيط والتنظيم المسبق يساعدني في التقليل من صراع الأدوار.			
03	أواجه صعوبة في الحصول على وقت شخصي للراحة والاستجمام بسبب متطلبات الدورين.			
04	أعتقد أن وجود مرونة في ساعات العمل الأكاديمي يمكن أن يساعد في التقليل من صراع الأدوار.			
05	أعتقد أن التجارب والتحديات الناجمة عن صراع الأدوار تساهم في نموي الشخصي والمهني.			
06	أشعر بالاستياء عندما تكون العمليات الأكاديمية تتداخل مع الأوقات الأسرية المهمة.			
07	أشعر بالإيجابية تجاه قدرتي على التأثير في الطلاب على الرغم من تحديات صراع الأدوار.			
08	يصعب علي تحديد الأولويات بين الأدوار الأكاديمية والأسرية.			
09	الضغوط المهنية تؤثر سلبا على صحتي النفسية والجسدية.			
10	يتسبب الضغط الناتج عن المسؤوليات الأكاديمية في توترات داخل الأسرة.			
11	أبحث دائما عن الدعم اللازم للتعامل مع الصراعات التي تطرأ على دوري الأكاديمي.			
12	أشعر بالرضا عندما أنجح في موازنة مسؤولياتي الأكاديمية والأسرية.			
13	أشعر بالضغط الاجتماعي من المجتمع والزلاء الأكاديميين بسبب عدم توازن الأدوار.			
14	أستفيد من تجاربي في التعامل مع الصراعات الأكاديمية للنمو الشخصي والمهني.			

قائمة الملاحق

15	أشعر بالإرهاق بسبب الالتزامات الثنائية للعمل الأكاديمي والأسري.
16	أشعر بأن التزاماتي الأكاديمية تحد من قدرتي على الاعتناء بصحتي البدنية والنفسية.
17	أشعر بأن تقديري لذاتي وإنجازاتي المهنية تتأثر سلبا بسبب صراع الأدوار.
18	أجد صعوبة في تلبية متطلبات الأسرة بسبب ارتباطي الأكاديمي.
19	الإحساس بأن الإنجازات في الحياة الأكاديمية يمكن أن تعوض عن التضحيات الشخصية والأسرية.
20	أشعر أنني قادرة على توفير نموذج قوي للنساء في المجتمع من خلال الجمع بين الأدوار كأم وكأستاذة جامعية.
21	أشعر بصعوبة في الموازنة بين الدور الأكاديمي والدور العائلي.

الملحق رقم (03)

جدول يوضح أعداد الأساتذات الجامعيات بأقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Enseignants Permanents par Filière, Grade, Genre, Nationalité et Etablissement en 2023/2024

Etablissement	Filières	Professeur		M.Conference				M.Assistant				TOTAL	
		Total	Dont Fem.	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie A		Catégorie B		Total	Dont Fem.
Univ. Tébess	Sciences humaines - sciences de l'information et d	7	2	1	1	1	1	5	3	5	5	19	12
Univ. Tébess	Sciences humaines - histoire	2	0	8	2	4	1	6	1	3	0	23	4
Univ. Tébess	Sciences humaines - bibliothéconomie	4	1	3	2	3	1	2	2	0	0	12	6
Univ. Tébess	Sciences humaines - archéologie	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	3	2
Univ. Tébess	Sciences sociales - psychologie	2	2	4	2	3	2	0	0	1	1	10	7
Univ. Tébess	Sciences sociales - orthophonie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Univ. Tébess	Sciences sociales - sciences de l'éducation	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1
Univ. Tébess	Sciences sociales - sociologie	9	2	24	10	9	2	4	2	8	4	54	20
Univ. Tébess	Sciences sociales - sciences des populations	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0
Univ. Tébess	Sciences sociales - anthropologie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Univ. Tébess	Sciences sociales - philosophie	1	0	3	1	2	0	0	0	0	0	6	1
Univ. Tébess	Sciences islamiques - charia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2
Univ. Tébess	Sciences islamiques - oussoul eddine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Univ. Tébess	Sciences islamiques - langue arabe et civilisation i	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général		27	7	46	20	22	7	18	9	19	12	132	55

الملحق رقم (04)



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of psychology

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University - Tébessa



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي

يتضمن الالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016

أنا الموقع أدناه الطالب (ة): نسرين بعليل

صاحب بطاقة التعريف رقم: ٤٥٦٩٣٩٩٦٣ المؤرخة في: 07 - 12 - 2023

الصادر عن بلدية / دائرة: السدرة

والمسجل في ماستر: سنة ثانية فوجيه ماستر خلال السنة الجامعية: 2023 / 2024

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

مراحل الأعمار لدى الاستاذات الحاميات المتزوجات
في مرحلة تطويع حراس عمالة تبسة - جامعة الشيخ العربي التبسي

تحت إشراف الأستاذ (ة): سليمان لراحمي

أصرح بشر في أنني التزمت بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة
بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، وأتحمل أي مخالفة لهذا القرار وكل ما يترتب عنه من عواقب
قانونية.



عن رئيس المجلس الشعبي البلدي بترشيح من
للحوض الرئيسي للبلدية (الأكاديمية)
كركوب عادل

توقيع المعني

Nesrine

الملحق رقم (05)



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of psychology

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Chaikh Larbi Tebessa University - Tébessa



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

تصريح شرفي

يتضمن الالتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016

أنا الموقع أدناه الطالب (ة): ن.أ. د. ب. ص. م. س. ي.
صاحب بطاقة التعريف رقم 3.67.00429.0003.11.00.00.1. المؤرخة في 23-11-2023
الصادر عن بلدية / دائرة : البلديات الشريفة
والمسجل في ماستر: سنة تأسست إرشاد توجيه خلال السنة الجامعية: 2024 / 2023
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:
مراجعات الأدوار لدى الاستاذات الجامعيات المتزوجات
عن عرجة نطهر هت - دراسة ميدانية ببلدية الشيخ
العربي التبسي
تحت إشراف الأستاذ (ة): سليمان بواجبي

أصرح بشر في أنني التزمت بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة
بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، وأتحمل أي مخالفة لهذا القرار وكل ما يترتب عنه من عواقب
قانونية.

23 ماي 2024

تبسة في

مصادقة البلدية

نحن ولجنس المجلس البلدي
و بتتصويص منه
صالح بشكوري
عمون رئيسي للإمارة الإقليمية



توقيع المعني

Nachian

الملحق (06)



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of psychology

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Arbi Tébessi University - Tébessa



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

اذن بالايذاع

أنا الموقع أدناه، الأستاذ(ة): براهيم سليمان الرتبة: محاضر - أ

المشرف على مذكرة الماستر تحت عنوان:

مسراع الدكتور ادي الاستاذات الجامعيات المتزوجة من وحمدة
نظرهني دراسة ميدانية بجامعة تبسة

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص

من إعداد:

1- الطالب (ة): نادية صويحي

2- الطالب (ة): بشير بن بجيل

أصرح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال الموسم الجامعي 2024/2023 ، وأنها تتوفر على الشروط العلمية الأكاديمية والأسس المنهجية والجوانب الشكلية والموضوعية والتي تجعلها مؤهلة للعرض أمام لجنة المناقشة.

وعليه أجاز هذه المذكرة للإيداع لدى أمانة القسم

تبسة في:

توقيع الأستاذ المشرف

شهادة الإيداع
الأستاذ المشرف: براهيم سليمان
التبسة، 2024/2023



استمارة المعلومات

الاسم: نسرين .

اللقب: بغيل.

طالب(ة) ماستر بكلية :

الحقوق والعلوم السياسية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

العلوم والتكنولوجيا

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الآداب واللغات

العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة

معهد المناجم

/

العلوم الاجتماعية والإنسانية

القسم : علم النفس

التخصص : إرشاد وتوجيه

المستوى : ماستر 2.

عنوان المذكرة : صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن دراسة ميدانية
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – ولاية تبسة-

الأستاذ(ة) المؤطر(ة) : براجي سليمان.

تاريخ المناقشة (اليوم ، الشهر ، السنة) : (2024/06/10)

الكلمات المفتاحية : صراع الأدوار ، الأستاذة الجامعية المتزوجة.

الملخص كاملا بجميع اللغات المتوفرة (العربية، الفرنسية، الانجليزية) :

الملخص بالعربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة صراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات

من وجهة نظرهن بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة، والذي كان محل اهتمام عينة

الدراسة في حد ذاتها ولاق اهتماما من مختلف الفئات سواء مفكرين أم باحثين، فانطلقت

الدراسة بطرح التساؤل الرئيسي التالي: "هل تعاني الأستاذات الجامعيات المتزوجات المتزوجات من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن؟"

فقمنا بدراسة ميدانية بـ "كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية"، حيث انتمت هذه الدراسة إلى حقل البحوث الوصفية، كما استخدمنا المنهج الوصفي كونه الأنسب لهذه الدراسة، اعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستمارة المتعلقة بصراع الأدوار تحت مجتمع دراسة بلغ عددهم (36) أستاذة بالمجمل وقدرت عينة الدراسة بـ(25) أستاذة، كما تم الاعتماد أيضا على مجموعة من الاختبارات اللامعلمية (النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية).

وقد توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى الآتي:

- لا تعاني الأستاذة الجامعية الأم من صراع الأدوار، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

- لا تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة من صراع الأدوار، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

- لا يوجد مستوى لصراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب وجهة نظرهن، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

الملخص بالانجليزية:

The current study aims to find out the conflict of roles among married female university professors from their point of view at the Faculty of Humanities and Social Sciences - Tebessa - which was of interest to the study sample in itself and received interest from various groups, whether thinkers or researchers. The study began by asking the following main question: "Does Married female university professors suffer from role conflict, according to their point of view?"

We conducted a field study at the "Faculty of Humanities and Social Sciences - Tebessa", as this study belonged to the field of descriptive research. We also used the descriptive method as it is the most appropriate for this study. In our data collection, we relied on the

form related to role conflict under a study population of (36) female professors. In total, the study sample was estimated at (25) female teachers. We also relied on a set of nonparametric tests (percentages, frequencies, arithmetic means, and standard deviations).

The results of the current study reached the following:

-The mother university professor does not suffer from role conflict, as the arithmetic average was low.

-The married university professor does not suffer from role conflict, as the arithmetic mean was low.

- There is no level of role conflict among married female university professors at the College of Humanities and Social Sciences, according to their point of view, as the arithmetic mean was low.

.....

Bibliothèque Universitaire Centrale. Tél. Fax 037.58.46.08 –bibliotheque.centrale@univ-tebessa.dz

.....
المكتبة الجامعية المركزية

Route de Constantine

12002 .Tébessa

طريق قسنطينة تبسة 12002



استمارة المعلومات

اللقب: موسى. الاسم: نادية.

طالب(ة) ماستر بكلية :

العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية

العلوم التجارية وعلوم التسيير

العلوم والتكنولوجيا

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الآداب واللغات

العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة

معهد المناجم

/

العلوم الاجتماعية والإنسانية

القسم : علم النفس

التخصص : إرشاد وتوجيه

المستوى : ماستر 2.

عنوان المذكرة : صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات من وجهة نظرهن دراسة ميدانية

بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – ولاية تبسة-

الأستاذ(ة) المؤطر(ة) : براجي سليمان.

تاريخ المناقشة (اليوم ، الشهر ، السنة) : (2024/06/10)

الكلمات المفتاحية : صراع الأدوار ، الأستاذة الجامعية المتزوجة.

الملخص كاملا بجميع اللغات المتوفرة (العربية، الفرنسية، الانجليزية):

الملخص بالعربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة صراع الأدوار لدى الأساتذات الجامعيات المتزوجات

من وجهة نظرهن بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -تبسة-، والذي كان محل اهتمام

عينة الدراسة في حد ذاتها ولاق اهتماما من مختلف الفئات سواء مفكرين أم باحثين،

فانطلقت الدراسة بطرح التساؤل الرئيسي التالي: "هل تعاني الأساتذات الجامعيات

المتزوجات المتزوجات من صراع الأدوار حسب وجهة نظرهن؟"

فقمنا بدراسة ميدانية بـ "كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية"، حيث انتمت هذه الدراسة إلى حقل البحوث الوصفية، كما استخدمنا المنهج الوصفي كونه الأنسب لهذه الدراسة، اعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستمارة المتعلقة بصراع الأدوار تحت مجتمع دراسة بلغ عددهم (36) أستاذة بالمجمل وقدرت عينة الدراسة بـ(25) أستاذة، كما تم الاعتماد أيضا على مجموعة من الاختبارات اللامعلمية (النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية).

وقد توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى الآتي:

- لا تعاني الأستاذة الجامعية الأم من صراع الأدوار، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

- لا تعاني الأستاذة الجامعية المتزوجة من صراع الأدوار، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.

- لا يوجد مستوى لصراع الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات المتزوجات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب وجهة نظرهن، حيث كان المتوسط الحسابي بقيمة منخفضة.
الملخص بالانجليزية:

The current study aims to find out the conflict of roles among married female university professors from their point of view at the Faculty of Humanities and Social Sciences - Tebessa - which was of interest to the study sample in itself and received interest from various groups, whether thinkers or researchers. The study began by asking the following main question: "Does Married female university professors suffer from role conflict, according to their point of view?"

We conducted a field study at the "Faculty of Humanities and Social Sciences - Tebessa", as this study belonged to the field of descriptive research. We also used the descriptive method as it is the most appropriate for this study. In our data collection, we relied on the form related to role conflict under a study population of (36) female professors. In total, the

study sample was estimated at (25) female teachers. We also relied on a set of nonparametric tests (percentages, frequencies, arithmetic means, and standard deviations).

The results of the current study reached the following:

-The mother university professor does not suffer from role conflict, as the arithmetic average was low.

-The married university professor does not suffer from role conflict, as the arithmetic mean was low.

- There is no level of role conflict among married female university professors at the College of Humanities and Social Sciences, according to their point of view, as the arithmetic mean was low.