

تاريخ القبول: 2021/11/04

تاريخ الإرسال: 2021/10/12

تاريخ النشر: 2022/04/24

إشكالية الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي دراسة ميدانية
على عينة من موظفي مؤسسة الشباب والرياضة بتمنراست

**The problem of conflict between the family role and
the job role A field study on a groupe of employees
of the Youth and Sports Foundation in Tamanrasset**

إسلام معروف¹؛ أ.د. عمر حجاج²جامعة غرداية (الجزائر)، islam.tam11@yahoo.fr¹جامعة غرداية (الجزائر)، hadjadj.omar@univ-ghardaia.dz²

مخبر: البحث في السياحة، الإقليم والمؤسسات

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي لدى عينة من موظفي، واقتصرت الدراسة على عينة من موظفي مؤسسة ديوان الشباب والرياضة بولاية تمنراست، حيث بلغ عددهم (90) موظف بواقع (85) ذكر و(05) إناث، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث ببناء أداة تقيس متغير صراع الدور مكون من بعدين (متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل)، وتطبيقه على أفراد عينة الدراسة، وبعد معالجة البيانات إحصائياً أسفرت نتائج الدراسة إلى:

1- يوجد ارتباط بين متطلبات الأسرية ومتطلبات العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مقياس صراع الدور باختلاف المستوى التعليمي.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مقياس صراع الدور

باختلاف سنوات العمل.

الكلمات المفتاحية: الصراع، الدور الأسري، الدور الوظيفي، موظف.

Abstract:

This study aimed to identify the reality of the conflict between the family role and the job role among that groupe of employees. The purpose of the study: the researcher found a tool that measures the variable of the conflict between those two roles consisting of two dimensions (family requirements and work requirements), and applied it to the study group.

1- There is a correlation between family requirements and work requirements for the groupe of employees members

2- There are statistically significant differences among the study groupe in the role conflict scale according to the educational level.

3- There are statistically significant differences among the study groupe members in the role conflict scale according to different years of work.

Keywords: conflict, family role, job role, employee.

المؤلف المرسل: إسلام معروف، الإيميل: ISLAM.TAM11@YAHOO.FR

1. مقدمة:

مما لا شك فيه أن الإنسان منذ خلق البشرية هو يسعى إلى إثبات ذاته وتحقيق أهدافه طموحاته، ويسعى جاهدا إلى تحقيق مركز مرموقا في المجتمع، وفي نفس الوقت يسعى إلى أن يكون رب أسرة ناجح يحقق كل متطلبات أسرته المادية والمعنوية.

ففي بداية الأمر يظهر لنا أن هذا الأمر هين وليس بالمعقد لكن اذا تمعنا في هذه العلاقة نجد أن هناك صراع بين الأدوار ونقصد الصراع بين الدور الأسري والذي

يتمثل في تحقيق كل المتطلبات الأسرية ،ومن جهة أخرى نجد الدور الوظيفي والذي يمثل في تحقيق كل المتطلبات الوظيفية ، وبذلك يجد الفرد نفسه في صراع الدور الأسري والدور الوظيفي فكيف يحقق التوازن والانسجام بينهما ، والى أي كفة أو جهة ينحز وكيف يبني سلم الأولويات والضروريات وأين يكون اهتمامه مصب أكثر .

وبذلك يجد الإنسان نفسه في صرا هو في غنى عنه خاصة أن الأمر مرتبط بعائلته التي تعد نواة المجتمع حيث تقدم له ويقدم لها العديد من الأمور من مشاعر وأمان واستقرار وطمأنينة وراحة نفسية وغيرها من الأمور الأخرى ، وفي الجانب المقابل هناك عمله ومكانته الاجتماعية بغض النظر عن الجانب المادي للوظيفة فان هذه الأخيرة أيضا تحقق للفرد نوع من الاستقرار والراحة النفسية وتحقيق وتقدير الذات والسعي للوصول إلى طموحاته وأهدافه، خاصة أن في عصرنا الحالي في تطور مستمر وجد سريع وتغيرت العديد من المفاهيم .

ومن كثرة المسؤوليات والمتطلبات والحاجات والطموحات والأهداف وغيرها من الأمور الحياتية التي يعيشها كل فرد ولكن بدرجات متفاوتة مع كل هذا قد يجد الإنسان نفسه في صراع الدور (الدور الأسري و الدور الوظيفي) مما ينتج عنه مجموعة من الأمراض والاضطرابات و الضغوط النفسية المتعددة والتي أصبحت داء العصر وهي منتشرة بكثرة في عصرنا الحالي، ولهذا فان موضوع الصراع بين الدورين الأسري والوظيفي يعد جدا مهم تعددت الأدوار التي يمارسها الإنسان إلا أن الدور الأسري والدور الوظيفي هما أهم وأعمق وأكثر ضرورة وبينهما علاقة قوية جدا

ويظهر ذلك من خلال أن الإنسان يعيش بطبيعة الحال مع أسرته و التي هي تعتبر ألبينة الأول في تكوينه والركيزة الأساسية في حياته، ومن ناحية أخرى أن الأسرة هي نواة المجتمع حيث تساهم في تكوين وازدهار ورفي المجتمع، فمع وجود هاته العلاقة إلا أنها لا تكاد تخلو من الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

ومما سبق ذكره يمكن القول بأن الصراع في الأدوار من الممكن أن يكون على عدة أشكال منها الصراع الذي يعتمد على الوقت والصراع الذي يعتمد على الجهد والصراع الذي يعتمد على السلوك كصراع الوقت يحدث عندما تظهر ضغوطات الأدوار كنتيجة لوجود تنافس ما بين متطلبات مختلفة من الفرد في وقت ما كأن يطلب من العامل أن يعمل لوقت متأخر وبذلك يصبح متعذراً عليه مواجهة متطلبات الأسرة.¹

وصراع الجهد يحدث عندما تحدث للفرد خبرات أو أحداث ما أثناء القيام بسلوك ما فيكون لذلك تأثير قوي على عمله أو سلوكه كالأب الذي يشعر بالقلق حول ابنه المريض ربما يشعر بعدم المقدرة على التركيز أثناء عمله، وأخيراً صراع السلوك الذي يوصف بأنه ينتج من خلال تعارض في السلوكات المطلوبة من الفرد في الوقت الذي هناك تنافس ما بين الأدوار المختلفة مثل المدير في الخدمات المالية يجزم بأنه حازم وعدواني وقاسي لكن في المقابل هذه الصفات داخل الأسرة تؤدي إلى وجود صراع وبلا حظ أن النوع الأول وهو صراع الوقت الأكثر شيوعاً في الصراعات التي تحدث داخل العائلة.²

وهذا ما يسمى بالصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي حيث أن هذا الأخير لا يقف عند حد العامل فحسب، بل يمتد أثرها إلى حد التهديد في استمرار العامل في عمله وحتى خارج مجال العمل، مما ينعكس على مستوى أدائه ويؤثر

على زيادة الإرهاق وضغوط المهنية، وانخفاض الأداء الوظيفي، فنجدّه يعاني من صراع الدور.

ومما سبق ذكره فقد حظي موضوع كل من اتخاذ القرار والصراع الأدوار باهتمام، ومما سبق ذكره فقد حظي موضوع كل من اتخاذ القرار والصراع الأدوار باهتمام، وهذا نظراً لتناول العديد من الدراسات لهم ومن أهم نتائج المتوصل إليها. أما فيما يخص موضوع دراستنا الموسوم باتخاذ القرار والصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي، فقد كانت في علم الباحث غير متوفرة.

فعلى الرغم من الاهتمام البالغ الذي حظي به موضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، إلا أننا نلاحظ أن صراع الأدوار (بين الدور الأسري والدور الوظيفي) لدى عامل المرتبط الذي لديه أسرة والغير المرتبط الذي يعيل عائلته لا تزال تعاني من ندرة الدراسات في مختلف مجالاتها النفسية والاجتماعية فكان لابد من الاهتمام بها وبطرق دراستها وفي ضوء ما سبق نتبلور مشكلة الدراسة في:

2- تساؤلات الدراسة:

- 1- هل يوجد ارتباط بين متطلبات الأسرية ومتطلبات العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في صراع الدور باختلاف المستوى التعليمي؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في صراع الدور باختلاف سنوات العمل؟

الفرضيات الفرعية:

- 1- يوجد ارتباط بين متطلبات الأسرية ومتطلبات العمل لدى أفراد عينة الدراسة
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في صراع الدور باختلاف المستوى التعليمي.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في صراع الدور باختلاف سنوات العمل.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تطرقنا لدراسته باعتباره موضوعاً جدير بالاهتمام وهو الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي، حيث هو جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان الفرد يتعرض لصراعات عديدة خاصة إذا كان الفرد لديه عدة مهام ودوار يقوم بها، فتبرز لنا أهمية الدراسة في:

أولاً: الأهمية النظرية:

1) يمكن أن تسهم هذا الدراسة في إثراء المحتوى العملي ولمعلوماتي فيما يتعلق بموضوع صراع الأدوار.

2) قد تعمل هذه الدراسة كمرجع للاستفادة منه ومن نتائجه حول صراع الأدوار.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1) يعالج هذا البحث موضوعاً مهماً وبارزاً يتمثل في الكشف عن العلاقة موجودة بين الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

2) تبين مدى تجسيد متغيرات الدراسة على أرض الواقع.

3) من خلال نتائج الدراسة الحالية سوف يتم تقديم اقتراحات.

4) التعرف على الصراع بين الدور الأسري والوظيفي الذي يمر به الفرد.

5- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي: * - الكشف عن العلاقة الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي؛ * - تطبيق ما تحصلنا عليه من معلومات في الجانب النظري والنزول به إلى الميدان وفق المنهج العلمي المنظم

والتدريب على تقنيات البحث العلمي؛ * - معرفة انعكاسات صراع الدور على اتخاذ القرار.

6- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: موظفي مؤسسة ديوان الشباب والرياضة بولاية تمنراست .
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2020/2019م.
- الحدود البشرية: مجموعة من الموظفين مؤسسة ديوان الشباب والرياضة.

7- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

الصراع: يعرفه ليفين (1972) بأنه نوع من الإحباط الذي يتميز بالضغط في اتجاهين مختلفين في الوقت ذاته أو حالة اتخاذ القرار بين حاجتين متعارضتين.³ ويعبر الصراع عن عجز الفرد أمام تعارض حاجتين في نفس الوقت.

الصراع الدور (الدور الأسري والدور الوظيفي): هي تصورات العامل وتوقعاته المتعارضة اتجاه أدائه لأدواره المتعددة (الأسرية والمهنية) في نفس الوقت والتي تنتج عنها توقعات متضاربة.

ويعبر على الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية في مقياس صراع الدور (الدور الأسري والدور الوظيفي) المعد لهذه الدراسة.

الأسرة: هي الوحدة الأولى من مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فهي تساعد على حفظ الجنس البشري، وتؤمن للأفراد شروط الاستمرار في الحياة، وتمنحهم الاستمرار المعنوي⁴؛ وهي جماعة اجتماعية صغيرة متكونة من الأب والأم والأولاد تربطهم روابط دموية واجتماعية وأخلاقية.

الموظف: هو ذلك الشخص الذي يزاول نشاطه المهني في مؤسسة ديوان مؤسسات الشباب والرياضة بولاية تمنراست.

8- الدراسات السابقة:

- دراسة خلود رحيم (2018):

بعنوان "أنواع صراع الأدوار لدى الطالبات المتزوجات في كلية التربية للبنات". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنواع صراع الأدوار، واقتصرت الدراسة على عينة من الطالبات المتزوجات في كلية التربية للبنات بجامعة بغداد، بحيث تكونت عينة الدراسة من (166) طالبة، تم اختيارهن بالطريقة القصدية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة مقياس Holahan & gilbert لقياس صراع الأدوار، وبعد معالجة البيانات إحصائياً أسفرت نتائج الدراسة إلى:

1- أن الطالبات المتزوجات يعانين بالدرجة الأولى من الصراع بين العمل الدراسي مقابل رعاية الأبناء، وأن الظروف الاقتصادية الصعبة للأسرة تؤدي إلى ارتفاع مستوى صراع الأدوار لديهن.

-دراسة رباب راسم كاظم (2020):

بعنوان: "صراع الأدوار عند المرأة والمشكلات الأسرية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأدوار التي تؤديها المرأة والمشاكل التي تواجهها خلال تعدد أدوارها، واقتصرت الدراسة على عينة من النساء الموظفات من جامعة المثنى - العراق، وتكونت عينة الدراسة من 60 امرأة، ولتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام استبيان مكون من أسئلة مغلقة والمفتوحة تقيس صراع الدور والمشكلات الأسرية، وبعد معالجة البيانات إحصائياً أسفرت نتائج الدراسة إلى:

- أن أغلب المبحوثات لديهن شعور بأنهن يعشن في جو أسري مفكك حيث كانت النسبة مرتفعة وهي 70%.

- هناك فرق معنوي بين التفكك الأسري وتعدد الأدوار للمرأة.

4-دراسة Roohangaz Karimi & Others (2014):

بعنوان: "تأثير زيادة حجم الدور والصراع الدور وغموض الدور في الضغط المهن

بعنوان: " تأثير زيادة حجم الدور والصراع الدور وغموض الدور في الضغط المهني بين الممرضات في مستشفيات إيرانية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإجهاد المهني ومدى تأثير الدور الزائد، وصراع الدور، وغموض الدور على الإجهاد المهني بين الممرضات الإيرانيات، واقتصرت الدراسة على عينة من ممرضات مستشفيات ياسوج في جنوب غرب إيران، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 135 ممرضة، ولتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام أداة استبيان لقياس متغيرات الدراسة، وبعد معالجة البيانات إحصائياً أسفرت نتائج الدراسة إلى:

- أن مستوى الإجهاد المهني كان مرتفعاً نسبياً.

- أن هناك علاقة خطية وإيجابية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور وصراع الدور وغموض الدور والضغط المهني.

5 الجانِب الميداني:

الإجراءات المنهجية للدراسة:

تمهيد:

1- منهج الدراسة: المنهج هو "الطريقة التي تتبع للكشف عن الحقائق بواسطة استخدام مجموعة من القواعد العامة ترتبط بتجميع البيانات وتحليلها حتى تصل إلى نتائج ملموسة وبما أن المعرفة العلمية معقدة كان من الواجب على العلماء والباحثين أن يتبعوا مناهج لتسهيل الدراسة والإلمام ببحوثيات الموضوع المدروس وظهور هذه المناهج ساهم بقدر كبير في الدراسات النفسية والاجتماعية وحتى الدراسات التطبيقية".⁵؛ ونظراً لطبيعة موضوع دراستنا التي تهدف إلى الكشف عن الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي، فإن المنهج المناسب لكشف جوانب هذا الموضوع هو المنهج الوصفي التحليلي وهو الأنسب لهذه الدراسة.

باعتبار المنهج الوصفي هو " مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث".⁶

فإن المنهج الوصفي التحليلي "يهدف إلى وصف وتفسير أسباب الأوضاع الراهنة بدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر للتعرف على طبيعة العلاقة بينهما واستنتاج تفسيرات لتلك العلاقة".⁷

2- عينة الدراسة :

عينة: هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع معين.⁸

ويقتضي ذلك إتباع الخطوات التالية:

2-1- تحديد المجتمع الأصلي: إن أفراد الدراسة الحالية يمثلون جميع عمال ديوان

مؤسسات الشباب والرياضة لولاية تمنراست، موزعين على 3 مؤسسات فرعية

3- أدوات الدراسة:

من أجل جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة يحتاج الباحث إلى أدوات معينة لكي يقوم بهذه العملية وذلك من خلال اختيار الأداة المناسبة لذلك، ومن المتفق عليه أن أداة البحث تساعد الباحث على تحقيق هدفين أساسيين هما:

-تساعد على جمع الحقائق والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث.

-تجعل الباحث يتقيد بموضوع بحثه وعدم خروجه عن أطره العريضة.⁹

اعتمدنا في دراستنا المتمثلة في الكشف عن علاقة اتخاذ القرار والصراع بين الدور

الأسري من جهة والدور الوظيفي من جهة أخرى، على الاستبيان.

كما يراه "خالد حامد" أنه أكثر أدوات جمع المعلومات استخداماً في البحوث الاجتماعية وهو عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل

الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم ملؤها مباشرة.¹⁰

3-1- مقياس صراع الدور:

قام الباحث بإعداد مقياس صراع الدور في ضوء الدراسات السابقة، وبالإستفادة من بعض المقاييس الأخرى العربية التي هدفت إلى قياس صراع الدور (صراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي)، وقد تألف المقياس في صورته الأولية من (27) عبارة تقيس الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي وهي كالتالي:

مقياس صراع الدور، ويحتوي على بعدين:

-متطلبات الأسرة.

-متطلبات العمل.

وعرض الباحث مقياس اتخاذ وصراع الدور في صورته الأولية على خمسة من المحكمين المتخصصين في علم النفس وعلم الاجتماع لإبداء الرأي حول المقياس وأبعاده وعباراته، وبعد تحكيم لم يتم إلغاء لأي فقرة بل تم تعديل لبعض الفقرات الجدول رقم (01) ويوضح توزيع المفردات في مقياس الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	الأبعاد
13	13.-12-11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	متطلبات الأسرة
14	-23-22-21-20-19-18-17-16-15-14 27.-26-25-24	متطلبات العمل

*طريقة تصحيح الأداة:

طريقة التصحيح هذه الأداة بإعطاء وزن لكل بديل من البدائل وتتراوح الدرجة من 1

إلى 5 فإذا كان البند موجب تكون أوزان البدائل 1.2.3.4.5

أما إذا كان البند سالب تكون أوزان على نحو التالي: 5.4.3.2.1

3-3- الخصائص السيكومترية للأداة:

* مقياس صراع الدور:

- الصدق:

"يقصد بصدق الاختبار، أن يقيس الاختبار ما وضع من أجله، أي مدى صلاحية الاختبار لقياس هدف أو جانب محدد".¹¹

وقد اعتمدنا في قياس الصدق على:

1-صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على (05) محكمين في التخصص علم النفس وعلم اجتماع، حيث كان استبيان مكون من 27 فقرة، وبعد تحكيمه تم إضافة 3 فقرات وذلك لم يتم إلغاء لأي فقرة بل تم تعديل بعض المصطلحات.

2-الصدق المقارنة الطرفية: ينتج مجموعتان متطرفتان، فيقارن بينهما بصفتهما مجموعتين متناقضتين نقعان على طرفي الخاصية من حيث درجاتها عليها، إحداها يطلق عليها مجموعة عليا من حيث ارتفاع درجاتها في الخاصية، و الثانية يطلق عليها مجموعة دنيا من حيث انخفاض درجاتها في الخاصية ثم يستعمل اختبار (ت) لحساب دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين للمجموعتين.¹² فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (02) يوضح نتائج حساب الصدق المقارنة الطرفية لمقياس صراع الدور

مستوى الدلالة	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	ن	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	التقنية الإحصائية المقياس
0.05	22	-10.575	12	0.11654	2.8673	الدرجات العليا
			12	0.26682	1.9784	الدرجات الدنيا

نلاحظ من الجدول رقم (08) نتائج حساب الصدق المقارنة الطرفية، الذي تم حسابه وفق الصدق التمييزي للأداة بطريقة المقارنة الطرفية باستعمال الاختبار (ت)، وابتاع الخطوات المذكورة سابقاً.

حيث قدرت قيمة "ت" المحسوبة المتواصل إليها ب: (-10.454) وهي دالة عند مستوى 0.05 وعند درجة الحرية 22 مما يدل على صدق المقياس.

3- صدق الاتساق الداخلي للبنود مقياس اتخاذ القرار:

تقوم فكرة هذا النوع من الصدق على حساب ارتباطات درجات الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة في الاختبار على حدة مع نتيجة الاختبار ككل (المجموع الكلي) وكذلك الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاختبار والبعد الذي تنتمي إليه إذا كان الاختبار يتكون من أبعاد.¹³

الجدول (03): يوضح حساب الصدق الاتساق الداخلي لبنود مقياس صراع الدور.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
19	**0.634	دال عند 0.01	33	**0.467	دال عند 0.01
20	0.113	غير دال	34	**0.376	دال عند 0.01
21	**0.267	دال عند 0.01	35	**0.382	دال عند 0.01
22	**0.564	دال عند 0.01	36	**0.323	دال عند 0.01
23	**0.502	دال عند 0.01	37	*0.252	دال عند 0.05
24	**0.487	دال عند 0.01	38	**0.338	دال عند 0.01
25	*0.232	دال عند 0.05	39	**0.373	دال عند 0.01
26	**0.583	دال عند 0.01	40	**0.551	دال عند 0.01
27	**0.607	دال عند 0.01	41	*0.266	دال عند 0.05
28	**0.465	دال عند 0.01	42	**0.289	دال عند 0.01

غير دال	-0.151	43	دال عند 0.01	**0.512	29
غير دال	0.148	44	دال عند 0.01	**0.354	30
غير دال	-0.006	45	غير دال	0.102	31
			دال عند 0.05	*0.226	32

(**) دالة عند (0.01)، (*) دالة عند (0.05) يتبين من خلال جدول رقم (09) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس بطريقة بيرسون تراوحت بين (0.133) و (0.601) وأغلبها قيم دالة إحصائية سواء عند (0.01) أو عند (0.05) وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

4-الصدق الذاتي : و يعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات و يقدر ب الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ.

$$\sqrt{\text{ثبات الأداة}} = \text{صدق الثبات}$$

$$\sqrt{0.7} = 0.85$$

- الثبات:

"ويعني الثبات مدى إعطاء الاختبار نفس الدرجات أو القيم لنفس الفرد أو الأفراد إذا ما تكررت عملية القياس".¹⁴

1-معامل "ألفا كرو نباخ":

" وهو من مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار، ويربط ثبات الاختبار بثبات بنوده".¹⁵

وبعد تطبيق معامل α كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (04): يوضح نتائج تطبيق معامل "ألفا كرو نباخ "

التقنية الإحصائية	معامل الثبات ألفا كرو نباخ	عدد البنود
مقياس صراع الدور	0.73	27

نلاحظ من جدول رقم (10) أن قيمة معامل الثبات (0.73) وهي قيمة قوية تدل على أن المقياس ثابت.

ومن خلال هذه النتائج نستخلص أن المقياس ثابت ويمكن الاعتماد عليه في قياس الظاهرة محل الدراسة.

خامسا: عرض نتائج الفرضية العامة.

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: " هناك ارتباط بين متطلبات الأسرية ومتطلبات العمل".

والجدول التالي يوضح نتائج هذه الفرضية:

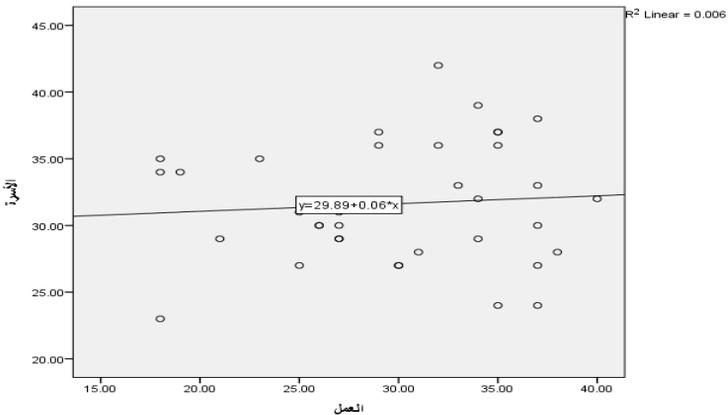
الجدول رقم (05) يوضح العلاقة بين متطلبات الأسرية ومتطلبات العمل.

العلاقة الارتباطية	قيمة معامل بيرسون	العينة	قيمة الدلالة	القرار	مستوى الدلالة
المتطلبات الأسرية ومتطلبات العمل	0.08**	36	0.64	غير دالة إحصائيا	0.05

نصت هذه الفرضية بوجود علاقة ارتباطيه بين المتطلبات الأسرية و متطلبات

العمل ولاختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون الذي يعتبر من

أفضل الاختبارات التي تقيس العلاقة بين متغيران كميان, قد قام الباحث بقياس بين المتغيرين.



ينضح لنا من خلال الجدول قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتطلبات الأسرية و متطلبات العمل حيث بلغ 0.08 وهي قيمة ضعيفة و غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه يمكننا القول بأن الفرضية قد تحققت , تبين من خلال التحليل بأنها علاقة طردية ضعيفة, أي كلما زاد المتطلبات الأسرية زادت متطلبات العمل, كما يؤكد شكل الانتشار هذه النتيجة وذلك عند النظر إلى قيمة $+0.06$ فهي قيمة موجبة وأنه كلما زادت X بمقدار وحدة فإن قيمة Y تزيد بمقدار 0.06 يرجع تحقق الفرضية إلى عدة أسباب منها أن كلما زادت مسؤوليات ومتطلبات الفرد في أسرته كلما زادت أيضاً متطلبات العمل أي يسعى دوماً لتوازن بينهما. هناك علاقة بينهما، فلإنسان قد يرجح كفة على كفة فإذا كان الاهتمام بمتطلبات الأسرة ينعكس ذلك على متطلبات العمل وتكون بينهما علاقة عكسية.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مقياس صراع الدور باختلاف المستوى التعليمي".
والجدول التالي رقم (06) يوضح نتائج هذه الفرضية:

المجموعة	العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	قيمة الاحتمالية
متوسط	ثانوي	17	61.70	9.40	34	0.08	0.93

يمثل الجدول رقم (06): قيمة اختبارات تأسست حيث يعد هذا الاختبار أحد الاختبارات المعملية في إيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لعينتين مستقلتين ، تم تقسيم أفراد العينة الى فئتين حسب المستوى التعليمي (ثانوي، جامعي) فكان متوسط المجموعتين متقارب جدا وقيمة ت=0.08 عند قيمة احتمالية 0.93 وهي قيمة غير دالة احصائيا وبالتالي نرفض الفرض الذي قدمناه ونقبل الفرض البديل الذي يقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في صراع الدور باختلاف المستوى التعليمي.

و هي نتيجة عكس ما افترضنا، حيث ان عصرنا الحالي يتطلب مستوى تعليمي واسع لكي يستطيع الفرد ان يحقق التوازن وان يتعايش مع مختلف التطورات السريعة جدا بحيث يكون من السهل مواكبة هذا التطور، وكذا تحقيق نوع من الانسجام والتوافق بين الأدوار المطلوبة منه ، فالمستوى التعليمي والثقافي للفرد يؤثر لا محالة في حياته ككل وفي تحقيق التوازن و التوافق بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مقياس صراع الدور باختلاف سنوات العمل".

و لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمقارنة متوسطات درجات المتغيرين ، حيث يظهر الجدول رقم (07) نتائج اختبار ف.

جدول رقم(07) اختبار تحليل التباين الأحادي دلالة الفروق بين المتوسطات

قيمة الدلالة	(ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.723	0.128	8.48	1	8.484	بين المجموعات
		66.361	34	2256.266	داخل المجموعات
			35	2264.750	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات التحليل الإحصائي بما أن قيمة اختبار ف المحسوبة = (0.128) وبدرجة حرية بين المجموعات (1) وداخل المجموعات (34) والقيمة المعنوية Sig تساوي (0.723) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فهي ليست دالة إحصائيا ، وبالتالي لم تتحقق الفرضية ونقبل البديلة التي تنص حيث تنص بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الدور يعزى لسنوات العمل .

لقد جاءت نتيجة هذه الفرضية عكس ما افترضنا وذلك راجع لعدة أسباب ان الفرد الذي لديه سنوات عمل كثير تكون لديه خبرة تمكنه من التصرف بحكمة وتساوده على تجنب الصراع بين الأدوار ولو بشكل بسيط ، على العكس من ذلك نجد ان الذي لديه سنوات عمل قليلة وبالتالي خبرة ضعيفة يكون أكثر عرضة لصراع بين الأسري والدور الوظيفي، لان في افترضنا انه كلما زادت الخبرة كلما ضعف الصراع بين الأدوار، والعكس انه كلما قلت الخبرة كلما يكون الصراع بين الأدوار قويا .

الخاتمة والتوصيات :

تولي دراسة إشكالية صراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي أهمية كبرى في حياة الأفراد خاصة وفي المجتمع عامة لأنه يرتبط بالأسرة التي هي اللبنة الأولى في تكوين شخصية الإنسان وكذا هي النواة الأساسية في تكوين المجتمع ، فالصراع بين

الدور الأسري والدور الوظيفي يؤثر بالسلب على الأسرة والمجتمع لدى نوصي ببعض التوصيات :

1- القيام بدراسات معمقة حول صراع الأدوار والوقوف على أسبابه ومصادره والآثار الناجمة عنه.

2- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين صراع الأدوار وبعض المتغيرات الأخرى.

3- إجراء دراسة مقارنة بين صراع الأدوار لدى النساء وصراع الأدوار لدى الرجال.

4- الوقوف على الأمراض والاضطرابات والضغوط النفسية والاجتماعية التي يسببها الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

5- إيجاد حلول حقيقة وفعالة لتحقيق التوازن والتوافق ولو بشكل قليل بين الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

إن الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي يقع الفرد في دوامة مغلقة يصعب التخلص منها مما ينعكس على مهامه وواجباته ازاء أسرته فيهمشها مما قد يوصل بيه إلى تفكك الأسري ، ومن ناحية أخرى يتعرض لعدة مشاكل في عمل يصل بيه إلى حد الطرد من وظيفته مما يؤدي بيه إلى عدم تحقيق أهدافه وطموحاته والأخطر من ذلك هو فقدان الإحساس بذاته وعدم تقديريها، لدى يجب إيجاد حلول جذرية وفعالة للحد من الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي.

قائمة المراجع:

1- جميل يوسف صالح ناصيف، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالتوافق النفسي، رسالة الماجستير في الصحة النفسية المجتمعية، جامعة القدس، فلسطين، 2008، ص34.

2- المرجع نفسه، ص35.

- 3- نبيل عبد الهادي، مقدمة في علم الاجتماع التربوي، الطبعة العربية 2009، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، ص67.
- 4- صلاح الدين شروخ، علم الاجتماع التربوي، ب ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية - الجزائر، 2004، ص64.
- 5- عصام حسن الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، البحث العلمي أسسه ومناهجه، الطبعة الأولى، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2014، ص ص 147-148.
- 6- سعد سلمان المشهداني، (2019)، منهجية البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2019، ص126.
- 7- فضيل دليو، (2014)، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ب ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص99.
- 8 - Maurice Angers, (2015), Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah-Éditions, Alger, p267.
- 9- إحسان محمد حسن، (1982)، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الطليعة، بيروت، ص 65.
- 10- خالد بن فيحان المنديل، (2004)، المركزية واللامركزية في اتخاذ القرار وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض -المملكة العربية السعودية، 2004، ص131.
- 11- صالح محمد علي أبو جادو، (2005)، علم النفس التربوي، الطبعة الرابعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2005، ص399.
- 12- بشير معمريّة، القياس النفسي وتصميم أدواته، الطبعة الثانية، منشورات الحبر، الجزائر، 2007، ص158.
- 13- عمر طالب الريماوي، (2017)، بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، الطبعة الأولى، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص109.
- 14- عباس محمود عوض، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، ب.ط، دار المعرفة، الإسكندرية، 2006، ص53.
- 15- بشير معمريّة، القياس النفسي وتصميم أدواته، الطبعة الثانية، منشورات الحبر، الجزائر، 2007، ص184.