



## صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني للمرأة العاملة

سميرة بنت احمد حسن الفيفي

أستاذ مشارك السكن وإدارة المنزل – كلية التصاميم – جامعة ام القرى

المملكة العربية السعودية

الايميل: mh2432004@gmail.com

### الملخص

هدف البحث الى دراسة العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني للمرأة العاملة بالإضافة الى إيجاد الفروق في صراع الأدوار والتوافق المهني وفقا لمتغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد افراد الاسرة، الدخل الشهري) واشتملت عينة البحث على (198) امرأة عاملة تم اختيارها بطريقة قصدية عشوائية من مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة، واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للبحث، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وكان من اهم النتائج:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد افراد الاسرة، الدخل الشهري) لصالح المتزوجات، وذوات فئة العمر اقل من 25 والمستوى التعليمي المنخفض، والعاملات بالقطاع الحر، وعدد افراد الاسرة الأكبر، والدخل المنخفض.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد افراد الاسرة، الدخل الشهري) لصالح المتزوجات، وذوات فئة العمر 35 سنة فأكثر، والمستوى التعليمي المرتفع، والعاملات بالقطاع الحر، وعدد افراد الاسرة الأقل، والدخل المرتفع.

3- وجود علاقة ارتباط عكسي بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني عند مستوى دلالة 0.01،

4- المستوى التعليمي من أكثر العوامل المؤثرة على صراع الدور بنسبة 75.9%، والتوافق المهني بنسبة 81.4%.

ومن اهم التوصيات:

تصميم

2- برامج تدريبية للمرأة العاملة لتحقيق التوافق المهني.

3- تكثيف البرامج الإعلامية الموجهة للأسرة والتي تتناول غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو مساندة الاسرة للمرأة العاملة للتخفيف من صراع الدور.

الكلمات المفتاحية : التوافق المهني، المرأة العاملة.



## Role Conflict and Its Relationship to the Professional Compatibility of Working Women

**Samira bint Ahmed Hassan al-Fifi**

Associate Professor of Housing and Home Management - College of Designs

Umm Al-Qura University - Saudi Arabia

Email: mh2432004@gmail.com

### ABSTRACT

The aim of the study is to study the relationship between the role struggle and the professional compatibility of working women, in addition to finding the differences in the conflict of roles and professional compatibility according to study variables (social status, age, educational level, nature of work, number of family members, monthly income) and the research sample included (198) A working woman who was chosen intentionally randomly from different social, economic and cultural levels in various governmental and private sectors. The researcher used the questionnaire as a research tool, and the researcher followed the descriptive analytical approach.

Among the most important results:

- 1- There are statistically significant differences between the average scores of the sample individuals in the conflict of the role according to the study variables (social status, age, educational level, nature of work, number of family members, monthly income) in favor of married women, and those with age group less than 25 and low educational level, Female workers in the free sector, the number of members of the larger family, and low income.
- 2- There are statistically significant differences between the average scores of the sample members in the professional adjustment according to the study variables (social status, age, educational level, nature of work, number of family members, monthly income) for married women, and those with the age group 35 years or more, and the high educational level, And workers in the free sector, the number of members of the family less, and high income.
- 3- There is an inverse relationship between the role conflict questionnaire and the professional compatibility questionnaire at the significance level of 0.01,
- 4- The educational level is one of the most influencing factors in the conflict of homes, at a rate of 75.9%, and professional agreement, at a rate of 81.4%.

Among the most important recommendations:

- 1- Designing training programs for working women to achieve professional compatibility.
- 2- Intensifying family-oriented media programs that address the implantation of positive values and concepts towards the family's support for working women to mitigate conflict of the role

**Keywords:** Working Women, professional compromise.



## مقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية في عصر يُسَمُّ بالتقدم العلمي والتقني المتسارع، حيث قدم العمل لها ولأسرتها الضمان المالي، وعزز شخصيتها وثقتها بنفسها، وسند وجودها وحقق ذاتها (موسى، 2015)

ولقد انتشرت ظاهرة عمل المرأة في مختلف انحاء العالم، فالمرأة تُعتبر نصف المجتمع وهي من تُنشئ وتربي النصف الآخر، وعليه فإنه من المهم الاهتمام بالوضع الاجتماعي لها في هذا العصر (مليك، 2014) والوضع الحالي للمرأة في المجتمع من خلال احتلالها مركزاً مهماً في قطاعات واسعة من الاقتصاد الوطني، ساعداً على التوجه الإيجابي نحو المستقبل لتحقيق أهدافها. (غيات، 2013)

ويشير (شارب، 2009) إلى أن خروج المرأة للعمل المأجور وتصادمه مع واقع حياتنا اليومية أدى إلى الالتفات للدور المزدوج الذي تلعبه المرأة وتسلط الضوء على العمل المنزلي كظاهرة ملازمة لها، لا تختفي مع التطور الصناعي، مما أدى إلى ظهور هذا الموضوع في كثير من الدراسات.

وخروج المرأة للعمل يفرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها للضغوط بسبب الأدوار التي تقوم بها، ذلك أن التغيرات التي تحصل في طبيعة مهامها ومطالب الوقت الملحة عليها، وتعدد أدوارها خارج محيط العمل والمتعلقة بالبيت والواجبات المنزلية وتربية الأبناء والاهتمام بالزوج، كلها عوامل تدل على قوة التناقضات والصراعات التي تواجهها.

وتشير (الزهراني، 1432) إلى أن المرأة العاملة تعاني العديد من الصعوبات، والتي تتراوح بين الصعوبات النابعة من العادات والتقاليد الأسرية بالإضافة للصعوبات في مكان ومحيط العمل كالانتقال منه وإليه، وبترسية وتنشئة الأطفال والعناية بهم، والوفاء بالالتزامات المنزلية والزوجية.

وذكرت (بوبر، 2007) أن صراع الأدوار لدى الزوجة 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 وتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها.

وأمام تعدد الأدوار التي تطالب المرأة القيام بها جعل بعض العاملات يشعرن بعبء وضغوط هذه الأدوار، وعدم قدرتهن على ادائها جميعاً، مما يسهم في ظهور صراعاً في أدوارهن المختلفة، ولا يقتصر الأمر على معاناة المرأة العاملة بل يمتد تأثيره السلبي إلى إنتاجيتها فيشمل انخفاضاً في أدائها والتحول في العمل وانخفاض الرضا عنه والتأخر والغياب، وقد يضع هذا مزيداً من الصعوبات أمام طموحاتها في عالم الغد الذي تنتشه (محمد، 2002).

وتشير (سعدو، 2012) إلى أن تعدد أدوار المرأة العاملة في الأسرة والمجتمع قد يسبب لها الكثير من الضغوط التي تبدو واضحة في سلوكها وتعاملها مع الآخرين فأعباء العمل ومحاولة التكيف معها، وصراع الأدوار والظروف الاجتماعية والبيئية إلى جانب الضغوط الشخصية تجعل المرأة العاملة بأمس الحاجة إلى مساعدة المحيطين بها للتخفيف من حدة الضغوط المهنية وإمكانية التعايش معها.

كما أن الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة أصبحت معقدة بعدما تحملت مسؤولية القيام بدورين مختلفين يستدعي كل واحد منهما جهد عضلي وفكري كبيرين باختلاف المجتمع الذي تنتمي إليه والثقافة التي تحدد سلوكها وأدوارها، إلا أن صعوبة تأدية الدورين أوقعها في مشاكل عديدة من بينها الضغوط المهنية، وعليه فإن القيام بوظيفتين لدى المرأة يخلق لها ضغوطات داخلية ناتجة عن إحساسها بالنقص في أداء واجباتها العائلية والاجتماعية وإحساسها بالذنب نتيجة التقصير الذي تشعر به في أداء بعض واجبات عملها مما ينعكس سلباً على توافقها المهني.

وأمام هذه الأدوار المتصارعة تشعر المرأة العاملة بالعجز الذي يقلل من رضاها بعملها، وتنتج نحو السخط على هذا العمل الذي تؤديه مما يؤثر على علاقاتها العملية، فعدم رضاها عن عملها وكثرة غيابتها وتأخرها عن أداء عملها ومحاولة البحث عن عمل آخر دليل واضح عن سوء التوافق المهني لديها. (علالي، 2015)

إضافة إلى ما سبق فإن هناك مصادر عامة تلعب هي الأخرى دوراً بارزاً في تحديد التوافق المهني لدى المرأة العاملة فبالإضافة إلى الحياة العائلية وصراع الأدوار فالبينة الخارجية بمختلف ما تشهده تؤثر في توافقها



وتعتبر عاملا مهما للتوافق المهني فهي لا تستطيع ان تعيش بمعزل عن مجتمعا وهي تؤثر وتتأثر به وبالتالي تعد البيئة الخارجية عاملا من عوامل التوافق المهني. (بو عامر، بحري، 2014) وأشارت ( حجازي ، 2013) الى ان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الانسان ، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ، ويربطه بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله وقدراته وطموحاته ويتحقق ذلك بالإنجاز ، وتقدير المسؤولية ، والرضا عن ظروف العمل ، والعمل ذاته ، والأجور ، والإشراف والترقية ، بالإضافة الى توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، ومع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن ، وتوافقه مع زملائه وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه، وتوافقه مع قدراته الخاصة .

وذكرت ( الكفراوي ،2016) عدد من العوامل المؤثرة على الأداء المهني للمرأة في العمل فعدد الاولاد واعمارهم ومدى احتياجهم يؤثر على إنتاجية المرأة في المجتمع ، إضافة الى الضغوط المهنية والتي تتمثل في : تأخير مواعيد العمل ، قلة الأجور ، تأخر الترقية ، سوء بيئة العمل ، قوانين العمل التي لا تفرق بين الرجل والمرأة "الفروق الفردية " ولا تضع أبنائها واسرتها في الحسبان ، والضغوط النفسية والتي تتمثل في سيكولوجية المرأة ككائن والتكوين الفسيولوجي لها وشعورها الدائم بالتقصير تجاه اسرتها ، مما يؤثر سلبا على معدل أدائها وبالتالي توافقها المهني .

مما سبق يتضح لنا ان المرأة العاملة تعاني من صراع الأدوار الامر الذي يؤثر على توافقها النفسي ويسبب لها العديد من الضغوط النفسية والمهنية ولا بد من التعامل معه والسيطرة على ما يسببه هذا الصراع من اثار نفسيه ومهنية، وهنا تبرز أهمية التوافق المهني في تكيف المرأة العاملة مع الظروف والمشكلات التي تواجهها في العمل حتى يمكنها التوفيق بين متطلبات العمل واشباع حاجاتها ولهذا سوف تحاول الباحثة في هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني للمرأة العاملة وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية :

- 1- هل توجد فروق في صراع الدور للمرأة العاملة وفقا لمتغيرات الدراسة؟
- 2- هل توجد فروق في التوافق المهني للمرأة العاملة وفقا لمتغيرات الدراسة؟
- 3- هل توجد علاقة بين صراع الدور للمرأة والتوافق المهني للمرأة العاملة؟
- 4- ماهي العوامل المؤثرة على صراع الدور للمرأة العاملة؟
- 5- ماهي العوامل المؤثرة على التوافق المهني للمرأة العاملة؟

#### أهمية الدراسة :

- 1- القاء الضوء على العلاقة بين صراع الدور للمرأة العاملة والتوافق المهني يساهم في وضع حلول تقلل من هذا الصراع وتحقق التوافق المهني مما يساهم في رفع مستوى أداء المرأة العاملة.
- 2- تقديم يد العون للمرأة العاملة للتخفيف من حدة صراع الأدوار الذي تعاني منه وذلك من خلال توصيات البحث الموجهة للجهات المعنية.
- 3- المساهمة في مساعدة المسؤولين في الاخذ بالأسباب التي تؤدي الى التوافق المهني للمرأة العاملة.
- 4- اقتراح توصيات تساهم في رسم سياسة تساعد على تحسين أوضاع المرأة العاملة.
- 5- تعتبر هذه الدراسة بمثابة نموذج تحليلي لوضع المرأة العاملة والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها في الاسرة من جهة وفي العمل من جهة أخرى.
- 6- إمكانية توظيف نتائج البحث في البرامج الإرشادية التي تخفف من صراع الدور لدى المرأة العاملة.
- 7- إن نتائج هذه الدراسة بقدر ما انها ستكون تكون انطلاقة لدارسات أخرى فأنها ستكون مرجعا للدارسين والمهتمين بقطاع عمل المرأة، كما ستقدم تصورا علميا عن صراع الدور والتوافق المهني للمرأة العاملة.

#### اهداف الدراسة :

- 1- التعرف على تأثير متغيرات الدراسة على صراع الدور للمرأة العاملة
- 2- التعرف على تأثير متغيرات الدراسة على التوافق المهني للمرأة العاملة
- 3- إيجاد العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني للمرأة العاملة
- 4- التوصل الى أكثر العوامل المؤثرة على صراع الدور للمرأة العاملة
- 5- التوصل الى أكثر العوامل المؤثرة على التوافق المهني للمرأة العاملة.



### فروض الدراسة :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغيرات الدراسة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغيرات الدراسة.
- 3- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني.
- 4- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على صراع الدور.
- 5- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على التوافق المهني.

### مصطلحات البحث :

#### صراع الدور:

يذكر (العيسوي، 2000) ان مواقف الصراع هي تلك المواقف التي تثير في الفرد في ذات الوقت استجابتين أو أكثر متعارضتين ويشترط أن يكون، لكل منهما قوة جذب متساوية تقريبا أما الإستجابات المتعارضة أو المتنافرة فمن تلك الإستجابات التي لا يمكن أن تحدث في آن واحد أو في ذات الوقت.

ويرتبط مفهوم صراع الدور بتوقعات الدور لعدم الاتساق بين دورين أو أكثر يتوقع ان يقوم بهما الفرد في وضع معين، حينئذ يتداخل أحد هذه الأدوار مع دور آخر ويتصارع معه، فالتباين بين أداء الدور وتوقعاته هي أكثر العوامل المسؤولة عن الصراع. (بوخدوني، 2013)

ويعرف بأنه تلك التصورات والتوقعات المتعارضة التي تنتظر من المرأة العاملة تجاه أدائها لأدوارها المتعددة مع الشعور بعدم قدرتها على تحقيق التوافق بين هذه المطالب (موسى، 2015).

ويشير صراع الأدوار الى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من الأدوار، حيث قد تصل الضغوط الى الدرجة التي تعوق الفرد عن أدائه بشكل مقبول (عمارة، د.ت)

ويعرف اجرائيا بأنه الصراع الذي ينشأ لدى المرأة العاملة نتيجة التناقض بين طموحها الشخصي ومسئولياتها الاسرية وشعورها بالذنب.

#### التوافق المهني :

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، وأحد مظاهره، ومجالا من مجالات التوافق الاجتماعي، وله أهميته البالغة في حياة الفرد.

ويعرف التوافق المهني على انه حاله ما تربط بين الفرد وعمله مما يؤدي الى الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد في عمله ويشعره بالأمان والاستقرار. (رياض، 2005)

وعرفه (فحجان، 2010) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها.

كما يعرف بأنه قدرة الفرد على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالرضا والإرضاء في عمله مع زملائه والعملاء ومقدرته على التعامل مع خصائصه الذاتية وميوله، ومع مطلب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل والقدرة على التقدم في العمل وتحسين مهاراته والقدرة على انجاز العمل إنجازا مرضيا. (علالي، 2015)

ويعرف اجرائيا بأنه: التكيف السليم للمرأة العاملة مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي، مما يشعرها بأنها راضية عن نفسها وعديمة الشكوى في حياتها مما يساعدها على الإنتاج الأفضل كما وكيفا.

#### إجراءات البحث وادواته:

**منهج البحث:** يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي.

**الحدود المكانية:** مجموعة من النساء العاملات في مختلف القطاعات في مكة المكرمة بأحيائها السكنية المختلفة.

**الحدود الزمانية:** الفترة الزمنية التي تم فيها تطبيق الدراسة الميدانية للبحث وهي الفصل الدراسي الأول للعام 1441هـ.

#### عينة البحث :

اشتملت عينة البحث على عينة قصدية عشوائية قوامها (198) امرأة عاملة لديها أبناء من مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة.





### أدوات البحث :

- 1- استمارة البيانات العامة للمبحوثات واشتملت على (الحالة الاجتماعية - العمر - المستوى التعليمي - عدد أفراد الأسرة - طبيعة العمل - الدخل الشهري)
- 2- استبيان صراع الدور للمرأة العاملة (اعداد الباحثة)  
تم اعداد الاستبيان بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة التي لها صلة وثيقة بموضوع صراع الدور، حيث أمكن الاستفادة منها في بناء واعداد الاستبيان من حيث المحتوى والشكل. أعدت الباحثة (48) عبارة تقيس الأدوار المتعددة التي تقوم بها المرأة العاملة (عينة البحث) كزوجة وام وامرأة عاملة ومدى الصراع الذي تعانيه للتوفيق بين هذه الأدوار. ولقد تنوعت العبارات لتأخذ الاتجاه الإيجابي والسلبي وذلك لإلزام المفحوصة بالتفكير المتناهي في الإجابة، وتحددت هذه العبارات استجابات المبحوثات وفقا لثلاث خيارات (دائما، أحيانا، ابدا) وعلى مقياس متدرج وفقا لثلاث مستويات (1،2،3) للعبارة موجبة الصياغة و(3،2،1) للعبارة سالبة الصياغة، وقد وضعت التعليمات التي تضمنت ان تختار المفحوصة إجابة واحدة فقط لكل عبارة والا يتم اختيار أكثر من إجابة.
- 3- استبيان التوافق المهني (اعداد الباحثة)  
تم اعداد الاستبيان بعد الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة التي لها صلة وثيقة بموضوع التوافق المهني، حيث أمكن الاستفادة منها في بناء واعداد الاستبيان من حيث المحتوى والشكل. أعدت الباحثة (27) عبارة تقيس التوافق المهني للمرأة العاملة (عينة البحث) ولقد تنوعت العبارات لتأخذ الاتجاه الإيجابي والسلبي وذلك لإلزام المفحوصة بالتفكير المتناهي في الإجابة، وتحددت هذه العبارات استجابات المبحوثات وفقا لثلاث خيارات (دائما، أحيانا، ابدا) وعلى مقياس متدرج وفقا لثلاث مستويات (1،2،3) للعبارة موجبة الصياغة و(3،2،1) للعبارة سالبة الصياغة، وقد وضعت التعليمات التي تضمنت ان تختار المفحوصة إجابة واحدة فقط لكل عبارة والا يتم اختيار أكثر من إجابة.

### الصدق والثبات

#### أولا: استبيان صراع الدور:

#### صدق الاستبيان :

يقصد به قدره الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه.

#### صدق الاتساق الداخلي:

حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات المكونة للاستبيان، والدرجة الكلية للاستبيان. تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (صراع الدور)، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (صراع الدور)**

الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة	م
0.707	0.01	-25	0.908	0.01	-1
0.823	0.01	-26	0.625	0.05	-2
0.888	0.01	-27	0.873	0.01	-3
0.913	0.01	-28	0.755	0.01	-4
0.616	0.05	-29	0.817	0.01	-5
0.769	0.01	-30	0.932	0.01	-6
0.854	0.01	-31	0.603	0.05	-7
0.732	0.01	-32	0.764	0.01	-8
0.945	0.01	-33	0.825	0.01	-9
0.771	0.01	-34	0.911	0.01	-10



0.05	0.637	-35	0.01	0.839	-11
0.01	0.706	-36	0.01	0.748	-12
0.01	0.799	-37	0.05	0.642	-13
0.01	0.884	-38	0.01	0.922	-14
0.01	0.735	-39	0.01	0.864	-15
0.01	0.858	-40	0.05	0.628	-16
0.01	0.943	-41	0.01	0.717	-17
0.01	0.777	-42	0.01	0.807	-18
0.05	0.641	-43	0.01	0.894	-19
0.01	0.861	-44	0.01	0.952	-20
0.01	0.718	-45	0.01	0.786	-21
0.01	0.832	-46	0.01	0.847	-22
0.01	0.927	-47	0.05	0.604	-23
0.01	0.743	-48	0.01	0.721	-24

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01 – 0.05) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان.

#### الثبات :

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه وإطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

1-معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

2-طريقة التجزئة النصفية Split-half

3-جيوتمان Guttman

#### جدول (2) قيم معامل الثبات لاستبيان صراع الدور

جيوتمان	التجزئة النصفية	معامل الفا	
0.825	0.879 – 0.809	0.840	ثبات استبيان صراع الدور

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفاء، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان.

#### ثانياً: استبيان التوافق المهني :

##### صدق الاستبيان :

يقصد به قدره الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه.

##### صدق الاتساق الداخلي :

حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات المكونة للاستبيان، والدرجة الكلية للاستبيان. تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (التوافق المهني)، والجدول التالي يوضح ذلك:



## مجلة الفنون والآداب والعلوم الإنسانية والاعتماد

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (50) March 2020

العدد (50) مارس 2020



### جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (التوافق المهني)

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
-1	0.806	0.01	-15	0.924	0.01
-2	0.897	0.01	-16	0.831	0.01
-3	0.954	0.01	-17	0.719	0.01
-4	0.632	0.05	-18	0.852	0.01
-5	0.782	0.01	-19	0.765	0.01
-6	0.843	0.01	-20	0.941	0.01
-7	0.909	0.01	-21	0.644	0.05
-8	0.726	0.01	-22	0.798	0.01
-9	0.814	0.01	-23	0.704	0.01
-10	0.877	0.01	-24	0.915	0.01
-11	0.758	0.01	-25	0.886	0.01
-12	0.936	0.01	-26	0.618	0.05
-13	0.609	0.05	-27	0.737	0.01
-14	0.821	0.01			

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( 0.01 – 0.05 ) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان .

### الوثبات :

يقصد بالوثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه وإطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الوثبات عن طريق:

1-معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

2-طريقة التجزئة النصفية Split-half

3-جيوتمان Guttman

### جدول (4) قيم معامل الوثبات لاستبيان التوافق المهني

جيوتمان	التجزئة النصفية	معامل الفا	وثبات استبيان التوافق المهني
0.738	0.786 – 0.711	0.752	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الوثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان.





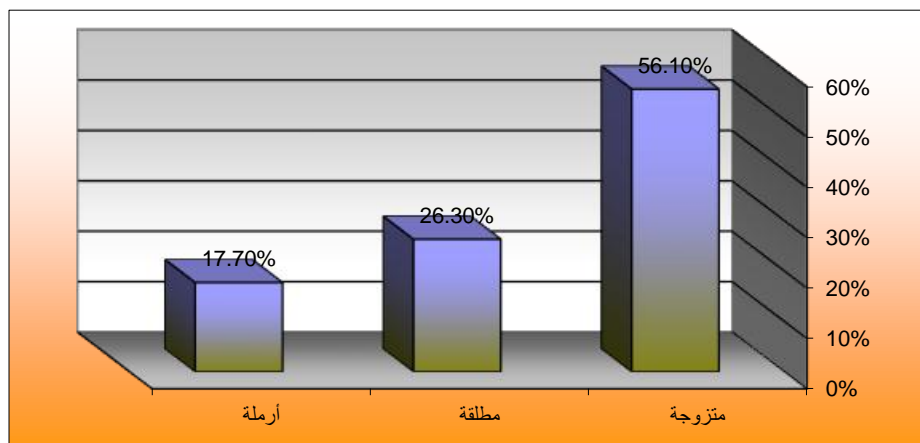
## وصف العينة

## 1- الحالة الاجتماعية :

يوضح الجدول (5) والشكل البياني رقم (1) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول ( 5 ) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
56.1%	111	متزوجة
26.3%	52	مطلقة
17.7%	35	أرملة
100%	198	المجموع



شكل ( 1 ) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

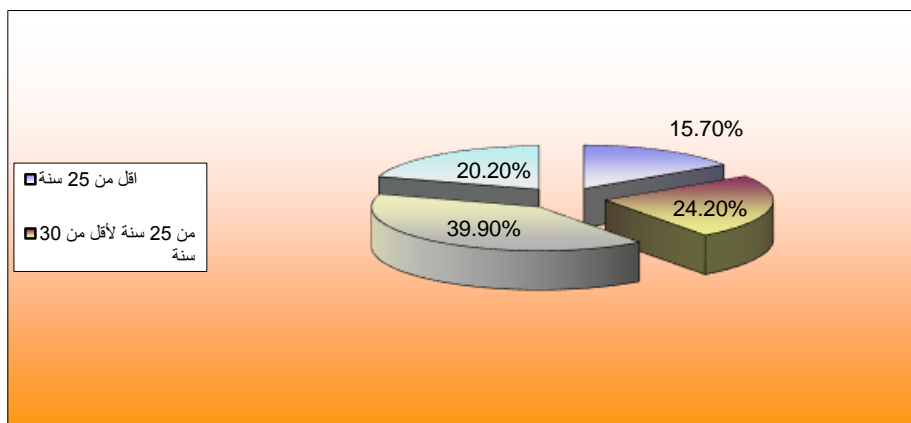
يتضح من الجدول (5) والشكل البياني ( 1 ) أن 111 من أفراد عينة البحث متزوجات بنسبة 56.1% ، بينما 52 من أفراد عينة البحث مطلقات بنسبة 26.3% ، و 35 من أفراد عينة البحث أرامل بنسبة 17.7% .

## 2- العمر :

يوضح الجدول ( 6 ) والشكل البياني رقم ( 2 ) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

جدول ( 6 ) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
15.7%	31	أقل من 25 سنة
24.2%	48	من 25 سنة لأقل من 30 سنة
39.9%	79	من 30 سنة لأقل من 35 سنة
20.2%	40	من 35 سنة فأكثر
100%	198	المجموع



شكل (2) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

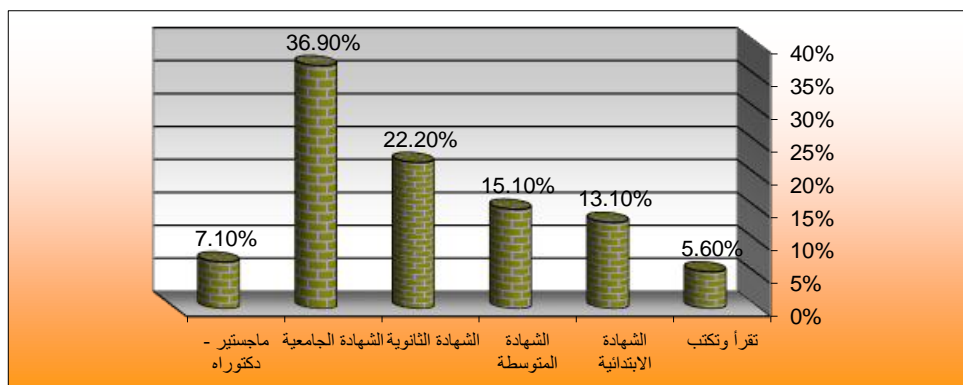
يتضح من جدول (6) وشكل (2) أن 79 من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من 30 سنة لأقل من 35 سنة بنسبة 39.9% ، يليهم 48 من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من 25 سنة لأقل من 30 سنة بنسبة 24.2% ، يليهم 40 من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم من 35 سنة فأكثر بنسبة 20.2% ، وأخيراً كان عدد أفراد عينة البحث اللاتي كانت أعمارهم أقل من 25 سنة (31) بنسبة 15.7% .

### 3-المستوى التعليمي :

يوضح الجدول (7) والشكل البياني رقم (3) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

جدول (7) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
5.6%	11	تقرأ وتكتب
13.1%	26	الشهادة الابتدائية
15.1%	30	الشهادة المتوسطة
22.2%	44	الشهادة الثانوية
36.9%	73	الشهادة الجامعية
7.1%	14	ماجستير - دكتوراه
100%	198	المجموع



شكل (3) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي



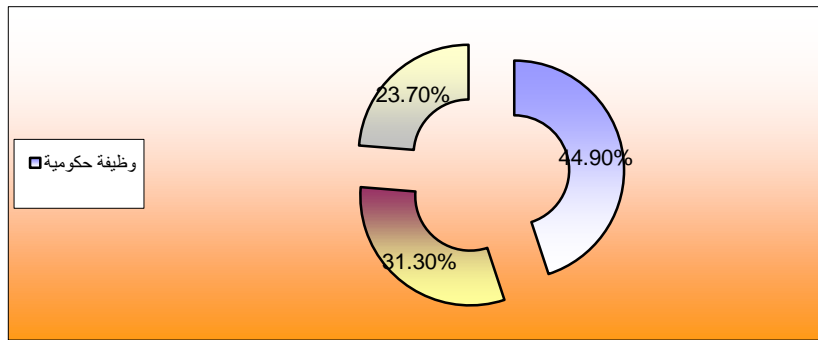
يتضح من جدول ( 7 ) وشكل بياني ( 3 ) أن 73 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة الجامعية بنسبة 36.9% ، يليهم 44 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة الثانوية بنسبة 22.2% ، ثم يأتي في المرتبة الثالثة 30 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة المتوسطة بنسبة 15.1% ، ويأتي في المرتبة الرابعة 26 من أفراد عينة البحث حاصلات علي الشهادة الابتدائية بنسبة 13.1% ، ثم يأتي في المرتبة الخامسة أفراد عينة البحث الحاصلات علي "الماجستير ، الدكتوراه" حيث بلغ عددهم (14) بنسبة 7.1% ، وأخيرا 11 من أفراد عينة البحث اللاتي تقرأن وتكتبن بنسبة 5.6% .

#### 4- طبيعة العمل :

يوضح الجدول ( 8 ) والشكل البياني رقم ( 4 ) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير طبيعة العمل

جدول ( 8 ) توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير طبيعة العمل

النسبة %	العدد	طبيعة العمل
44.9%	89	وظيفة حكومية
31.3%	62	وظيفة قطاع خاص
23.7%	47	أعمال حرة
100%	198	المجموع



شكل ( 4 ) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعا لمتغير طبيعة العمل

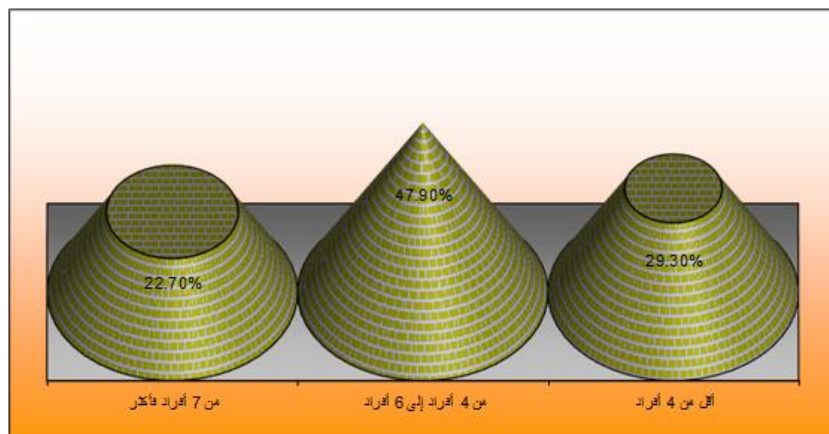
يتضح من جدول (8) وشكل (4) أن 89 من أفراد عينة البحث يعملون بالوظائف الحكومية بنسبة 44.9% ، يليهم 62 من أفراد عينة البحث يعملون بالقطاع الخاص بنسبة 31.3% ، وأخيرا 47 من أفراد عينة البحث يعملون بالأعمال الحرة بنسبة 23.7% .

#### 5- عدد أفراد الأسرة :

يوضح الجدول (9) والشكل البياني رقم ( 5 ) توزيع أسر عينة البحث تبعا لعدد أفرادها

جدول ( 9 ) توزيع أسر عينة البحث تبعا لعدد أفرادها

النسبة %	العدد	عدد أفراد الأسرة
29.3%	58	أقل من 4 أفراد
47.9%	95	من 4 أفراد إلى 6 أفراد
22.7%	45	من 7 أفراد فأكثر
100%	198	المجموع



شكل ( 5 ) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

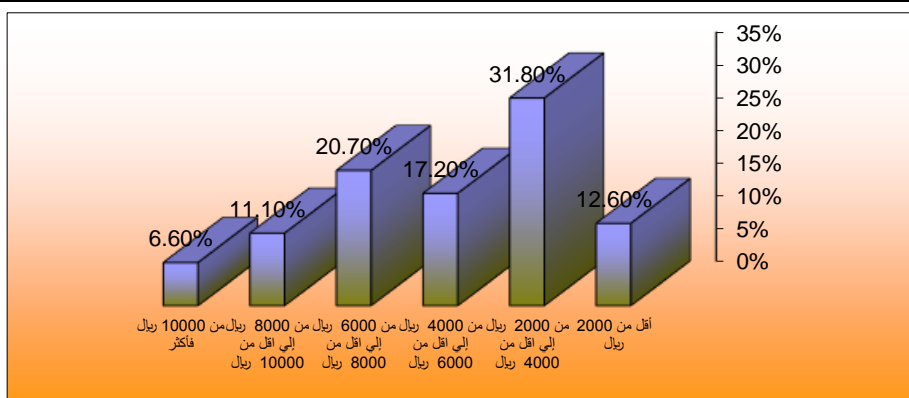
يتضح من جدول ( 9 ) وشكل ( 5 ) أن 95 من أسر عينة البحث تراوح عدد أفرادها من 4 أفراد إلى 6 أفراد بنسبة 47.9 % ، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من 4 أفراد وبلغ عددهم (58) بنسبة 29.3 % ، وأخيراً كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها من 7 أفراد فأكثر (45) بنسبة 22.7 % .

#### 6- الدخل الشهري للمبحوثة :

يوضح الجدول ( 10 ) والشكل البياني رقم ( 6 ) توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة .

جدول ( 10 ) توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري للمبحوثة
12.6 %	25	أقل من 2000 ريال
31.8 %	63	من 2000 ريال إلى أقل من 4000 ريال
17.2 %	34	من 4000 ريال إلى أقل من 6000 ريال
20.7 %	41	من 6000 ريال إلى أقل من 8000 ريال
11.1 %	22	من 8000 ريال إلى أقل من 10000 ريال
6.6 %	13	من 10000 ريال فأكثر
100 %	198	المجموع



شكل ( 6 ) يوضح توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة



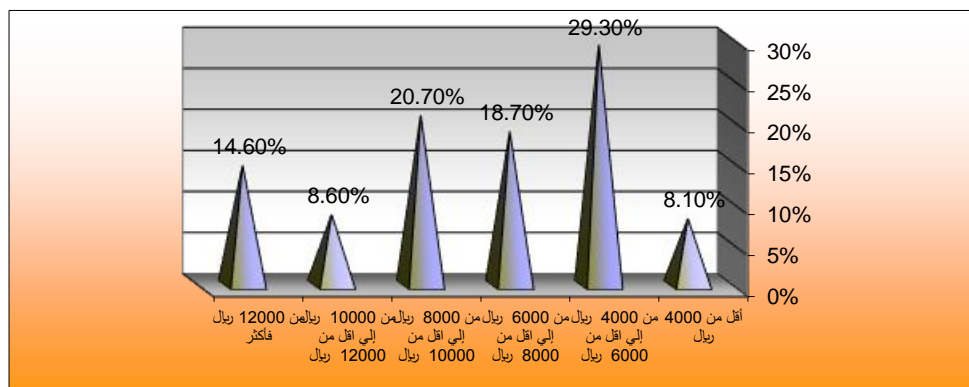
يتضح من جدول ( 10 ) والشكل البياني ( 6 ) أن أكبر فئات الدخل الشهري للمبحوثات بعينة البحث كان في الفئة (من 2000 ريال إلى أقل من 4000 ريال) ، تليها الفئة (من 6000 ريال إلى أقل من 8000 ريال) ، ثم الفئة (من 4000 ريال إلى أقل من 6000 ريال) ، ثم الفئة (أقل من 2000 ريال) ، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (31.8% ، 20.7% ، 17.2% ، 12.6%) ، ويأتي بعد ذلك المبحوثات ذوات الدخل الذي يتراوح (من 8000 ريال إلى أقل من 10000 ريال) حيث بلغت نسبتهم 11.1% ، وأخيرا المبحوثات ذوات الدخل (من 10000 ريال فأكثر) حيث بلغت نسبتهم 6.6% .

### 7- الدخل الشهري للأسرة :

يوضح الجدول ( 11 ) والشكل البياني رقم ( 7 ) توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة .

جدول ( 11 ) توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري للأسرة
8.1%	16	أقل من 4000 ريال
29.3%	58	من 4000 ريال إلى أقل من 6000 ريال
18.7%	37	من 6000 ريال إلى أقل من 8000 ريال
20.7%	41	من 8000 ريال إلى أقل من 10000 ريال
8.6%	17	من 10000 ريال إلى أقل من 12000 ريال
14.6%	29	من 12000 ريال فأكثر
100%	198	المجموع



شكل ( 7 ) يوضح توزيع أسر عينة البحث وفقا لفئات الدخل المختلفة

يتضح من جدول ( 11 ) والشكل البياني ( 7 ) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من 4000 ريال إلى أقل من 6000 ريال) ، تليها الفئة (من 8000 ريال إلى أقل من 10000 ريال) ، ثم الفئة (من 6000 ريال إلى أقل من 8000 ريال) ، ثم الفئة (من 10000 ريال إلى أقل من 12000 ريال) ، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (29.3% ، 20.7% ، 18.7% ، 14.6%) ، ويأتي بعد ذلك الأسر ذوات الدخل الذي يتراوح (من 10000 ريال إلى أقل من 12000 ريال) حيث بلغت نسبتهم 8.6% ، تليها الأسر ذوات الدخل (أقل من 4000 ريال) حيث بلغت نسبتهم 8.1% .

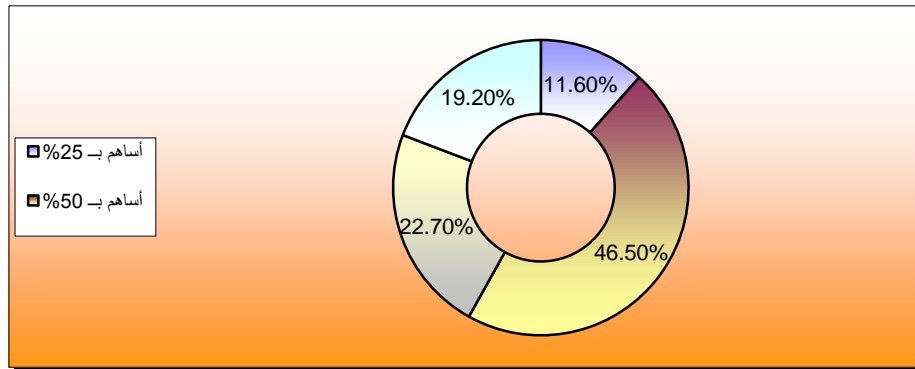


## 8-معدل مساهمتك في دخل الأسرة:

يوضح الجدول ( 12 ) والشكل البياني رقم ( 8 ) معدل مساهمة أفراد عينة البحث في دخل الأسرة .

جدول ( 12 ) معدل مساهمة أفراد عينة البحث في دخل الأسرة

النسبة %	العدد	معدل مساهمتك في دخل الأسرة
11.6%	23	أساهم بـ 25%
46.5%	92	أساهم بـ 50%
22.7%	45	أساهم بـ 75%
19.2%	38	أساهم بكامل الدخل
100%	198	المجموع



شكل ( 8 ) يوضح معدل مساهمة أفراد عينة البحث في دخل الأسرة

يتضح من الجدول ( 12 ) والشكل البياني رقم ( 8 ) أن 92 من أفراد عينة البحث يساهمون بـ 50% في دخل الأسرة ويمثلن نسبة 46.5% ، بينما 45 من أفراد عينة البحث يساهمون بـ 75% في دخل الأسرة ويمثلن نسبة 22.7% ، في حين أن 38 من أفراد عينة البحث يساهمون بكامل الدخل ويمثلن نسبة 19.2% ، و 23 من أفراد عينة البحث يساهمون بـ 25% في دخل الأسرة ويمثلن نسبة 11.6% .

## الفروض والنتائج مناقشتها

## الفرض الأول :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعاً لمتغيرات الدراسة وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور والجدول التالي توضح ذلك:

جدول ( 13 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة ( ف )	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الحالة الاجتماعية
0.01 دال	27.787	2	43574.443	87148.886	بين المجموعات
		195	1568.177	305794.609	داخل المجموعات
		197		392943.495	المجموع

يتضح من جدول (13) إن قيمة (ف) كانت (27.787) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :





جدول ( 14 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

أرملة	مطلقة	متزوجة	الحالة الاجتماعية
م = 72.914	م = 73.942	م = 121.783	
		-	متزوجة
	-	**47.841	مطلقة
-	1.028	**48.869	أرملة

بدون نجوم غير دال

\* دال عند 0.05

\*\* دال عند 0.01

يتضح من جدول ( 14 ) وجود فروق في صراع الدور بين المتزوجات وكلا من (المطلقات ، الأرملة) لصالح المتزوجات عند مستوى دلالة (0.01) ، في حين لا توجد فروق بين المطلقات والأرملة ، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجات (121.783) ، يليهم كلا من المطلقات والأرملة بمتوسطين علي التوالي (73.942) ، (72.914) ، فيأتي في المرتبة الأولى المتزوجات حيث كان صراع الدور لديهم أكبر ، ثم كلا من المطلقات والأرملة في المرتبة الثانية ، ويرجع ذلك الى ان المتزوجات لديهن الكثير من الانشغالات والمسؤوليات تجاه الزوج والأولاد واهل الزوج مما يتسبب في زيادة اعبائهن مقارنة بغيرهن ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ( موسى، 2015) والتي اسفرت عن ان المطلقات والارامل هن اكثر عرضة لصراع الدور من المتزوجات .

جدول ( 15 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	97953.986	32651.329	3	46.886	0.01 دال
داخل المجموعات	135100.766	696.396	194		
المجموع	233054.752		197		

يتضح من جدول (15) إن قيمة ( ف ) كانت (46.886) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير العمر ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 16 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	اقل من 25 سنة	من 25 سنة لأقل من 30 سنة	من 30 سنة لأقل من 35 سنة	من 35 سنة فأكثر
	م = 136.516	م = 122.812	م = 93.253	م = 60.525
اقل من 25 سنة	-			
من 25 سنة لأقل من 30 سنة	**13.703	-		
من 30 سنة لأقل من 35 سنة	**43.262	**29.559	-	
من 35 سنة فأكثر	**75.991	**62.287	**32.728	-

يتضح من جدول ( 16 ) وجود فروق في صراع الدور بين أفراد العينة ذوات السن اقل من 25 سنة وكلا من أفراد العينة ذوات السن (من 25 سنة لأقل من 30 سنة - من 30 سنة لأقل من 35 سنة - من 35 سنة فأكثر) لصالح أفراد العينة ذوات السن اقل من 25 سنة عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة وأفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر لصالح أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن اقل من 25 سنة (136.516) ، يليهم أفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من



30 سنة بمتوسط (122.812) ، يليهم أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة بمتوسط (93.253) ، وأخيرا أفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر بمتوسط (60.525) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن أقل من 25 سنة حيث كان صراع الدور لديهم أكبر ، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من 30 سنة ، ثم أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة في المرتبة الثالثة ، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر ، ويرجع ذلك إلى أن أدوار المرأة العاملة صغيرة السن ( أقل من 25 ) تكون في أوجها وحدائنها مما يسبب لها قلق والحيرة واضطراب نفسي دائم بسبب خوفها من ألا تكون كما هو متوقع منها ، ولذلك تسعى جاهدة لإحلال التوازن بين جميع أدوارها ، ومع مرور السنين يقل لديها الشعور الزائد بتضارب الأدوار لأنها قد تعودت على المهام الموكلة لها ، كما أن النضج والخبرة التي اكتسبتها خلال تقدمها في العمر تمكنها من التصرف الأمثل في شئون الحياة المختلفة ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عمار ، 2006) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الدور للمرأة العاملة يعزى لمتغير العمر .

جدول ( 17 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	102912.258	51456.129	2	45.723	0.01 دال
داخل المجموعات	219451.585	1125.393	195		
المجموع	322363.843		197		

يتضح من جدول (17) إن قيمة (ف) كانت (45.723) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (18) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي	منخفض م = 136.837	متوسط م = 114.256	عالي م = 73.528
منخفض	-		
متوسط	**22.581	-	
عالي	**63.309	**40.728	-

يتضح من جدول ( 18 ) وجود فروق في صراع الدور بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي العالي لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي العالي لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض (136.837) ، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (114.256) ، وأخيرا أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي بمتوسط (73.528) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض حيث كان صراع الدور لديهم أكبر ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي في المرتبة الأخيرة ، ويرجع ذلك إلى أن التعليم يزيد من نضج المرأة العاملة وثقتها بنفسها ويحقق لها الفاعلية والمرونة والقدرة على تحقيق التوازن بين الأدوار مما يخفف من مستوى شعورها بصراع الدور ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عمار ، 2006) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق في صراع الدور للمرأة العاملة تعزى إلى مستوى التعليم .



جدول ( 19 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدالة
بين المجموعات	69407.837	34703.919	2	37.347	0.01 دال
داخل المجموعات	181199.481	929.228	195		
المجموع	250607.318		197		

يتضح من جدول (19) إن قيمة ( ف ) كانت (37.347) وهى قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير طبيعة العمل، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول ( 20 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

طبيعة العمل	وظيفة حكومية	قطاع خاص	أعمال حرة
وظيفة حكومية	م = 87.435	م = 91.303	م = 135.489
قطاع خاص	-	-	-
أعمال حرة	3.867*	44.185**	48.053**

يتضح من جدول ( 20 ) وجود فروق في صراع الدور بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وكلا من أفراد العينة العاملات (بالقطاع الخاص، الوظائف الحكومية) لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (0.01)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة (135.489)، يليهم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص بمتوسط (91.303)، وأخيرا أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية بمتوسط (87.435)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كان صراع الدور لديهم أكبر، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الأخيرة، ويرجع ذلك إلى ساعات العمل الطويلة في مجال الأعمال الحرة للمرأة والتي قد تتطلب العمل أثناء وجودها بالمنزل مما يجعل التوفيق بين مسؤوليات العمل وواجباتها الأسرية امر في غاية الصعوبة مما يشعرها بالذنب والضغط النفسي بسبب عدم قدرتها على التوفيق بين أدوارها المتعددة كزوجة وام وصاحبة عمل، على عكس العمل الحكومي والخاص والمحدد بساعات معينة.

جدول ( 21 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدالة
بين المجموعات	97911.074	48955.537	2	46.925	0.01 دال
داخل المجموعات	203438.790	1043.276	195		
المجموع	301349.864		197		

يتضح من جدول (21) إن قيمة (ف) كانت (46.925) وهى قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:



جدول ( 22 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد م = 63.396	من 4 أفراد إلى 6 م = 106.557	من 7 أفراد فأكثر م = 135.888
أقل من 4 أفراد	-	-	-
من 4 أفراد إلى 6 أفراد	**43.161	-	-
من 7 أفراد فأكثر	**72.492	**29.330	-

يتضح من جدول ( 22 ) وجود فروق في صراع الدور بين الأسر من 7 أفراد فأكثر وكلا من الأسر (من 4 أفراد إلى 6 أفراد ، أقل من 4 أفراد) لصالح الأسر من 7 أفراد فأكثر عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد والأسر أقل من 4 أفراد لصالح الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر من 7 أفراد فأكثر (135.888) ، يليهم الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد بمتوسط (106.557) ، يليهم الأسر أقل من 4 أفراد بمتوسط (63.396) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر من 7 أفراد فأكثر حيث كان صراع الدور لديهم أكبر ، ثم الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد في المرتبة الثانية ، ثم الأسر أقل من 4 أفراد في المرتبة الأخيرة ، ويرجع ذلك إلى ان زيادة عدد افراد الاسرة يساهم في حدة صراع الدور بسبب ثقل مسؤولياتها وكثرة انشغالها بتلبية احتياجاتهم المتعددة ، مما يقلل من فاعليتها بحكم انها المسؤولة عن رعاية الأبناء ويزيد من انتقادها لنفسها فيما يتعلق بأدوارها المنزلية واحساسها بالتقصير اثناء عملها خارج المنزل ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( حسنين ، 2005 ) والتي اكدت على وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات صراع الدور للمرأة العاملة تبعا لحجم الاسرة لصالح الاسرة كبيرة الحجم .

جدول ( 23 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير الدخل الشهري للمبحوثة

الدخل الشهري للمبحوثة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	49626.021	24813.011	2	36.038	0.01 دال
داخل المجموعات	134263.398	688.530	195		
المجموع	183889.419		197		

يتضح من جدول ( 23 ) إن قيمة ( ف ) كانت (36.038) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير الدخل الشهري للمبحوثة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 24 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري للمبحوثة	منخفض م = 110.511	متوسط م = 106.733	مرتفع م = 62.428
منخفض	-	-	-
متوسط	*3.778	-	-
مرتفع	**48.082	**44.304	-

يتضح من جدول ( 24 ) وجود فروق في صراع الدور بين أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض وأفراد العينة ذوات الدخل المتوسط لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض عند مستوى دلالة ( 0.05 ) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض وأفراد العينة ذوات الدخل المرتفع لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوات الدخل المرتفع لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض (110.511) ، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط بمتوسط



(106.733) ، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع بمتوسط (62.428) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض حيث كان صراع الدور لديهم أكبر ، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط ، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع .

**جدول ( 25 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة**

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	92662.121	46331.060	2	45.937	0.01 دال
داخل المجموعات	196673.059	1008.580	195		
المجموع	289335.180		197		

يتضح من جدول ( 25 ) إن قيمة ( ف ) كانت (45.937) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول ( 26 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة**

الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = 129.216	متوسط م = 97.115	مرتفع م = 60.391
منخفض	-		
متوسط	**32.100	-	
مرتفع	**68.824	**36.724	-

يتضح من جدول ( 26 ) وجود فروق في صراع الدور بين الأسر ذوي الدخل المنخفض وكلا من الأسر ذوي الدخل المتوسط والأسر ذوي الدخل المرتفع لصالح الأسر ذوي الدخل المنخفض عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين الأسر ذوي الدخل المتوسط والأسر ذوي الدخل المرتفع لصالح الأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر ذوي الدخل المنخفض (129.216) ، يليهم الأسر ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (97.115) ، يليهم الأسر ذوي الدخل المرتفع بمتوسط (60.391) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر ذوي الدخل المنخفض حيث كان صراع الدور لديهم أكبر ، وفي المرتبة الثانية الأسر ذوي الدخل المتوسط ، وفي المرتبة الأخيرة الأسر ذوي الدخل المرتفع .

**يتضح لنا من الجدولين (24)، (26) أن صراع الدور للمرأة العاملة يتأثر بمستوى الدخل للمبحوثة وللأسرة حيث أظهرت النتائج أن صراع الدور لدى المرأة العاملة ذات الدخل الشهري المرتفع أو التي تنتمي لأسر ذات دخل شهري مرتفع أقل حدة من ذوات الدخل المنخفض والمتوسط وقد يرجع ذلك إلى قدرتها على توفير الأدوات والتجهيزات الحديثة والمنتجات ذات الاستخدام الواحد، بالإضافة إلى الاستعانة بالعمالة المأجورة وخدمات التوصيل للمنازل وغيرها من الإمكانيات المطلوبة للتغلب على تعدد وتعارض وتزامن الأدوار.**

**الفرض الثاني :**

**توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغيرات الدراسة**

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني والجدول التالي يوضح ذلك:





# مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (50) March 2020

العدد (50) مارس 2020



جدول ( 27 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة ( ف )	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الحالة الاجتماعية
0.01 دال	36.510	2	13621.338	27242.677	بين المجموعات
		195	373.085	72751.576	داخل المجموعات
		197		99994.253	المجموع

يتضح من جدول (27) إن قيمة (ف) كانت (36.510) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 28 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

أرملة	مطلقة	متزوجة	الحالة الاجتماعية
44.171 = م	40.942 = م	68.531 = م	
		-	متزوجة
	-	**27.589	مطلقة
-	*3.229	**24.360	أرملة

يتضح من جدول (28) وجود فروق في التوافق المهني بين المتزوجات وكلا من (الأرامل، المطلقات) لصالح المتزوجات عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين الأرامل والمطلقات لصالح الأرامل عند مستوى دلالة (0.05) ، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجات (68.531) ، يليهم الأرامل بمتوسط (44.171) ، يليهم المطلقات بمتوسط (40.942) ، فيأتي في المرتبة الأولى المتزوجات حيث كانوا أكثر توافق مهني ، ثم الأرامل في المرتبة الثانية ، ثم المطلقات في المرتبة الأخيرة .

جدول ( 29 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير العمر

الدالة	قيمة ( ف )	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	العمر
0.01 دال	28.623	3	6923.737	20771.211	بين المجموعات
		194	241.892	46927.012	داخل المجموعات
		197		67698.223	المجموع

يتضح من جدول (29) إن قيمة (ف) كانت (28.623) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير العمر ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 30 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

من 35 سنة فأكثر	من 30 سنة لأقل	من 25 سنة لأقل	أقل من 25 سنة	العمر
74.500 = م	57.012 = م	56.375 = م	35.225 = م	
			-	أقل من 25 سنة
		-	**21.149	من 25 سنة لأقل من 30 سنة
	-	0.637	**21.786	من 30 سنة لأقل من 35 سنة
-	**17.487	**18.125	**39.274	من 35 سنة فأكثر





يتضح من جدول ( 30 ) وجود فروق في التوافق المهني بين أفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوات السن (من 30 سنة لأقل من 35 سنة - من 25 سنة لأقل من 30 سنة - أقل من 25 سنة) لصالح أفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، بينما لا توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة وأفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من 30 سنة ، في حين توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة وأفراد العينة ذوات السن أقل من 25 سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كذلك توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من 30 سنة وأفراد العينة ذوات السن أقل من 25 سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من 30 سنة عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر (74.500) ، يليهم أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة بمتوسط (57.012) ، يليهم أفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من 30 سنة بمتوسط (56.375) ، وأخيرا أفراد العينة ذوات السن أقل من 25 سنة بمتوسط (35.225) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من 35 سنة فأكثر حيث كانوا أكثر توافق مهني ، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات السن من 30 سنة لأقل من 35 سنة ، ثم أفراد العينة ذوات السن من 25 سنة لأقل من 30 سنة في المرتبة الثالثة ، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات السن أقل من 25 سنة ، ويرجع ذلك الى انه كلما تقدمت المرأة العاملة في السن تتكيف مع الوظيفة التي تشغلها أكثر من نظيراتها الأصغر سنا اللاتي ربما يبحثن عن بدائل أخرى . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( مكناسي ، 2006 ) والتي اسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لصالح الفئة الأكبر سنا .

جدول ( 31 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	30484.400	15242.200	2	45.595	0.01 دال
داخل المجموعات	65186.918	334.292	195		
المجموع	95671.318		197		

يتضح من جدول (31) إن قيمة (ف) كانت (45.595) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 32 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-		م = 71.885
متوسط	**14.067	-	
عالي	**35.966	**21.898	-

يتضح من جدول ( 32 ) وجود فروق في التوافق المهني بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي (71.885) ، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (49.986) ، وأخيرا أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض بمتوسط (35.918) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي



العالي حيث كانوا أكثر توافق مهني ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة ، وترى الباحثة ان حصول المرأة العاملة على مؤهلات علمية مرتفعة يعطيها مزيدا من المعارف ، ويحقق لها المكانة الاجتماعية المرموقة وبالتالي يكون توافقها المهني اعلى إضافة الى انه يمنحها معلومات واليات وخبرات وقدرات في مواجهة ظروف الحياة الصعبة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( البشيتي ، 2017 ) والتي اسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لصالح المؤهل التعليمي العالي ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ( الرواحية ، 2016 ) والتي اسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى للمؤهل التعليمي .

جدول ( 33 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير طبيعة العمل

طبيعة العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	27382.333	13691.166	2	35.561	0.01 دال
داخل المجموعات	75076.971	385.010	195		
المجموع	102459.304		197		

يتضح من جدول (33) ان قيمة (ف) كانت (35.561) وهى قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير طبيعة العمل ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 34 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

طبيعة العمل	وظيفة حكومية	قطاع خاص	أعمال حرة
وظيفة حكومية	-	م = 67.403	م = 70.744
قطاع خاص	**24.953	-	-
أعمال حرة	**28.295	*3.341	-

يتضح من جدول ( 34 ) وجود فروق في التوافق المهني بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وأفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (0.05) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وأفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة (70.744) ، يليهم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص بمتوسط (67.403) ، وأخيرا أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية بمتوسط (42.449) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كانوا أكثر توافق مهني ، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الأخيرة ، وقد يرجع ذلك إلي ان اغلب السيدات اللاتي اخترن العمل الحر يمارسن العمل عن اختيار ورغبة مما يؤثر إيجابا على التوافق المهني .

جدول ( 34 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	27709.044	13854.522	2	44.121	0.01 دال
داخل المجموعات	61232.334	314.012	195		
المجموع	88941.378		197		



يتضح من جدول ( 34 ) إن قيمة ( ف ) كانت ( 44.121 ) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ( 0.01 ) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 35 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد م = 74.086	من 4 أفراد إلى 6 أفراد م = 56.284	من 7 أفراد فأكثر م = 36.400
أقل من 4 أفراد	-		
من 4 أفراد إلى 6 أفراد	**17.802	-	
من 7 أفراد فأكثر	**37.686	**19.884	-

يتضح من جدول ( 35 ) وجود فروق في التوافق المهني بين الأسر أقل من 4 أفراد وكلا من الأسر ( من 4 أفراد إلى 6 أفراد ، من 7 أفراد فأكثر ) لصالح الأسر أقل من 4 أفراد عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد والأسر من 7 أفراد فأكثر لصالح الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر أقل من 4 أفراد ( 74.086 ) ، يليهم الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد بمتوسط ( 56.284 ) ، وأخيراً الأسر من 7 أفراد فأكثر بمتوسط ( 36.400 ) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر أقل من 4 أفراد حيث كانوا أكثر توافقاً مهني ، ثم الأسر من 4 أفراد إلى 6 أفراد في المرتبة الثانية ، ثم الأسر من 7 أفراد فأكثر في المرتبة الأخيرة ، ويرجع ذلك إلى أن زيادة عدد أفراد الأسرة يزيد من المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة الأمر الذي يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري بسبب عدم قدرتها على توفير العطف والحنان والرعاية لأفراد أسرتها والاهتمام بهم بالشكل اللائق، مما يؤثر سلباً على استقرارها الوظيفي وبالتالي على توافقها المهني .

جدول ( 36 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعاً لمتغير الدخل الشهري للمبحوثة

الدخل الشهري للمبحوثة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	29452.013	14726.006	2	47.036	0.01 دال
داخل المجموعات	61050.784	313.081	195		
المجموع	90502.797		197		

يتضح من جدول ( 36 ) إن قيمة ( ف ) كانت ( 47.036 ) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ( 0.01 ) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعاً لمتغير الدخل الشهري للمبحوثة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول ( 37 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري للمبحوثة	منخفض م = 42.340	متوسط م = 65.880	مرتفع م = 74.714
منخفض	-		
متوسط	**23.539	-	
مرتفع	**32.373	**8.834	-

يتضح من جدول ( 37 ) وجود فروق في التوافق المهني بين أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوات الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوات الدخل



المنخفض لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع (74.714) ، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط بمتوسط (65.880) ، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض بمتوسط (42.340) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر توافق مهني ، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط ، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض .

**جدول ( 38 ) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة**

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ( ف )	الدلالة
بين المجموعات	32348.936	16174.468	2	54.236	0.01 دال
داخل المجموعات	58153.861	298.225	195		
المجموع	90502.797		197		

يتضح من جدول ( 38 ) أن قيمة ( ف ) كانت (54.236) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التوافق المهني تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول ( 39 ) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة**

الدخل الشهري للأسرة	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-	م = 63.500	م = 74.239
متوسط	**24.121	-	-
مرتفع	**34.860	**10.739	-

يتضح من جدول ( 39 ) وجود فروق في التوافق المهني بين الأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من الأسر ذوي الدخل المتوسط والأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح الأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، كما توجد فروق بين الأسر ذوي الدخل المتوسط والأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح الأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة ( 0.01 ) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر ذوي الدخل المرتفع (74.239) ، يليهم الأسر ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (63.500) ، يليهم الأسر ذوي الدخل المنخفض بمتوسط (39.378) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر توافق مهني ، وفي المرتبة الثانية الأسر ذوي الدخل المتوسط ، وفي المرتبة الأخيرة الأسر ذوي الدخل المنخفض .

**نستنتج من الجدولين ( 39 ) ( 37 )** وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني للمرأة يعزى للدخل الشهري ( للمبحوثة والأسرة ) وترى الباحثة أن ذلك يعود إلى أن الدخل الشهري يلعب دوراً مهماً في التوافق المهني أو التوافق بشكل عام حيث يتيح هذا الدخل للمرأة العاملة إمكانية توفير مطالبها الشخصية واحتياجات أسرتها من الناحية المادية ، وبالتالي فإن ذلك ينعكس على استقرارها المادي ويؤثر إيجاباً على توافقها المهني .

**الفرض الثالث :**

**توجد علاقة ارتباطية بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني**

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:



## جدول (40) مصفوفة الارتباط بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني

التوافق المهني	عمل صراع الدور
- 0.790**	

يتضح من الجدول (40) وجود علاقة ارتباط عكسي بين استبيان صراع الدور واستبيان التوافق المهني عند مستوى دلالة 0.01، فكلما زاد صراع الدور كلما قل التوافق المهني، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان صراع الدور الشديد والمتواصل يؤدي بالمرأة العاملة الى حدوث تذبذب وخلل في توافقه المهني ويبدد استقرارها النفسي والعائلي، اذ ان صراع الدور ينهك المرأة العاملة ويستنزف وقتها وجهدها ويرمي بها بين ضغوط العمل ومتطلبات اسرتها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عمارة، 2008) والتي اسفرت عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى عينة البحث.

## الفرض الرابع :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على صراع الدور

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على صراع الدور والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (41) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على صراع الدور

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
صراع الدور	المستوي التعليمي	0.871	0.759	87.959	0.01	0.578	9.379	0.01
	العمر	0.822	0.676	58.383	0.01	0.478	7.641	0.01
	عدد أفراد الأسرة	0.779	0.607	43.317	0.01	0.401	6.582	0.01
	الدخل الشهري للأسرة	0.726	0.528	31.268	0.01	0.316	5.592	0.01

يتضح من الجدول السابق إن المستوي التعليمي "المنخفض" كان من أكثر العوامل المؤثرة على صراع الدور بنسبة 75.9%، يليه العمر بنسبة 67.6%، ويأتي في المرتبة الثالثة عدد أفراد الأسرة "الكبيرة" بنسبة 60.7%، وأخيراً في المرتبة الرابعة الدخل الشهري للأسرة "المنخفض" بنسبة 52.8%.

## الفرض الخامس:

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على التوافق المهني.

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على التوافق المهني والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (42) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على التوافق المهني

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
التوافق المهني	المستوي التعليمي	0.902	0.814	122.571	0.01	0.649	11.071	0.01
	الدخل الشهري للمبحوثة	0.848	0.720	71.893	0.01	0.530	8.479	0.01
	طبيعة العمل	0.803	0.644	50.681	0.01	0.442	7.119	0.01
	العمر	0.748	0.559	35.512	0.01	0.349	5.959	0.01





## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (50) March 2020

العدد (50) مارس 2020



يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على التوافق المهني بنسبة 81.4%، يليه الدخل الشهري للمبحوثة بنسبة 72%، ويأتي في المرتبة الثالثة طبيعة العمل بنسبة 64.4%، وأخيراً في المرتبة الرابعة العمر بنسبة 55.9%.

### التوصيات:

- 1- اجراء دورات تدريبية وتأهيلية تساعد المرأة العاملة على التعرف على كيفية الموائمة بين أدوارها المختلفة في العمل والمنزل.
- 2- توفير الظروف المناسبة والمريحة للجو الداخلي للمرأة العاملة من اجل تحقيق التوافق المهني
- 3- تصميم برامج تدريبية للمرأة العاملة لتحقيق التوافق المهني.
- 4- تكثيف البرامج الإعلامية الموجهة للأسرة والتي تتناول غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو مساندة الاسرة للمرأة العاملة للتخفيف من صراع الدور.

### المراجع

- 1- بحري، نبيل، فارس، على (2015): علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 3، جامعة الجزائر.
- 2- البشيتي، فاطمة عمر حسن (2017): الإيجابية وعلاقتها بتحقيق الذات والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- 3- بوبكر، عائشة (2007): العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة-دراسة ميدانية بالوحدات الصحية لمدينة طولقة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 4- بوخدوني، صبيحه (2013): الخلافات والصراعات بين الزوجين في الاسرة وأساليب تصفيتهما، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الاسرة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 5- بوعامر، بحري (2014): مصادر التوافق المهني لدى العامل، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد السادس، جامعة الوادي.
- 6- حجازي، جولتان حسن (2013): فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الاداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الاردنية في العلوم التربوية، مجلد 9، عدد 4، الاردن.
- 7- حسانين، امل حسانين محمد (2005): صراع الدور لربة الاسرة العاملة وعلاقته بالسلوك الاقتصادي والاجتماعي للمراهقين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- 8- الروايحة، بدرية محمد يوسف (2016): التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي.
- 9- رياض، سعد (2005): الصحة النفسية للعمال، ط1، دار الكلمة، مصر.
- 10- الزهراني، سهام خضر (1432): المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز.
- 11- سعدو، سامية (2012): أهمية الدعم الاجتماعي كاستراتيجية للتخفيف من الضغط المهني لدى الإطارات النسوية، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 19، جامعة الجزائر.
- 12- شارب، دليلا (2009): أنثوية العمل المنزلي والثقافة الأبوية: حالة الأستاذة الجامعية، مجلة التدوين، ع.1، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران.
- 13- العيسوي، عبد الرحمن : (2000) الإضطرابات النفسجسمية، ط 1، بيروت





## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (50) March 2020

العدد (50) مارس 2020



- 14- علالي، دلال (2015): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي، دراسة ميدانية بمدارس عين مليلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- 15- عمارة، سميرة (2008) صراع الأدوار و تأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية \_ دراسة ميدانية واستكشافية للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 16- غيات، بوفلجة (2013): نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن، الندوة الإقليمية حول المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية، 10-11 مارس، الكويت.
- 17- فحجان، سامي خليل (2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 18- الكفراوي، سالي محمود (2016): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الإنسانية البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.
- 19- مادوي، نجية (2012): إشكالية توفيق المرأة الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والعمل الخارجي، مجلة آفاق علم الاجتماع، العدد (3)، جامعة سعد دحلب البليدة.
- 20- محمد، فاكهه جعفر (2002): العلاقة بين صراع الدور والشعور بالكفاءة المهنية لدى المرأة اليمنية العاملة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس – كلية التربية – جامعة دمشق.
- 21- مكناسي، محمد (2006): التوافق المهني علاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر.
- 22- مليكة، بن زيان (2014): عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 23- موسى، سمير (2015): صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة – دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرندة – ولاية تيارت – مجلة العلوم الإنسانية العدد 3 جامعة تيارت، الجزائر.



## References

1. Bahri, Nabil, Fares, Ali (2015): The relationship of professional pressure with social support for working women: a field study, Journal of Humanities and Social Sciences, No. 3, University of Algeria.
2. Al-Bashiti, Fatima Omar Hassan (2017): The positivity and its relationship to self-realization and professional compatibility among women working in governmental higher education institutions in the governorates of Gaza, Master Thesis, Department of Psychology, College of Education, Al-Aqsa University.
3. Boubaker, Aisha (2007): The relationship between the role conflict and psychological pressure of the working wife - a field study in the health units of the city of Tolga, master's thesis, Department of Psychology and Education Sciences, Faculty of Social and Human Sciences, University of Mentouri Constantine, Algeria.
4. Boukhedouni, Sabiha (2013): Differences and conflicts between spouses in the family and methods of filtering, the second national forum on: Communication and quality of life in the family, Department of Social Sciences, College of Humanities and Social Sciences, Kassadi University Murbah and Ouargla.
5. Bouamer, Bahri (2014): Sources of Professional Conformity for the Worker, Journal of Social Studies and Research, Sixth Issue, Valley University.
6. Hijazi, Two Good Tours (2013): Self-efficacy and its relationship to professional compatibility and quality of performance among resource room teachers in government schools in the West Bank, Jordanian Journal of Educational Sciences, Volume 9, Number 4, Jordan.
7. Hassanein, Amal Hassanein Mohamed (2005): The role struggle of the working family head and its relationship to the economic and social behavior of adolescents, unpublished Master Thesis, Faculty of Home Economics, Menoufia University.
8. Al-Ruwaiha, Badria Muhammad Yusef (2016): Professional compatibility and its relationship to perceived self-efficacy among a sample of employees in the General Directorate of Education in the Interior of the Interior, Master Thesis, Department of Education and Humanities, College of Science and Arts, University of Nizwa.
9. Riyadh, Saad (2005): Workers' Mental Health, 1st ed, Dar Al Kalima, Egypt
10. Al-Zahrani, Siham Khidr (1432): Social constraints facing women working in the health sector, an exploratory study on a sample of female employees working in hospitals in the public and private sectors in Jeddah Governorate, Master Thesis, Department of Sociology and Social Work, College of Arts and Humanities, King Abdulaziz University .
11. Sa`dou, Samia (2012): The importance of social support as a strategy to reduce occupational stress in feminist frameworks, Journal of Studies in Humanities and Social Sciences, No. 19, University of Algeria.
12. Sharp, Delilah (2009): The feminism of domestic work and patriarchal culture: The case of university professor, Blogging Journal, 1st ed, The Dahlia School of Social and Human Sciences, University of Oran.
13. El-Essawy, Abdel-Rahman: (2000) psychosomatic disorders, 1st ed, Beirut



## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

[www.jalhss.com](http://www.jalhss.com)

Volume (50) March 2020

العدد (50) مارس 2020



14. Alali, Dalal (2015): Occupational stress and its relationship to professional compatibility among primary phase principals, a field study at Ain Melilla schools, master's thesis, College of Social and Human Sciences, University of Arab bin Mamhidi, or Al-Bawaki.
15. Amara, Soumaya: (2008) role conflict and its effect on the professional compatibility of students working in the university center in Ghardaia - field and exploratory study for students working in the university center in Ghardaia, Journal of Humanities and Social Sciences, University of Ouargla, Algeria.
16. Ghiyat, Buflajah (2013): Women Leaders' Perception of Social Attitudes Towards them, Regional Seminar on Women in Leadership and Decision-Making Positions in Arab Countries, March 10-11, Kuwait.
17. Fahjan, Sami Khalil (2010): Professional Compatibility and Social Responsibility, and its relationship to Ego flexibility for special education teachers, unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza.
18. Kafrawi, Sally Mahmoud (2016): Occupational stress and its relationship to psychological and occupational compatibility among working women, PhD thesis, Department of Environmental Human Sciences, Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams University.
19. Madawi, Najia (2012): The problem of reconciling working mother women between family roles and external work, Journal of Sociology Horizons, No. (3), Saad Dahlab University, Blida.
20. Muhammad, Jafar Fruits (2002): The relationship between conflict of role and a sense of professionalism among working Yemeni women, Master Thesis, Department of Psychology - College of Education - University of Damascus.
21. Meknassi, Mohamed (2006): Professional Adjustment and its Relationship to Work Stress among Staff of Punitive Institutions, Department of Psychology, Educational Sciences and Artifonia, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mentouri-Constantine, Algeria.
22. Malika, Ben Ziane (2014): The wife's work and its implications for family relations, University of Montessori Constantine, Algeria.
23. Moussa, Samir (2015): Role Struggle and its Relationship to Stress in Working Women - An Empirical Study in the Hospital Sector, Ibn Sina in the Frinda Department - Tiaret Province - Journal of Humanities, Issue 3, University of Tiaret, Algeria.