



صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في بني وليد

د. أمل رجب الغديوي*¹

قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة بني وليد، بني وليد، ليبيا

amalalghdiwy@bwu.edu.ly

Role Conflict Among Working Women in Bani Walid

Amal Rajab Hassan Al-Ghdiwy

Department of Psychology, Faculty of Arts, University of Bani Waleed, Bani Walid, Libya

تاريخ النشر: 2025-05-10

تاريخ القبول: 2025-04-25

تاريخ الاستلام: 2025-03-18

الملخص

هدفت الدراسة إلى استكشاف صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، وتحديد مدى قدرتها على التوفيق بين أدوارها المختلفة كعاملة، وأم، وزوجة، وربة منزل. كما هدفت إلى قياس مستوى هذا الصراع؛ لذا تم تطبيق الأداة المستخدمة في الدراسة على عينة تم اختيارها للتحقق من صلاحية الأداة بالاعتماد على طرق إحصائية مناسبة لحساب صدقها وثباتها. شملت عينة الدراسة (160) امرأة عاملة في قطاع التعليم - الجامعات والمدارس - ، تم اختيارهن باستخدام العينة العشوائية البسيطة وفقاً لمتغيرات الدراسة. تنوعت العينة بحيث تضمنت (40) امرأة غير متزوجة لتمثيل متغير الحالة الاجتماعية، و(40) امرأة تجاوزت مدة عملهن السبع سنوات لتمثيل متغير سنوات الخبرة، بالإضافة إلى (40) امرأة كانت مدة عملهن أقل من سبع سنوات. أظهرت النتائج أن عينة الدراسة تعاني من صراع في الأدوار، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لصالح النساء المتزوجات. أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، فإنه لم يسجل فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار بناءً عليه.

في ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، أبرزها: إعداد برامج إرشادية تهدف إلى تقليل مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، وتعزيز رضاها الوظيفي. كما دعت إلى توجيه المؤسسات الاجتماعية المعنية بشؤون المرأة إلى تنظيم برامج إرشادية وتوجيهية للنساء العاملات، تهدف إلى الحد من الصراع الذي يواجهه أو تخفيفه. كما أوصت الدراسة بتعميق مفهوم دور المرأة في العمل وأهمية مساهمتها في العملية التنموية، وذلك من خلال المحاضرات وورش العمل في الجامعات ووسائل الإعلام.

الكلمات الدالة: صراع الأدوار ، المرأة العاملة ، مدينة بني وليد ، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة.

Abstract

The study aimed to examine role conflict among working women and assess the extent to which they experience such conflict in balancing their roles as workers, mothers, wives, and homemakers. The research also sought to measure the level of role conflict within this population. To ensure the validity and reliability of the study, the tool used was applied to the sample and evaluated using appropriate statistical methods.

The study sample consisted of 160 working women from sectors such as universities and schools, selected using simple random sampling based on the study's variables. Of these participants, 40 were unmarried (representing the social status variable), 40 had been employed for more than seven years, and 40 had been working for fewer than seven years (representing the years of experience variable). The results revealed that the study sample experienced role conflict, with statistically significant differences in role conflict in favor of married women. However, no significant differences were found regarding role conflict in relation to years of experience.

Based on the findings, the study recommended several actions, including: the development of counseling programs aimed at reducing role conflict among working women and enhancing their job satisfaction; encouraging social institutions focused on women's affairs to organize counseling and guidance programs to help alleviate role conflict; and promoting a deeper understanding of women's work and the importance of their contributions to the development process. These initiatives could be implemented through lectures and workshops at universities and via media campaigns.

Keywords: Role conflict, working women, Bani Walid city, marital status, years of experience.

المقدمة:

لاشك أن المرأة تشكل نصف المجتمع، وأن دورها في بنائه وتقدمه يُعدُّ أمرًا حيويًا، في ظل التغيرات السريعة التي شهدتها العقود الأخيرة في مختلف المجالات: التكنولوجية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، إضافة إلى دورها التقليدي كأم، وزوجة. ومع ما صاحب ذلك من تغييرات في الأدوار الاجتماعية للأفراد، جعلت مشاركة المرأة في العمل ضرورةً ملحة؛ فخرجت المرأة للعمل ليس فقط لتحقيق احتياجات الأسرة الاقتصادية، بل أيضًا لتحقيق ذاتها ومكانتها الاجتماعية، والتخلص من التبعية الاقتصادية للرجل، فضلًا عن تلبية احتياجاتها النفسية التي تدفعها للعمل.

لقد أدى دخول المرأة إلى سوق العمل إلى تغييرات كبيرة في أدوارها الاجتماعية؛ فبعد أن كانت الزوجة وربة المنزل التي تقتصر مهامها على تربية الأطفال والعناية بشؤون الأسرة، أصبحت الآن جزءًا أساسيًا من قوة العمل، والتي تسهم في تأمين دخل الأسرة؛ وهذا التغيير أدى إلى غيابها عن المنزل لفترات طويلة خلال ساعات العمل؛ مما أثر على أدائها لبقية الأدوار التي تقوم بها في المنزل أو خارجه.

فمن ناحية، أصبحت المرأة تمثل دور الزوجة، والأم، وربة البيت، والعاملة، في آن واحد، ولكل دور من هذه الأدوار مسؤولياته ومطالبه التي قد تكون متناقضة أو متضاربة؛ ومن هنا، فإن المرأة تواجه صراعات متعددة في محاولة التوفيق بين هذه الأدوار، ويصعب عليها أداء هذه الأدوار بكفاءة في نفس الوقت؛ فهي تسعى جاهدةً لحل الصراعات الناتجة عن تعدد الأدوار، وتعديل سلوكها بما يتناسب مع توقعات هذه الأدوار المختلفة.

نتيجة لذلك، تواجه المرأة صراعًا كبيرًا بين أدوارها المتعددة؛ مما يخلق لديها شعورًا عميقًا بضيق الوقت الناجم عن تنقلها بين أدوار العمل (خارج المنزل) وأدوار الزوجة، والأم (داخل المنزل)، ومع تزايد هذا الشعور بضيق الوقت، يزداد الإحساس بالضغط النفسي والعجز عن الوفاء بجميع الالتزامات؛ مما قد يؤدي إلى معاناتها من مشاعر التوتر والصراع الداخلي.

مشكلة الدراسة:

إن التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في ليبيا، بالإضافة إلى التعقيدات التي تفرضها متطلبات الحياة اليومية، قد دفعت المرأة إلى دخول سوق العمل سعيًا للحصول على حياة أفضل لها ولعائلتها، إلى جانب دورها الأساسي داخل الأسرة؛ فالمسؤوليات التي تتحملها الزوجة العاملة متعددة، فهي إلى جانب عملها خارج المنزل، مطالبة - أيضًا - بالقيام بكافة شؤون المنزل، ورعاية زوجها، وأبنائها من الناحيتين الجسدية، والنفسية.

ومع ذلك، فإن العديد من النساء لم يتمكن من التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية؛ مما أدى إلى ظهور صراع الأدوار، ويرتبط هذا الصراع بمفهوم مفاده أن المرأة تُعتبر أقل حرية من الرجل في بعض الجوانب؛ مما يجعل مجال حركتها وحريتها محدودًا مقارنةً به؛ فقيام المرأة بأداء دورين في آن واحد يجعلها في حالة تضارب مستمر؛ فعلى سبيل المثال، إذا قصرت في الاهتمام بعملها؛ بسبب انشغالها بأعباء المنزل، فإنها تواجه خطر فقدان عملها، وفي المقابل، إذا حاولت الحفاظ على عملها ولم تتمكن من التوفيق بينه وبين واجباتها كزوجة وأم، فإنها تهدد بفقدان دورها وامتيازاتها كأم، وزوجة، وهذا التناقض بين الأدوار يخلق لدى المرأة ضغطًا نفسيًا ناتجًا عن كثرة المسؤوليات وتعدد الأدوار التي عليها القيام بها، مما يعزز مشاعر التوتر والضغط النفسي لديها (سمير بن موسى، 2015: 156).

مهما كانت المرأة العاملة ناجحة في أداء مهامها المهنية، فإنها تظل ملزمةً بأداء أدوارها التقليدية، كأم، وزوجة، وربة منزل، إن التداخل والتعارض بين المهام المتعددة الملقاة على عاتقها قد يكون مصدرًا رئيسًا للصراع بين أدوارها المختلفة؛ إذ إن التوازن بين دورها في العمل خارج المنزل من جهة، وأدوارها داخل البيت من جهة أخرى، قد يسبب لها ضغطًا نفسيًا، مما ينعكس - ليس فقط - على نوعية حياتها وصحتها، بل يمتد أيضًا ليؤثر على جانبي حياتها المهمين: الأسرة والعمل.

ونتيجة لذلك، تعيش الزوجة العاملة صراعًا داخليًا مرتبطًا بشعورها بالتقصير في الواجبات التي يفرضها كل دور من هذه الأدوار؛ ففي ظل هذه التوقعات المتعددة، والمسؤوليات المتداخلة، قد تشعر الزوجة العاملة بالضيق، والتوتر، والضغط النفسي، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

● هل تعاني عينة الدراسة من صراع الأدوار؟

أهمية الدراسة:

1. معرفة مدى قدرة المرأة العاملة على مواجهة صراع الأدوار.

2. يعتبر هذا الموضوع ذا أهمية بالنسبة للمرأة العاملة؛ لأنه يدرس مشكلةً من أهم المشكلات التي تعترضها أثناء أدائها لوظيفتها.
3. له أهمية كبيرة للمجتمع عامةً من خلال تسليط الضوء على حجم المعاناة التي تعانيها المرأة العاملة عند قيامها بالدورين داخل البيت وخارجه.
4. توعية الأفراد المحيطين بها - خاصة الزوج والأبناء- بالصراعات التي قد تنشأ لديها؛ نتيجة تعدد الواجبات تجاه كل منهم؛ مما قد يسهم في تقديم الدعم والمساعدة لها لتخفيف حدة صراع الأدوار الذي تواجهه، وبالتالي تحسين قدرتها على التوازن بين مختلف الأدوار التي تقوم بها.
5. تساهم نتائج هذه الدراسة في فهم الواجبات والمسؤوليات المترتبة على الزوجة العاملة داخل المنزل وخارجه، كما تسلط الضوء على الآثار الإيجابية، أو السلبية التي قد تترتب على خروج المرأة للعمل، سواء على حياتها الشخصية، أو على أسرتها ومحيطها بشكل عام.
6. تعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها في منطقة بني وليد، ويمكن أن تكون نقطة انطلاق لدراساتٍ مستقبليةٍ تتناول جوانب أخرى تتعلق بالموضوع نفسه؛ مما يفتح المجال لمزيدٍ من البحث والتحليل في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. الكشف عن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
2. التعرف على مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
3. دراسة مدى قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين دورها كعاملة، ودورها كأم، وزوجة، وربة بيت.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل تُعاني المرأة العاملة في بني وليد من صراع الأدوار؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ترجع لمتغير الحالة الاجتماعية (زوجة - أم - ربة بيت)؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ترجع لمتغير سنوات الخبرة؟

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة الفروق في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في مدينة بني وليد خلال العام الدراسي (2022-2023).

1. الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة في العام الجامعي (2022-2023).
2. الحدود المكانية: أجريت الدراسة الحالية على الأساتذات الجامعيات بجامعة بني وليد والمعلمات بالمدارس الثانوية والابتدائية بمدينة بني وليد.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة الحالية على الأساتذات الجامعيات بجامعة بني وليد والمعلمات بالمدارس الثانوية والابتدائية بمدينة بني وليد.

مفاهيم الدراسة:

1. الدور: هو مجموعة من القيم والمعايير التي تحدد السلوك المنتظر من شخص معين استنادًا إلى سماته الشخصية (هبة داخل وآخرون، 2018: 16).
2. صراع الدور: هو حالة تنشأ بسبب وجود مثيرين أو هدفين متعارضين، ويحدث التعارض لأن السلوك الضروري لتحقيق أحدهما يتعارض مع الرغبة في تحقيق الهدف الآخر، ولا يمكن حل الصراع طالما كانت رغبة الإنسان التوفيق في الجمع بين الموقفين أو محاولة تحقيق الهدفين في آن واحد (وسيلة حرقاس، 2020: 122).
3. المرأة العاملة: هي المرأة التي تزاوّل عملها خارج المنزل مقابل أجر مادي تتقاضاه، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة؛ دور ربة البيت، ودور الموظفة (كاميليا عبد الفتاح، 1972: 104).

أولاً: الإطار النظري:

● مفهوم الدور:

تتعدد الأدوار التي يقوم بها الفرد حسب عدد الجماعات التي ينتمي إليها، ويتمثل الدور في مجموعة التوقعات التي يحملها الآخرون لما يجب أن يكون عليه سلوك الفرد في المواقف المختلفة، وتختلف هذه التوقعات باختلاف جنس الفرد ومهنته ومكانته الاجتماعية.

يرى بارسونز أن الفرد يقوم بعدد من الأدوار الاجتماعية التي قد يكون بينها بعض الاختلاف والتداخل والتعارض، ويحدث الصراع عند تعارض الأدوار واختلافها.

عرّف زهران صراع الأدوار بأنه: عبارة عن قيام الفرد بعددٍ من الأدوار الاجتماعية، فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع.

يُعرّف أوستوالد صراع الأدوار بأنه: عبارة عن فشل الفرد في التوفيق بين أدواره المتعددة، واختلاف توقعاته عن أدواره، وتوقعات الآخرين عن الأداء الفعلي لهذه الأدوار.

يذكر أندرو ومارك أنّ للدور ثلاثة أنواع وهي: (الدور المتوقع، الدور المدرك، الدور المؤدّي) وتتعلق الأدوار المدركة بمجموعة الأنشطة أو الأعمال التي يعتقد الفرد أنه يجب عليه أدائها، وغالبًا ما تتطابق الأدوار المدركة مع الأدوار المتوقعة، إلا أن هناك عوامل متعددة قد تؤثر في إدراك الفرد وتؤدي إلى تشويه هذا الإدراك؛ مما يجعل الأدوار المدركة غير واضحة أو غير واقعية. من ناحية أخرى، تتعلق الأدوار المؤدّاة بالنشاط الفعلي الذي يقوم به الفرد، وتعتمد هذه الأدوار على الأدوار المدركة، وبالتالي على الأدوار المتوقعة. وكلما زادت الفروق بين الأدوار المتوقعة والمدركة والمؤدّاة، زادت احتمالية حدوث صراع الأدوار، مما يؤدي إلى زيادة التوتر والمعاناة التي قد يشعر بها الفرد (ظافر القحطاني، 2021: 245).

● مفهوم صراع الدور:

يُشير صراع الأدوار إلى عدم التناسق بين دورين أو أكثر يُتوقع أن يؤديهما الفرد في موقف معين. وعندما يتداخل أداء أحد الأدوار مع دور آخر أو يتصارع معه، يحدث نوعٌ من الصراع، قد يكون هذا الصراع حالةً مؤقتةً يمكن للفرد التعامل معها بسهولة، حيث يمكنه تلبية المتطلبات المتزايدة دون صعوبة كبيرة، ومع ذلك، في بعض الحالات، قد يتحول الصراع إلى مشكلة مستمرة تؤثر على حياة الفرد لفترة طويلة.

صراع الأدوار: هي أدوار العمل التي تتداخل مع بعضها البعض والتوقعات غير المؤقّعة المرتبطة بالمكانة الاجتماعية مثل: زوجة، وموظفة، وأم، ويحصل صراع الدور عندما يصبح الامتثال إلى التزامات الدور الواحد أكثر صعوبة على الفرد للامتثال إلى التزامات الدور الآخر (عريفي جيدة، 2019: 10).

فهو تناقضٌ بين الأدوار التي يقوم بها الفرد في وقتٍ واحدٍ ممّا يشكل صراعات داخلية تؤثر على الشخصية والعلاقات مع الأفراد والمجتمع مما يؤدي إلى عدم الانسجام بين الأدوار التي يقوم بها ويترتب على ذلك الصراع العديد من المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة المتزوجة.

- يرى سيزيلاجي وولاس (1991) أنه يوجد نوعان من صراع الأدوار هما: (Sazlaja & wallis، 1991):
1. الصراع داخل الدور: وينشأ عن تعدّد وتباين التوجّهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفةً واحدةً أو يقوم بدورٍ واحد، ممّا يجعل التوفيق بين كل هذه التوجهات في وقت واحد أمرًا مُتَعَدَّرًا.
 2. الصراع بين الأدوار: وينشأ عن الأدوار المتعددة والمتزامنة التي تنتج عنها توقعات متضاربة (هبة داخل وآخرون، 2018: 20).

ولصراع الأدوار أسبابٌ كثيرةٌ منها:

- إدراك الفرد بأنه يقوم بدورين أو أكثر، وكلاهما يناسب موافقًا مختلفةً ولا تناسب أخرى.
 - 1. قد يكون الصراع كاملاً في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر.
 - 2. قد ينشأ صراع الأدوار المتعدد عندما يحدث صراع بين دورين أو أكثر، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر.
 - 3. قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك؛ الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة للدور، ويطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور.
 - 4. عدم الاتساق بين متطلبات الأدوار وآراء ومعتقدات واتجاهات الفرد فأنه يحاول فعل أي شيء لخفض عدم الاتساق.
 - 5. يحدث صراع الأدوار عند حدوث اضطراب شخصية الفرد بحيث تؤثر على تفاعله مع الآخرين.
 - 6. يحدث صراع الأدوار عند وجود فروق واضحة بينما يتوقعه الآخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص من نفسه.
- قد يحدث صراع الأدوار لدى المرأة العاملة نتيجة لتعدد الأدوار المختلفة التي تقوم بها. فهي قد تكون زوجة وأم وموظفة - في نفس الوقت - ولكل دور متطلبات يتوقع منها أن تؤديها، ونتيجة لتعدد المتطلبات لكل دور قد لا تستطيع القيام بها أو التوفيق بينها (ظافر القحطاني، 2021: 247).

1. يُعرّف لوكيا وجابر الدور الاجتماعي بأنه: عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيءٌ مستقل عن الفرد الذي يقوم بهذا الدور؛ فالفرد بشر، أما الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الأفعال ويحدد الأقوال.
2. أما لينتون فيُعرّف الدور بأنه: الجانب الديناميكي لمركز الفرد أو وضعيّته أو مكانته في الجماعة.
3. رويتز يعرفه بأنه: وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي.
4. يعرفه كمال سعيد بأنه: مجموعة التوقعات السلوكية المتعلقة بالفرد الشاغل لمكانة اجتماعية محددة، وعندما يقوم الفرد بتنفيذ تلك التوقعات يكون قد أدى دوره.
5. يرى أحمد ماهر أن الأدوار تُمثل التصرفات أو السلوكيات المتوقعة من الفرد في مركزه الوظيفي، وهي تشبه الأدوار التي يؤديها الممثلون على خشبة المسرح (عائشة بوبكر، 2007: 24).

مصادر صراع الأدوار:-

1. صراع الدور الذي ينشأ من شخص واحد: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرّض الفرد لتوقعات متناقضة أو متعارضة من نفس الشخص في بيئة العمل؛ مما يخلق تضارباً بين ما يُتوقع منه أداءه. وما لا يُتوقع.

2. صراع الدور الناتج عن تعدد الأشخاص: يظهر هذا النوع من الصراع عندما يتلقى الفرد متطلبات متناقضة من شخصين أو أكثر في الوقت ذاته؛ مما يضعه في موقف صعب من حيث الوفاء بتلك المتطلبات المتضاربة.

3. صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية: ينشأ هذا الصراع عندما تتعارض القيم والمعتقدات الشخصية للفرد مع التوقعات أو المتطلبات المفروضة عليه في سياق وظيفي معين؛ مما يؤدي إلى شعور بالفجوة بين ما يؤمن به الفرد وما يُطلب منه.

4. صراع الدور الناتج عن تعدد الأدوار: يحدث هذا الصراع عندما يضطر الفرد لأداء عدة أدوار في حياته مثل دورها كموظفة، وزوجة، وأم؛ مما يؤدي إلى تعارض بين هذه الأدوار وصعوبة التوفيق بينها (وسيلة حرقاص، لامييه بالبيوض، 2020: 122).

نظرة تاريخية لعمل المرأة:

شهدت النظرة التقليدية لعمل المرأة تحوّلاً تدريجياً؛ حيث أصبح من المقبول أن تشارك المرأة الرجل في كسب العيش، كما أصبح عمل المرأة لزيادة دخل الأسرة أمراً ضرورياً في المجتمع الحديث؛ حيث عملت في مجالات متنوعة، بما في ذلك تقديم خدمات شخصية. لم تعد قدرة المرأة على أداء الواجبات الوظيفية العامة أقل من قدرة الرجل، فالفروق في القدرات لا تعود إلى طبيعة المرأة نفسها، بل هي فروق موجودة بين الأفراد بشكل عام، سواء كانوا رجالاً أو نساء، كما أنه لا يوجد شخص يمكنه أداء جميع الأعمال على أكمل وجه، سواء كان رجلاً أو امرأة.

وقد أدى دخول المرأة إلى سوق العمل إلى زيادة استغلالها الاقتصادي، فضلاً عن تغيير مكانتها في الأسرة. ويعتبر الدافع الاقتصادي من أبرز الأسباب التي دفعت المرأة إلى العمل، فمع تزايد احتياجات الأسرة، أصبح من الضروري أن تساهم المرأة في تأمين دخل إضافي.

إلى جانب الدافع الاقتصادي، توجد دوافع أخرى هامة، مثل الرغبة في قضاء وقت الفراغ بشكل مفيد وتحقيق للذات؛ حيث تجد المرأة في العمل وسيلة لتحقيق طموحاتها الشخصية، كما تُوفّر لها بيئة العمل فرصة لزيادة ثقافتها من خلال التفاعل مع زملائها، ورغم أن العمل أصبح جزءاً من واقع الحياة اليومية للمرأة، فإنها لا تزال تواجه تحديات متعددة، مثل صعوبة التوازن بين الأدوار المتعددة التي تقوم بها في المنزل والعمل، بالإضافة إلى المشكلات المتعلقة بالعلاقات مع زملائها ورؤسائها في العمل، وعدم توفر دور الحضانة المناسبة لأطفالها.

ورغم كل هذه الصعوبات، أثبتت المرأة العاملة قدرتها على أداء مختلف الأدوار بكفاءة، بل قد تتفوق أحياناً على الرجل في بعض المجالات، ومع ذلك، تظل المسؤوليات الأسرية والعائلية في مقدمة اهتماماتها، مما يفرض عليها أحياناً التقصير في واجباتها المهنية.

إن قضية عمل المرأة ليست مجرد منافسة بين الرجل والمرأة، بل هي واجب يُمكن المرأة من الوقوف إلى جانب الرجل، لتشاركه في الكفاح وتدعم نجاحه، فالمرأة ليست فقط شريكة في بناء الأسرة والمجتمع، بل هي أيضاً عنصر فاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعملها يساهم في تعزيز مكانتها ورفع قدرتها على التأثير والمساهمة في تقدم المجتمع (نوال عويدات، 2014: 37).

دافع خروج المرأة للعمل:

المرأة العاملة، خاصة المتزوجة، تتحمل العديد من المسؤوليات كزوجة وأم، ولديها عدة دوافع وراء خروجها للعمل، يمكن تلخيص هذه الدوافع فيما يلي:

(الدافع الاقتصادي، الدافع النفسي، الدافع الاجتماعي، دافع التحصيل)

أولاً: الدافع الاقتصادي:

ويعني حاجة المرأة الملحة -خاصة حاجة الأسرة- لهذا الدخل، والاعتماد عليه في تلبية احتياجات المعيشة الأساسية؛ حيث تعمل المرأة من أجل مساعدة أسرتها في توفير احتياجاتها الأساسية. (حسين رشوان، 1988: 98).

يعتبر الدافع الاقتصادي أو المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاه معظم النساء إلى العمل خارج بيوتهن، وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض. كما يؤكد هذا ما جاء في رسالة (سنة خليل أحمد) أن الذي دفع المرأة إلى العمل هو الجانب الاقتصادي؛ أي: لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل.

كما يُعتبر عمل المرأة من العوامل التي تساهم في الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع وراء العمل هو السعي لتحقيق الرقي في مجالات مثل: التعليم أو توفير بعض الكماليات، أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أعلى (نوال عويدات، 2014: 41).

قد تعمل المرأة لتثبت كفاءتها وقدرتها على إنجاز الأعمال التي كانت تُعتبر حكرًا على الرجال فقط؛ فبالنسبة لها، يعد العمل وسيلة لتحقيق أهداف وطموحات شخصية، خصوصًا للمرأة التي تعمل خارج المنزل، بالإضافة إلى ذلك، يساعد العمل المرأة في مواجهة صعوبات الحياة ومشاكلها، كما يساهم في ملء وقت الفراغ. كما أن المرأة العاملة ترى أن خروجها للعمل يمثل تحديًا للوضع التقليدي الذي يفرضه المجتمع عليها، وهو خطوة نحو تحقيق ذاتها وإثبات قدرتها على التغيير والمشاركة الفاعلة في المجتمع.

ثانيًا: الدافع الاجتماعي:

1. تُعد الدوافع الاجتماعية من العوامل المهمة التي تحفز المرأة وتدفعها نحو العمل. ومن أبرز هذه الدوافع، إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ يمكن أن تقضيه في العمل، كما تنتظر بعض الموظفات إلى المساواة مع الآخرين في مكان العمل، بينما يطمح البعض الآخر إلى الحصول على مراكز اجتماعية أعلى لتحقيق الذات، بالإضافة إلى ذلك، تشعر المرأة بالرغبة في التفاعل مع الآخرين أو الظهور بمظهر لائق أمامهم (نوري محمد، 2015: 78).

2. كما أن العمل يساعد المرأة في تخفيف العبء عن الأسرة ومسؤولياتها، ويمكنها من أداء دورها كربة منزل وأم، إلى جانب دورها كعاملة. علاوة على ذلك، هناك دوافع أخرى مثل الدافع الثقافي والمهني؛ حيث تشعر المرأة العاملة أن العمل يتيح لها فرصة لتوسيع ثقافتها من خلال التفاعل مع الزملاء واكتساب مهارات جديدة، كما تسعى لتحقيق طموحاتها المهنية.

الصحة النفسية للمرأة العاملة:

دفعت مجموعة من الدوافع للمرأة للعمل، والتي تختلف باختلاف الأفراد والظروف المحيطة ونوعية الثقافة السائدة في المجتمع، ومن بين هذه الدوافع، رغبتها في التحرر بعد عقود من التهميش أو الاستبعاد الاجتماعي، فضلاً عن مخاوفها من سوء معاملة الزوج أو من المستقبل المجهول، كما أن رغبتها في المساهمة في معيشة الأسرة وتحسين وضعها المالي، أو الهروب من الفراغ والملل، دفعها أيضًا إلى الانخراط في العمل للمساهمة في النشاط الاجتماعي والإنتاج (أشرف محمد، 2001: 367). وتعمل بعض النساء بسبب الظروف الاقتصادية التي تتطلب ذلك، فيصبح العمل بالنسبة لهن مصدرًا للطاقة الزائدة، ويشغلن عن التفكير المستمر في همومهن اليومية ومتاعبهن، هذا إلى جانب الحاجة المجتمعية لمساهمة كل فرد في تنمية المجتمع (نوال عويدات، 2014).

النظريات المفسرة لصراع الدور:

أولاً: نظرية التحليل النفسي: تعتبر نظرية التحليل النفسي عملية النمو بمثابة تفاعل ديناميكي بين حاجات الفرد الفطرية ودوافعه من جهة، والقوى البيئية المتمثلة في المعايير الاجتماعية من جهة أخرى، خلال هذا التفاعل، يُعبّر الفرد عن دوافعه ويشبع حاجاته، ويقوم بدور نشط في هذا التفاعل. تركز هذه النظرية على محتويات اللاشعور، مثل الدوافع والانفعالات والرغبات المكبوتة، التي قد تدفع الفرد إلى القيام بأنشطة دون أن يكون واعياً لمصدر دوافعه، يمكن أن يتسبب الكبت الذي يحدث في مرحلة الطفولة المبكرة في تأثيرات سلبية على الجهاز النفسي للفرد؛ مما يؤدي إلى تغييرات قد تطرأ على سلوكه وتفاعلاته مع الآخرين، وفي بعض الحالات، قد يتخذ هذا التأثير طابعاً مرضياً شديداً.

ثانيًا: نظرية التناشز الإدراكي: يعتقد فستنجر أن التناشز هو: حالة سلبية تحدث عندما يمتلك الفرد معارف متناقضة في نفس الوقت (مثل فكرتين أو اعتقادين متعارضين)؛ ما يؤدي إلى توجيه سلوكه نحو تقليل هذا التناشز عبر تعديل معرفاته لتناسب مع الواقع. يحدث التناشز عندما تكون العلاقة بين العناصر الإدراكية غير متوافقة؛ حيث يشير مصطلح "العناصر" إلى المعارف التي يمتلكها الفرد عن نفسه وعالمه، بينما تشير "المدركات" إلى الأفكار والمعتقدات التي يحملها الفرد عن محيطه. يحدث التناشز عندما يتعارض ما يتوقعه الفرد مع الواقع الاجتماعي، فيسعى لتعديل سلوكه ليناسب مع هذه التوقعات.

ثالثًا: نظرية الدور: تهدف نظرية الدور إلى تفسير السلوك البشري من خلال مفهوم "الدور" الذي يعبر عن وحدة الثقافة، و"الموقع" الذي يمثل وحدة المجتمع، و"الذات" التي تعكس وحدة الشخصية. تركز هذه النظرية على التفاعل بين الذات والدور من جهة، وبين الأفراد من جهة أخرى. كما تبرز هذه النظرية الطابع الإلزامي للأدوار (المعايير الاجتماعية)، وتنبؤها بأنماط السلوك المتوقعة في سياقات أدوار معينة. في هذه الحالة، يتم توقع سلوك محدد من الفرد في سياق دور معين، ويقوم بتكييف سلوكه ليوافق المواقف بناءً على التوقعات المقررة لذلك الدور.

رابعًا: نظرية الخوف من النجاح: ترى هورني أن "الخوف من النجاح" هو: دافع غير واع متجذر في شخصية المرأة، وقد نشأ هذا الخوف بسبب التنشئة الاجتماعية التي تزرع في المرأة مشاعر القلق والتشكك حيال النجاح، ويُعتبر الخوف من النجاح ميلاً لقلق الشخص بشأن تحقيق النجاح؛ حيث يرتبط هذا النجاح بتوقعات لنتائج سلبية مثل الرفض الاجتماعي أو فقدان سمات الأنوثة، كما يشير موسوبي إلى أن النساء اللواتي يمتلكن صفات الاستقلالية والكفاءة والتنافس قد يعانين من هذا الخوف؛ لأن سلوكهن لا يتوافق مع الصورة التقليدية للأنوثة، ولذلك، تعتبر حالات النجاح لهذه النساء بمثابة تحديات مزدوجة، حيث لا يخشين الفشل بقدر ما يخشين النجاح نفسه نتيجة للصورة النمطية السائدة عن المرأة في المجتمع (عاشور الزهيري، 2012: 12-10).

ثالثاً: الدراسات السابقة:

1. دراسة ظافر بن محمد القحطاني 2021 (نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات) السعودية.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (300) امرأة عاملة في القطاعين الحكومي والخاص بمدينة الرياض. لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث مقاييس للتدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، كما تبين وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار والرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج أن التدفق النفسي يساهم بشكل أكبر من صراع الأدوار في التنبؤ بالرضا الوظيفي، مع وجود تأثير مباشر وإيجابي دال إحصائياً للتدفق النفسي على الرضا الوظيفي (ظافر بن محمد القحطاني، 2021: 238-270).

2. دراسة وسيلة حرقاس ولامية بلبويص 2020 (صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة) الجزائر.

هدفت الدراسة إلى فحص وجود فروق في نتائج صراع الدور بين العاملات في القطاع الطبي وفقاً للمتغيرات التالية:

السن، الخبرة المهنية، وظيفة الزوج، الوضعية العائلية، وعدد الأطفال. تكونت عينة الدراسة من (100) عاملة في المجال الطبي، واستخدم المنهج الوصفي في تحليل البيانات، كما تم استخدام استمارة لصراع الدور من تصميم الباحثين. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في صراع الدور بين العاملات بناءً على السن، والخبرة المهنية، ووظيفة الزوج، والوضعية العائلية، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائياً بالنسبة لعدد الأطفال (وسيلة حرقاس ولامية بلبويص، 2020: 115-136).

3. سميرة بنت أحمد حسن الفيقي 2020 (صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني للمرأة العاملة) السعودية.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني للمرأة العاملة، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في صراع الأدوار والتوافق المهني بناءً على مجموعة من المتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة، والدخل الشهري). اشتملت عينة الدراسة على (198) امرأة عاملة تم اختيارهن بطريقة عشوائية هادفة من مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في القطاعين الحكومي والخاص. استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي في تحليل النتائج، وأظهرت أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في صراع الدور تبعاً للمتغيرات المدروسة (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري)، حيث كانت الفروق لصالح المتزوجات، والنساء اللاتي تقل أعمارهن عن (25) عاماً، وذوات المستويات التعليمية المنخفضة، والعاملات في القطاع الخاص، ولدى الأسر الأكبر عدداً، والدخل الشهري المنخفض (سميرة بنت أحمد حسن الفيقي، 2020).

4. دراسة آسيا بورس وسامية شريفى 2019 (صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة دراسة ميدانية بالقطاع الشبه الطبي) بالجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة في القطاع شبه الطبي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل، ولاية سكيكدة، وللتحقق مما إذا كانت هناك فروق في صراع الأدوار تُعزى إلى متغيرات مثل: المستوى التعليمي، طبيعة العمل، نظام العمل، عدد الأولاد، والأقدمية. تم تطبيق الدراسة على جميع النساء العاملات المتزوجات بالمؤسسة باستخدام المسح الشامل، وجمع البيانات من خلال مقياس صراع الأدوار الذي أعده محمد سلامة آدم عام 1982، وتم التأكد من صدقه وثباته. تم تحليل البيانات باستخدام المتوسط الحسابي واختبار تحليل التباين (أنوفا) واختبار الدلالة الإحصائية للفروق. أسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط من صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في صراع الأدوار تعزى إلى متغيرات المستوى التعليمي، طبيعة العمل، نظام العمل، عدد الأولاد، أو الأقدمية (آسيا بورس وسامية شريفى، 2019).

5. دراسة هبة حسين داخل وآخرون 2018 (صراع الأدوار عند المرأة العاملة المتزوجة) العراق.

هدفت الدراسة للتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى تفاقم صراع الأدوار وتحديد المشكلات التي تتركها ظاهرة صراع الدور عند المرأة العاملة المتزوجة. تكونت عينة الدراسة من (41) امرأة تم اختيارها بطريقة مقصودة، واستخدم في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وتم استخدام أداتين هما استبيان عن صراع الدور والملاحظة، وأظهرت النتائج أن صراع الدور لا يؤثر في العلاقات الاجتماعية (هبة حسين داخل وآخرون، 2018: 122).

6. دراسة سمير بن موسى 2015 (صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة) الجزائر.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين صراع الدور والضغط النفسي لدى المرأة العاملة في المستشفيات؛ حيث شملت (60) امرأة عاملة من مختلف أقسام مستشفى ابن سينا، واعتمدت المنهج الوصفي في تنفيذها، استخدم الباحث مقاييس جاهزة لقياس صراع الدور والضغط النفسي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين صراع الدور والضغط النفسي لدى المرأة العاملة في مستشفى ابن سينا بمدينة تيارت في الجزائر (سمير بن موسى، 2015: 145 – 171).

7. دراسة دلال عمار 2014 (عمل المرأة وعلاقتها بالتوافق الزوجي) سوريا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين خروج المرأة للعمل وتوافقها الزوجي لدى عينة من النساء المتزوجات في محافظة اللاذقية، شملت النساء العاملات وغير العاملات في القطاعين الحكومي والخاص. تكونت عينة الدراسة من (200) امرأة (106 من العاملات و94 من غير العاملات)، واستخدمت الباحثة مقياس التوافق الزوجي الذي قامت بإعداده. توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التوافق الزوجي للنساء العاملات وغير العاملات بشكل عام، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التوافق الزوجي للنساء العاملات في القطاعين الحكومي والخاص، لصالح العاملات في القطاع الحكومي. (دلال عمار، 2014: 227-239).

8. دراسة عائشة بوبكر 2007 (العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة).

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة. شملت الدراسة عينة مكونة من (90) زوجة عاملة، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي في تحليل البيانات، مع استخدام مقاييس جاهزة لقياس صراع الأدوار والضغط النفسي. أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط ضعيف وغير دال إحصائياً بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجات العاملات في القطاع الصحي بمدينة طولقة، كما تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الزوجات العاملات كطبيبات والزوجات العاملات كممرضات في مستوى صراع الأدوار (دراسة عائشة بوبكر، 2007: 4-98).

تعقيب على الدراسات السابقة:

1. من حيث الأهداف:

هدفت هذه الدراسات إلى التعرف على مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وعلاقته بالمتغيرات الأخرى المدروسة، أما الدراسة الحالية فقد كان هدفها الكشف عن صراع الأدوار والتعرف على مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، ومدى قدرتها على أن توفق بين دورها كعاملة والأدوار الأخرى.

2. من حيث مكان الدراسة:

اختلفت الدراسات في مكان الدراسة فقد كانت دراسة (بوراس، شريفي 2019) في الجزائر ودراسة (دلال عمار، 2014) في سوريا ودراسة (هبة داخل وآخرون، 2018) في العراق بينما دراسة (سميرة الفيقي، 2020) في السعودية، أما الدراسة الحالية فقد طبقت على أستاذات الجامعة والمعلمات في ليبيا.

3. من حيث عينة الدراسة:

اختلفت دراسة (بوراس، شريفي 2019) ودراسة (حرقاس، بلببوض 2020) ودراسة (سمير بن موسى 2015) من حيث عينة الدراسة فطبقت في القطاع الطبي والمستشفيات، أما بقية الدراسات فكانت دراستها على النظام الحكومي والخاص، واختلفت من حيث الأعداد التي طبقت عليها فكانت دراسة (حرقاس ولبببوض) بلغت (100) امرأة عاملة، بينما دراسة (الفيقي، 2020) طبقت على (198) امرأة، وطبقت دراسة (القحطاني، 2021) على عينة مكونة من (300) امرأة أما الدراسة الحالية فقد طبقت على (160) امرأة عاملة من أستاذات الجامعة والمعلمات في مدينة بني وليد.

4. من حيث الأدوات:

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث المقاييس المستخدمة فقد استخدمت بعض الدراسات مقاييس من إعداد الباحثين مثل دراسة (القحطاني، 2012) ودراسة (حرقاس ولبببوض، 2020) وتشابهت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في استخدام مقاييس جاهزة مثل دراسة (سمير بن موسى، 2025) و(بوراس وشريفي، 2019) و(عائشة بوبكر، 2007)، وقد كان المقياس المطبق في هذه الدراسة من إعداد (خضر، 2009)، لقياس صراع الأدوار ويتضمن (35) فقرة.

5. من حيث النتائج:

تفاوتت نتائج الدراسات السابقة كما يلي: فقد أظهرت دراسة (القحطاني، 2021) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي. وفي دراسة (حرقاس ولبببوض، 2020) تبين وجود فروق دالة إحصائية في صراع الأدوار بين العاملات في القطاع الطبي وفقاً للسن والخبرة المهنية. أما دراسة (بوراس وشريفي، 2019) فقد أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في صراع الأدوار تعزى إلى متغيرات المستوى التعليمي، طبيعة العمل، نظام العمل، أو عدد الأطفال. وبالنسبة للدراسة الحالية، فقد أظهرت النتائج أن عينة الدراسة تعاني من صراع الأدوار، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الأدوار لصالح المرأة العاملة المتزوجة، بينما لم تكشف الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في صراع الأدوار بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة.

رابعاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الجزء من الدراسة الخطوات والإجراءات المتبعة في الجانب الميداني، حيث يتضمن المنهجية المستخدمة في البحث، بالإضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة وعينتها. كما يوضح هذا القسم أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، والمعالجات الإحصائية التي تم تطبيقها لتحليل البيانات، وكذلك اختبار صدق وثبات الأداة. وأخيراً، يتم استعراض عملية جمع البيانات من العينة الكلية بهدف الوصول إلى النتائج المطلوبة.

- **منهج الدراسة:** اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته مع موضوع وأهداف الدراسة. يركز المنهج الوصفي التحليلي على دراسة ظاهرة أو حدث أو قضية قائمة حالياً، بحيث يمكن من خلالها الحصول على معلومات تساهم في الإجابة على أسئلة البحث دون تدخل مباشر من الباحثة.
- **مجتمع الدراسة وعينتها:** تكوّن مجتمع الدراسة من الأساتذات والمعلمات في مدينة بني وليد. تم اختيار عينة عشوائية استطلاعية مكونة من (30) امرأة عاملة من مجتمع الدراسة، حيث تم تطبيق الأداة المستخدمة في هذه الدراسة على هذه العينة بهدف التحقق من صلاحية الأداة لاستخدامها مع أفراد العينة الكلية. وتم تقييم صدق الأداة وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتكونت عينة الدراسة من (160) من النساء العاملات بقطاعات (الجامعة، المدارس)، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة وفقاً لمتغيرات الدراسة، (40) منهن غير متزوجات كانعكاس لمتغير الحالة الاجتماعية و(40) منهن تجاوزت مدة عملهن أكثر من سبع سنوات و(40) منهن مدة عملهن أقل من سبع سنوات كانعكاس لمتغير سنوات الخبرة.
- **المتغيرات المستقلة:**
 1. الحالة الاجتماعية (متزوجة – غير متزوجة).
 2. سنوات الخبرة (أقل من سبع سنوات – أكثر من سبع سنوات).
 3. المتغير التابع: صراع الدور للمرأة العاملة.
- **أداة الدراسة:** بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة اعتمدت الباحثة على مقياس صراع الدور (خضر، 2009)، لقياس صراع الدور ويتضمن (35) فقرة موزعة على مجالات، ووضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، وتنطبق عليّ بدرجة كبيرة، وتنطبق عليّ بدرجة متوسطة، وتنطبق عليّ بدرجة قليلة، ولا تنطبق عليّ إطلاقاً) وطلب من العينة اختيار أحد هذه البدائل، ويقابلها سلم درجات (1 2 3 4 5) على التوالي فتكون أعلى درجة تحصل عليها المُدرّسة هي (175) وأقل درجة (35).

نتائج الدراسة:

تقدم الباحثة عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها عن طريق المعالجة الإحصائية (الوسائل الإحصائية) التي تم عرضها سابقاً حسب ترتيب تساؤلات الدراسة يتبعها تفسيراً علمياً لهذه النتائج في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة، فبعد الانتهاء من إجراءات الدراسة، حُلّلت البيانات التي تم التوصل إليها وذلك باستخدام الاختبار التائي لمجموعة واحدة، والاختبار التائي لمجموعتين متساويتين، وكانت النتائج كالتالي:

1- للإجابة عن التساؤل الأول: هل تعاني المرأة العاملة في بني وليد من صراع الدور؟

رُصدت الدرجات التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس صراع الدور، ثم حُلّلت البيانات باستخدام الاختبار التائي (T. Test) لمجموعة واحدة عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (159)، واتضح أن قيمة (t) المحسوبة (8.212) أكبر من قيمة (t) الجدولية، وبمتوسط حسابي (29.33)، وهذا ما يشير إلى أن عينة الدراسة تعاني من صراع الدور، وهو ما يوضحه بشكل تفصيلي الجدول رقم (1).

جدول (1). يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الحرية والدرجة التائية لصراع الدور لدى عينة الدراسة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الدرجة التائية		الدلالة (0.05)
				المحسوبة	الجدولية	
160	29.33	4.901	159	8.212	1.99	دالة إحصائياً

تري الباحثة أن هذه النتيجة تشير إلى أن صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة يُعتبر نتيجةً حتميةً لدخولها إلى سوق العمل وتوليها دوراً جديداً يتطلب منها مزيداً من المسؤوليات والالتزامات. إن التحديات التي تترتب على العمل، بما في ذلك تحديد أوقات العمل وأعباء المهام اليومية، تزيد من صعوبة التوفيق بين الأدوار المتعددة التي تقوم بها، مثل دورها كأم وزوجة وربة منزل، إضافة إلى دورها كعاملة. هذا التداخل بين الأدوار قد يؤدي إلى خلق صراعات متعددة؛ مما ينعكس سلْباً على صحتها النفسية والجسدية، ويجعلها تواجه ضغوطاً نفسية وجسدية كبيرة نتيجة تعدد المهام التي يجب عليها إنجازها. إذ إننا نجد أن العاملة - خاصة - المتزوجة فهي أم وزوجة وربة بيت، مسؤولة عن تحمل أعباء هذه الأسرة وتكاليفها وتلبية احتياجاتها، بالإضافة إلى هذا فهي ملزمة بأداء دورها المهني بشكل سليم، وهذا ما يجعل صراع الأدوار يزداد عند هذه الفئة من العاملات، وذلك لزيادة ثقل المسؤولية وتضاعفها، وخاصة في حالة وجود الأطفال إذ تزداد الأعباء.

بالإضافة إلى شعور المرأة العاملة بتعدد الواجبات الملقاة على عاتقها وكثرة التوقعات المنتظرة منها، فإن الزوج يتقرب منها أداً محدداً، والأبناء أيضاً لديهم توقعاتهم الخاصة؛ ما يجعلها تقع في صراع الأدوار خاصة عند عودتها من العمل إلى المنزل وتجد نفسها ملزمة بتسيير وإدارة شؤون بيتها من غسل وطهي وتنظيف، والتي تستهلك منها الجهد والوقت، كما أنه لا يتوفر للنساء العاملات في المدينة وسائل تخفف من ضغوط العمل، حيث لا تتوفر وسائل نقل خاصة بالعاملين مثلاً، وكذلك لا توفر أماكن مساعدة للنساء في الأعمال المنزلية كالخدمات والمساعدات في الأعمال المنزلية حين الطلب، وأماكن تحضير الطعام، فهي مطالبة بالعمل خارج المنزل لزيادة الدخل وعند العودة للمنزل عليها القيام بواجباتها كزوجة وأم.

2- للإجابة عن التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ترجع لمتغير الحالة الاجتماعية؟

رُصدت الدرجات التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس صراع الدور، ثم حُللت البيانات باستخدام الاختبار التائي (T. Test) لمجموعتين متساويتين عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (159)، واتضح أن قيمة (t) المحسوبة (5.044) أكبر من قيمة (t) الجدولية، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الدور لصالح المرأة العاملة المتزوجة، وهو ما يوضحه بشكل تفصيلي الجدول رقم (2).

جدول (2). يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الحرية والدرجة التائية للفروق في صراع الدور حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الدلالة (0.05)	الدرجة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الحالة الاجتماعية
	الجدولية	المحسو بة					
دالة إحصائياً	1.99	5.044	159	5.502	38.61	80	متزوجة
				5.020	24.82	80	غير متزوجة

تتمثل هذه العوامل في دعم أزواجهن لهن، وهذا الدعم المعنوي يسمح لهن بالإنقاص من التوتر الداخلي، وذلك من خلال الاعتناء بالأطفال أثناء غياب هذه الزوجة العاملة وتوجيهها للعمل ومساعدتها في أعباء المنزل، وهذا كله قد يساهم في التخفيف من عبء الأدوار المنوطة بالزوجة العاملة، كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن المرأة أصبحت أكثر قدرة على التوافق الأسري والاجتماعي، وأكثر قدرة على التحكم الذاتي ومواجهة صعوبات الحياة، إذ تم تعديل السلوكيات الأسرية والاجتماعية غير المرغوبة واكتسابهن سلوكيات إيجابية ومهارات اجتماعية بما يعزز ثقتهن بأنفسهن، ويفهمن دورهن ودور الآخرين.

1- للإجابة عن التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ترجع لمتغير سنوات الخبرة؟

رُصدت الدرجات التي تحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس صراع الدور، ثم حُللت البيانات باستخدام الاختبار التائي (T. Test) لمجموعتين متساويتين لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية التجريبية عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (159)، واتضح أن قيمة (t) المحسوبة (0.447) أقل من قيمة (t) الجدولية، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في صراع الدور ترجع لمتغير سنوات الخبرة، وهو ما يوضحه بشكل تفصيلي الجدول رقم (3).

جدول (3). يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الحرية والدرجة الثانية للفروق في صراع الدور حسب متغير سنوات الخبرة.

الدلالة (0.05)	الدرجة الثانية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	سنوات الخبرة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة إحصائياً	1.99	0.447	159	5.035	38.08	80	أقل من سبع سنوات
				5.038	38.06	80	أكثر من سبع سنوات

عدم وجود الاختلاف لدى العاملات كبار السن والأصغر سنًا، يرجع إلى أنهن تمُرُّ بنفس الظروف، وتتعرّضن لنفس الضغوط، ولديهنّ مشكلات في تنظيم الوقت وتقسيم الأدوار كأم وزوجة وربة بيت، إذ أضاف العمل خارج المنزل دورًا جديدًا للمرأة، حيث أصبحت عاملة ضمن إطار زماني ومكاني محدد، ومسؤولة عن مجموعة من المهام والواجبات داخل بيئة العمل. هذا التغيير يخلق حالة من عدم التكيف بين الأدوار المختلفة التي تقوم بها، مما يوقعها في دائرة من الصراع بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية، ويزيد من الضغط النفسي الناتج عن محاولة التوفيق بين هذه الأدوار المتعدد.

التوصيات:

1. إعداد برامج إرشادية تُعنى بخفض مستوى صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتحسين الرضا الوظيفي لديها.
2. توجيه المؤسسات الاجتماعية المعنية بشؤون المرأة لتنظيم برامج إرشادية وتوجيهية للنساء العاملات، تسهم في خفض أو التخفيف من الصراع لدى المرأة.
3. تعميق مفهوم عمل المرأة وتوضيح أهمية دورها في العملية التنموية، من خلال تنظيم المحاضرات وورش العمل في الجامعات ووسائل الإعلام.

المقترحات:

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج يمكن إدراج بعض المقترحات كما يلي:

1. إجراء دراسة لقياس صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي وعلاقته بمتغيرات نفسية مثل (مفهوم الذات، التوافق الزوجي، اتجاهات الأزواج و الأبناء، التنشئة الاجتماعية).
2. صراع الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته بالتوافق الزوجي.
3. صراع الدور وعلاقته بالضغط النفسي لدى المرأة العاملة.

المراجع:

- 1- آسيا بوراس، سمية شريف (2019) صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة "دراسة ميدانية"، مجلة الإبراهيمي للدراسات التربوية والنفسية، الجزائر.
- 2- أشرف مجد (2001)، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث.
- 3- حسين رشوان (1988)، علم اجتماع المرأة، مصر الكتب الجامعي الحديث.
- 4- دلال عمار (2014)، عمل المرأة وعلاقتها بتوافقها الزوجي، دراسة ميدانية بمدينة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 36، العدد 4 سوريا.

- 5- سمير بن موسى (2015)، صراع الأدوار وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة، دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرنده، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثالث، الجزائر.
- 6- سميرة أحمد الفيافي (2020)، صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني للمرأة العاملة، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد 50، الامارات.
- 7- ظافر القحطاني (2021) نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي- وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات، مجلة الإرشاد النفسي، العدد (67)، الجزء الأول، السعودية.
- 8- عائشة بوبكر (2007)، العلاقة بين صراع الدور والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 9- عاشور الزهيري (2012)، صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدى مدرسات معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد، العراق.
- 10- عريفي جيدة (2019)، صراع الدور وانعكاسه على ضغوط العمل، جامعة قالمة، الجزائر.
- 11- كاميليا عبد الفتاح (1972)، سيكولوجية المرأة العاملة، مكتب القاهرة الحديث، مصر.
- 12- مصطفى عيشاني (2003)، ازدواجية عمل المرأة العاملة المتزوجة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- 13- هبة داخل وآخرون (2018)، صراع الأدوار عند المرأة المتزوجة، جامعة القادسية العراق.
- 14- نوال عويدات (2014)، الضغط النفسي. لدى المرأة العاملة المتزوجة، رسالة ماجستير جامعة عبد الحميد ابن باديس، الجزائر.
- 15- نوري محمد (2015)، صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد الأول، الجزائر.
- 16- وسيلة حرقاس ولامية بليوص (2020)، صراع الدور لدى المرأة العاملة وتأثيره وعلاقته بالأسرة، دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية بولاية قالمة، مجلة الأكاديمية للبحوث الاجتماعية، المجلد الثاني، العدد الثاني، الجزائر.

References:

- 1- Assia Bouras, Samia Sharif (2019), "Role Conflict among Married Working Women: A Field Study," Al-Ibrahimi Journal of Educational and Psychological Studies, Algeria.
- 2- Ashraf Muhammad (2001), "Industrial Psychology," Modern University Office.
- 3- Hussein Rashwan (1988), "Sociology of Women," Modern University Books, Egypt.
- 4- Dalal Ammar (2014), "Women's Work and Its Relationship to Marital Compatibility: A Field Study in Latakia," Tishreen University Journal for Scientific Research and Studies, Volume 36, Issue 4, Syria.
- 5- Samir Bin Musa (2015), "Role Conflict and Its Relationship to Stress among Working Women: An Applied Study in the Ibn Sina Hospital Sector in the Frennda District," Journal of Humanities, Issue 3, Algeria.

- 6- Samira Ahmed Al-Fifi (2020), "Role Conflict and Its Relationship to Professional Compatibility among Working Women," *Journal of Arts, Literature, Humanities, and Sociology*, Issue 50, UAE.
- 7- Dhafer Al-Qahtani (2021), Modeling the Causal Relationship between Psychological Flow, Role Conflict, and Job Satisfaction among Working Women, *Journal of Psychological Counseling*, Issue (67), Part One, Saudi Arabia.
- 8- Aisha Boubaker (2007), The Relationship between Role Conflict and Psychological Stress among Working Wives, Master's Thesis, University of Mentouri Constantine, Algeria.
- 9- Ashour Al-Zuhairi (2012), Role Conflict and Its Relationship to Self-Control among Female Teachers at the Institute of Fine Arts in Baghdad, Iraq.
- 10- Arefi Jeeda (2019), Role Conflict and Its Impact on Work Stress, University of Guelma, Algeria.
- 11- Camelia Abdel Fattah (1972), The Psychology of the Working Woman, Cairo Modern Office, Egypt.
- 12- Mustafa Aishani (2003), The Duality of Work among Married Working Women, Unpublished Master's Thesis, Algeria.
- 13- Heba Dakhel et al. (2018), Role Conflict among Married Women, University of Al-Qadisiyah, Iraq.
- 14- Nawal Awidat (2014), Psychological Stress among Married Working Women, Master's Thesis, Abdelhamid Ibn Badis University, Algeria.
- 15- Nouri Muhammad (2015), Role Conflict among Working Women: A Descriptive Study of the Impact of Women's Employment, *Journal of Social Sciences*, Volume 9, Issue 1, Algeria.
- 16- Wassila Harkas and Lamia Belyous (2020), Role Conflict among Working Women and Its Impact and Relationship with the Family: A Field Study in Hospitals in Guelma Province, *Journal of the Academy for Social Research*, Volume 2, Issue 2, Algeria.