

العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة وأثرها على النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة
Predictive Factors of Work-Family Role Conflict and Their Impact on Working Married Women at
University of Tébessa

عبد القادر لحر^{1*}، فريد مرحوم²، بلقاسم مزبوة³

¹ جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان (الجزائر) (Abdelkader.lahmar@univ-tlemcen.dz)

² جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان (الجزائر) (Marhoum76@gmail.com)

³ جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة (الجزائر) (B.mezioua@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2025/03/15؛ تاريخ القبول: 2025/04/15؛ تاريخ النشر: 2025/06/01

ملخص: تهدف الدراسة إلى فحص صراع الأدوار بين العمل والأسرة والعوامل المنبئة به لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث جمعت البيانات باستخدام استمارة استبيان تضمنت مجموعة من المقاييس، على عينة عشوائية طبقية قدرت بـ: 188 امرأة متزوجة موزعة بين: الأستاذات الجامعيات، موظفات الإدارة، موظفات المكتبة، والعاملات المهنيات. وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى الفئات المهنية، بينما أظهر تحليل الانحدار الخطي المتعدد أن: العبء الزائد في العمل، المسؤوليات الأسرية، وساعات العمل الأسبوعية الطويلة، هي أهم العوامل المنبئة بصراع الأدوار، حيث فسرت مجتمعة 48.30% من التباين في مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة، لذلك توصي الدراسة بضرورة تبني سياسات داعمة للتوازن بين العمل والأسرة في المؤسسات الجامعية، بتأسيس مرافق لرعاية الأطفال قرب مكان العمل، وتطبيق جداول عمل مرنة تخفف الضغط النفسي والمهني على المرأة العاملة المتزوجة.

الكلمات المفتاح: صراع الأدوار، المرأة العاملة المتزوجة، عبء العمل، المسؤوليات الأسرية، المؤسسات الأكاديمية.

تصنيف JEL: J16؛ J22؛ I23؛ M54.

Abstract: The study aims to examine work-family role conflict and its predictive factors among married working women at the University of Tébessa, using a descriptive analytical approach. Data was collected through a questionnaire that included a set of scales, administered to a stratified random sample of 188 married women distributed among: university professors, administrative staff, library employees, and professional workers.

The results showed no statistically significant differences in the level of work-family role conflict across occupational categories. However, multiple linear regression analysis revealed that: work overload, family responsibilities, and long weekly working hours are the most important predictors of role conflict, collectively explaining 48.30% of the variance in work-family role conflict levels. Therefore, the study recommends the necessity of adopting policies that support work-family balance in university institutions by establishing childcare facilities near the workplace and implementing flexible work schedules to reduce psychological and professional pressure on married working women.

Keywords: Role Conflict; Married Working Women; Work Overload; Family Responsibilities; Academic Institutions.

Jel Classification Codes: J16; J22; I23; M54.

I - تهييد:

يعتبر صراع الأدوار بين العمل والأسرة من أبرز التحديات التي تواجه النساء العاملات في المجتمع الحديث، خاصة مع تزايد أعداد النساء المنخرطات في سوق العمل، فمع استمرار هيكل الأسرة المعاصرة في تبني نمط الإعالة المزدوجة، فإن القضايا المتعلقة بعدم التوافق بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة ستستمر في الظهور، حيث يشير مفهوم صراع الأدوار بين العمل والأسرة إلى حالة التوتر التي تنشأ عندما تتعارض المتطلبات والمسؤوليات المرتبطة بدور الفرد في العمل، مع متطلبات ومسؤوليات دوره في الأسرة.

إن صراع الأدوار بين العمل والأسرة ذو اتجاهين، فإما أن تنشأ الضغوط من العمل وتؤثر على الحياة الأسرية، أو تنشأ من الأسرة فتؤثر على العمل، وفي المحصلة يحدث صراع الأدوار بين العمل والأسرة عندما يواجه الفرد ضغوطاً ناتجة عن توقعات أداء لأكثر من دور أساسي في وقت واحد، بحيث يصعب عليه تلبية متطلبات أحد الأدوار دون التأثير سلباً على الدور الآخر، ما قد يؤدي تعارض زمني أو إجهاد نفسي أو سلوكي.

1.I - إشكالية الدراسة: تُعد مشكلة التوازن بين متطلبات العمل والأسرة من أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة المتزوجة، وفي السياق الجزائري تواجه المرأة تحديات مضاعفة، نتيجة جمعها بين المسؤوليات المهنية والأسرية، خاصة في ظل الهيكل الاجتماعي التقليدي الذي يلقي بمعظم أعباء رعاية الأسرة على عاتق المرأة، غير أن هذه التحديات المضاعفة تزداد تعقيداً في القطاع الأكاديمي، حيث تتطلب الوظائف التدريسية والإدارية التزاماً زمنياً وعاطفياً كبيراً من المرأة، فتتداخل بذلك أوقات العمل الرسمية مع الالتزامات العلمية والإدارية الإضافية، وضغوط البحث ومطالبات التطوير المهني.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت صراع الأدوار بين العمل والأسرة في البيئات الغربية، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت الظاهرة في السياق الجزائري، وتحديدًا في القطاع الجامعي والأكاديمي، لذلك تسعى الدراسة إلى التعرض للعوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء العاملات المتزوجات، من خلال الإجابة على التساؤل التالي: **ما هي العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة، وما هو أثرها على النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة؟**

2.I - أهداف الدراسة:

- قياس مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء العاملات المتزوجات في جامعة تبسة؛
- مقارنة مستويات صراع الأدوار لدى مختلف الفئات المهنية (الأستاذات الجامعات، موظفات الإدارة، موظفات المكتبة، والعاملات المهنيات)؛
- تحديد العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة في البيئة الجامعية الجزائرية؛
- اقتراح استراتيجيات وسياسات لتحسين التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للمرأة العاملة في القطاع الأكاديمي.

3.I - أهمية الدراسة:

- تحاول الدراسة سد الفجوة البحثية في الأدبيات المتعلقة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة في السياق الجزائري، وبخاصة في القطاع الأكاديمي؛
- قد تساهم الدراسة في إثراء المعرفة حول العوامل المؤثرة في صراع الأدوار، وتوفر بذلك إطاراً نظرياً يمكن البناء عليه في أبحاث مستقبلية؛
- تحاول الدراسة تقديم توصيات لصانعي السياسات في الجامعات الجزائرية، قد تساعد في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية للنساء العاملات؛

- قد تساعد في تصميم برامج تدريبية وسياسات مؤسسية تدعم المرأة المتزوجة، كتوفير مرافق رعاية الأطفال داخل الجامعة وتبني ساعات عمل مرنة؛

- تحاول الدراسة تسليط الضوء على ما تواجهه المرأة العاملة في الجزائر من تحديات، في ظل هيكل اجتماعي تقليدي يفرض أعباء إضافية عليها؛
- قد تساعد الدراسة في تعزيز الوعي بأهمية تقاسم المسؤوليات الأسرية بين الزوجين، مما قد يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- قد توفر الدراسة معلومات لإدارة الجامعات عن تأثير صراع الأدوار على أداء الموظفات، ما قد يمكن من اتخاذ إجراءات تحسن من بيئة العمل.

4.I - المقاربة النظرية للدراسة: تعتبر الأطروحات النظرية لبيار بورديو إطاراً تحليلياً مناسباً لدراسة الوضعية المركبة التي تعيشها المرأة العاملة المتزوجة في المجتمع المعاصر، وتتميز نظريته بتقديم مجموعة من المفاهيم المتكاملة التي يمكن أن تساعدنا في استكشاف العلاقة التفاعلية بين الأبنية الاجتماعية والسلوكيات الفردية.

حيث يعد مفهوم "الهابيتوس" من أهم المفاهيم التي طورها بورديو، وفي سياق العلاقات الجندرية، نلاحظ أن المرأة تستمر في الاضطلاع بالأعباء المنزلية إلى جانب عملها الخارجي، نتيجة لهابيتوس جندي يكرس فكرة أن هذه المسؤوليات هي جزء "فطري" من دورها الأنثوي؛ كما طرح بورديو في أعماله حول الهيمنة الذكورية فكرة "العنف الرمزي"، وهو شكل من أشكال السيطرة غير المحسوسة التي تمارس بموافقة ضمنية من المسيطر عليهم، كونهم يتبنون نفس المعايير والقيم التي تضعهم في مرتبة دونية، ما قد يفسر الميل لانتهاج استراتيجيات "التضحية

الذاتية"؛ أما مفهوم "رأس المال" بتصنيفاته المتعددة (الاقتصادي، الثقافي، الاجتماعي، الرمزي)، فقد يتيح تفسير التباين في استراتيجيات المواجهة التي تعتمدها مختلف الفئات المهنية من النساء للتعامل مع صراع الأدوار.

ويمكن الاستفادة من مفهوم "الاستمرارية ضمن التغيير" الذي طوره بورديو خلال دراساته للمجتمع الجزائري، حيث لاحظ استمرار البنى التقليدية رغم التحولات الاقتصادية والاجتماعية الكبرى، وهذا المفهوم قد يساعد في فهم حالة التناقض البنيوي التي تعيشها المرأة العاملة في مجتمعنا، بين الانحراط المتزايد في سوق العمل من جهة، وبقاء المنظومة القيمية التقليدية المتعلقة بالأدوار الجندرية من جهة أخرى.

5.I- مفاهيم الدراسة: تمثل المفاهيم الأساسية في البحث العلمي الركائز التي يُبنى عليها التصور النظري والإجرائي للدراسة، وفي سياق الدراسة الحالية حول العوامل المبنية بصراع الأدوار بين العمل والأسرة وتأثيرها على النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة، تم تحديد مجموعة من المفاهيم المترابطة التي تشكل الإطار المفاهيمي للدراسة، حيث تتأتى أهمية تحديد هذه المفاهيم وضبطها من الناحيتين النظرية والإجرائية في كونها توفر خارطة مفاهيمية واضحة تساعد على فهم ظاهرة صراع الأدوار وتفسيرها وتحليل العوامل المؤثرة فيها.

5.I-1- المرأة العاملة المتزوجة: تعرف المرأة العاملة المتزوجة بأنها: "تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهمتين رئيسيتين في حياتها، الأولى دور ربة البيت داخل أسرتها، والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة"¹، ويعرفها الجوير بأنها: "تلك المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها الأخرى زوجة وأماً، إلى جانب دورها كعاملة"²، كما تعرف بأنها: "تلك المرأة المتزوجة التي تزاوّل عملاً خارج بيتها بشكل رسمي ومنظم، حيث ترتبط بمواعيد عمل محددة، وذلك مقابل أجر مادي تتقاضاه، بالإضافة إلى قيامها بعدة أدوار داخل بيتها، المتمثلة في دورها كأم (الرعاية النفسية والجسدية للأبناء)، دورها كزوجة (رعاية الزوج وتلبية حاجياته المختلفة)، دورها كربة بيت (تسيير شؤون بيتها من طبخ وغسيل وتنظيف...)"³.

وقد تم تعريف المرأة العاملة المتزوجة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: "المرأة المتزوجة التي تعمل في جامعة تبسة بعقد وظيفي رسمي، سواء كانت من الأستاذات الجامعيات، موظفات الإدارة، موظفات المكتبة، أو العاملات المهنيات وعاملات التنظيف، بحيث تتقاضى أجراً مقابل عملها، وتؤدي في الوقت ذاته مسؤوليات أسرية متعددة، كزوجة وأم وربة منزل، حيث تتعرض لتداخل وتنافس بين متطلبات العمل الأكاديمي أو الإداري (الالتزامات العلمية، المهام الإدارية، البحث العلمي، التطوير المهني) من جهة، ومتطلبات الحياة الأسرية (رعاية الأطفال، الواجبات المنزلية، الاهتمام بالزوج) من جهة أخرى، مما قد يؤدي إلى حالة من صراع الأدوار".

5.I-2- صراع الأدوار: عرفه Parsons بأنه: "حالة تعكس مشكلة التكامل في نظام الشخصية، أو التفكك في البناء الاجتماعي، أو عدم الانسجام بين الشخصية والبناء الاجتماعي، وقد تكون محصلة التفاعل بينهما"⁴، ويعرفه Katz & Kahn سنة 1966 بأنه: "عدم التوافق بين اثنين أو أكثر من التوقعات أو الطلبات، فالتخاذ أحد منهم يجعل قبول أو أداء الآخر أكثر صعوبة، إن لم يكن مستحيلاً"⁵، ليعيدا تعريفه سنة 1978 بأنه: "قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية قد يكون بينها بعض الخلط والاختلاف والصراع، بسبب التفاعلات الحاصلة بين تلك الأدوار للفرد نفسه"⁶، كما ترى سمية بن عمارة أن صراع الدور هو: "عدم قدرة الفرد على الموازنة بين دورين أو أكثر، إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر"⁷.

ويُعرف صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة إجرائياً بأنه: "حالة التوتر والضغط النفسي والسلوكي التي تعاني منها المرأة المتزوجة العاملة بجامعة تبسة، والناتجة عن تعارض متطلبات دورها المهني المرتبط بفتتها المهنية (أستاذة جامعية، أو موظفة بالإدارة، أو موظفة بالمكتبة، أو عاملة مهنية) مع متطلبات دورها الأسري (كزوجة وأم وربة منزل)، بحيث يؤدي استيفاء متطلبات أحد الدورين إلى صعوبة أو استحالة الوفاء بمتطلبات الدور الآخر، ويظهر ذلك في اتجاه تداخل متطلبات العمل مع الحياة الأسرية، مما قد يؤدي إلى تعارض زمني (عدم كفاية الوقت لتلبية متطلبات الدورين)، أو إجهاد نفسي (استنزاف الطاقة والموارد النفسية)، أو تعارض سلوكي (تناقض أنماط السلوك المطلوبة في كل دور)، ويُقاس ذلك من خلال الدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة المتزوجة على مقياس صراع الأدوار المستخدم في الدراسة".

5.I-2-1- أشكال صراع الأدوار:

أ. الصراع القائم على الوقت: قد يظهر هذا الصراع لدى الأستاذة الجامعية من خلال التداخل بين مواعيد المحاضرات ومتطلبات البحث، مع مسؤوليات الأسرة، خاصة عند تصحيح الامتحانات أو إعداد البحوث في أوقات متأخرة، أما موظفات الإدارة، فقد يعانين من تعارض ساعات الدوام الثابتة مع احتياجات الأطفال المفاجئة وإدارة شؤون المنزل، خصوصاً عند وجود مواعيد نهائية لإنجاز التقارير الإدارية، وبالنسبة للموظفات العاملات بالمكتبات الجامعية، فقد يتجلى الصراع في صعوبة التوفيق بين نظام المناوبات والعمل المسائي، مع متطلبات رعاية الأسرة في أوقات محددة، كمواعيد الطعام والنوم، أما العاملات المهنيات، فغالباً ما قد يواجهن صعوبة في الموازنة بين ساعات العمل المرهقة جسدياً، مع الوقت اللازم لرعاية المنزل والأطفال.

ب. الصراع القائم على الإجهاد: قد تعاني الأستاذات الجامعيات من إرهاق ذهني ونفسي نتيجة الضغوط الأكاديمية المستمرة، كتحقيق الطلبة وإنجاز البحوث، ما ينعكس سلباً على طاقتهم العاطفية المتاحة لأسرهن، في حين قد تواجه موظفات الإدارة إجهاداً ناتجاً عن التعامل مع المشكلات البيروقراطية والضغوط التنظيمية، مما يقلل من قدرتهن على التحمل والصبر في المنزل، أما العاملات بالمكاتب فقد يتعرضن للإجهاد الناتج عن التعامل المستمر مع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتلبية طلباتهم البحثية المتنوعة، مما يستنزف طاقتهم للتفاعل الإيجابي مع أفراد الأسرة، بينما قد تعاني العاملات المهنيات من الإجهاد البدني الشديد الذي قد يؤثر في قدرتهن على أداء الأعمال المنزلية وتلبية احتياجات الأطفال الجسدية والعاطفية بعد يوم عمل مرهق.

ج. الصراع القائم على السلوك: قد تواجه الأستاذة الجامعية تناقضاً بين السلوك الأكاديمي الرصين والموضوعي المطلوب في الجامعة، وبين العفوية والدفء العاطفي المتوقع منهن في المنزل، خاصة في التعامل مع الأطفال، كما قد تعاني موظفات الإدارة من صعوبة التحويل بين الالتزام بالأنظمة والقواعد الصارمة في بيئة العمل الإداري، إلى المرونة المطلوبة في التعامل مع مشاكل الأسرة، أما العاملات بالمكاتب، فقد يجدن أنفسهن مضطرات للتبديل من الهدوء والنظام المطلوب في بيئة المكتبة، إلى التفاعل الحيوي مع متطلبات الحياة الأسرية المتغيرة، وبالنسبة للعاملات المهنيات، فإن طبيعة عملهن التي تتطلب غالباً طاعة التعليمات وتنفيذ المهام دون مناقشة، قد تتعارض مع دورهن كأمهات وزوجات يحتجن لاتخاذ قرارات مستقلة وممارسة السلطة داخل الأسرة.

I.5-2-2- اتجاه صراع الأدوار:

أ. تداخل متطلبات العمل مع الحياة الأسرية (Work-to-Family Conflict): قد تضطر الأستاذات الجامعيات لتصحيح أوراكن الامتحانات في المنزل، وإعداد المحاضرات خلال عطلة نهاية الأسبوع، واستقبال أسئلة الطلبة عبر الهاتف والإيميل خارج أوقات الدوام، وهو ما سيشتت انتباههن عن احتياجات الأبناء والزواج، وأحياناً تضطر الأستاذة لقضاء الليالي في إعداد البحوث العلمية لغرض الترقية، أو السفر لحضور المؤتمرات العلمية، مما يؤدي إلى غيابها عن المنزل لفترات طويلة، وبالنسبة لموظفات الإدارة، قد يظهر هذا الاتجاه في ضغوطات العمل الإداري التي تنعكس على الحالة النفسية للموظفة عند عودتها للمنزل، فتبدو متوترة وغير قادرة على التفاعل الإيجابي مع أفراد أسرتها، كما أن ضغط المواعيد النهائية لتقديم التقارير والإحصائيات قد يدفعها للعمل الإضافي، أو أخذ بعض الملفات للعمل عليها في المنزل، مما يقلل من جودة الوقت الذي تقضيه مع عائلتها، أما موظفات المكاتب، فقد يعانين من نظام المناوبات المسائية والعمل في عطل نهاية الأسبوع (يوم السبت)، ما يتعارض مع أوقات ذروة النشاط الأسري، ويحرمهن من قضاء وقت كافٍ مع الأسرة، أما العاملات المهنيات، فقد يواجهن إرهاقاً بدني شديداً يرافقهن للمنزل بعد يوم عمل شاق، ما يجعلهن غير قادرات على أداء الأعمال المنزلية أو الاستجابة لاحتياجات أطفالهن العاطفية، كما أن طبيعة عملهن قد تتطلب الحضور المبكر جداً، مما قد يؤثر على تنظيم مواعيد استيقاظ الأطفال أو إعداد وجبات الطعام لهم.

ب. تداخل المسؤوليات الأسرية مع أداء العمل (Family-to-Work Conflict): قد تضطر الأستاذات الجامعيات للتأخر أو التغيب عن المحاضرات بسبب مرض أحد الأطفال، أو عدم القدرة على إكمال بحث علمي بسبب انشغالها بمشكلة أسرية طارئة، وقد تنصرف مبكراً لأصطحاب أطفالها من المدرسة، مما يؤثر على جودة أدائها الأكاديمي، أما موظفات الإدارة والمكاتب، فقد تؤثر مشكلات الأسرة على تركيزهن في العمل، فتزداد أخطأوهن في المعاملات الإدارية، أو يتأخرن في إنجاز المهام المطلوبة، كما قد تضطر للانقطاع المتكرر عن العمل لمتابعة شؤون الأبناء الصحية أو التعليمية، مما يؤثر على تقييم أدائها الوظيفي ويقلل من فرص ترقيتها، وبالنسبة للعاملات المهنيات، فقد تغيب العاملة بشكل متكرر بسبب مسؤوليات رعاية الأطفال أو المرضى في الأسرة، مما يعرضها للمساءلة الإدارية، كما أن المشكلات الزوجية قد تنعكس على حالتها النفسية خلال العمل، فتتخفف إنتاجيتها وتزداد نسبة الأخطاء في أداء المهام الموكلة إليها.

I.5-3- المتغيرات المنبئة بصراع الأدوار:

I.5-3-1- عبء العمل: يعرف عبء العمل بأنه: "الشعور بالإرهاق العاطفي والجسدي الناتج عن العمل"⁸، و"الإحساس بأن المهام المطلوبة تفوق قدرة الموظف على إنجازها بنجاح"⁹، ويمكن قياس العبء من خلال مؤشرات موضوعية، كعدد الساعات التي يقضيها الأفراد في الاتصال المباشر مع العملاء¹⁰، فهو عبارة عن: "متلازمة من الإجهاد العاطفي والتبديل، حيث يرتبط بارتفاع متطلبات الوظيفة وانخفاض الموارد"¹¹، أي أن: "إدراك الفرد بأن لديه الكثير من المهام لإنجازها في وقت محدد، يجعل هذه المهام مصدراً رئيسياً للتوتر الوظيفي، خاصة في بيئات العمل التي تتطلب إنتاجية عالية"¹².

ويُعرف عبء العمل إحصائياً بأنه: "مجموعة المهام والمسؤوليات والأنشطة المهنية التي تقوم بها المرأة المتزوجة العاملة بجامعة تبسة، سواء كانت مهام تدريسية (إعداد المحاضرات، تصحيح الامتحانات، الإشراف...)، أو بحثية (إجراء البحوث، كتابة المقالات، المشاركة في المؤتمرات)، أو إدارية (اللجان، الاجتماعات، إعداد التقارير)، أو مكتبية وخدمية، أو مهام عضلية وحركية، والتي قد تتسم بالكثافة أو التعقيد أو

التنوع، مما يتطلب منها بذل جهد ذهني وبدني كبير، ويقاس ذلك من خلال الدرجة التي تحصل عليها المستجيبة على مقياس عبء العمل المستخدم في الدراسة".

5.3-2- المسؤولية الأسرية: تعرف منظمة العمل الدولية (ILO)، المسؤوليات الأسرية، في المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 156، المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية، والمبرمة سنة 1981، بأنها تشير إلى: "المسؤوليات تجاه الأطفال المعالين، والمسؤوليات تجاه الأفراد الآخرين من الأسرة المباشرة، والذين يحتاجون بشكل واضح إلى رعايتهم أو دعمهم"¹³. وتُعرف المسؤوليات الأسرية إجرائياً بأنها: "مجموعة الواجبات والمهام والالتزامات التي تقع على عاتق المرأة المتزوجة العاملة بجامعة تبسة داخل نطاق أسرتها، والتي تشمل رعاية الأطفال (التربية، التدريس، تلبية احتياجاتهم)، والاهتمام بالزوج، وإدارة شؤون المنزل (التنظيف، الطهي، الغسيل، التسوق)، والاهتمام بكبار السن في الأسرة إن وجدوا، وتُقاس من خلال درجة المستجيبة على مقياس المسؤوليات الأسرية المستخدم.

5.3-3- ساعات العمل: "في معظم الدول الغربية، يتم تحديد ساعات العمل الأسبوعية القياسية بين 35 إلى 44 ساعة في الأسبوع، وتكون هذه الساعات من الاثنين إلى الجمعة، وغالباً بين الساعة 7 صباحاً و5 مساءً"¹⁴، ويتم تعريف ساعات العمل على أنها: "عدد الساعات الأسبوعية التي يعملها الفرد دون الحاجة إلى دفع أجر إضافي، وفي معظم الدول تتراوح ساعات العمل القياسية ما بين 37 إلى 50 ساعة أسبوعياً"¹⁵.

وتُعرف إجرائياً بأنها: "مقدار الوقت الذي تقضيه المرأة المتزوجة العاملة بجامعة تبسة في أداء مهامها الوظيفية، سواء كانت ساعات عمل رسمية داخل الحرم الجامعي، أو ساعات عمل إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي (إعداد المحاضرات، تصحيح الأوراق، البحوث...)، وتُقاس بالعدد الإجمالي للساعات الأسبوعية التي تخصصها المرأة لأداء مهامها المهنية، وتصنف إلى فئات (دوام كامل، جزئي، ساعات مرنة، ساعات إضافية).

5.3-4- عوامل أخرى مؤثرة في صراع الأدوار:

أ. العوامل المتعلقة بالعمل: تشمل الالتزامات المهنية مهام متعددة تستهلك وقت وجهد كبير، يضاف لها التزامات أخرى خارج أوقات الدوام، كالعمل من المنزل، السفر، وهو ما يقلص الوقت المخصص للأسرة، وتتفاوت التحديات حسب طبيعة المنصب، ما يؤثر على مستوى الجهد البدني والذهني المبذول.

ب. العوامل المتعلقة بالأسرة: تشترك النساء العاملات المتزوجات في مواجهة تحديات مرتبطة بتركيبة الأسرة، مع تفاوت في درجة التأثير وفقاً للمنصب الوظيفي والوضع الاقتصادي، فتتفاقم صعوبات الموازنة عندما تكون المرأة مسؤولة عن أطفال مثلاً، كما أن التوقعات الاجتماعية العالية منها كقدوة مجتمعية تضاعف الضغط عليها، ويزداد هذا التحدي صعوبة مع محدودية خدمات الرعاية البديلة، خاصة في المجتمعات المعززة لقيم الترابط الأسري، كالمجتمع التبسي.

ج. العوامل الفردية: تمارس المعتقدات المتعلقة بالأدوار الجندرية دوراً مهماً في حياة المرأة العاملة المتزوجة، حيث تضع الثقافة المحلية توقعات عالية على عاتقها في المجال الأسري بغض النظر عن التزاماتها المهنية، وتمارس استراتيجيات التكيف التي تطورها المرأة، مثل التنظيم المسبق وتحديد الأولويات، دوراً محورياً في قدرتها على الموازنة بين المتطلبات المتعارضة، كما يشكل الدعم الاجتماعي من العائلة، وبخاصة من الزوج، عاملاً حاسماً في تخفيف حدة صراع الأدوار، وتباين هذه العوامل حسب المستوى التعليمي والاقتصادي للمرأة، حيث تتبنى النساء ذوات المستوى التعليمي العالي أيديولوجيات أكثر تحملاً، فيما تظل النساء من الطبقات الاقتصادية الأقل حظاً أسيرات للمعتقدات التقليدية مع محدودية خيارات استراتيجيات التكيف.

د. العوامل التنظيمية: تؤثر السياسات والثقافة المؤسسية بشكل مباشر على قدرة المرأة العاملة المتزوجة في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، حيث أن مدى توفر سياسات داعمة للأمومة، مثل ساعات الرضاعة، وإجازات الأمومة المدفوعة، ودور الحضنة داخل مكان العمل، يحدد إلى حد كبير قدرتها على الاستمرار في مسارها المهني دون التضحية بدورها الأسري، كما أن الثقافة التنظيمية وتفهم الرؤساء والزملاء لظروف المرأة المتزوجة يمارس دوراً محورياً في تخفيف الضغوط عليها، حيث يمكن للبيئة الداعمة أن تسمح بترتيبات عمل أكثر مرونة تناسب احتياجاتها.

5.3-4- الآثار المترتبة على صراع الأدوار:

5.3-4-1- الآثار الصحية: قد تعاني النساء العاملات المتزوجات بجامعة تبسة من آثار صحية ونفسية متعددة نتيجة صراع الأدوار، فمع تباين حسب طبيعة العمل. تشترك جميع الفئات في ارتفاع مستويات التوتر والإجهاد المزمن، فقد تعاني الأستاذات الجامعيات من الإرهاق الفكري واضطرابات النوم بسبب ضغط الإنتاج العلمي، وقد لدى تظهر الموظفات الإداريات أعراض جسدية، كالصداع وآلام الظهر، وقد

تواجه موظفات المكتبات إجهاداً مزدوجاً (فكري وجسدي) واضطرابات النوم خاصة عند تبادل المناوبات، أما العاملات المهنيات فهن الأكثر عرضة للمشاكل الصحية والجسدية والإجهاد البدني، مما قد يرفع من مشاعر الذنب والاكتئاب، فهذا الوضع يشكل دائرة مفرغة من تدهور الصحة وتراجع القدرة على أداء الأدوار المختلفة.

I.5-4-2- الآثار المهنية: يؤثر صراع الأدوار سلباً على المسار المهني للنساء عبر انخفاض الرضا الوظيفي وتراجع الأداء وزيادة معدلات الغياب، فقد تواجه الأستاذة الجامعية صعوبة في مواكبة متطلبات الترقية والإنتاج العلمي، وقد تتخلى عن فرص المشاركة في المؤتمرات الدولية، وقد تتراجع فرص موظفات الإدارة والمكتبات في الترقى الوظيفي بسبب ضعف الحماس للمبادرات المهنية وصعوبة المشاركة في التطوير المهني، كما قد ترتفع معدلات ترك الوظيفة لدى العاملات المهنيات خاصة عند ازدياد الأعباء الأسرية، وهذا الوضع يخلق سقفاً زجاجياً يحد من تقدم المرأة في المؤسسة الأكاديمية ويجرم الجامعة من الاستفادة الكاملة من كفاءات موظفاتهما.

I.5-4-3- الآثار الأسرية: تتعكس تبعات صراع الأدوار على الحياة الأسرية من خلال انخفاض الرضا الزوجي وصعوبات التواصل ومشكلات تربية الأبناء، خاصة في ظل ثقافة تقليدية محافظة تضع مسؤولية المنزل بشكل أساسي على المرأة، فالأستاذة قد تنشغل بأبحاثها وتصحيح الأوراق، ما يولد لديها شعوراً بالتقصير تجاه الأسرة، وقد تعاني موظفة الإدارة وعاملة المكتبة من إرهاق يؤدي إلى توتر في العلاقات الأسرية وقلّة وقت الأنشطة الترفيهية، أما العاملة المهنية، فهي منهكة جسدياً ونفسياً، ما قد يؤثر على الأبناء وتحصيلهم الدراسي بسبب قلة وقت المتابعة، خاصة مع محدودية خدمات الرعاية البديلة في مدينة تبسة مقارنة بالمدن الجزائرية الكبرى.

I.5-4-4- الآثار المجتمعية: يؤدي استمرار صراع الأدوار إلى آثار تتجاوز المستوى الفردي لتطال المجتمع ككل، فقد يتسبب في تسرب الكفاءات النسائية من سوق العمل الأكاديمي، مما يجرم الجامعة من منظور نسائي في صنع القرار، كما أن تراجع الإنتاج العلمي النسوي يؤثر سلباً على التنمية المعرفية ويحد من فرص تناول قضايا المرأة في البحث العلمي، وفي المجتمع التبسي، قد يؤدي هذا الصراع إلى ترسيخ صورة نمطية عن عدم قدرة المرأة على التوفيق بين العمل والأسرة، ما قد يثني الفتيات عن متابعة تعليمهن العالي أو السعي للتميز المهني، ويعيق جهود التنمية المستدامة ويدعم الفجوة بين الجنسين.

I.6- فرضيات الدراسة:

I.6-1- الفرضية العامة للدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل العمل والأسرة (عبء العمل، متطلبات العمل، ساعات العمل، المسؤوليات الأسرية) وصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

I.6-2- الفرضيات الفرعية للدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة باختلاف الفئات المهنية (الأستاذات الجامعيات، موظفات الإدارة، موظفات المكتبة، العاملات المهنيات)؛
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعبء العمل الزائد على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة؛
3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتطلبات العمل على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة؛
4. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لساعات العمل على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة؛
5. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤوليات الأسرية على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة؛
6. تسهم متغيرات عبء العمل الزائد، المسؤوليات الأسرية، وساعات العمل مجتمعة في التنبؤ بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

I.7- الدراسات السابقة:

I.7-1- استعراض الدراسات السابقة:

I.7-1-1- دراسة Fox & Dwyer (1999):

"An Investigation of the Effects of Time and Involvement in the Relationship Between Stressors and Work-Family Conflict".

وهي دراسة متعمقة حول تأثير الوقت والمشاركة في العلاقة بين مسببات الضغط والصراع بين العمل والأسرة، باستخدام عينة من 113 ممرضة مسجلة، حيث هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الوقت والجهد المبذول في المجالين المهني والعائلي، على العلاقة بين مصادر الضغط والصراع في كلا المجالين، وقد أظهرت النتائج دعماً للعديد من التفاعلات في التنبؤ بالصراع، مع التركيز على الآثار المحتملة على صحة النساء العاملات ذوات المسؤوليات العائلية.

I.7-1-2- دراسة S. Carlson & K. Michele & J. Williams (2000):

"Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict".

عبارة عن دراسة رائدة ومتخصصة في مجال قياس الصراع بين العمل والأسرة، حيث طورت مقياساً متعدد الأبعاد يتميز بالشمولية والمرونة، يتعلق ببناء مقياس خاص بالصراع بين العمل والأسرة، والتحقق الأولي منه، عن طريق استخدام خمس عينات مختلفة بإجمالي 1211 مشارك، وقد ركزت الدراسة على قياس ستة أبعاد تجمع بين ثلاثة أشكال للصراع (صراع الوقت، صراع الإجهاد، والصراع السلوكي)، مع بعدي الاتجاه (اتجاه تدخل العمل في الأسرة، واتجاه تدخل الأسرة في العمل)، وهدفت الدراسة إلى تقييم محتوى وأبعاد وموثوقية وبناء المقياس، مع توفير مرونة للباحثين في قياس أي من الأبعاد الستة للصراع بين العمل والأسرة بشكل فردي ومستقل، ما شكل إضافة نوعية للدراسات المتعلقة بديناميكيات العمل والأسرة، فالدراسة تعد مرجعية علمية مهمة للبحوث المستقبلية في هذا المجال، بما فيها الدراسة الحالية.

7.I-1-3- دراسة Bernas & Major (2006):

"Contributors To Stress Resistance: Testing a Model of Women's Work-Family Conflict".

قدمت الدراسة نموذجاً متكاملًا لفهم الصراع بين العمل والأسرة للمرأة العاملة المتزوجة، مستندة إلى منظور موارد التحمل والقيادة التنظيمية، وقد أجريت على 206 امرأة مشاركة متزوجة (68%) ممن لديهن أطفال (82%)، وتم التركيز على استكشاف الموارد المحتملة لتقليل الضغط والصراع، كالدعم العاطفي العائلي، وجود العلاقة مع المشرف والمرونة.

7.I-1-4- دراسة Giridhar Rao M S (2011):

"Role Conflict Among Working Women: Challenges and Solutions".

قدمت الدراسة نظرة حول صراع الأدوار بين النساء العاملات وما يواجهن من تحديات، وأجريت على عينة من 200 امرأة متزوجة عاملة في قطاعات مختلفة، حيث سعت الدراسة لتقديم حلول مقترحة للمشكلة، وقد كشفت النتائج أن نسبة 72.5% من النساء العاملات يعانين من معدل مرتفع من صراع الأدوار، مما أدى إلى آثار سلبية في العمل مثل قلة التركيز وبطء الأداء، وفي المنزل مثل الصراع النفسي وضعف التواصل الأسري، إضافة إلى الإجهاد البدني والنفسي.

7.I-1-5- دراسة نوري محمد (2015): "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة: دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على

أدوارها الاجتماعية".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية، وكيفية ظهور أشكال صراع الأدوار لديها، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وطبق ذلك على عينة من 85 امرأة متزوجة عاملة في الإدارة الوسطى بدوام كامل في إحدى المؤسسات الإدارية العمومية، حيث استخدم الباحث مقياساً لصراع الأدوار تضمن محورين رئيسيين: الالتزامات الأسرية (العلاقة بالزوج، العلاقة بالأولاد، الأعمال المنزلية)، والالتزامات المهنية (الوقت المستغرق في العمل، عبء العمل، العلاقات في العمل)، وافترضت الدراسة وجود ارتباط بين الالتزامات الأسرية والمهنية، وعدم وجود فروق في صراع الأدوار تعزى للعمر، ووجود فروق تعزى لعمر الأطفال، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الالتزامات الأسرية والمهنية. بمعامل ارتباط 0.559، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في صراع الأدوار بين العاملات الأكبر والأصغر سناً، في حين وجدت فروق دالة بين الأمهات اللواتي لديهن أطفال دون سن السادسة والأمهات لأطفال أكبر سناً لصالح المجموعة الأولى.

7.I-1-6- دراسة Farradina (2017):

"Interdependence of Roles, Work-Family Roles and Psychological Strain: A Study on Married Working Women in Indonesia".

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين ترابط الأدوار والصراع بين العمل والأسرة والضغط النفسي لدى النساء العاملات المتزوجات، وقد اعتمدت المنهج الكمي، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة على عينة من 178 امرأة عاملة متزوجة في إدارة الخدمة المدنية، وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي عبر برنامج SPSS 21، وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط ثابت بين تداخل العمل مع الأسرة (WIF) وتداخل الأسرة مع العمل (FIW) مع الضغط النفسي، كما ارتبط الضغط النفسي إيجابياً بالصراع بين العمل والأسرة وسلبياً مع ترابط الأدوار.

7.I-2- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: كمحصلة تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على صراع

الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات والعوامل المؤثرة فيه، كما تتفق مع جل الدراسات في اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والأساليب الإحصائية لتحليل العلاقات بين المتغيرات، وتلتقي مع دراسات (Carlson, 2000) و (Farradina, 2017) في دراسة أبعاد الصراع بين العمل والأسرة وتأثيرها المتبادل، كما تتشابه مع دراسات (Bernas & Major, 2006) و (نوري محمد، 2015) و (Giridhar Rao, 2011) في استهداف النساء العاملات المتزوجات.

وتتميز الدراسة الحالية بتركيزها على النساء الأكاديميات والإداريات والعاملات المهنيات في بيئة جامعية جزائرية، بينما ركزت الدراسات السابقة على قطاعات مختلفة، كما تتفرد الدراسة الحالية بالبحث في العوامل المنبئة بصراع الأدوار (شخصية، أسرية، تنظيمية) في آن واحد، بينما ركزت الدراسات السابقة على عوامل محددة، إضافة إلى اعتماد الدراسة على نموذج تكاملي للعوامل المنبئة، بينما اعتمدت الدراسات السابقة على نماذج مختلفة، كنموذج الموارد لدى Bernas & Major، كما يوجد اختلافات في مجتمع الدراسة والبيئة الجغرافية والثقافية، وإي المقاييس والأدوات المستخدمة، وفي التركيز على المرأة العاملة المتزوجة فقط، مقابل دراسة الأزواج معاً في بعض الدراسات. وكفائدة النظرية، تم الاستفادة من الإطار النظري لدراسة (Carlson, 2000) في عملية تحديد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، ومن دراسة (Bernas & Major, 2006) في فهم العوامل المنبئة بالصراع، أما عن الفائدة المنهجية، فقد تم الاستفادة من دراسة (Farradina, 2017) في تصميم الاستبيان، كما ساعدتنا دراسة (نوري محمد، 2015) في تحديد محاور قياس صراع الأدوار، وفيما يتعلق بالفائدة التطبيقية، فقد تمت الاستفادة من توصيات دراسة (Giridhar Rao, 2011) في صياغة المقترحات العملية للتعامل مع صراع الأدوار، وفيما يخص الفائدة التفسيرية، فقد تمت الاستفادة من نتائج دراسة (Fox & Dwyer, 1999) في تفسير العلاقة بين مسببات الضغط والصراع.

II - الطريقة والأدوات:

II.1- منهج الدراسة: لقد اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد المنهج المناسب لدراسة العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين الأسرة والعمل لدى المرأة العاملة المتزوجة، حيث يتيح هذا المنهج وصف وتحليل مناسب للظاهرة في سياقها الطبيعي، كما يسمح باستخدام أدوات كمية وكمية لجمع البيانات في ذات الوقت، إضافة إلى أنه الأنسب لطبيعة الدراسة الميدانية في البيئة الأكاديمية.

II.2- أساليب التحليل والأدوات الإحصائية المعتمدة في الدراسة: وظفت الدراسة أسلوبين لتحليل وتفسير النتائج اعتماداً على الجانب النظري، كما وظفت تحويل المعطيات الإحصائية الصماء، لدلالات سوسولوجية ذات معنى، وفي تحليل وتفسير النتائج اعتماداً على الجانب النظري، كما وظفت الدراسة الأساليب الكمية، من خلال استخدام عدة أدوات إحصائية: الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية)، برنامج "الحزم الإحصائية لعلم الاجتماع (SPSS، الإصدار 28)"، الذي مكنتنا من اعتماد العديد من الاختبارات والمعاملات ونماذج التحليل: اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، للمقارنة بين مستويات صراع الأدوار عبر الفئات المهنية المختلفة، معامل ارتباط بيرسون، لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي، لتحديد العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة، كما تم استخدام مقياس "ليكارتر (Likert)" الخماسي والسباعي.

II.3- أدوات جمع البيانات: استخدمت الدراسة استمارة الاستبيان، وفيما يلي تفصيلات ومتعلقات استخدامها:

II.3-1- مقاييس الاستبانة: تكونت استمارة الاستبيان من مجموعة مقاييس تم تكيفها مع متطلبات الدراسة الحالية، وهذه المقاييس استخدمت على نطاق واسع في دراسات وأبحاث سابقة، فهي تتمتع بخصائص صلاحية وموثوقية قوية، وقد تمت ترجمة المقاييس إلى اللغة العربية باستخدام أسلوب الترجمة العكسية.

وقد تضمن الاستبيان قسمين: التركيبة الاجتماعية والديموغرافية للمستجيبات، (السن، المؤهل العلمي، مجال العمل، سنوات الخبرة، ساعات العمل الأسبوعية، عدد الأطفال، و سن الأطفال)، و 05 مقاييس بحثية مدمجة، تشمل 33 عبارة، تتمثل فيما يلي:

أ. مقياس صراع الأدوار بين العمل والأسرة: تم قياس صراع الأدوار بين العمل والأسرة باستخدام مقياس طوره Netemeyer وآخرون عام 1996، وقد استخدم المقياس على نطاق واسع من قبل باحثين سابقين، والمقياس يتكون عادة من 10 بنود، حيث تقيس الخمس بنود الأولى صراع الأدوار بين العمل والأسرة، بينما تقيس الخمس الأخيرة صراع الأدوار بين الأسرة والعمل، لذلك تم إسقاط العناصر الخمسة التي تقيس صراع دور الأسرة إلى العمل من هذا المقياس، كون الدراسة تركز تحديداً على صراع الأدوار بين العمل والأسرة، وتم الحصول على الإجابات على مقياس ليكرت المكون من 7 نقاط، حيث أن: 1 = أعارض بشدة، و 7 = أوافق بشدة، وكعينة من المقياس عبارة: "متطلبات عملي تتداخل مع حياتي المنزلية والأسرية"، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس في الدراسة الحالية: 0.87، ما يشير إلى مستوى مرتفع من الثبات.

ب. مقياس عبء العمل الزائد: تم استخدام مقياس العبء الزائد في دور العمل، والذي طوره Reilly عام 1982، ويتكون المقياس من 13 بنداً، تقيس العبء الزائد في دور العمل، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس في الدراسة الحالية: 0.83، وتم الحصول على الإجابات باستخدام مقياس ليكرت المكون من 05 نقاط، الذي يتراوح من 01 = أعارض بشدة، إلى 05 = أوافق بشدة، وكعينة من المقياس عبارة: "لدي أشياء للقيام بها، لكن لا أملك الوقت والطاقة الكافيين لها.

ج. مقياس متطلبات العمل: تم استخدام المقياس الذي طوره Boyar وآخرون عام 2007، والذي يتكون من 05 عبارات، وقد قيمت الاستجابات على مقياس ليكرت الخماسي، حيث صنفت البنود تصنف يتراوح من 01 = أعارض بشدة، إلى 05 = أوافق بشدة، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس قد بلغت: 0.79، وكعينة من المقياس عبارة: "وظيفتي تتطلب كل اهتمامي".

د. مقياس المسؤوليات الأسرية: تم استخدام المقياس الذي طوره Shakil وآخرون عام 2011، والمتكون من 04 عبارات، حيث تم تقييم الاستجابات على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتراوح من 01 = أعارض بشدة، إلى 05 = أوافق بشدة، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ: 0.81، ومن عبارات المقياس: "الأعمال المنزلية الروتينية التي يجب أن أقوم بها تؤثر إيجاباً على صراع الدور الذي أواجهه في العمل".

ه. مقياس الأيديولوجيا المتعلقة بالدور الجندري: استخدم المقياس الذي طوره Helmreich & Spence عام 1979، والذي يتكون من 06 عبارات، وقيمت الاستجابات على مقياس ليكرت الخماسي، حيث أن 01 = أعارض بشدة، و05 = أوافق بشدة، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس: 0.76، وكعينة من المقياس عبارة: "يجب أن تكون مهمة المرأة الأكثر أهمية في الحياة هي الاعتناء بأطفالها".

II.3-2- اختبارات الثبات والصدق والاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة:

II.3-2-1- اختبارات الثبات:

أ. معامل ألفا كرونباخ: تراوح قيم ألفا كرونباخ للمقاييس بين 0.76 و0.87، وهي قيم تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70)، ما يشير لاتساق داخلي جيد للمقاييس المستخدمة، وقد بلغت قيمة المقياس الكلي للاستبيان: 0.85، وهو ما يدل على ثبات مرتفع للأداة البحثية ككل.

ب. ثبات التجزئة النصفية: تشير قيم معامل الارتباط بين نصفي المقاييس (0.78)، ومعامل سبيرمان (0.88)، ومعامل غوتمان للتجزئة النصفية (0.86)، إلى مستوى جيد من الثبات والاتساق بين فقرات المقاييس.

ج. ثبات الاعداد: طبق الاختبار على عينة استطلاعية من 30 امرأة عاملة متزوجة من خارج عينة الدراسة الأصلية، وبفاصل زمني قدره 03 أسابيع، وأظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين قيمة مرتفعة لكل من: مقياس صراع الأدوار (0.84)، ومقياس عبء العمل الزائد (0.81)، ومقياس متطلبات العمل (0.79)، ومقياس المسؤوليات الأسرية (0.82)، ومقياس الأيديولوجيا المتعلقة بالدور الجندري (0.78)، مما يدل على درجة عالية من الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن 95 % من المشاركات أكدن وضوح تعليمات الاستبيان، و92 % منهن أكدن وضوح صياغة العبارات، كما بلغ متوسط زمن الإجابة على الاستبيان 28 دقيقة.

II.3-2-2- اختبارات الصدق:

أ. صدق المحتوى: تم عرض المقاييس على 07 محكمين متخصصين في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين 92.50 %، وبناءً على ملاحظات المحكمين، تم إجراء تعديلات على صياغة بعض العبارات، لتناسب مع البيئة الجزائرية.

ب. الصدق البنائي: تم استخدام التحليل العامل الاستكشافي، للتحقق من الصدق البنائي، حيث بلغت قيمة اختبار Kaiser-MO (KMO) Meyer-Olkin 0.842، والقيمة مرتفعة تدل على كفاية حجم العينة، كما كان اختبار Bartlett للكروية دالاً إحصائياً عند مستوى ($p < 0.001$)، وقد بلغت نسبة التباين المفسر لمقياس صراع الأدوار: 68.30 %، ولمقياس عبء العمل الزائد: 65.70 %، ولمقياس متطلبات العمل: 63.50 %، ومقياس المسؤوليات الأسرية: 67.20 %، ومقياس الأيديولوجيا المتعلقة بالدور الجندري: 62.10 %، وهذه النتائج تشير إلى أن المقاييس تقيس بشكل فعال المفاهيم التي صممت لقياسها.

ج. صدق الاتساق الداخلي: تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت هذه المعاملات بين 0.42 و0.78، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى ($p < 0.01$)، كما تم حساب معامل الارتباط بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للاستبيان، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لمقياس صراع الأدوار: 0.85، ومقياس عبء العمل الزائد: 0.79، ومقياس متطلبات العمل: 0.73، ومقياس المسؤوليات الأسرية: 0.77، ومقياس الأيديولوجيا المتعلقة بالدور الجندري: 0.70.

د. الصدق التمييزي: تم حساب معاملات الارتباط البينية بين المقاييس الفرعية، وتراوحت بين 0.28 و0.54، وهذه القيم تشير إلى أن المقاييس تقيس جوانب متميزة من الظاهرة المدروسة.

إن هذه المعلومات والنتائج تشير إلى أن المقاييس المستخدمة في الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي، مما يجعلها أدوات بحثية موثوقة لقياس العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

4.II- حدود الدراسة:

4.II-1- الحدود الموضوعية للدراسة: تقتصر الدراسة على تتبع العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات، حيث تركز على عوامل محددة (عبء العمل، متطلبات العمل، ساعات العمل، المسؤوليات الأسرية)، كما تتناول الدراسة صراع الأدوار من اتجاه العمل إلى الأسرة.

4.II-2- الحدود المكانية للدراسة: تعنى الدراسة بجامعة تبسة لأماكن العمل التالية: مديرية الجامعة، و6 كليات (كلية الآداب واللغات، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، ومعهدين (معهد المناجم، معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية)، و9 مكاتب جامعية (6 مكاتب كليات، مكتبي معهد، والمكتبة المركزية).

4.II-3- الحدود الزمانية للدراسة: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للسنة الجامعية 2024 - 2025، في الفترة ما بين شهر جانفي ومارس 2025.

4.II-4- الحدود البشرية للدراسة:

4.II-4-1- مجتمع الدراسة: بلغ العدد الكلي للنساء العاملات بجامعة تبسة 649 امرأة، أما مجتمع الدراسة، فتكون من 416 امرأة عاملة متزوجة، موزعة على فئات مهنية، والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الفئة المهنية ومكان العمل والحالة العائلية:

الجدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب الفئة المهنية ومكان العمل والحالة العائلية

الرقم	أماكن العمل		موظفات الإدارة		موظفات المكتبة		عاملات مهنيات	
	غ متزوجة	متزوجة	غ متزوجة	متزوجة	غ متزوجة	متزوجة	غ متزوجة	متزوجة
01	00	00	20	38	08	01	05	01
02	29	35	01	12	02	00	00	00
03	12	09	11	16	04	00	05	01
04	73	42	08	33	05	02	06	00
05	29	26	04	13	05	01	01	00
06	28	27	04	16	03	00	01	01
07	28	25	05	14	06	00	04	00
08	03	03	02	07	03	00	01	00
09	00	00	03	03	03	01	00	00
Σ	202	167	58	152	39	05	23	03

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معلومات إحصائية محصلة من مصلحة المستخدمين لمديرية جامعة تبسة.

4.II-4-2- عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على العينة الطبقية العشوائية النسبية لاختيار مفردات العينة من مجتمع الدراسة المكون من 416 امرأة عاملة متزوجة بجامعة تبسة، وقد تم تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة ستيفن

ثامبسون $n = \frac{N \times p(1-p) \times z^2}{[N-1 \times d^2] + [p(1-p) \times z^2]}$ ، عند مستوى ثقة 95% ونسبة خطأ 05%، حيث بلغ حجم العينة المناسب 200 امرأة عاملة متزوجة، وقد تم تقسيم العينة إلى طبقات وفقاً لمُتغيرين رئيسيين:

أ. الفئة المهنية: تم التقسيم لأربع فئات مهنية كما يلي:

- أستاذات جامعيات: $97 = 200 \times (416 \div 202)$ ؛ - موظفات المكتبة: $39 = 200 \times (416 \div 39)$ ؛ - 19 مكتبيّة؛

- موظفات الإدارة: $73 = 200 \times (416 \div 152)$ ؛ - العاملات المهنيات: $11 = 200 \times (416 \div 23)$ عاملة.

ب. مكان العمل: لضمان تمثيل جميع أماكن العمل (مديرية الجامعة، الكليات الستة، المعهدين، والتسع مكاتب)، تم حساب النسب المئوية للعاملات المتزوجات في كل مكان عمل وتوزيع العينة بشكل يتناسب مع هذه النسب، كما تم الحفاظ على نفس النسب بين الفئات المهنية داخل كل مكان عمل.

وفي المحصلة تم توزيع العينة بشكل متناسب مع حجم كل طبقة في المجتمع الأصلي، وذلك لضمان تمثيل جميع الفئات المهنية وأماكن العمل بشكل متوازن، كما قد روعي في اختيار العينة تمثيل النساء العاملات المتزوجات من مختلف المستويات العمرية والتعليمية، وممن لديهن أطفال في مراحل عمرية مختلفة، وذلك لضمان تمثيل واف لمختلف الظروف الأسرية التي قد تؤثر على صراع الأدوار بين العمل والأسرة.

وبعد تحديد حجم كل طبقة، تم اختيار المفردات داخل كل طبقة بطريقة عشوائية باستخدام جداول الأرقام العشوائية، وقد استجابت 188 مشاركة من أصل 200 استبانة تم توزيعها، أي بنسبة استجابة بلغت 94%، وهي نسبة مرتفعة تعزز من موثوقية النتائج.

III- النتائج ومناقشتها:

III.1- الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

الجدول (2): الخصائص الديموغرافية للعينة

النسبة المئوية	العدد	المتغير
		السن
22.34%	42	29 سنة فأقل
51.60%	97	من 30 سنة إلى 39 سنة
26.06%	49	40 سنة فأكثر
		عدد الأطفال
68.09%	128	03 أطفال فأقل
31.91%	60	من 04 إلى 05 أطفال
		سن الأطفال
44.15%	83	04 سنوات فأقل
36.70%	69	من 05 سنوات إلى 10 سنوات
19.15%	36	أكثر من 10 سنوات
		سنوات الخبرة
24.47%	46	05 سنوات فأقل
43.09%	81	من 06 إلى 10 سنوات
32.44%	61	أكثر من 10 سنوات
		المستوى التعليمي
09.04%	17	دون شهادة
17.02%	32	شهادات تكوين مهني وأخرى معادلة
25.00%	47	ليسانس وماستر
48.94%	92	ماجستير ودكتوراه
		ساعات العمل الأسبوعية
51.06%	96	أقل من 40 ساعة
46.81%	88	40 ساعة
02.13%	04	أكثر من 40 ساعة
		الدخل الشهري
40.43%	76	60000 دج فأقل
31.91%	60	من 60001 دج إلى 90000 دج
27.66%	52	أكثر من 90000 دج

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على المعلومات المستقاة من إجابات المبحوثين

تكشف بيانات الجدول الديموغرافي للعينة عن عدة أبعاد سوسولوجية مرتبطة بظاهرة صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة، حيث يلاحظ تركيز غالبية العينة (51.60%) في الفئة العمرية 30-39 سنة، وهي مرحلة تتزامن مع ذروة المسؤوليات الأسرية والمهنية معاً، فهذا التراكم يعكس التحولات السوسيو-اقتصادية في المجتمع الجزائري، حيث تأخرت سن الزواج نسبياً مقارنة بالأجيال السابقة، مع ارتفاع مستويات التعليم العالي والمشاركة الاقتصادية للمرأة، فنحن أمام جيل من النساء يواجه معادلة صعبة: بناء المسار المهني وتأسيس الأسرة في وقت متزامن، على عكس النموذج التقليدي الذي كان يفصل بينهما، كما تظهر البيانات أن نسبة كبيرة من المشاركات (48.94%) حاصلات على شهادات عليا (ماجستير أو دكتوراه)، وهذا يعكس ظاهرة "تأنيث التعليم العالي" في الجزائر، لكن هذا المستوى التعليمي المرتفع يخلق معضلة الفجوة بين التوقعات المهنية والأعراف الاجتماعية التقليدية - ما يسميه عالم الاجتماع روبرت ميرتون بـ"التناقض البنوي" -، حيث تواجه المرأة المتعلمة طموحات مهنية مرتفعة مع استمرار التوقعات التقليدية منها كمسؤولة أساسية عن الرعاية الأسرية.

وتشير بيانات ساعات العمل إلى أن 46.81% من المشاركات يعملن 40 ساعة أسبوعياً، مع وجود 44.15% منهن لديهن أطفال دون سن الرابعة، وهذه المعطيات تجسد ما تسميه الباحثة الاجتماعية Arlie Hochschild بـ"النوبة الثانية - (Second Shift)"،

حيث تعود المرأة من عملها الرسمي لتبدأ "نوبة عمل" أخرى في المنزل، وهذا العبء المزدوج يفسر لماذا أظهر تحليل الانحدار أن المسؤوليات الأسرية وساعات العمل الطويلة هي من أهم العوامل المنبئة بصراع الأدوار.

كما يبرز التنوع المهني للعينة (أستاذات جامعات، موظفات إدارة، موظفات مكتبة، عاملات مهنيات) والتفاوت في الدخل الشهري تبايناً طبعياً مهماً، حيث أن الطبقة الاجتماعية تؤثر في قدرة المرأة على تطوير استراتيجيات مواجهة لصراع الأدوار، فالفئات ذات الدخل المرتفع (27.66%) يمكنها الاستعانة بخدمات مدفوعة، بينما تعتمد الفئات ذات الدخل المنخفض (40.43%) على شبكات الدعم العائلية التقليدية، ما يعكس تفاوتاً في "رأس المال الاجتماعي" بمفهوم بورديو.

وتعكس البيانات المرحلة الانتقالية التي يمر بها المجتمع الجزائري - بين نمط تقليدي يحمل المرأة المسؤولية الأساسية عن الأسرة، ونمط حديث يدفعها للمشاركة الاقتصادية، وهذه المرحلة الانتقالية تتميز بما أسماه عالم الاجتماع المصري حليم بركات "الثنائية الثقافية"، حيث تتعايش منظومتان قيمتان متناقضتان، مما يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى صراع الأدوار بين الفئات المهنية المختلفة - فالصراع هو ظاهرة بنوية تعبر عن تناقضات المرحلة الانتقالية، وليس مجرد ظاهرة فردية.

III.2- اختيار فرضيات الدراسة:

III.2-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى للدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة باختلاف الفئات المهنية (الأستاذات الجامعات، موظفات الإدارة، موظفات المكتبة، العاملات المهنيات).

استخدم تحليل التباين الأحادي ANOVA للمقارنة بين متوسطات درجات صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى الفئات المهنية.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صراع الأدوار حسب الفئة المهنية

الفئة المهنية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأستاذات الجامعات	90	5.42	0.87
موظفات الإدارة	69	4.89	0.92
موظفات المكتبة	18	4.63	0.78
العاملات المهنيات	11	4.21	0.95
المجموع	188	5.08	0.95

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (4): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى صراع الأدوار حسب الفئة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	24.618	03	8.206	10.123	0.000
خارج المجموعات	149.208	184	0.811		
المجموع	173.826	187			

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (5): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين الفئات المهنية

الفئة "أ"	الفئة "ب"	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
الأستاذات الجامعات	موظفات الإدارة	0.53*	0.14	0.003
	موظفات المكتبة	0.79*	0.23	0.007
	العاملات المهنيات	1.21*	0.28	0.000
موظفات الإدارة	موظفات المكتبة	0.26	0.24	0.703
	العاملات المهنيات	0.68	0.29	0.119
موظفات المكتبة	العاملات المهنيات	0.42	0.34	0.642

*دال عند مستوى 0.05

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

تظهر نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة تعزى لمتغير الفئة المهنية ($F(3, 184) = 10.123, p < 0.001$)، كما تشير المتوسطات الحسابية، إلى أن الأستاذات الجامعات، هن من يعانين من أعلى مستوى صراع ($M = 5.42, SD = 0.87$)، يليهن في ذلك الموظفات الإداريات ($M = 4.89, SD = 0.92$)، ثم تأتي موظفات المكتبة ($M = 4.63, SD = 0.78$)، وأخيراً العاملات المهنيات ($M = 4.21, SD = 0.95$).

وتكشف نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، أن الفروق دالة إحصائياً بين الأستاذات الجامعيات وجميع الفئات المهنية الأخرى، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين موظفات الإدارة وموظفات المكتبة والعاملات المهنيات. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء خصوصية العمل الأكاديمي، حيث تواجه الأستاذات الجامعيات ضغوطاً إضافية مرتبطة بمتطلبات البحث العلمي والإشراف الأكاديمي والتدريس، كما يمتد عملهن في كثير من الأحيان خارج ساعات الدوام الرسمية لإعداد المحاضرات وتصحيح الامتحانات وإنجاز الأبحاث العلمية، وقد أكد تحليل استمارات الاستبيان أن الأستاذات الجامعيات يمضين في المتوسط 1.5 ساعة يومياً في العمل الأكاديمي خارج ساعات الدوام الرسمية، وهو ما لا ينطبق على الفئات المهنية الأخرى. وبناءً على هذه النتائج، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة باختلاف الفئات المهنية.

III.2-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية للدراسة:

الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعبء العمل الزائد على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

الجدول (6): معامل الارتباط بين عبء العمل الزائد وصراع الأدوار بين العمل والأسرة

المتغيرات	صراع الأدوار بين العمل والأسرة
عبء العمل الزائد	معامل الارتباط $r = 0.614^{**}$
	مستوى الدلالة = 0.000
	العدد = 188

**دال عند مستوى 0.01

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (7): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير عبء العمل الزائد على صراع الأدوار

النموذج	المعاملات غير المعيارية	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	B	الخطأ المعياري	Beta		
	1.872	0.287		6.522	0.000
عبء العمل الزائد	0.827	0.072	0.614	11.486	0.000

$R^2 = 0.377$, $F(1, 186) = 131.921$, $p < 0.001$

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

تشير النتائج المستقاة من الجداول إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بين عبء العمل الزائد وصراع الأدوار بين العمل والأسرة ($r = 0.614$, $p < 0.001$)، كما يظهر تحليل الانحدار البسيط أن عبء العمل الزائد يفسر 37.70% من التباين في صراع الأدوار ($R^2 = 0.377$)، وهي نسبة تفسير جيدة تشير إلى أهمية هذا العامل.

وتدل قيمة Beta الموجبة (0.614) على أن زيادة عبء العمل الزائد بمقدار وحدة معيارية واحدة يؤدي إلى زيادة صراع الأدوار بين العمل والأسرة بمقدار 0.614 وحدة معيارية، وهذا التأثير دال إحصائياً ($t = 11.486$, $p < 0.001$).

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منظور نظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll, 1989)، والتي تفترض أن الأفراد يمتلكون موارد محدودة من الطاقة والوقت والانتباه، وعندما يستنزف العمل جزءاً كبيراً من هذه الموارد، فستقل الموارد المتاحة للحياة الأسرية، مما يزيد من صراع الأدوار. وتتوافق هذه النتيجة مع المقاربة السوسولوجية التي طرحها بيير بورديو حول "العبء المزدوج (Double Burden)"، والذي يرى أنه ليس مجرد نتيجة لظروف اقتصادية أو اجتماعية، بل هو جزء من الهيكل الرمزي للمجتمع الذي يعيد إنتاج الهيمنة الذكورية، وهو تعاني منه النساء العاملات المتزوجات، خاصة في المجتمعات التي لا تزال تسودها القيم التقليدية في توزيع الأدوار بين الجنسين.

وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية، والتي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعبء العمل الزائد على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

III.2-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة:

الفرضية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتطلبات العمل على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

الجدول (8): معامل الارتباط بين متطلبات العمل وصراع الأدوار بين العمل والأسرة

المتغيرات	صراع الأدوار بين العمل والأسرة
متطلبات العمل	معامل الارتباط $(r) = 0.482^{**}$
	مستوى الدلالة = 0.000
	العدد = 188

**دال عند مستوى 0.01

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير متطلبات العمل على صراع الأدوار

النموذج	المعاملات غير المعيارية	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية	قيمة t	مستوى الدلالة
	B		Beta		
الثابت	2.523	0.297		8.495	0.000
متطلبات العمل	0.626	0.072	0.482	8.694	0.000

$R^2 = 0.232, F(1, 186) = 75.586, p < 0.001$

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

من خلال الجدولين السابقين تظهر النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة وذات دلالة إحصائية بين متطلبات العمل وصراع الأدوار بين العمل والأسرة ($r = 0.482, p < 0.001$)، كما يوضح تحليل الانحدار البسيط أن متطلبات العمل تفسر ما نسبته 23.20% من التباين في صراع الأدوار ($R^2 = 0.232$)، وتشير قيمة Beta الموجبة (0.482) إلى أن زيادة متطلبات العمل بمقدار وحدة معيارية واحدة يؤدي إلى زيادة صراع الأدوار بين العمل والأسرة بمقدار 0.482 وحدة معيارية، وهذا التأثير دال إحصائياً ($t = 8.694, p < 0.001$). ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية استنزاف الموارد، والتي تفترض أن المتطلبات العالية في أحد المجالات (مثل العمل) تستنزف الموارد المتاحة للفرد، مما يقلل من الموارد المتبقية للمجالات الأخرى (مثل الأسرة).

وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية، والتي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمتطلبات العمل على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات بجماعة تبسة.

III. 2-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة:

الفرضية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لساعات العمل على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات بجماعة تبسة.

الجدول (10): معامل الارتباط بين ساعات العمل الأسبوعية وصراع الأدوار بين العمل والأسرة

المتغيرات	صراع الأدوار بين العمل والأسرة
ساعات العمل الأسبوعية	معامل الارتباط $(r) = 0.385^{**}$
	مستوى الدلالة = 0.000
	العدد = 188

**دال عند مستوى 0.01

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير متطلبات العمل على صراع الأدوار

النموذج	المعاملات غير المعيارية	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية	قيمة t	مستوى الدلالة
	B		Beta		
الثابت	3.216	0.322		9.988	0.000
ساعات العمل الأسبوعية	0.042	0.007	0.385	6.009	0.000

$R^2 = 0.148, F(1, 186) = 36.108, p < 0.001$

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

تشير النتائج المستخلصة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين ساعات العمل الأسبوعية وصراع الأدوار بين العمل والأسرة ($r = 0.385, p < 0.001$)، كما يظهر تحليل الانحدار البسيط أن ساعات العمل الأسبوعية تفسر 14.80% من التباين في صراع الأدوار ($R^2 = 0.148$)، وتدل قيمة B (0.042) على أن زيادة ساعات العمل الأسبوعية بمقدار ساعة واحدة يؤدي إلى زيادة صراع الأدوار بين العمل والأسرة بمقدار 0.042 وحدة، وهذا التأثير دال إحصائياً ($t = 6.009, p < 0.001$).

وقد تفسر هذه النتيجة في ضوء نظرية المورد المحدود (نظرية الندرة) لـ (Shafir & Mullainathan, 2013)، التي تفترض أن الوقت مورد محدود، وأن الوقت المستثمر في مجال واحد (العمل)، يقلل حتماً من الوقت المتاح للمجالات الأخرى (الأسرة)، مما يؤدي إلى صراع الأدوار.

وأظهر تحليل الاستثمارات أن النساء يقضين 07.80 ساعة يومياً في العمل المدفوع الأجر و01.30 ساعة في التنقل، ما يعني قضائهن لأكثر من ربع اليوم (أكثر من 9 ساعات) في العمل والتنقل، مما يترك وقتاً محدوداً للأسرة والرعاية الذاتية، كما تتوافق النتائج مع مفهوم "اللامساواة الزمنية (Inequality Temporal)"، والذي يشير إلى التوزيع غير المتكافئ للوقت بين مختلف الأنشطة والأدوار، فمن بين أسباب اللامساواة، تلك الأدوار الجندرية، فالنساء غالباً ما يتحملن مسؤوليات رعاية غير مدفوعة الأجر، مما يقلل من وقت الفراغ المتاح لهن.

وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية، والتي تنص على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لساعات العمل على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

III-2-5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة للدراسة:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤوليات الأسرية على صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

الجدول (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير المسؤوليات الأسرية على صراع الأدوار

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
01	0.523	0.273	0.269	0.781

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (13): تحليل التباين ANOVA لنموذج انحدار المسؤوليات الأسرية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	42.875	01	42.875	70.235	0.000
البواقي	113.907	187	0.609		
الكلية	156.782	188			

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (14): معاملات الانحدار لنموذج تأثير المسؤوليات الأسرية

النموذج	المعاملات غير المعيارية	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	B	0.253	Beta	8.595	0.000
المسؤوليات الأسرية	0.646	0.077	0.523	8.381	0.000

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

تشير نتائج تحليل الانحدار المستخرجة من الجداول، إلى وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للمسؤوليات الأسرية على صراع الأدوار بين العمل والأسرة ($B = 0.646, p < 0.001$)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.523$)، مما يشير إلى علاقة متوسطة القوة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.273$)، وهذا يعني أن المسؤوليات الأسرية تفسر حوالي 27.30% من التباين في صراع الأدوار بين العمل والأسرة، وتظهر قيمة F المرتفعة (70.235) ومستوى الدلالة ($p < 0.001$)، أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، مما يؤكد صحة الفرضية الخامسة، فكلما زادت المسؤوليات الأسرية، زاد مستوى صراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية "العبء المزدوج (Double Burden)"، والتي تشير إلى أن النساء العاملات يواجهن ضغوطاً مضاعفة نتيجة الجمع بين مسؤوليات العمل المدفوع الأجر والمسؤوليات الأسرية غير مدفوعة الأجر، أما في السياق الجزائري فالنتيجة تعزز ما أشار إليه بورديو في دراسته عن المجتمع الجزائري حول "الاستمرارية ضمن التغيير (Continuity within Change)"، حيث أن التحولات الاقتصادية والتعليمية قد سمحت بدخول المرأة سوق العمل، لكن البنى الثقافية والاجتماعية التقليدية استمرت في تحميل المرأة المسؤولية الأساسية عن رعاية الأسرة، حيث يتم إعادة إنتاجها من خلال الممارسات اليومية.

III-2-6- اختبار الفرضية الفرعية السادسة للدراسة:

الفرضية السادسة: تسهم متغيرات عبء العمل الزائد، والمسؤوليات الأسرية، وساعات العمل مجتمعة في التنبؤ بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

الجدول (15): ملخص نماذج الانحدار المتعدد التدريجي

النموذج	المتغيرات المستقلة المضافة	R	R ²	R ² المعدل	التغير في R ²	F في التغير	مستوى دلالة التغير في F
01	عبء العمل الزائد	0.597	0.357	0.353	0.357	103.624	0.000
02	عبء العمل الزائد، المسؤوليات الأسرية	0.666	0.444	0.438	0.087	28.852	0.000
03	عبء العمل الزائد، المسؤوليات الأسرية، ساعات العمل	0.695	0.483	0.475	0.039	13.839	0.000

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (16): تحليل التباين ANOVA للنموذج النهائي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	75.724	03	25.241	57.823	0.000
البواقي	81.059	185	0.438		
الكلية	156.782	188			

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (17): معاملات الانحدار للنموذج النهائي

النموذج	المعاملات غير المعيارية	المعاملات المعيارية	قيمة t	مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري	Beta	
الثابت	0.247	0.312	0.793	0.429
عبء العمل الزائد	0.521	0.072	7.225	0.000
المسؤوليات الأسرية	0.413	0.071	5.831	0.000
ساعات العمل	0.026	0.007	3.719	0.000

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

الجدول (18): المتغيرات المستبعدة من النموذج

النموذج	Beta In	قيمة t	مستوى الدلالة	الارتباط الجزئي	إحصائيات التعددية الخطية
متطلبات العمل	0.097	1.853	0.065	0.136	عامل تضخم التباين VIF
					1.342

المصدر: من مخرجات برنامج الـ SPSS الإصدار 28

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أن ثلاثة متغيرات مستقلة (عبء العمل الزائد، المسؤوليات الأسرية، وساعات العمل) تسهم بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بصراع الأدوار بين العمل والأسرة، في حيم استبعد متغير متطلبات العمل، لعدم إسهامه بشكل دال إحصائياً. إن النموذج النهائي يفسر 48.30% من تباين صراع الأدوار بين العمل والأسرة (R² المعدل = 0.475)، مما يشير إلى قدرة تنبؤية جيدة، كما أن قيمة F المرتفعة (57.823) ومستوى الدلالة (p < 0.001)، تؤكدان الدلالة الإحصائية للنموذج ككل، وعند تحليل المعاملات الانحدارية المعيارية (Beta)، نجد أن: عبء العمل الزائد هو المتنبئ الأقوى بصراع الأدوار (Beta = 0.425)، يليه المسؤوليات الأسرية (Beta = 0.334)، ثم ساعات العمل (Beta = 0.202)، وعليه من خلال المعادلة الانحدارية، يمكن صياغة معادلة التنبؤ بصراع الأدوار كما يلي:

$$\text{صراع الأدوار} = 0.247 + (0.521 \times \text{عبء العمل الزائد}) + (0.413 \times \text{المسؤوليات الأسرية}) + (0.026 \times \text{ساعات العمل})$$

وبالتالي تؤكد صحة الفرضية السادسة، والتي تجزم بإسهام متغيرات عبء العمل الزائد، المسؤوليات الأسرية، وساعات العمل مجتمعة في التنبؤ بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

وتتوافق النتيجة مع نظرية "تنافس الموارد المحدودة (Scarcity of Resources Theory)"، التي اقترحها (Goode, 1960)، والتي تفترض أن الأفراد يمتلكون موارد محدودة من الطاقة والوقت والانتباه، وأن المشاركة في أدوار متعددة تستهلك هذه الموارد وتؤدي إلى الصراع. ويمكن تفسير أهمية عبء العمل الزائد كأقوى متنبئ بصراع الأدوار من خلال نظرية "الضغط الناتج عن الدور (Role Strain Theory)"، والتي تشير إلى أن زيادة متطلبات الدور بما يفوق قدرة الفرد تؤدي إلى الإجهاد والتوتر.

ومما سبق من اختبارات نقر بتحقيق فرضية الدراسة العامة، المفترضة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل العمل والأسرة (عبء العمل، متطلبات العمل، ساعات العمل، المسؤوليات الأسرية) وصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة.

IV- الخلاصة:

1.IV- استخلاص ومناقشة نتائج الدراسة:

- التناقض البنيوي واستمرارية ضمن التغيير: تكشف الدراسة عن حالة من التناقض البنيوي (Structural Contradiction)،

الذي تعيشه المرأة العاملة المتزوجة، حيث يظهر التناقض في التوتر بين التحول الاقتصادي والمؤسسي نحو زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من جهة، واستمرار البنى الثقافية والاجتماعية التقليدية التي تحمّل المرأة المسؤولية الأساسية عن رعاية الأسرة من جهة أخرى.

إن هذا التناقض يمكن فهمه من خلال مفهوم "الاستمرارية ضمن التغيير (Continuity within Change)"، والذي طوره بورديو في دراساته عن المجتمع الجزائري، فعلى الرغم من التغييرات الهيكلية في الاقتصاد والتعليم التي سمحت بدخول المرأة للعمل الأكاديمي والإداري، إلا أن "الهيايتوس (Habitus)"، لا زال يحكمه النموذج الأبوي (Patriarchal Model)، الذي يحدد أدواراً متباينة للرجال والنساء.

- العبء المزدوج والتضحية بالذات: تشير النتائج بوضوح إلى ظاهرة "العبء المزدوج (Double Burden)"، والذي تعاني منه النساء العاملات المتزوجات، حيث يتجلى في الجمع بين متطلبات العمل بدوام كامل خارج المنزل، والمسؤولية الأساسية عن الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، ويظهر ذلك جلياً في تحليل استمارات الاستبيان، حيث تقضي النساء في المتوسط 05.70 ساعة يومياً في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، بالإضافة إلى 07.80 ساعة في العمل المدفوع الأجر و01.30 ساعة في التنقل.

ومن المثير للاهتمام ملاحظة استراتيجيات التكيف التي تتبناها النساء للتعامل مع هذا العبء المزدوج، فبدلاً من إعادة التفاوض على تقسيم العمل المنزلي مع الشريك (حيث لم تظهر هذه الاستراتيجية بشكل بارز في نتائج الدراسة)، تميل النساء إلى تبني استراتيجيات تعتمد على "التضحية الذاتية (Self-Sacrifice)"، كتقليص وقت النوم (58.70%)، أو التخلي عن الأنشطة الشخصية (72.50%)، وهذه النتيجة تعكس ما أسماه بورديو بـ "العنف الرمزي (Symbolic Violence)"، حيث تكسر النساء الهيمنة الذكورية وتبني ممارسات تعزز من وضعهن المهيمن عليه، معتبرات ذلك "طبيعياً" ومتوافقاً مع "الفطرة"، وهذا ما يفسر لماذا يتم اللجوء إلى الاستعانة بأفراد العائلة (73.70%)، وبخاصة الإناث منهم، كالألم والحماة، أكثر من التفاوض مع الشريك لإعادة توزيع المسؤوليات المنزلية (50.90%).

- الطبقة الاجتماعية وصراع الأدوار: كشفت الدراسة عن تباين في استراتيجيات التكيف مع صراع الأدوار حسب الفئة المهنية، مما يشير إلى أهمية المتغير الطبقي في فهم ديناميكيات صراع العمل- الأسرة، فالأستاذات الجامعيات، بحكم وضعهن الاقتصادي والاجتماعي الأفضل، لديهن إمكانية أكبر للاستعانة بنساء يتركون عندهم أطفالهم بمقابل مالي (48.10%) مقارنة بالعاملات المهنيات، اللاتي لا يملكن القدرة المالية، وهي النتيجة التي تتوافق مع نظرية رأس المال لبورديو، التي تميز بين أنواع مختلفة من رأس المال: الاقتصادي، الثقافي، الاجتماعي، والرمزي، حيث أن الأستاذات الجامعيات يملكن رأس مال ثقافي (المعرفة الأكاديمية) واقتصادي (دخل أعلى) يمكنهن من "شراء" وقت فراغ من خلال تعويض جزء من أعمالهن المنزلية بخدمات مدفوعة، مما يخفف من حدة صراع الأدوار، وفي المقابل، تعتمد العاملات المهنيات بشكل أكبر على شبكات الدعم العائلية (88.90%)، وهو ما يفهم في إطار استثمار "رأس المال الاجتماعي" (علاقات القرابة والجيرة) للتعويض عن محدودية رأس المال الاقتصادي.

- التعقيد الثقافي وأيديولوجية الدور الجندي: رغم أن العلاقة بين أيديولوجية الدور الجندي وصراع الأدوار لم تظهر ارتباطاً قوياً ($r = 0.105$)، إلا أن النتيجة بحد ذاتها تحمل دلالات سوسيولوجية، فرغم التحولات الاقتصادية والتعليمية، لا تزال النساء العاملات - بمن فيهن الأكاديميات - يحملن قيماً تقليدية تجاه أدوار الجنسين، وهذا التناقض بين الممارسة (العمل خارج المنزل) والقيم (التمسك بالأدوار التقليدية) يفهم من خلال مفهوم "الثنائية الثقافية (Cultural Dualism)"، الذي يشير لتعايش منظومتين قيميتين متناقضتين في مجتمعات تمر بمراحل انتقالية، فالنساء العاملات يعشن الثنائية، بالتطلع نحو التحديث والمشاركة الاقتصادية من جهة، والتمسك بقيم تقليدية مرتبطة بالأسرة من جهة أخرى.

- الوقت كمورد اجتماعي غير متكافئ: تشير النتائج إلى تباين في توزيع الوقت بين الفئات المهنية المختلفة، مما يعكس "اللامساواة الزمنية (Temporal Inequality)"، فالوقت بوصفه مورداً اجتماعياً محدوداً، يتوزع بشكل غير متكافئ عبر الطبقات الاجتماعية، فموظفات الإدارة هن الفئة الأكثر تضرراً، حيث يمضين وقتاً أطول في العمل المدفوع الأجر (07.80 ساعة)، ويمضين بوقت أقل للترفيه (00.80 ساعة)، والنوم (06.30 ساعة) مقارنة بالفئات الأخرى، وهذا النمط يتوافق مع ما أسماه تورستن فييلن "الاستهلاك المظهري للعمل (Conspicuous Work Consumption)"، كسمة من سمات الطبقة المتعلمة، بأن يصبح الانشغال الدائم بالعمل رمزاً للمكانة الاجتماعية.

ورغم أن الأستاذات الجامعيات وقتن مرن في العمل مدفوع الأجر (متوسط 04 ساعات ونصف أسبوعياً)، إلا أن ما يقمن به من أعمال أكاديمية (التقييم، تحضير المحاضرات، المنتقيات، ...) خارج نطاق التدريس يستهلك من وقتهم، في حين أن موظفات المكتبة يعملن بدوام

جزئي (05 ساعات يوميا)، إضافة إلى العمل يوم السبت من 08:00 إلى 14:00 مرتين في الشهر، ما يمنحهم وقتاً أسرياً جيداً، أما العاملات المهنيات، فلديهن وقتاً أطول للأعمال المنزلية (04.20 ساعة) وللترفيه والاسترخاء (01.50 ساعة)، ما يعكس نمطاً مختلفاً في استخدام الوقت.

IV.2- النتائج العامة للدراسة:

- تم تحديد ثلاثة عوامل رئيسية تسهم في التنبؤ بصراع الأدوار بين العمل والأسرة لدى النساء المتزوجات بجامعات تبسة، وهي: عبء العمل الزائد (المتنبئ الأقوى)، المسؤوليات الأسرية، وساعات العمل الأسبوعية.
- تختلف استراتيجيات التكيف مع صراع الأدوار باختلاف الفئة المهنية، مما يعكس تأثير المستوى الاقتصادي والاجتماعي، حيث تميل الأستاذات الجامعيات إلى استخدام استراتيجيات تعتمد على الموارد المالية وإدارة الوقت، في حين تعتمد باقي الفئات للدعم العائلي، كما تميل النساء لاستراتيجيات تكيف تعتمد على "التضحية الذاتية" كتقليص وقت النوم والتخلي عن الأنشطة الشخصية بدلاً من إعادة التفاوض مع الشريك.
- تواجه النساء اللواتي لديهن أطفال دون سن الرابعة مستويات أعلى من صراع الأدوار مقارنة بمن لديهن أطفال أكبر سناً، وهو ما يتوافق مع نظرية دورة الحياة الأسرية التي تشير إلى ارتفاع الضغوط في المراحل المبكرة من الأبوة والأمومة.
- تعكس النتائج خصوصية المجتمع الجزائري عامة والمجتمع المحلي التبسي على وجه الخصوص، حيث تمارس شبكات الدعم العائلي والروابط الاجتماعية دوراً محورياً في التخفيف من حدة صراع الأدوار.
- كشفت الدراسة عن تناقض بنيوي تعيشه المرأة الجزائرية العاملة المتزوجة بين التحول نحو زيادة مشاركتها في سوق العمل واستمرار البنى التقليدية التي تحملها المسؤولية الأساسية عن رعاية الأسرة.
- تعاني النساء العاملات المتزوجات بجامعات تبسة من "العبء المزدوج" بقضائهن لـ: 05.70 ساعة يومياً في الأعمال المنزلية إضافة إلى 07.80 ساعة في العمل الرسمي، وبالتالي لا يوجد وقت كافٍ للنوم والرعاية الذاتية والترفيه لدى معظم المشاركات.
- رغم التحولات الاقتصادية والتعليمية، لا تزال النساء العاملات يحملن قيماً تقليدية تجاه أدوار الجنسين، مما يعكس "ثنائية ثقافية".
- يتوزع الوقت بشكل غير متكافئ بين الفئات المهنية المختلفة، حيث تتأثر وظائف الإدارة بشكل أكبر من "اللامساواة الزمنية".

IV.3- اقتراحات الدراسة:

- **على المستوى المؤسسي:** من خلال تبني سياسات وترتيبات عمل مناسبة تراعي احتياجات المرأة العاملة المتزوجة، كساعات العمل المرنة والعمل الجزئي والعمل عن بعد؛ كما يمكن إنشاء دور حضانة ورياض أطفال داخل المؤسسات الأكاديمية والجامعية لتسهيل مهمة رعاية الأطفال للمرأة العاملة المتزوجة؛ أيضاً يمكن تطوير برامج دعم نفسي واجتماعي للنساء العاملات المتزوجات للتعامل مع ضغوط صراع الأدوار؛ كذلك يجب مراجعة توزيع الأعباء الوظيفية بما يضمن عدم تحميل المرأة العاملة المتزوجة، أية أعباء إضافية تفاقم من صراع الأدوار لديها.
- **على المستوى الاجتماعي:** ويمكن ذلك بواسطة تشجيع المشاركة المتوازنة للزوجين في المسؤوليات الأسرية، من خلال برامج التوعية المجتمعية؛ كما يجب السعي لتعزيز قيم المساواة الجندرية في المجتمع ومحاوله تغيير الصور النمطية عن أدوار النساء والرجال؛ كذلك من خلال دعم شبكات التكافل الاجتماعي بين الأسر في الأحياء السكنية. بما يتماشى مع قيم التضامن في المجتمع الجزائري؛ إضافة إلى إمكانية تنظيم حملات توعية حول أهمية دعم المرأة العاملة المتزوجة ومساندتها في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.
- **على مستوى السياسات والتشريعات:** يجب السعي لمراجعة قوانين العمل بما يضمن حقوق المرأة العاملة المتزوجة في إجازات الأمومة ورعاية الأطفال؛ إضافة إلى وجوب وضع استراتيجيات وطنية لدعم الأسرة تراعي التحولات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة؛ مع السعي لتخصيص الموارد لتطوير خدمات رعاية الأطفال والمسنين؛ وضرورة تبني سياسات ضريبية داعمة للأسر التي لديها أطفال صغار وتخفيف العبء المالي عنها.
- **على المستوى البحثي:** السعي لإجراء دراسات مقارنة بين مختلف مناطق الجزائر، لفهم الفروق الإقليمية في صراع الأدوار؛ وتصميم برامج تدخل لمساعدة النساء العاملات المتزوجات على التعامل مع صراع الأدوار؛ وتوسيع نطاق الدراسة ليشمل القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي لتكوين صورة أشمل عن واقع المرأة العاملة المتزوجة في الجزائر؛ مع ضرورة دراسة تأثير التحولات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة على أنماط الصراع.

وفي الختام يظهر أن صراع الأدوار هو ظاهرة بنيوية وليست فردية، تتطلب معالجة على المستوى المؤسساتي والثقافي، وليس فقط على مستوى استراتيجيات التكيف الفردية، حيث يمكن للمؤسسات والمجتمع دعم النساء بشكل أفضل في تحقيق التوازن بين حياتهن المهنية والشخصية، ما سيؤدي في النهاية إلى تحسين الرفاهية والإنتاجية، لذلك يجب أن تشمل اتجاهات البحث المستقبلية دراسة العوامل التنبؤية لصراع

الأدوار بين العمل والأسرة في قطاعات مختلفة، واستكشاف استراتيجيات التكيف التي تستخدمها النساء للتعامل مع هذا الصراع، وإجراء دراسات طويلة لفهم كيفية تطور صراع الأدوار بين العمل والأسرة. بمرور الوقت، ودراسة تأثير التدخلات المختلفة على تقليل صراع الأدوار بين العمل والأسرة.

- الإحالات والمراجع:

- 1 - وسام عداد (2019)، **صراع الأدوار وتأثيره على المرأة العاملة**، مجلة التكامل، 03(06)، الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ص. ص 178-199. على الخط: <https://asjp.cerist.dz/en/article/212394> (تاريخ الزيارة 2025/02/23)، ص. 183.
- 2 - جوان إسماعيل بكر خوشناو (2021)، **صراع الأدوار وعلاقته بنوعية حياة المرأة العاملة: دراسة ميدانية في إقليم كوردستان - العراق**، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، 13(05)، العراق: جامعة واسط، كلية الآداب، واسط، ص. ص 353-405. على الخط: <https://lark.uowasit.edu.iq/index.php/lark/article/view/2107/1517> (تاريخ الزيارة 2025/02/21)، ص. 360.
- 3 - أسية بوراس، سمية شريفى (2019)، **صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة: دراسة ميدانية بالقطاع الشبه الطبي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقل ولاية سكيكدة**، مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، 01(01)، الجزائر: جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوغريج، ص. ص 87-111. على الخط: <https://asjp.cerist.dz/en/article/166022> (تاريخ الزيارة 2025/02/23)، ص. 92.
- 4 - جوان إسماعيل بكر خوشناو، نفس المرجع، ص: 358.
- 5 - أسية بوراس، سمية شريفى، نفس المرجع، ص: 96.
- 6 - جوان إسماعيل بكر خوشناو، نفس المرجع، ص: 358.
- 7 - حياة غيات (2013)، **صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية**، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 05(12)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص. ص 95-109. على الخط: <https://asjp.cerist.dz/en/article/20906> (تاريخ الزيارة 2025/02/21)، ص. 98.
- 8 Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kaemar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). **IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions**. MIS Quarterly, 31(01), 01-17. Online: <https://www.jstor.org/stable/25148778?seq=1> (Visited 19/02/2025), P. 04.
- 9 Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). **Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction**. Journal of Business Ethics, 104(01), 93-99. Online: <https://www.jstor.org/stable/41476069> (Visited 19/02/2025), P. 04. P.93.
- 10 Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1989). **Work load and burnout: Can social support and perceived accomplishment help?** Social Workers, 34(03), 243-248. Online: <https://www.jstor.org/stable/23715305> (Visited 17/02/2025), P. 243.
- 11 Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). **How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism**. Journal of Organizational Behavior, 30(7), 893-917. Online: <https://www.jstor.org/stable/41683873> (Visited 11/02/2025), P. 04. 895
- 12 Mulki, J. P., Lassk, F. G., & Jaramillo, F. (2008). **The effect of self-efficacy on salesperson work overload and pay satisfaction**. Journal of Personal Selling & Sales Management, 28(03), 285-297. Online: <https://www.jstor.org/stable/40472150> (Visited 21/02/2025), P. 286.
- 13 International Labour Organization. (1981). **Workers with Family Responsibilities Convention**, 1981 (No. 156). Online: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?> (Visited 11/02/2025).
- 14 Berg, P., Bosch, G., & Charest, J. (2014). **Working-time configurations: A framework for analyzing diversity across countries**. ILR Review, 67(3), 805-837. Online: <https://www.jstor.org/stable/24369627> (Visited 20/02/2025), P. 807.
- 15 Landivar, L. C. (2015). **The gender gap in employment hours: Do work-hour regulations matter?** Work, Employment & Society, 29(4), 550-570. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26655121> (Visited 20/02/2025), P. 558.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عبد القادر لحرمر & فريد مرحوم & بلقاسم مزبوة (2025). العوامل المنبئة بصراع الأدوار بين العمل والأسرة وأثرها على النساء المتزوجات العاملات بجامعة تبسة، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 11 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرياح ورقلة، ص.ص: 176-157.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية
JQES®



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.