

بحث بعنوان

صراع الأدوار الأسرية وعلاقتها بجودة حياة المرأة العاملة ”دراسة في إطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد“

إعداد

د. أسماء أحمد عبد الوهاب محمود

مدرس خدمة الفرد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

"الملخص"

خروج المرأة للعمل فرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات والأدوار المتعددة والمتمثلة في دورها الأساسي الجوهرى في الأسرة من خلال عملية الإنجاب كدور الأم والتنشئة الاجتماعية ، وتوفير سبل الرعاية والحماية لأطفالها، بالإضافة إلي دورها كمسئولة عن تدبير شئون المنزل، وكذلك دورها كقوة إنتاجية لخروجها للعمل لإثبات ذاتها ومساعدة زوجها مما ولد لديها صراعات أثر علي جودة حياتها الاجتماعية والصحية والنفسية، ولذلك سعت الدراسة الحالية لقياس العلاقة الإرتباطية بين صراع الأدوار الأسرية وعلاقتها بجودة حياة المرأة العاملة ، وأستخدمت مقياسين أحدهما صراع الأدوار الأسرية والآخر بجودة حياة المرأة العاملة ، وطبقت على عينة قوامها (٢٥٤) مفردة من المرأة العاملة من الجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسوان، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين المتغيرين ويشير ذلك إلي أن صراع الأدوار الأسرية يؤثر علي جودة حياة المرأة العاملة وأنتهت الدراسة بوضع مقترحات بحثية مستقبلية عن صراع الأدوار الأسرية وجودة الحياة لدي المرأة العاملة الكلمات المفتاحية: صراع الأدوار الأسرية - جودة الحياة - المرأة العاملة - نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد.

Abstract:

A woman's going out to work imposes on her a set of responsibilities, duties, and multiple roles, represented in her basic and essential role in the family through the process of childbearing, such as the role of the mother and socialization, and providing means of care and protection for her children, in addition to her role as responsible for managing the affairs of the home, as well as her role as a productive force for going out to work to prove herself. Helping her husband, which created conflicts in her, affected the quality of her social, health, and psychological life. Therefore, the current study sought to measure the correlation between family role conflict and its relationship to the quality of life of working women. It used two measures, one of which was family role conflict and the other with the quality of life of working women, and it was applied to a sample of (254) A single sample of working women from the administrative apparatus, faculty members, and their assistants at Aswan University, and its results concluded that there is a statistically significant inverse relationship between the two variables. This indicates that the conflict of family roles affects the quality of life of working women. The study concluded by developing future research proposals on the conflict of family roles and the quality of life among women. working woman

Keywords: Family Role Conflict - Quality of Life - Working Women - Social Role Theory in case Work.

أولاً: مشكلة الدراسة

يسعى المجتمع إلي تحقيق التنمية التي تستهدف الإنسان في جوانب حياته الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وغيرها من مختلف الظروف والأوضاع عامة (Abdelhadi,2006, P.3).

وتعتمد عملية تحقيق التنمية لأي مجتمع علي بناء العنصر البشري لأنه هو أساس للعملية الانتاجية (الدوسري، ٢٠٠٨، ص. ٣١)

والعنصر البشري يمثل قدرة الدفع الحقيقية لعملية التنمية ولذلك كان الاهتمام به ضرورة علي لأن الفرد بالمجتمع هو غاية وهدف عملية التنمية ووسيلتها وأساس للعملية الانتاجية (منقريوس، ١٩٩٦، ص.٩١).

ولذلك تُعد العملية الإنتاجية للعمل الجزء الهام في أي مؤسسة من خلال إستثمار القوي البشرية العاملة بها نحو التقدم الرأسمالي ولأنه يشكل جزء من مسئولية الإدارة للمؤسسة العمالية (حنفي، ٢٠٠٢، ص. ٢٩).

والعمل هو العملية الإجتماعية التي يتفاعل فيها الفرد مع البيئة المحيطة به من أجل تحقيق الذات وإشباع الحاجات الإنسانية للفرد وإسمرته وشعوره بقيمة ذاته (قناوي، ٢٠٠٠، ص. ٢١٤).

وللمرأة العاملة دوراً أساسياً وشريكة في عملية الانتاج والتنمية للمجتمع ، وقد تطورت النظرة إلى دور المرأة في المجتمع مع تطور مفهوم التنمية وعدم أقتضاره على البعد الإقتصادي ليشمل أبعاداً إجتماعية، سياسية وثقافية ترتبط بتلبية احتياجات الإنسان العملية والاستراتيجية للرجل والمرأة على السواء، وقد ساهم هذا الأمر في تطوير النظرة السائدة حول دور المرأة في التنمية. (خليل، ٢٠١٦، ص. ٣٨٣)

وأصبح للمرأة العاملة دوراً بارزاً في تقدم ونهضة المجتمع رغم تعدد المشكلات التي تواجهها إلا إنها بخروجها للعمل ومساندة ومشاركة الرجال في مختلف ميادين العمل ساعدها ذلك في تحقيق ذاتها وتوفير الجزء المادي واشباع جميع حاجاتها الاساسية وتنمية أدوارها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية. (سالم، ١٩٤٥، ص. ٧) وهذا ما أشارت اليه دراسة (سالم، ٢٠٠٤) الي أهمية حاجة المرأة للعمل لتنمية أدوارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، ولذلك يسعى المجتمع الي الاهتمام بالمرأة ودورها المجتمعي وإعطائها الفرص المتساوية لما تقوم به من أدوار ومهام تساهم بها في خدمة المجتمع وتطوره.(زهرا، ٢٠١٥، ص.١١).

وخروج المرأة للعمل ولمواكبه التقدم العلمي والتكنولوجي في هذا العصر دفعها لتحقيق ذاتها وإكتساب الخبرات والمهارات بجانب تحقيق الضمان المالي وتعزيز شخصيتها وثقتها بنفسها (موسي، ٢٠١٥، ص. ١٧) حيث أستهدفت دراسة (محفوظ، ٢٠٠٤) التعرف علي التغيرات الاجتماعية علي الحراك المهني للمرأة العاملة وأسباب خروج المرأة للعمل لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي والمشكلات التي تواجهها في عملها وتوصلت الدراسة الي ان دوافع المرأة للعمل ترجع للأسباب الاقتصادية وتحقيق الذات وشغل وقت الفراغ كما أكدت دراسة (عبد الله، ٢٠١٠) الي أن عمل المرأة خارج المنزل من الضرورات التي تدفعها الي اكتساب شعور الرضا والامان والاطمئنان واكساب الخبرات والمهارات التي تجعلها أقدر علي تحمل مسئولياتها وشغل وقت الفراغ التي تعانيتها بعض ربوات البيوت

ولذا أصبح عمل المرأة ضرورة حتمية يوفر لديها دخلاً مادياً ويقوي شخصيتها وينمي لديها الشعور بالالتزام والأطمئنان والثقة بالنفس (الحسن، ٢٠١٠، ص. ٧٨٠).

وخروج المرأة للعمل ساهم وشارك في بلورة شخصيتها وهويتها الشخصية وتحمل المسؤولية في مختلف الميادين التي تحاول بذل كل ما بوسعها لتحقيق النجاحات التي تتوقها (شكري، ١٩٩٨، ص. ٥١).

كما أشارت إليه دراسة (إسعاف، ١٩٩٢) إلى مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية والتي هدفت للتعرف على واقع المرأة العاملة وبيان مستويات مشاركتها في قوة العمل والوعي الاجتماعي لديها في مساهمتها في عملية التنمية وكانت نتائجها أنها تمتلك اتجاهها ايجابيا قويا نحو العمل علي الرغم مما تعانيه من ظروف تعمل فيها.

وما يؤكد على قوة ومكانة المرأة العاملة في المجتمع المصري وفقاً للإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء فقد بلغ إجمالي عدد السكان في مصر في الأول من يناير عام ٢٠١٧ ما يزيد عن ٩٢١١٥٦٨٩ نسمة، ووفقاً للنوع الاجتماعي فقد بلغ عدد الذكور ٤٦،٩٦٠،٠٣٧ نسمة بنسبة ٥٠٪ وقد بلغ عدد الإناث ٤٥،١٥٥،٦١٦ نسمة بنسبة ٤٩٪، بينما إلى ان نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل بلغت حوالي ٣٠٪ من اجمالي قوة العمل وهي تمثل ما يقرب من ثلث مساهمه الرجال في العمل (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠١٧، ص. ١٩).

أما نسبة المرأة العاملة في المؤسسة التعليمية بجامعة أسوان وصل الي ما تم حصره من أعضاء الجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسوان وبلغ عددهن (٨٤٨) مفردة (بيان إدارة الموارد البشرية بجامعة أسوان، ٢٠١٩) والمرأة العاملة هي التي تخرج للعمل من أجل الحصول علي أجر مادي بالإضافة الي الأدوار الاخرى كزوجه وكربة منزل) مهنا، ١٩٨٤، ص. ٤)، ونتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي أثرت على المجتمع المصري، فقد كان دور المرأة في المجتمع هو دور الزوجة والأم، ولكن أصبح لها دور آخر وهو دور المرأة العاملة، حيث أن العمل بالنسبة للمرأة المصرية لا يعد هدف وجزء من شخصيتها أو تكوينها، وإنما هو حاجة المجتمع إليها أو محاولة للمساهمة في التحسين من مستوى معيشة أسرتها (الدوسري، ٢٠٠٨، ص. ٣١).

وخروج المرأة العاملة للعمل وخاصة بالمؤسسة الجامعية جعلها تقوم بمجموعة من الأدوار المتعددة والتمثلة في دورها الأساسي الجوهرى في الأسرة من خلال عملية الإنجاب كدور الأم والتنشئة الاجتماعية، وتوفير سبل الرعاية والحماية لأطفالها، بالإضافة إلي دورها كمسئولة عن تدبير شؤون المنزل، وكذلك دورها كقوة إنتاجية لخروجها للعمل لإثبات ذاتها ومساعدة زوجها. (سعد، ٢٠٠٤، ص. ٢١٨)، حيث أشارت دراسة (العدل وأخريين ٢٠٠١) إلي أن المرأة تقوم بمجموعة من الأدوار الحيوية منها دورها في التنشئة الاجتماعية وفي اتخاذ القرارات داخل الأسرة بالإضافة إلي أدوارها في العمل أي مشاركتها في كافة المجالات لمساعدة زوجها وإثبات ذاتها.

لذلك أصبحت المرأة العاملة تقوم بدورين بعد خروجها للعمل خارج المنزل، كوظيفة فعلية تقوم بها داخل المنزل، وواجبات تتحملها أمام زوجها، ومسئوليات إجتماعية وتربوية مختلفة تضعها أمام واقع ومهام غالباً ما ينشأ عنها الكثير من المشكلات ودورها كعامله التي لها مهام وواجبات في العمل، والمعوقات التي تترك آثاراً سلبية علي الاستقرار الأسري، وتماسك الأسرة وتربية الأطفال. إضافة إلي تحسين المستوى المعيشي الذي تتوق له الأسرة. ومن جانب آخر ما يترك ذلك من آثار علي عملها ونتاجها عن ممارستها الوظيفة (إبراهيم، ١٩٩١، ص. ١١١)

فخروج المرأة للعمل ولد لديها ضغوطاً و صراعاً دائماً حول كيفية التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه، أي التوفيق بين رعاية الأبناء والأعمال المنزلية، وعملية الانتاج في العمل من خلال نشاطها المهني، فتضطر الي

التردد الي البيت والمدرسة لمتابعة أطفالها مما يتعقد الدور مع زيادة عدد الابناء.(عموم، ٢٠١٣، ص.١٠) وهذا ما توصلت إليه دراسة (عاصم ، ٢٠٠٤) إلي أن عمل المرأة خارج منزلها أدى الي زيادة الضغوط الملقاة علي عاتقها مما جعلها غير قادرة علي التوفيق بين تلك المسؤوليات، كما أوضحت ان خروج المرأة للعمل أدى الي اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية وتداخل هذه الادوار وتعارضها مما ينعكس علي علاقتها بالآخرين وعلي حياتها وتتعارض أدوار المرأة العاملة برعاية الاسرة والعمل خارج المنزل مما يجعله عائق لها في مجال عملها، ولذلك يؤثر ذلك علي صحتها النفسية والجسدية وبالتالي يؤثر علي حياتها الاسرية وانتاجها الاعمال والوظائف التي تقوم بها وتؤديها. (أبو العينين، ١٩٩٨، ص. ١٩)، وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (خيري ، ٢٠٠٨) إلي أن المرأة العاملة تواجه العديد من المشكلات أثناء العمل ، وأن هذه المشكلات يكون سببها كثرة أعباء العمل والإرهاق ، وأن النساء العاملات تعيش نوع من الصراع بين وظيفتها الأسرية ووظيفتها المهنية (خيري، ٢٠٠٨، ص.١٢١) لذا تري الدراسة الحالية إن الأسرة التي يسود فيها الصراع تتعدم فيها عوامل الأمان وتضطرب فيها الأدوار وتضيع المسؤوليات ويؤدي ذلك إلي القلق والتوتر بين أفراد الأسرة.

فيحدث صراع الدور عند وجود دافعين متعارضين لا يمكن إشباعهما في وقت واحد.(Kotcher,2003,p8)

فصراع الأدوار التي تتعرض له المرأة العاملة هو صراع مصدره الاساسي عمل المرأة وشعورها بضيق الوقت وعدم كفايته للقيام بأدوارها، وتربية الابناء كما ينبغي بحيث يبدو الجمع بين العمل وتربية الاولاد مسألة صعبة(غانم، ١٩٩٥، ص.٣١٨)

ويعد صراع الأدوار للمرأة العاملة ظاهرة تعكس مشكلة التكامل بين نظام الشخصية أو التفكك الاجتماعي أو عدم الإنسجام بين الشخصية والبناء الاجتماعي أو التفاعل بينهما ويتضح في أشده في الصراع بين الأدوار الأسرية والمهنية وعدم التوافق.(سلامة، ٢٠٠٧، ص. ١٣٤-١٣٥) وهذا ما أشارت إليه دراسة (صالح، ٢٠٠٢) الي مشكلات صراع الادوار لدي المرأة العاملة وعلاقتها بالتوافق النفسي علي وجود علاقة سالبة وداله بين صراع الدور والتوافق النفسي لدي الام العاملة .

ويسود الصراع داخل الأسر التي تتعدم فيها عوامل الأمان وتضرب فيها الأدوار وتضيع المسؤوليات، ويضطرب إشباع الحاجات الانسانية ، ويؤدي ذلك الي القلق والتوتر والأضطراب لدي أفرادها بشكل يدفعهم مع الحياة بشكل سلبي (خليل ، ٢٠٠٠، ص.٤٧) ، وهذا ما توصلت لدراسة (Malhotra, Sachdeva,2005) إن كلما زاد صراع الدور الأسري كلما زادت مطالب دور العمل لدي المرأة العاملة. وأتقت مع ذلك دراسة (Jeffrey.H.green 2013) الي الصراع بين أدوار العمل والأدوار الاسرية لدي المرأة العاملة وتوصلت الي العزلة الاجتماعية وعدم الرضا الزوجي ينتج عنه صراع الادوار بين أدوار المنزل والعمل ودراسة (صديق ، ٢٠١٠، ص.٤٣٧) ان هناك علاقة سالبة ودالة بين صراع الدور والاحترق النفسي لدي عينة من الامهات العاملات

ويحدث صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة عندما تكون مسئولة عن أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها وبالتالي تعجز عن تحديد ادوارها تحديداً دقيقاً ومن ثم تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها انماط التفاعل مع الآخرين (الوقفي، ٢٠٠٣، ص.٧١٠).

فالصراعات الأسرية لدى المرأة العاملة والضغط الناشئة التي تشعر بها ما هي الا رد فعل للتغيرات التي تطرأ نتيجة تلك الأدوار المتعددة من المجتمع والاسرة المطالب منها اداءها بفاعلية وعند الخلل بتلك الأدوار يكون المسبب الرئيسي للشعور بالضغط والالام النفسي (عبد الوهاب، ٢٠٠٧)
ويزداد صراع الادوار الاسرية لدى المرأة العاملة والمتزوجة خاصة التي تكون أما لمجموعة من الاطفال (المليجي، ٢٠٠١، ص.١٧٩).

ويحتاج صراع الأدوار الأسرية إلي الطاقة النفسية الإيجابية بحيث يجد الفرد نفسه متجاذباً بين فعلين لا يستطيع تحقيقهم في آن واحد وفي هذه الحالة فهو مجبر علي الإختيار وبالتالي يصبح عرضة للقلق وغير قادر علي الفعل (زهران، ٢٠٠٥، ص.١٢٧).

وتتعرض المرأة العاملة نتيجة للضغط وزيادة صراع الأدوار وخاصة صراع الأدوار الأسرية والمسؤوليات تسبب لها كثيراً من الإزعاج وعدم الإرتياح مما يؤثر علي جودة حياتها وممارسة حياتها الطبيعية، بل وقد تصيبها كثير من الأمراض الجسمية والنفسية وتبدد شعورها بالراحة والأمان والاستقرار والسعادة، ونظراً لما تحمله الحياة العصرية من عراقيل وعوائق تحول دون إشباع حاجاتها (جبل، ٢٠١٥، ص.٤٤) حيث أوضحت دراسة (عبد الفتاح، ١٩٩٤، ص.٧٤) وجود علاقة بين الصحة النفسية وصراع الادوار لدى المرأة العاملة ، والاقل صراعا هي الاكثر في العصابية والانطواء .

ونتيجة أداء المرأة العاملة للعديد من الأدوار المزوجة الأسرية بكونها أم وزوجة وأمرأة عاملة في نفس الوقت مما جعلها تعاني من الصراعات للأدوار ، مما يجعلها دائماً في حالة من التوتر والقلق النفسي مما له أكبر تأثير علي حالتها الصحية العامة سواء من الناحية النفسية والجسدية والاجتماعية ومن المعروف ان الفرد عند تعرضه للجهاد الجسدي وأختلال الصحة الجسدية يؤثر ذلك علي حالته النفسية وجودة حياته (شحاته، ٢٠١٠، ص.١٥) وهذا ما أشارت إليه دراسة أبو ناهية ٢٠١٦ إن الضغوط والمشكلات التي تتعرض لها المرأة نتيجة تعدد أدوارها ومسئولياتها تشكل لها أضراراً بالغة تجعلها غير قادرة على اتخاذ القرار السليم وتحمل المسئولية مما يظهر لها أعراض جسمية وبدنية لديها ويؤثر أيضاً علي جودة حياتها.

ومن العرض السابق تناول متغير صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة العديد من البحوث والدراسات ، في علاقته بمتغيرات أخرى متنوعة لدى عينات متباينة وفي بيئات وثقافات مختلفة ، و من امثله هذه البحوث والدراسات ما يلي:

أوضحت دراسة (العدل، ٢٠٠١) إلي أن المرأة تقوم بمجموعة من الأدوار الحيوية منها دورها في التنشئة الاجتماعية وفي اتخاذ القرارات داخل الأسرة بالإضافة الي ادوارها في العمل أي مشاركتها في كافة المجالات كما أتفقت معها دراسة (خليل، ٢٠١١) مستوى التمييز النوعي للمرأة العاملة ينتشر على عدة مستويات منها التمييز

في الأجور، المكافآت، فرص الترقى وشغل المناصب العامة، كما أن هناك تمييزاً ضد المرأة فيما يتعلق بالمشاركة في الحياة العامة ومواقع اتخاذ القرار وأكدت دراسة (سالم ٢٠٠٤) علي أهمية حاجة المرأة للعمل لتنمية أدوارها الأسرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، وأوضحت دراسة (محفوظ ، ٢٠٠٨) التعرف علي التغييرات الاجتماعية علي الحراك المهني للمرأة العاملة وأسباب خروج المرأة للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملها وتوصلت الدراسة الي ان دوافع المرأة للعمل ترجع للأسباب الاقتصادية وتحقيق الذات وشغل وقت الفراغ ، كما أتفقت معها دراسة (عاصم ، ٢٠٠٤) بأن عمل المرأة خارج منزلها أدى الي زيادة الضغوط الملقاة علي عاتقها مما جعلها غير قادرة علي التوفيق بين تلك المسؤوليات، كما أوضحت ان خروج المرأة للعمل أدى الي اتساع نطاق أدوارها الاجتماعية وتداخل هذه الادوار وتعارضها مما ينعكس علي علاقتها بالآخرين وعلي حياتها، ودراسة (Jeffrey.H.green haus 2013) الصراع بين أدوار العمل والادوار الاسرية لدي النساء العاملات وتوصلت الي العزلة الاجتماعية وعدم الرضا الزوجي ينتج عنه صراع الادوار بين أدوار المنزل والعمل ، دراسة (ليزا، ٢٠٠٩) وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التمييز ضد المرأة في العمل ورضاها عن الوظيفة وكذلك التزامها بواجبات وظيفتها وأوصت الدراسة بمحاربة كل أشكال التمييز ضد المرأة في العمل ، دراسة (عبد الفتاح، ١٩٩٤) وجود علاقة بين الصحة النفسية وصراع الادوار لدي المرأة العاملة ، والاقبل صراعا هي الاكثر في العصابية والانطواء ، دراسة (صالح، ٢٠٠٢) مشكلات صراع الادوار لدي المرأة العاملة وعلاقتها بالتوافق النفسي وأوضحت الدراسة علي وجود علاقة سالبة وداله بين صراع الدور والتوافق النفسي لدي الام العاملة .، دراسة (الشمسان، ٢٠١٠) وجود علاقة بين التوافق الزوجي وأساليب المعاملة الزوجية وبعض سمات الشخصية دراسة مقارنة بين العاملات وغير العاملات وقد اوضحت الدراسة ان العمل يؤثر علي التوافق الزوجي ، دراسة (صديق ، ٢٠١٠) اوضحت ان هناك علاقة سالبة وداله بين صراع الدور والاحترق النفسي لدي عينة من الامهات العاملات ، دراسة (إبراهيم، ٢٠١٠) تناولت الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الانجاز وصراع الدور لدي المدرس الجامعي ، واوضحت نتائجها علي وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط وصراع الدور والدافعية للانجاز ، دراسة (حسين، ٢٠٠٨) بعنوان صراع الادوار لدي المرأة العاملة وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية والفعالية الذاتية ووجهه الضبط، الي انه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين صراع الادوار والمهارات الاجتماعية لدي المرأة العاملة وتوجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين صراع الادوار والفعالية الذاتية لدي المرأة العاملة، ، دراسة (أحمد، ٢٠١٦) استهدفت تحديد شكل العلاقة بين صراع الأدوار والدافعية للإنجاز للمرأة العاملة ،تحددت مفاهيم الدراسة في مفهوم الصراع الأدوار مفهوم العلاقة مفهوم الدافعية للإنجاز ،توصلت الدراسة إلى إثبات صحة الفرد الرئيسي بأنه توجد علاقة سلبية دالة إحصائية بين صراع الأدوار والدافعية للإنجاز لدى المبحوثات ، وأوضحت دراسة (Simon,Kummerling&Hasselhorn,2004) مساهمة كل من ضيق الوقت والجهد بشكل متساوي في ظهور صراع الأدوار وتوصلت نتائج دراسة Rich,2004(Cinamon and أن العاملات تعاني من تأثير العمل على متطلبات الأسرة وأنهن يعانين من إرهاق عاطفي يؤثر في علاقتهم بأزواجهن ، كما توصلت دراسة (بتول خليفة ، ٢٠٠١) أن أكثر مشكلات صراع الدور لدى المرأة العاملة وغير العاملة هي الأعمال المنزلية والتي

تشمل إدارة المنزل ، والجهد البدني والنفسي التي تبذل كل منهما في المنزل، كما توصلت نتائج دراسة (shallom 2013) علي أن صراع الأدوار الأسرية يؤثر بشكل عكسي على التوافق الزواجي وتوصلت نتائج دراسة (حسن، ٢٠٠٧) أن المرأة العاملة المتزوجة تعاني من صراع الأدوار التي تقوم بها كأم وزوجة وعاملة وهذا ينعكس على إستقرارها، كما أستهدفت دراسة (شاش، ٢٠١٣) التعرف علي العلاقة بين صراع الدور والضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدي أمهات أطفال المعاقين العاملات وغير العاملات وأسفرت نتائج الدراسة علي وجود تأثير دال إحصائيا لعمل الأم علي كل من صراع الدور والضغوط والمساندة وأن الأمهات أكثر معاناه لصراع الدور والضغوط.

ولذا ترى الدراسة الحالية ان الخلل والعجز الذي يحدث في إدارة الصراعات الأسرية لدي المرأة العاملة ينتج عنه اضطراب القيم والمعايير وتتفكك تلك العلاقات ويغلب عليها القلق بشكل يهدد الصحة النفسية للأسرة وعلي جودة حياتها.

فجودة الحياة هي وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع والوجود الايجابي (إبراهيم، ٢٠١٠، ص. ٤٤٣) وتعد جودة الحياة هدفاً يسعى اليه أفراد المجتمع لتحقيقه من خلال بذل الاهتمام بكل العوامل والمقومات لإشباع الحاجات التي تسهم في تحقيقه (الفليت، ٢٠١٢)

وتتمثل جودة الحياة في شعور الفرد بالرضا والسعادة والقدرة على إشباع حاجاته من خلال إثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية، الإجتماعية، التعليمية، النفسية، مع حسن إدارته للوقت والإستفادة منه. (سليمان، ٢٠١٠، ص. ١٢٢)

فجودة الحياة أن يعيش الفرد متمتعاً بصحة بدنية وعقلية وانفعالية على درجة من القبول والرضا، وأن يكون قوي الإرادة صامداً أمام الضغوط التي تواجهه، ذو كفاءة إجتماعية عالية، راضياً عن حياته الأسرية والمهنية والمجتمعية، محققاً لحاجاته وطموحاته، غير مغرور ومقدراً لذاته، ويجعله يعيش شعور السعادة وبما يشجعه ويدفعه لأن يكون متفائلاً لحاضره ومستقبله ومتماسكاً بقيمه الدينية والخلقية والاجتماعية، منتمياً لوطنه، محباً للغير ومدافعاً عن حقوقه وحقوقهم (شقيير، ٢٠١٠، ص. ٧٧٧)

وتشير جودة حياة المرأة العاملة الي الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية، والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة وإدراك الفرد لقوى ومضامين حياته وشعوره بمعنى الحياة، إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية وإحساس الفرد بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم المساندة في مجتمعه. (عبد الفتاح وآخرون، ٢٠٠٦، ص. ٢٠٤)

وجودة الحياة لدي المرأة العاملة أن تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال ، وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة، وإدراكها لقوى وامتضانات حياتها وشعورها بمعنى الحياة، الي جانب الصحة الجسمية الإيجابية، وإحساسها بمعنى السعادة وصولاً الي العيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الانسان والقيم الساندة في المجتمع (كيومنس، تعريب السيد، وسعيد، ١٩٩٧، ص. ٨)

وتتزايد مظاهر انخفاض نوعية حياة العمل لدى المرأة العاملة بشكل عام وذلك لتعرضها للعديد من الضغوط داخل العمل (كلاستغلال، والتعرض للعنف اللفظي والبدني.. وغيرها)، إضافة للصراعات داخل العمل والصراعات بين أدوارها داخل العمل وأدوارها خارجه في بيتها، مما يؤثر علي بنائها النفسي والجسمي والانفعالي يجعلها أكثر عرضة للاحتراق النفسي (Holmgren. K. 2008,p.17)

وهذا ما أوضحت إليه دراسة (صديق ، ٢٠١٠، ص.٤٣٧) ان هناك علاقة سالبة ودالة بين صراع الدور والاحتراق النفسي لدي عينة من الامهات العاملات كما أظهرت دراسة (شبيخي، ٢٠١٤) الي ان طبيعة العمل لها علاقة بجودة الحياة وتوصلت الي وجود علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة. وتُعد جودة الحياة متعددة الأبعاد، وتتأثر بالعوامل الشخصية والبيئية والاجتماعية والصحية والنفسية والإقتصادية، بما في ذلك العلاقات والحياة الأسرية والعمل والتعليم والصحة ومستوي المعيشة ، وتتعلق بتعزيز مفهوم الرعاية وتحقيق الامكانات، ومشاعر المشاركة الاجتماعية الإيجابية.

(Ewards.Gondo, Meaghan.Elizabeth,2016, p.36)

فجودة الحياة الاجتماعية هي أداة إرشادية يمكن أن تكشف عن مدي قدرة الناس علي المشاركة في الحياة الاجتماعية لمجتمعاتهم في ظل ظروف تعزز رفاهيتهم وإمكانياتهم الفردية

(IM,Dong-Kyun,2018,P.407-423)

وجودة الحياة الصحية هي المستوي الأمثل للحالة النفسية والجسدية والدور والأداء الاجتماعي الذي يقوم به الفرد بما في ذلك العلاقات والمعتقدات والصحة واللياقة البدنية وتتضمن النشاط البدني ، الدور الجسدي، الصحة العامة، الألم الجسدي (عايدي، ٢٠١٩، ص. ٤١٧) وتشير جودة الحياة النفسية في الإحساس بحسن الحال كما تستطيع رصد الإحساس بالمؤشرات السلوكية التي تدل علي ارتفاع مستوي رضا الفرد عن ذاته وعن حياته كما ترتبط بالشعور العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة(Ryff,Cetal,2006,p. 85-95) وكلما قل الصراع النفسي لدي المرأة العاملة كلما زادت جودة حياتها والعكس وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبد الفتاح، ١٩٩٤، ص.٧٤) وجود علاقة بين جودة الصحة النفسية وصراع الادوار لدي المرأة العاملة ، والاقل صراعا هي الاكثر في العصابية والانطواء .

ومن العرض السابق تناول متغير جودة الحياة لدي المرأة العاملة العديد من البحوث والدراسات ، في علاقته بمتغيرات أخرى متنوعة لدى عينات متباينة وفي بيئات وثقافات مختلفة ، و من امثله هذه البحوث والدراسات ما يلي:

أوضحت دراسة (السبيعي، ٢٠٠٧) الشعور بالسعادة وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والتقاؤل ووجهة الضبط لدى المتزوجات، وغير المتزوجات في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، كما أشارت دراسة(حسين، ٢٠١٠) إلي كفاءة الذات العامة المدركة كمتغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لدى عينة من النساء العاملات،، كما أكدت دراسة(حسن، الضامن، ٢٠٠٦) إلي قيم العمل ودوره في جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، كما أستهدفت دراسة (عطا الله، ٢٠١٦) إلي التعرف علي أساليب مواجهه الضغوط النفسية

وعلاقتها بفاعلية الحياة وجودة الحياة لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس وتوصلت الي عدم وجود فروق بين أعضاء التدريس تبعاً للنوع والوظيفة في أساليب مواجهه الضغوط النفسية ، وأظهرت دراسة (خميس، ٢٠١٠) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وجودة الحياة وقلق المستقبل، كما أوضحت دراسة (محمود، صفوت، ٢٠١٦) علي أن عمل المرأة المتزوجة يؤثر بالإيجاب علي تحقيق جودتها وذاتها للحياة ، كما أتفقت معها دراسة (الحقي، الاشي، ٢٠١٣) في ان عمل المرأة المتزوجة يساعد علي زيادة القدرة علي إدارة جودة الحياة وتحقيقها، كما أتفقت معها ايضا دراسة (Anderson,2005) بأن النساء العاملات من أكثر شعورا بجودة الحياة من أقرانهم غير العاملات ، إلا أنها اختلفت معها دراسة (نعيسة، ٢٠١٢) ودراسة (مبارك، ٢٠١٢) بأن المرأة العاملة هي أكثر من يعاني بتعدد الأدوار وعدم قدرتها علي أدائها يؤثر بالسلب علي جودة حياتها.

فمهنة الخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية تهتم بمجال المرأة وتسعي إلي إحداث توازن بين المرأة والعمل من خلال طرقها المختلفة ، وهذا ماأكدت عليه دراسة (شحاته، ٢٠٠٦) من أن مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة تستطيع الدخول في كافة مجالات الحياة وتؤثر فيها ، من خلال مناهجها العلمية وأدواتها المقننة.

وتساعد الخدمة الاجتماعية علي تشجيع العميل علي اكتشاف قدراته وخبراته وتوظيفها في الوصول الي حلول فاعلة للمواقف الصعبة التي يعيشها، حيث ان ذلك يتطلب تعديل افكاره ومشاعره والاسلوب الذي يتفاعل به مع المواقف بمشاركة الايجابية وتحمل المسؤولية نحو إيجاد حلول للمشكلات التي تواجهه (متولي، ٢٠٠٩، ص٣١).

وخدمة الفرد هي أحدي الطرق المهنية للخدمة الاجتماعية التي تتعامل مع الأفراد والاسر ليواجه كل منهما موقفا صعبا عجز عن مواجهته بفاعلية ومن ثم يحتاج كل منهما إلي مساعدة من شخص متخصص حتي يمكنهم من مواجهه تلك المواقف للتغلب عليها، كما ان لها دورا في إحداث التنمية كما أنها تعمل علي مع الأفراد الذين لا يواجهون مشكلات بغرض الا يتعرضوا للمشكلات مستقبلا من خلال الدور الوقائي لها (السروجي، ٢٠٠٩، ص٢٢٠).

وخدمة الفرد أحد الطرق الاساسية في الخدمة الاجتماعية تتميز بتعدد النظريات التي استندت عليها الممارسة المهنية ومنها نظرية الدور الاجتماعي

وتعتبر نظرية الدور الاجتماعي أحد أهم النظريات المستخدمة في الخدمة الاجتماعية عامة وخدمة الفرد خاصة، لأن خدمة الفرد تهتم بنظرية الدور الاجتماعي لأنها توضح تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية والعلاقة المتبادلة بينهما بحيث ان الكثير من المشكلات التي يعاني منها الفرد تتبع من عدم قدرته علي أداء دوره الاجتماعي بنجاح، فإن طبيعة الحياة معقدة وكثرة إحتياجات الإنسان تجعله يلعب أكثر من دور في المجتمع والأمر الذي يتطلب منه سلوكا معينا يناسب كل دور ويلائم التوقعات للمشاركين في هذه الأدوار (أبو العلا، ١٩٨٦، ص١٩٨).

ويُعد نظرية الدور الاجتماعي مفهوماً لفهم العلاقات الشخصية التي يهتم بها الاخصائيون الاجتماعيون، وتهتم بالتفاعلات التي تحدث مع الاخرين وتوقعاتهم واستجاباتهم للدوار المنوطة منهم ، حيث أنها تؤكد أن دور الاسرة بمثابة محددات للشخصية والسلوك وتوضح كيفية تأثير نظريات الخدمة علي الافراد في حل المشكلات التي تكون بمثابة العائق عن اداء الادوار الاجتماعية المتوقعه منهم (باين، ٢٠١٠، ص١٨٠).

ويتمثل الدور الاجتماعي في مجموعة التوقعات التي يحملها الآخرون بالنسبة لما يجب ان يكون عليه سلوك الفرد في المواقف المختلفة، وتختلف هذه التوقعات باختلاف جنس الفرد وعمره الزمني ومهنته ومكانته الاجتماعية) (Allport, 2004, p.8)

وتتعدد الأدوار الاجتماعية للأفراد ، وان أخذ الدور ما هو إلا انجاز لمجموعة من الواجبات التي يتوقعها الآخرون (سلامة، ١٩٨٠، ص.١٠٦)

وتتعدد الادوار الاجتماعية للمرأة العاملة وفقاً للمواقف الاجتماعية المختلفة بحيث تستجيب لتلك المواقف المختلفة بأنماط من السلوك تختلف في مظاهرها باختلاف المعايير الاجتماعية التي يتفاعل الفرد معها ومن المعروف ان القيم والمعايير ترض وتشكل ضغط علي تلك الافراد وتستمد معاييرها من طبيعة الاعضاء (العمر، الجنس، المستوى الثقافي، البيئة الجغرافية الاقتصادية، الوضع المهني) الخبرات والاهداف التي تسعى لتحقيقها (حيدر، ١٩٩٤، ص.٢٣١)

وتعد أهمية الدور الاجتماعي للمرأة العاملة في القيام بدورها ومسئولياتها بكفاءة وتساعدنا في تكفل المجتمع بقائه واستمراره بالإضافة الي ان الدور الاجتماعي تساعد في فهم العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي وتساهم في تكوين مفهوم الذات لدي الفرد (زهران، ٢٠٠٠، ص.١٦٧)، حيث هدفت دراسة (Comunian & Gielen 2006) الي تحديد العلاقة بين مدي فهم الفرد لدوره الاجتماعي وشعوره بالمسئولية الاجتماعية أنه كلما كان الفرد أكثر فهما لدوره الاجتماعي أدى ذلك الي زيادة إحساسة بالمسئولية الاجتماعية نحو مجتمعه، بالإضافة الي ان الجانب الاخلاقي الايجابي يؤدي الي القيام بالادوار الاجتماعية بطريقة فعالة.

وترجع أهمية نظرية الدور الاجتماعي الي تكوين العلاقات التي تنشأ بين الافراد من خلال المواقف والظروف التي لا تحدث بشكل تلقائي بل تخضع لأساليب سلوكية محددة ومتوقعة إجتماعيا بمعنى ان سلوك الفرد لا يعبر عن ذاته فقط بل يتضمن فكرته عما هو متوقع من حيث ان هناك قواعد أساسية تحدد تلك الادوار في حياة الافراد ، مع مراعاة ان كل فرد يضيف او ينقص منها او يعدل فيها بشكل ما تبعا لدوافعه وحاجته ومتطلبات الدور ومدي اتفاعة او اختلافه مع من يتفاعل معه أثناء أداء هذا الدور الفعلي (النوجي، ١٩٨٤، ص. ٥-٧)

إستخدام نظرية الدور الاجتماعي في العلاقات الأسرية بإعتبار أنها تهتم بالمشاكل الأسرية كالاخلافات بين الزوجين ومعالجة الموقف الاجتماعي الذي يعيش فيه ، كما أن لكل من الزوجين أدواراً إجتماعية متعددة وقد يظهر إخفاقه في بعض الأدوار، وتعمل نظرية الدور على فهم العلاقات بين الزوجين وتجعلهم يشعرون بذاتهم مما يجعلهم يخرجون من سلبيتهم وعزلتهم، وبالتالي تحويل صراع الأدوار إلى تعاون بين الزوج والزوجة (Gohary & et all 2003,39)

كما أن الأخصائي الاجتماعي وخاصة أخصائي خدمة الفرد في نظرية الدور الاجتماعي يمكن تحديد الدور المهني الذي يؤديه لمساعدة الأفراد علي مواجهه مشكلاتهم في ضوء هذه النظرية من خلال العديد من الأدوار التي يقوم بها دور المعلم، دور المساعد، دوره كمييسر، دوره كموجه، ودوره كممكن (عثمان، ٢٠٠٣، ص. ٣٦٤)

وباستقراء نتائج الدراسات السابقة والبحوث والبناء النظري للدراسة الحالية فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (صراع الأدوار الأسرية) و(جودة الحياة) وما يترتب علي العلاقة بينهما من آثار سلبية بالغة تنال الفرد والمجتمع بأكمله ، ومما اظهرت الدراسات والبحوث أهمية الاهتمام جودة حياة المرأة العاملة وذلك من خلال تخفيف صراعات الادوار الاسرية وفهم تلك الادوار وتوقعاتها حتي لا يهدد ذلك حياتها النفسية والاجتماعية والصحية والبيئية والاسرية، ومن قيم ومبادئ الخدمة الاجتماعية عامة وخدمة الفرد خاصة بمداخلها العلاجية ورصدها للمشكلات ، وتأسيساً على العرض السابق فقد تحددت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي مؤداه: " ما العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية وجوده حياة المرأة العاملة في اطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

١. طبيعة الفئة التي تتعامل معها الدراسة الحالية حيث تمثل حجم ومكانة المرأة العاملة في المجتمع المصري وفقاً للإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء ٣٠٪ من إجمالي قوة العمل
٢. الإهتمام العالمي والمحلي بقضايا المرأة وخاصة المرأة العاملة حيث تعتبر الصراعات الاسرية التي تواجهها نتيجة العمل تؤثر علي جودة حياتها مما يحدها من فاعليتها ومساهمتها في إحداث التغيير والتنمية للمجتمع.
٣. تعتبر هذه الدراسة أحد المحاولات من الناحية العلمية المتواضعة لإثراء التراث النظري لخدمة الفرد فيما يتعلق بمتغيري صراع الأدوار الأسرية وجوده الحياة للمرأة العاملة في إطار نظرية الدور الاجتماعي الذي له أهمية في التأثير علي الفرد والمجتمع وكمتغيرات ذات صلة وثيقة بتخصص خدمة الفرد ومجالات ممارستها.
٤. تبرز الدراسة الحالية نتائج واقعية عن دور الخدمة الاجتماعية عامة وخدمة الفرد خاصة من خلال نظرية الدور في خدمة الفرد والتي تساهم في التعامل مع توظيف الأدوار التي تواجه المرأة العاملة مما يقلل او يخفف من الصراعات المتولدة نتيجة الأدوار المتعددة والتي بدورها يؤثر علي تحسين جودة حياتها.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يحدد الهدف الرئيس للدراسة في: " تحديد العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة وجوده حياتها:" وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كزوجة وجوده حياتها.
٢. تحديد العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كأم وجوده حياتها.
٣. تحديد العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كربة منزل وجوده حياتها.
٤. تحديد العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كعاملة وجوده حياتها.

رابعاً: مفاهيم الدراسة والإطار النظري:

تتضمن الدراسة الحالية ثلاثة مفاهيم أساسية وهما: مفهوم صراع الأدوار الأسرية، مفهوم جودة حياة المرأة العاملة ، نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد وفيما يلي عرضاً لهذه المفاهيم

١. مفهوم صراع الأدوار الأسرية

صراع الدور هو الصراع الذي ينشأ في الأسرة التي لاتزال أنماط الدور التقليدية فيها قوية عندما تحاول الزوجة القيام بدور لا يتلائم مع تلك الأدوار (خيري، ١٩٩٠، ص.٤٨)

هو ما يشعر به الفرد من ارتباك عندما يشغل أكثر من منصب أو وظيفة لا تتشابه أختصاصاتها وطبيعتها بل تتعارض في بعض الأحيان (أبو ريا، ٢٠١٠، ص.١٩)

هو الصراع الذي يحدث عندما يقل الأداء الفعلي للفرد مع الأداء المتوقع منه إجتماعيا فيترتب علي ذلك نقص وأنعدام إشباع الحاجات الفردية بما يؤدي الي حدوث عدم توازن في المواقف (النوحي، ٢٠٠١، ص.١٦٧)

صراع الأدوار الأسرية كمفهوم في بحوث الخدمة الاجتماعية: الصراع الذي ينشأ في الاسرة التي لا تزال أنماط الدور التقليدية فيها قوية عندما تحاول الزوجة القيام بدور لا يتلائم مع تلك الادوار (سهير محمد ١٩٩٠، ص ٤٨)

تأسيسا على ما سبق طرحه يمكن تعريف صراع الأدوار الأسرية إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه:

- الدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة علي مقياس صراع الأدوار الأسرية بأبعادها التي تتضمن صراع الدور كزوجة وكأم وكربة منزل وكعاملة)
- الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها لدور الزوجة وأدائها لدور الأم إلى جانب كونها عاملة بجامعة أسوان سواء هيئة إدارية أو كعضو هيئة تدريس.
- الصراع الناشئ نتيجة أختلاف التوقعات وتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها كزوجة وكأم وكربة منزل وكعاملة مما ينشئ لها الكثير من الإحباط والأحساس بالفشل لتعدد تلك الأدوار.

أسباب صراع الأدوار الأسرية

هناك أسباب متعددة لصراع الأدوار الأسرية ومنها: (زيدان، ١٩٩٧، ص. ٦٥)

- شغل الفرد لأدوار متعددة يصعب التوفيق بينها وتحقيقها
 - تعارض التوقعات بين أطراف الدور
 - غموض الدور وعدم اتفاق الأطراف علي توقعات معينة يمكن أن يحدث صراع في الادوار
- كما أن هناك وجهات نظر أخرى لأسباب صراع الأدوار ومنها: (زهران، ٢٠٠٣، ص. ١٧١)
- إدراك الفرد لنفسه إنه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب مواقف أخريقد يكون الصراع كامناً في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والأخر
 - يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور ويطلق علي هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور (الزبيدي، ٢٠٠٣، ص. ١٦٧)

النظريات المفسرة لصراع الأدوار الأسرية

لقد ظهرت بعض النظريات المفسرة للصراعات الأسرية ومنها ما يلي:

نظرية التأثير الفاضل: يرى أنصار هذه النظرية أن مشاعر الفرد في جانب معين من حياته تتعكس علي الجوانب الأخرى كالعمل وفي حالة الجمع بين مطالب البيت والعمل ، فإن قدرة الفرد علي النجاح في تحقيق مطالب الأسرة وحالته المعنوية وشعوره بالإنجاز يؤثر ذلك بشكل إيجابي علي طبيعة أداءه لدوره في العمل وإن أخفاقة في تحقيق تلك المطالب سينعكس بالتالي علي مطالب الأسرة

(Zedeck, S, & Mosier, K, 1990, p. 240)

النظرية التعويضية: حيث يعتقد أنصار هذه النظرية علي مبدأ ما تفقده المرأة في حياتها في تحقيق مطالب الأسرة قد يعطيها الحافر بالتعويض في تحقيق مطالب العمل وبأن تكون ناجحة فيه وإن أخفاقها في العمل قد يعوضه النجاح في الحياة الأسرية (Graham L. Staines, 1980, p. 129)

نظرية التضارب والتعارض: ويرى أنصار هذه النظرية بأن يكون تحقيق مطالب كل أداء للدور علي حساب مطالب الدور الأخر علي سبيل المثال نجد الأم العاملة مضطره لأن تقلل من الوقت التي تمضية مع أسرتها حتي يتسني لها تحقيق النجاح المطلوب في العمل لإثبات ذاتها علي حساب أسرتها مما يولد ذلك من صراعات لأداء دورها الإجتماعي (Yong, & Kleriner, 1992, p. 231)

وتري الدراسة الحالية أن اتجاه هذه النظرية هي ما أستندت عليها في أن المطالب والتوقعات المختلفة من المرأة العاملة من شأنه أن يترك أثرا سلبيا علي حياتها بين البيت والعمل نتيجة التضارب والتعارض بين تعدد تلك الأدوار .

أنواع وأشكال صراع الأدوار الأسرية

صراع قائم علي الزمن ويحدث ذلك عندما يكون الوقت المخصص لأداء أحد الأدوار طويلا ويقف عقبة أمام تحقيق متطلبات الأدوار الأخرى ، أما الصراع القائم علي الكرب النفسي الذي يخبره الفرد في أحد الأدوار من ثم يؤثر في أدائه للأدوار الأخرى (Parasuraman & Simmers, 2001, p. 551)

هناك وجهه نظر أخرى لنوعية صراع الأدوار ومنها ما يلي: (سيزلاجي، والاس، مارك، ترجمه أبو القاسم، ١٩٩١، ص. ٣٣).

الصراع داخل الدور: وينشأ عن تعدد وتباين التوجهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد ، مما يجعل التوقيت بين كل هذه التوجهات في وقت واحد أمرا يصعب تحقيقه

الصراع بين الفرد وبين الأدوار: ينشأ عند تعدد الأدوار التي يقوم بها الفرد فتتعارض متطلبات دورين أو أكثر معا

٢. جودة الحياة

الجودة هي طبيعة الشئ ، أو نوعه، أو معياره، أو درجته، أو صلاحه، حيث تشمل الحياة جميع جوانب وجود الفرد، والتصور الدقيق لجودة الحياة هي الرفاهية بعبارات عامة، بما في ذلك الصحة والرفاهية والاجتماعية والاقتصادية والسلوكية والعلاقات الاجتماعية والأسرية بالإضافة الي الوصول للسعادة واحترام الذات

(Davies, Martin, 2000, p. 281)

فجودة الحياة هي قدرة الفرد علي إشباع الحاجات الصحية والنفسية والحاجات البيولوجية والعلاقات الإجتماعية الإيجابية والأستقرار الأقتصادي وقدرة الفرد علي مقاومة تلك الضغوط سواء الإجتماعية أو النفسية أو الإقتصادية أو شعور الفرد بالصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة علي جودة الحياة

(Longest,j,2008,p. 108)

وجودة الحياة هي ذلك البناء الكلي الشامل الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات المتنوعة والتي تهدف الي إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق هذه الحياة، بحيث يمكن قياس هذا الأشباع بمؤشرات موضوعية تقيس القيم المتدفقة بمؤشرات ذاتية تقيس قدر الإشباع الذي يحقق (الغندور، ١٩٩٩، ص. ١١٩)

وتعرف جودة الحياة وفقاً لمنظمة الصحة العالمية WHO بإنها: إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، قيمه، واهتماماته المتعلقة بصحة البدنية، حالته النفسية، مستوى إستقلاليته، علاقاته الإجتماعية، وعلاقته بالبيئة بصفة عامة. (

WHO,1998, p. 1570)

وتشير إلي وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والإجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والأستمتاع والوجود الإيجابي (يوسف، ٢٠١٠، ص.٤٤٣).

و تعتبر جودة الحياة الإجتماعية من أهم أبعاد جودة الحياة حيث إنها أداة إرشادية يمكن أن تكشف عن مدى قدرة الناس علي المشاركة في الحياة الإجتماعية لمجتمعاتهم في ظل ظروف تعزز رفاهيتهم وإمكانياتهم الفردية

(IM,Dong-Kyun,2018,P.407-423)

وجودة الحياة الصحية هي المستوي الأمثل للحالة النفسية والجسدية والدور والأداء الإجتماعي الذي يقوم به الفرد بما في ذلك العلاقات والمعتقدات والصحة واللياقة البدنية وتتضمن النشاط البدني ، الدور الجسدي، الصحة العامة، الألم الجسدي (عايدي، ٢٠١٩، ص. ٤١٧)

وتشير جودة الحياة النفسية في الإحساس بحسن الحال كما تستطيع رصد الإحساس بالمؤشرات السلوكية التي تدل علي أرتفاع مستوي رضا الفرد عن ذاته وعن حياته كما ترتبط بالشعور العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة (Ryff,

D,Carol,2006,p. 85-95)

تأسيسا على ما سبق طرحه يمكن تعريف جودة الحياة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه:

- الدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة علي مقياس جودة الحياة بأبعادها التي تتضمن جودة الحياة الصحية وجودة الحياة الإجتماعية وجودة الحياة الإقتصادية وجودة الحياة النفسية)
- قدرة المرأة العاملة علي الشعور بالرضا وإشباع حاجاتها وأداء دورها بفاعلية عن علاقاتها الإجتماعية مع الآخرين والاندماج الإجتماعي معهم.
- قدرة المرأة العاملة علي الشعور بالرضا عن حالتها الصحية والأهتمام الصحي والجسدي لها وفهم هذا الدور حتي تصل لدرجة الأرتياح في الحياة والرفاهية والتعايش معه.

- قدرة المرأة العاملة علي الشعور بالرضا النفسي والتعبير عن مشاعرها بسعادة مع التوافق الذاتي مع نفسها ومع الآخرين
 - قدرة المرأة العاملة علي الشعور بالرضا عن المستوى الإقتصادي والإستقرار المالي لأنه يؤثر بشكل كبير علي رضاها العام ويحفظها علي أداء دورها بفاعلية .
- مؤشرات وأبعاد جودة الحياة**

وقد حددت مؤشرات جودة الحياة فيما يلي: (نعيسة، ٢٠١٢، ص. ١٤٩).

- المؤشرات النفسية: وهي تلك المؤشرات التي تتمثل في عدم شعور الفرد بالقلق والأكتئاب أو التوافق مع ذاته ومع الآخرين أو الشعور بالسعادة والرضا
 - المؤشرات الإجتماعية: هي تلك التي تتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها فضلا عن ممارسة الفرد لأنشطته الإجتماعية والترفيهية والرياضية
 - المهنية: تتمثل في درجة رضا الفرد عن وظيفته او عمله المهني وحبه له وقدرته علي تنفيذ مهامه الوظيفية وقدرته علي التوافق مع واجبات عمله
 - الجسمية والبدنية: تتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية والتعايش مع الألم والنوم والشهية وغيرها
- كما أن هناك وجهه أخرى نحو مؤشرات جودة الحياة وهي كالتالي: (دياب، ٢٠١٣، ص. ٧)**

١. الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس
٢. القدرة علي التفاعل الإجتماعي
٣. النضج الإنفغالي والقدرة علي ضبط النفس
٤. القدرة علي توظيف الطاقات والامكانات
٥. تقبل الذات وأوجه القصور العضوية
٦. البعد الإنساني القيمي

أبعاد جودة الحياة كما أشار إليها (عبد المعطي، ٢٠٠٩، ص. ٤٢٩) وهي كما يلي:

- جودة الحياة الموضوعية: وتعني ما يوفره المجتمع لأفراده من إمكانيات مادية، إلي جانب الحياة الإجتماعية الشخصية للفرد
- جودة الحياة الوجودية: وتعني مستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد، والتي من خلالها يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة ويصل إلي الحد المثالي في إشباع حاجاته البيولوجية والنفسية، كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع
- جودة الحياة الذاتية: وتعني كيف يشعر كل فرد بالحياة الجيدة التي يعيشها، أو مدي الرضا والقناعة عن الحياة والسعادة بها

٣. المرأة العاملة

هي التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل سواء في مؤسسات حكومية أو أهلية وتحصلي علي أجر مادي مقابل عملها لانها تقوم بدورين أساسيين بالحياة دور ربه البيت ودور الموظفة (عبد الفتاح، ١٩٨٤، ص. ١٨٩) هي التي تعمل من أجل الحصول علي مكانة إجتماعية وعائد مادي لتحسين مستوى معيشة الأسرة (أدم، ١٩٩٥، ص. ٣٩)

المرأة العاملة هي التي تعمل خارج المنزل نظير العائد المادي وتقوم في نفس الوقت بأدوار كزوجة وأم الي جانب دورها كموظفة أو كعاملة (كحلوت، شحادة، ٢٠١١، ص. ٥٤)

و المرأة العاملة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة (عبد الفتاح ، ١٩٨٤ ، ص.١١٠)
تأسيساً على ما سبق طرحه يمكن تعريف المرأة العاملة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه:

- هي المرأة التي تعمل بالقطاع الحكومي أو المؤسسات الحكومية بوظيفة الإداري أوأعضاء هيئة التدريس بالجامعة -جامعة أسوان
- تحصل علي أجر مادي مقابل عملها وتعمل بشكل منتظم بالجامعة وليس من العمالة المؤقتة
- هي المرأة المتزوجة ولديها أبناء وتعاني من الصراعات والضغوط نتيجة تعدد الأدوار التي تؤديها . نظرية الدور الإجتماعي في خدمة الفرد .

يعرف الدور في علم النفس: بأنه وظيفة اجتماعية للشخصية وسلوك يتفق مع المعايير المقبولة ويتوقف علي مكانه الناس أو وضعهم في المجتمع وفي نظام معين للعلاقات بين الاشخاص (رضوان، عبد الجواد ، ١٩٩٦ ، ص.٢٧١)

عرف قاموس الخدمة الاجتماعية الدور بأنه مصطلح دينامي يعني نماذج محددة للسلوك وملزمة للفرد الذي يحتل مكانه محددة، والدور معيار اجتماعي مرتبط بوضع اجتماعي معين، بغرض علاقة تبادلية معينة، فعلي سبيل المثال: الشخص الذي يحتل مكانة أخصائي اجتماعي فان التوقعات من الاخرين هو ان يتصرف ويسلك الاساليب والطرق الملزمة لكل الاخصائيين (السكري، ٢٠٠٠، ص. ٤٥١)

ويشير الدور الي مجموعة أفعال يقوم بها الفرد نتيجة موقف معين او بمعني اخر كل ما يتوقعه الناس من تصرفات الفرد في موقف معين والحقيقة ان الفرد يقوم بمجموعة من الادوار ذات مستويات مختلفة حسب طبيعة الموقف التي يتعامل معها الا ان هناك مواقف تحتاج الي دور أكثر نشاط وأكثر إيجابية (الدسوقي، ، ص. ١٥٤)

يعد الدور الاجتماعي مفهوماً لفهم العلاقات الشخصية التي يهتم بها الاخصائيون الاجتماعيون، وتهتم بالتفاعلات التي تحدث مع الاخرين وتوقعاتهم واستجاباتهم للادوار المنوطة منهم ، حيث أنها تؤكد أن دور الاسرة بمثابة محددات للشخصية والسلوك وتوضح كيفية تأثير نظريات الخدمة علي الافراد في حل المشكلات التي تكون بمثابة العائق عن اداء الادوار الاجتماعية المتوقعه منهم (مالكوم باين، ترجمة منصور، عويضة ، ٢٠١٠ : ١٨٠)

تعريف أحمد زكي بدوي للدور الإجتماعي بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الدينامي للمركز التفاعلي للفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، يتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه. (شتا، ٢٠٠٣، ص. ٣٤)

وتعرف بيرلمان الدور بأنه أنماط الشخص السلوكية المنظمة من حيث تأثيرها بالمكانة التي يشغلها أو الوظائف التي يؤديها في علاقته بشخص واحد أو أكثر ويتم اختيار وتشكيل تلك الأنماط السلوكية من خلال عدة عوامل دينامية متضمنها في حاجات ودوافع الشخص-ماذا يريد، شعورياً ولا شعورياً ثم أفكار الشخص وتصوراتته عن

الالتزامات والتوقعات المتبادلة والقائمة من خلال العادات والتقاليد والأعراف في المكانة المعينة والوظائف التي تقوم بها بالإضافة الي الاتفاق أو التعارض بين تصورات الشخص عن الالتزامات والتوقعات (الصدقي، ٢٠١٢، ص. ١٩٠)

تأسيساً على ما سبق طرحه يمكن تعريف الدور الإجتماعي إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه:

- تلك الجهود المهنية التي يبذلها أخصائي خدمة الفرد مع المرأة العاملة وترتبط هذه الجهود المهنية بالعمليات والمبادئ ومهارات طريقة خدمة الفرد
- الدور الفعلي الذي يقوم به الاخصائي الاجتماعي داخل المؤسسات التعليمية والوظيفية وخاصة جامعة أسوان
- الدور هو الالتزام بالخطط التي تساعد المرأة العاملة للتخفيف من صراع الادوار التي تواجهها في حياتها
- السعي للتواصل مع العلاقات الداخلية والخارجية الخاصة بالمرء العاملة لمساعدتها والاشراك ف تخفيف الاعباء التي تؤدي الي ضعف الاداء الاجتماعي لها نتيجة كثرة الادوار
- انجاز الخطط في الوقت المحدد بالدور المطلوب منها لكل مهمه حتي لا تشعر بصراع الادوار المتعددة
- أدراك المسئوليات التي تواجهها المرأة العاملة.
- افتراضات نظرية الدور الاجتماعي: (عثمان، ٢٠٠٠، ص.٣٥٣).
- لكل فرد دور بل أدوار متعددة قد تتجانس أو تتسارع ويراعى في هذه الأدوار توقعات الآخرين والتي تحدها المكانة الاجتماعية أو الوضع الاجتماعي.
- يحقق توزيع الأدوار بين الافراد وظيفة اجتماعية ويشبع حاجه نفسية لدى الفرد مبعثها الشعور بالحاجة إلى التقدير وإلى الانجاز والتفاعل الاجتماعي وتوزيع الأدوار
- توزيع الأدوار يساعد الفرد على الوصول للهدف عن طريق تحقيق المطالب التي يقوم بها على أساس تخصصه واكتسابه لمهارات معينة.
- الدور يمكن ان يوصف فقط بالاشارة إلى الأدوار الأخرى التي ترتبط به وتكمله في عمليات التفاعل الاجتماعي مثال دور المعلم مثلاً ينظر إليه في ضوء علاقته بدور التلميذ والزميل والمدير... ويحكم هذه العملية ما يسمى بتوقعات الدور

أهمية نظرية الدور الاجتماعي

للدور الاجتماعي أهمية منها مايلي: زهران، ٢٠٠٠، ص. ١٦٧)

- القيام بالدور الاجتماعي عملية تكفل للمجتمع بقائه واستمراره.
- تساعد معرفة ودراسة الأدوار الاجتماعية في فهم العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي والسلوك والشخصية عامة

- يسمح الدور للفرد بما يقوم به أن يكون مقبولاً في جماعته ويتيح له أيضاً أن يفهم ما يجب عليه القيام به

المفاهيم المتعلقة بنظرية الدور الاجتماعي:

تعلم الدور : يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم الأساسية لهذه النظرية وهذا الاتجاه العلاجي ويرجع ذلك إلى إن كل فرد في المجتمع يتعلم طبيعة دوره والسلوك المتلائم مع كونه يشغل دور معين وهذه العملية تبدأ منذ الصغر في الطفولة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. (عثمان، ٢٠٠٠، ٣٣٧)

متطلبات الدور : وهي المقومات اللازمة لأداء دور معين وهي تنشأ من المعايير الثقافية ومن شأنها إن توجه الفرد عند اختياره وسعيه للقيام بأدوار معينه (الجميلي، ١٩٩٨، ص. ٢٣)

أداء الدور: هو الدور الممارس والسلوك الفعلي الذي يمارسه لاجب الدور أثناء قيامه بلعب هذا الدور ، وقد يختلف هذا الاسلوب عما هو متوقع أدائه قد يتطابق مع ما هو متوقع (شتا، ١٩٩٩، ص. ١٢٢)

وصف الدور: حتى يؤدي الفرد دوره بنجاح وفيما يتوقعه منه الآخرون ان يقوم شاغل الدور بوصف الدور واضحا (الجميلي، ١٩٩٨، ص. ٢٥-٢٦)

توقع الدور: هي الفكرة التي يحملها آخرون لهم أهميتهم عما يجب أن يكون عليه شاغل الدور في أدائه لأدواره (زيدان، ١٩٩٧، ص. ٦٣)

غموض الدور: اي عدم وضوح الدور كما أنه ليس هناك عدم اتفاق بين هيئات المجتمع ومنظماته علي ما هو متوقع عن هذا الدور ومتطلباته لذلك فحقوق وواجبات شاغل الدور تكون غير محدد وواضحة وبالتالي فإن غموض الدور يؤثر في مدي فاعلية الدور فكلما كان الدور واضحا ومحددا كلما زادت فاعليته وقوته (زيدان، ١٩٩٧، ص. ٦٥)

المبادئ العامة لنظرية الدور الاجتماعي :

تستند نظرية الدور على عدد من المبادئ العامة التي اهمها مايلي: (رشوان، ٢٠٠٤، ص. ١٢١)

- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناءً على مؤهلاته وخبراته وتجاربه وثقة المجتمع به وكفاءته وشخصيته .

- يشغل الفرد الواحد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية وظيفية في آن واحد ولا يشغل دوراً واحداً . وهذه الادوار هي التي تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية . ومنزلته هي التي تحدد قوته الاجتماعية وطبقته

الأساليب الفنية والتكنيكات المستخدمة في نظرية الدور الاجتماعي

وهي تلك الأساليب التي تعاون الأخصائي الاجتماعي علي أداء دوره وفقا للتوقعات المجتمعية السائدة، فإن الأمر يتطلب منه أن يقوم بمجموعة من العمليات وفقا للمتطلبات الفردية لكل حاله وهذه العمليات ما يلي: (النوحى، ١٩٨٣، ص. ٤٢-٤٥)

- إزالة غموض الدور
- إزالة صراع الدور

- رفع قدرة العميل علي أداء دوره
- زيادة كفاءة وفاعلية ودافعية العميل لأداء دوره
- إزاله التعارض بين أدوار العميل والمشاركين
- تعديل توقعات المشاركين
- زيادة درجة السماح

تفسير متغير صراع الأدوار الأسرية وجوده حياة المرأة العاملة في ضوء إطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد كنظرية موجهة للدراسة

نظرية الدور الاجتماعي تعتبر واحدة من أهم النظريات المستخدمة في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الفرد بصفة خاصة وذلك لأن خدمة الفرد تهتم بنظرية الدور لأنها توضح تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية ، حيث ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين اذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقته الاجتماعية انما تعتمد على الدور الذي يلعبه داخل المجتمع حيث نشأت نظرية الدور في ظل المذهب البنائي الوظيفي، حيث النظر للأفراد من خلال الأدوار التي يشغلونها تتعدد الادوار الاجتماعية وفقاً للمواقف الاجتماعية المختلفة بحيث يستجيب الفرد لتلك المواقف المختلفة بأنماط من السلوك تختلف في مظاهرها باختلاف المعايير الاجتماعية للجماعة التي يتفاعل الفرد معها ومن المعروف ان القيم والمعايير تفرض وتشكل ضغط علي تلك الافراد وتستمد معاييرها من طبيعة الاعضاء (العمر، الجنس، المستوي الثقافي، البيئة الجغرافية الاقتصادية، الوضع المهني) الخبرات والاهداف التي تسعى لتحقيقها (فؤاد حيدر، ١٩٩٤: ٢٣١)

أعتمدت الباحثة علي نظرية الدور الاجتماعي كموجه نظري في مساعدة المرأة العاملة علي فهم وأداء أدوارها داخل الأسرة مما يجعلها قادرة علي أداء دورها دون حدوث مشكلات أو صراع وتداخل لتلك الأدوار، كما أنها تفيد هذه الدراسة لإهتمامها بمجموعة من السلوكيات التي تسلكها المرأة في تحقيق مطالب الأفراد والمتوقعين من أداءها لتلك الأدوار التي تقوم بها.

حيث تتبثق نظرية الدور بالنظرية البنائية لإحتوائها علي الجوانب الدينامية للمكانة ، فكل مكانة ترتبط بعدد من الأدوار وكل دور مرتبط بالمكانة علي النظريات البنائية الأخرى التي اهتمت بأنماط جودة حياتها ، بالإضافة إلي الاهتمام بالأدوار التي تؤديها المرأة العاملة (Kaplan.B, 2001, p.233).

ولذلك ترتبط المكانات بتوقعات الأدوار التي تؤديها المرأة العاملة، فهي مجموعة من الحقوق والواجبات المترتبة علي الأشخاص لشغل وظيفة معينة ، وهذا الدور يساعد علي تنظيم توقعات الآخرين من الأشخاص الذين تتعامل معهم المرأة كل بحكم مركزه بما يعبر من الجانب الدينامي للمركز الاجتماعي

(Marnock .N, 2002, pp. 69:76)

وباعتبار أن نظرية الدور الإجماعي هي النظرية الأنسب لموضوع الدراسة ، لذا تستفيد منها الباحثة في ان تعدد الأدوار الأسرية التي تقوم بها المرأة العاملة مثل الأدوار كزوجة وكأم وكرية منزل وكعاملة في وقت واحد، توضيح الأدوار والمكانات التي تقوم بها المرأة العاملة وأن كل مكانة لها مجموعة من الأدوار وكل دور له مكانات معينة، محاولة التغلب علي المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة وتنشئ لديها وتولد صراعات لتلك الأدوار المتعددة ومن ثم وإيجاد الحلول الممكنة

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة والمنهج المستخدم: تنتمي هذه الدراسة لنمط الدراسات الوصفية التحليلية حيث إعتمدت على استخدام المنهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية البسيطة والتي هدفت الى دراسة تحديد العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية (كمتغير مستقل) وجود حياة المرأة العاملة (كمتغير تابع) من خلال الإستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة.

فروض الدراسة : صاغت الباحثة فروض دراستها كالتالي:

▪ **فروض الدراسة: يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:**

" توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة وجود حياتها "

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة وجود حياتها.
٢. توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم وجود حياتها.
٣. توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل وجود حياتها.
٤. توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة وجود حياتها.

أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- **صحيفة البيانات الأولية للمرأة العاملة، (إعداد الباحثة) وتشمل: السن. المؤهل العلمي. الوظيفة. عدد سنوات الخبرة. متوسط الدخل الشهري. نوع السكن. عدد سنوات الزواج. عدد الأبناء.**
- **مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثة) وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:**

- قامت الباحثة بتصميم مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بقضية الدراسة.
- تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها يشتمل عليها مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة، والتي تمثلت في أربعة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٤٤) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (١)

يوضح توزيع عبارات مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة	١١	١ - ١١
٢	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم	١١	١٢ - ٢٢
٣	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل	١١	٢٣ - ٣٣
٤	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة	١١	٣٤ - ٤٤

- اعتمد مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (موافق، إلى حد ما، غير موافق) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢)

يوضح درجات مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة

الاستجابات	موافق	إلى حد ما	غير موافق
الدرجة	٣	٢	١

- طريقة تصحيح مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة:

تم بناء مقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة وتقسيمه إلى فئات حتى يمكن التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($0.67 = 3/2$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٣)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لمقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

- صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى "الصدق المنطقي":

للتحقق من هذا النوع من الصدق لمقياس صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة قامت الباحثة بما يلي:

- الإطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.
- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة.
- تم عرض مقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة على عدد (٣) خبراء من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وجامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

إعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك لعينة قوامها (٣٠) مفردة من المرأة العاملة (خارج إطار عينة الدراسة والتي تتوافر فيهن شروط اختيار عينة الدراسة) في التطبيق الثاني، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤)

يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد مقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة ودرجة الأداة ككل

(ن=٣٠)

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١ بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كزوجة	٠.٧٠٧	**
٢ بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كأم	٠.٧٤٢	**
٣ بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كربة منزل	٠.٦٩٧	**
٤ بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كعاملة	٠.٨٠٩	**

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين أبعاد مقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

- ثبات الأداة:

تم حساب ثبات مقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test . R . Test)، وذلك لعينة قوامها (٣٠) مفردة من المرأة العاملة (خارج إطار عينة الدراسة والتي تتوافر فيهن شروط اختيار عينة الدراسة)، وقد جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٥)

يوضح نتائج ثبات مقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة

(ن=٣٠)

الدلالة	معامل الارتباط	الأبعاد	
**	٠.٧٧٤	بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كزوجة	١
**	٠.٧٣٣	بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كأم	٢
**	٠.٨٢٧	بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كربة منزل	٣
**	٠.٧٦٧	بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كعاملة	٤
**	٠.٧٧٧	أبعاد مقياس صراع الأدوار ككل	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمقياس صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة. بمعنى عدم وجود فروق بين التطبيقين الأول والثاني وتمتع معاملات الثبات للأبعاد بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

■ مقياس جودة حياة المرأة العاملة (إعداد الباحثة) وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

- بناء مقياس جودة حياة المرأة العاملة اعتماداً على الإطار النظري التصوري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة ألي جانب الإستفادة من بعض المقاييس المرتبطة بالدراسة ومن المقاييس التي تم الإطلاع عليها مسني، كاظم، ٢٠٠٦، ومقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية ١٩٩٦، مقياس Mckenna, 2001، مقياس تقييم الجودة Hawthorne, 1999، عبد المعطي، ٢٠٠٧، نعيمة، ٢٠١٢، حسام ٢٠٠٩، وغيرها .
- قامت الباحثة بتصميم مقياس جودة حياة المرأة العاملة، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بقضية الدراسة.
- تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها مقياس جودة حياة المرأة العاملة، والتي تمثلت في أربعة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٤٤) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع عبارات مقياس جودة حياة المرأة العاملة

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة	١١	١ - ١١
٢	بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة	١١	١٢ - ٢٢

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
٣	بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة	١١	٢٣ - ٣٣
٤	بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة	١١	٣٤ - ٤٤

- اعتمد مقياس جودة حياة المرأة العاملة على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (موافق، إلى حد ما، غير موافق) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧)

يوضح درجات مقياس جودة حياة المرأة العاملة

الاستجابات	موافق	إلى حد ما	غير موافق
الدرجة	٣	٢	١

- طريقة تصحيح مقياس جودة حياة المرأة العاملة:

تم بناء مقياس جودة حياة المرأة العاملة وتقسيمه إلى فئات حتى يمكن التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($3/2 = 0.67$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٨)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لمقياس جودة حياة المرأة العاملة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

- صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى "الصدق المنطقي":

للتحقق من هذا النوع من الصدق لمقياس جودة حياة المرأة العاملة قامت الباحثة بما يلي:

- الإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.
- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد جودة حياة المرأة العاملة.
- تم عرض مقياس جودة حياة المرأة العاملة على عدد (٣) خبراء من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وجامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات

من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

إعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة المرأة العاملة على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك لعينة قوامها (٣٠) مفردة من المرأة العاملة (خارج إطار عينة الدراسة والتي تتوافر فيهن شروط اختيار عينة الدراسة) في التطبيق الثاني، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٩)

يوضح الاتساق الداخلي بين مقياس جودة حياة المرأة العاملة ودرجة الأداة ككل

(ن=٣٠)

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١ بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة	٠.٨٧٠	**
٢ بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة	٠.٧٧٢	**
٣ بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة	٠.٨٣٢	**
٤ بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة	٠.٧٥٠	**

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين أبعاد مقياس جودة حياة المرأة العاملة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

- ثبات الأداة:

تم حساب ثبات مقياس جودة حياة المرأة العاملة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test . R . Test)، وذلك لعينة قوامها (٣٠) مفردة من المرأة العاملة (خارج إطار عينة الدراسة والتي تتوافر فيهن شروط اختيار عينة الدراسة)، وقد جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٠)

يوضح نتائج ثبات مقياس جودة حياة المرأة العاملة

(ن=٣٠)

الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١ بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة	٠.٧٣٣	**
٢ بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة	٠.٧٠٦	**
٣ بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة	٠.٨٦٦	**

**	٠.٨١٤	بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة	٤
**	٠.٧٩٣	أبعاد مقياس جودة الحياة ككل	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمقياس جودة حياة المرأة العاملة. بمعنى عدم وجود فروق بين التطبيقين الأول والثاني وتمتع معاملات الثبات للأبعاد بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

حدود الدراسة:

أولاً: الحدود البشرية:

(أ) وحدة المعاينة: تمثلت وحدة المعاينة للدراسة في المرأة العاملة بجامعة أسوان، وذلك وفقاً للشروط التالي:

- أن تكون المرأة العاملة من أعضاء الجهاز الإداري أو أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسوان.
- أن تكون المرأة العاملة متزوجة.
- أن يكون لدى المرأة العاملة أبناء في مراحل التعليم المختلفة.
- أن تكون المرأة العاملة عدد سنوات زواجها لا تقل عن ٥ سنوات.

(ب) إطار المعاينة: تم حصر المرأة العاملة من أعضاء الجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

بجامعة أسوان وبلغ عددهن (٨٤٨) مفردة. وتوزيعهن كالتالي:

جدول (١١)

يوضح توزيع المرأة العاملة مجتمع الدراسة

م	البيان	عدد عضوات الجهاز الإداري	عدد عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن	الإجمالي
١	كلية العلوم	٤٠	١٢٣	١٦٣
٢	كلية الطب	١١	٨٧	٩٨
٣	كلية هندسة	٤٠	٣٧	٧٧
٤	كلية هندسة الطاقة	٨	٦	١٤
٥	كلية الزراعة	٨	١٣	٢١
٦	كلية الطب البيطري	٨	٣٢	٤٠
٧	كلية تكنولوجيا المصايد	٥	١٣	١٨
٨	كلية التربية	٣٠	٨٥	١١٥
٩	كلية التمريض	١٤	٢٣	٣٧
١٠	كلية الخدمة الاجتماعية	١٨	٢٨	٤٦
١١	كلية الآداب	٦	٤٣	٤٩

٩	٩	-	كلية دار علوم	١٢
١٦	١٤	٢	كلية التربية الرياضية	١٣
١٤	١١	٣	كلية الآثار	١٤
٤٩	٣٠	١٩	كلية تربية النوعية	١٥
١٤	١٠	٤	كلية الألسن	١٦
٧	١	٦	كلية الحقوق	١٧
١٠	١	٩	كلية تجارة	١٨
٣٧	٢٣	١٤	معهد ترميز	١٩
١٤	١٤	-	معهد إقليمي	٢٠
٨٤٨	٦٠٣	٢٤٥	الإجمالي	

(ج) نوع وحجم العينة:

تمثلت نوع العينة في العينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للمرأة العاملة من أعضاء الجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسوان وبلغ عددهم (٢٥٤) مفردة. وتوزيعهم كالتالي:

جدول (١٢)

يوضح توزيع المرأة العاملة عينة الدراسة

م	البيان	عدد عضوات الجهاز الإداري		عدد عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن		الإجمالي	
		العدد الكلي	العينة المتاحة	العدد الكلي	العينة المتاحة	العدد الكلي	العينة المتاحة
١	كلية العلوم	٤٠	٢٤	١٢٣	١٣	١٦٣	٣٧
٢	كلية الطب	١١	٧	٨٧	٥	٩٨	١٢
٣	كلية هندسة	٤٠	٢٤	٣٧	٥	٧٧	٢٩
٤	كلية هندسة الطاقة	٨	٥	٦	٢	١٤	٧
٥	كلية الزراعة	٨	٥	١٣	٥	٢١	١٠
٦	كلية الطب البيطري	٨	٥	٣٢	٥	٤٠	١٠
٧	كلية تكنولوجيا المصايد	٥	٣	١٣	٥	١٨	٨
٨	كلية التربية	٣٠	١٨	٨٥	١١	١١٥	٢٩
٩	كلية التمريض	١٤	٩	٢٣	٥	٣٧	١٤
١٠	كلية الخدمة الاجتماعية	١٨	١١	٢٨	١٥	٤٦	٢٦
١١	كلية الآداب	٦	٤	٤٣	٩	٤٩	١٣
١٢	كلية دار علوم	-	-	٩	٣	٩	٣
١٣	كلية التربية الرياضية	٢	١	١٤	٣	١٦	٤
١٤	كلية الآثار	٣	٢	١١	٢	١٤	٤

م	البيان	عدد عضوات الهيئة التدريسية ومعاوناتهن		عدد عضوات الجهاز الإداري		الإجمالي
		العدد الكلية	العينة المتاحة	العدد الكلية	العينة المتاحة	
١٥	كلية تربية النوعية	٤٩	٣	٣٠	١٢	١٩
١٦	كلية الألسن	١٤	٢	١٠	٢	٤
١٧	كلية الحقوق	٧	١	١	٤	٦
١٨	كلية تجارة	١٠	١	١	٥	٩
١٩	معهد تمريض	٣٧	٥	٢٣	٩	١٤
٢٠	معهد إفريقي	١٤	٤	١٤	-	-
	الإجمالي	٤٨٤	١٠٤	٦٠٣	١٥٠	٢٤٥

وصف خصائص عينة الدراسة

(١) السن:

جدول (١٣)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب السن

م	السن	عضوات الجهاز الإداري (ن=١٥٠)		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن (ن=١٠٤)	
		ك	%	ك	%
١	من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	-	-	٢٤	٢٣.١
٢	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٦١	٤٠.٧	٣٢	٣٠.٨
٣	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٦٨	٤٥.٣	٤٣	٤١.٣
٤	من ٥٠ سنة إلى أقل من ٦٠ سنة	٢١	١٤	٥	٤.٨
	المجموع	١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠
	المتوسط الحسابي	٤٢		٣٨	
	الانحراف المعياري	٧		٩	

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري في الفئة العمرية (من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٤٥.٣%)، وذلك يرجع إلي عامل الخبرة والنضج الوظيفي تبعاً لعمرهن لأنه يلعب دوراً أساسياً في صراع أدوارها ومسئولياتها فكلما زاد أعمارهن كلما زادت أدوارهن في العمل والأسرة كزوجة وكأم وكربة منزل يليها الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٤٠.٧%)، وذلك يرجع الي أن سن الشباب والقدرة

علي العمل والإنتاج لصغر سنهن فلم يحملن العبء الذي يولد لديهن صراعا علي عاتقهم لحداثة النضج المهني لديهن وأخيراً الفئة العمرية (من ٥٠ سنة إلى أقل من ٦٠ سنة) بنسبة (١٤٪). ومتوسط سن عضوات الجهاز الإداري (٤٢) سنة، وبانحراف معياري (٧) سنوات تقريباً ، وهنا يدل علي الفترة المهنية للانتهاء من العمل والتقاعد مما يشعرها بتخفيف ذلك العبء والدور الذي كان علي عاتقها مع جميع أدوارها اي يقل لديها صراع الدور كعامله

- أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن في الفئة العمرية (من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٤١.٣٪) وذلك يرجع الي تعدد الأدوار لديهن المهني والاسري وخاصة اذا كانت تستكمل المرحلة التعليمية وتنتشئ الاولاد وغيرها مما يولد لديها صراعات تؤثر علي جودة حياتهن، يليها الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٣٠.٨٪)، ثم الفئة العمرية (من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٢٣.١٪)، وأخيراً الفئة العمرية (من ٥٠ سنة إلى أقل من ٦٠ سنة) بنسبة (٤.٨٪). ومتوسط سن عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن (٣٨) سنة، وبانحراف معياري (٩) سنوات تقريباً، حيث أكدت دراسة (عمارة , ٢٠٠٦) علي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في صراع الأدوار الأسرية للمرأة العاملة لمتغير العمر لانه يري ان مع مرور السنين يقل الشعور الزائد بتضارب الادوار لانها تعودت علي المهام الموكلة اليها بالاضافه الي نضجها وخبرتها تمكنها من التصرف بالمثل لذلك أختلفت الدراسة الحالية معها في أن كلما زاد العمر الزمني كلما زادت الأعباء الاسرية وأنشغال المرأة في العمل أكثر نتيجة التغيرات الاقتصادية لرفع المستوي المعيشي .

(٢) المؤهل العلمي:

جدول (١٤)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)	
		ك	%	ك	%
١	مؤهل متوسط	٢٧	١٨	-	-
٢	مؤهل فوق المتوسط	٤٦	٣٠.٧	-	-
٣	مؤهل جامعي	٦١	٤٠.٧	١٤	١٣.٥
٤	ماجستير	١١	٧.٣	١٢	١١.٥
٥	دكتوراه	٥	٣.٣	٧٨	٧٥
	المجموع	١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري حاصلات علي مؤهل جامعي بنسبة (٤٠.٧٪)، يليها حاصلات علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٣٠.٧٪)، ثم حاصلات علي مؤهل متوسط بنسبة (١٨٪)، يليها حاصلات علي ماجستير بنسبة (٧.٣٪)، وأخيراً حاصلات علي دكتوراه بنسبة (٣.٣٪).
 - أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن حاصلات علي دكتوراه بنسبة (٧٥٪)، يليها حاصلات علي مؤهل جامعي بنسبة (١٣.٥٪)، وأخيراً حاصلات علي ماجستير بنسبة (١١.٥٪).
- ويرجع ذلك الي أن التعليم والمؤهل الجامعي الأعلى سواء لدي العاملات بالجهاز الإداري أو كعضو هيئة تدريس ينمي مداركها ومعرفتها بالطرق المختلفة والانفتاح ومواكبه العصر كما أن التعليم يحقق لها المكانة الإجتماعية التي تمكنها من الشعور بجوده حياتهن والقدرة علي التفاعل الايجابي الاسري ويؤدي الي نضج المرأة العاملة وزيادة ثقته بنفسها وذاتها مما يحقق لها القدرة علي اثبات جدارتها بالعمل لشغل أعلي المناصب نظرا لتعليمهن حيث أتفقت دراسة (Alireza, Yousef, 2011) ودراسة (نعيسة، ٢٠١٢) مع الدراسة الحالية بإنها توضح العلاقة بن توظيف النساء وميلهم نحو الحصول علي حياة عملية فعالة وأن التعليم يساهم في زيادة نسبة توظيفهن والحصول علي عملية فعالة وله دور جوهري في تدعيم حياتهن المهنية لمساعدة الأسرة من الناحية المادية
- (٣) الوظيفة:

جدول (١٥)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب الوظيفة

م	الوظيفة	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)	
		ك	%	ك	%
١	معيدة	-	-	١٤	١٣.٥
٢	مدرس مساعد	-	-	١٢	١١.٥
٣	مدرس	-	-	٢٦	٢٥
٤	أستاذ مساعد	-	-	٤٧	٤٥.٢
٥	أستاذ	-	-	٥	٤.٨
٦	مدير عام	١٣	٨.٧	-	-
٧	درجة أولى	٣٨	٢٥.٣	-	-
٨	درجة ثانية	٦١	٤٠.٧	-	-
٩	درجة ثالثة	٣٨	٢٥.٣	-	-
	المجموع	١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري وظيفتهن علي الدرجة الثانية بنسبة (٤٠.٧٪)، يليها الدرجة الأولى، والدرجة الثالثة بنسبة (٢٥.٣٪) لكل منهما، وأخيراً مدير عام بنسبة (٨.٧٪).

- أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن وظيفتهن أستاذ مساعد بنسبة (٤٥.٢٪)، يليها مدرس بنسبة (٢٥٪)، ثم معيدة بنسبة (١٣.٥٪)، يليها مدرس مساعد بنسبة (١١.٥٪)، وأخيراً أستاذ بنسبة (٤.٨٪). ويرجع ذلك الي أن المرأة العاملة تركز كل جهودها ووقتها للعمل حتي تشغل أعلى الدرجات الوظيفية حتي يساعدها ذلك علي إثبات نفسها وذاتها ومساعدة زوجها في ظل الظروف الإقتصادية وتعليم الابناء الا ان تحقيق هدف لديهن علي حساب التوقعات والمطالب للأدوار الاخرى فسبب أنشغالها في العمل يؤثر بالسلب علي أسرتها لعدم توفر الوقت للمشاركة الاسرية كزوجة وكأم وكربة منزل ويحدث التقصير مما يؤثر علي جوده حياتهن لتضارب وتعدد الأدوار وعدم توظيفها التوظيف الأمثل، حيث أنفقت مع ذلك دراسة (عمر، ١٩٩٥) التي أشارت الي أن الدرجة الوظيفية والأحتراف الوظيفي كان بمثابة المؤشر الذي يؤثر علي المرأة العاملة ويعيق قدرتها علي القيام بأدوارها المتعددة نتيجة الأستغراق وتكرس الوقت كاملا بنظام الدوام مع أثر ذلك علي علاقاتهن وجودة حياتهن.
- (٤) عدد سنوات الخبرة:

جدول (١٦)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب عدد سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	عضوات الجهاز الإداري ن=١٥٠		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=١٠٤	
		%	ك	%	ك
١	أقل من ٥ سنوات	-	-	١١	١٠.٦
٢	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٥	١٠	٩	٨.٧
٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٤	٢٩.٣	٧	٦.٧
٤	من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	٢٣	١٥.٣	١٤	١٣.٥
٥	من ٢٠ سنة فأكثر	٦٨	٤٥.٣	٦٣	٦٠.٦
المجموع		١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠
المتوسط الحسابي		١٧		١٨	
الانحراف المعياري		٥		٧	

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري عدد سنوات خبرتهن في الفئة (من ٢٠ سنة فأكثر) بنسبة (٤٥.٣٪)، يليها الفئة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٢٩.٣٪)، ثم الفئة (من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة) بنسبة (١٥.٣٪)، وأخيراً الفئة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (١٠٪). ومتوسط عدد سنوات خبرة عضوات الجهاز الإداري (١٧) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن عدد سنوات خبرتهن في الفئة (من ٢٠ سنة فأكثر) بنسبة (٦٠.٦٪)، يليها الفئة (من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة) بنسبة (١٣.٥٪)، ثم الفئة (أقل من ٥ سنوات)

بنسبة (١٠.٦٪)، يليها الفئة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٨.٧٪)، وأخيراً الفئة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٦.٧٪). ومتوسط عدد سنوات خبرة عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن (١٨) سنة، وبنحرف معياري (٧) سنوات تقريباً، حيث يرجع ذلك الي ان زيادة عدد سنوات الخبرة لدي المرأة يدل علي تحقيق ذاتها ويحسن من صحتها النفسية عن طريق أحساسها بذاتها وتحقيق أهدافها وأستثمارها بفاعلية لوقتها واحساسها بالتحدي لما تتحمله من مهام ومسئوليات مما يؤثر ذلك عي جودة حياتهن حيث أتفقت دراسة (محمود، صفوت، ٢٠١٦) ودراسة (الأشي، ٢٠١٣) ودراسة ودراسة (Anderson, 2005) أن عمل المرأة وعدد سنوات خبرتها بها يؤثر علي جودة حياتهن

(٥) متوسط الدخل الشهري:

جدول (١٧)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب متوسط الدخل الشهري

م	متوسط الدخل الشهري		عضوات الجهاز الإداري		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن	
	ك	%	ك	%	ك	%
١	٣٨	٢٥.٣	٢٦	٢٥	٢٦	٢٥
٢	١١٢	٧٤.٧	٧٨	٧٥	٧٨	٧٥
المجموع						
	١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٠٤	١٠٠
	المتوسط الحسابي		٦٧٤٠		٦٧٥٠	
	الانحراف المعياري		١٣٠٥		١٢٩٩	

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري متوسط دخلهن الشهري في الفئة (من ٦٠٠٠ جنية فأكثر) بنسبة (٧٤.٧٪)، يليها الفئة (من ٣٠٠٠ جنية إلى أقل من ٦٠٠٠ جنية) بنسبة (٢٥.٣٪). ومتوسط الدخل الشهري لعضوات الجهاز الإداري (٦٧٤٠) جنية، وبنحرف معياري (١٣٠٥) جنية تقريباً.
- أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن متوسط دخلهن الشهري في الفئة (من ٦٠٠٠ جنية فأكثر) بنسبة (٧٥٪)، يليها الفئة (من ٣٠٠٠ جنية إلى أقل من ٦٠٠٠ جنية) بنسبة (٢٥٪). ومتوسط الدخل الشهري لعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن (٦٧٥٠) جنية، وبنحرف معياري (١٢٩٩) جنية تقريباً، يرجع ذلك الي ان الدخل الشهري له علاقة في جودة حياة المرأة العاملة وصراعها للأدوار الأسرية وذلك لأن الدخل الشهري يلعب دوراً أساسيا في انه سبب خروج المرأة للعمل وتعرضها لتلك الأدوار والصراعات والضغوط نتيجة الظروف المعيشية التي لا تكفي لإحتياجاتها وأحتياجات أبنائها وأسرتها مما يقلل من جودة حياتها وزيادة الأعباء والمسئوليا والأدوار نظير رفع المستوى المعيشي للأسرة بخلاف ذلك فإن الرضا المادي والأستقرار المادي يؤثر علي رضاهن وتوافقهن النفسي ويحفز من أداء أدوارهن المجتمعية ، حيث

أنتقلت الدراسة الحالية مع دراسة (Kurdek,1993) ودراسة (حسن, ٢٠٠٩) ودراسة (خضر، مبروك, ٢٠١١) (دراسة (عبد العاطي, ٢٠١٣) وقد أختلفت ذلك مع دراسة (نعيسة, ٢٠١٢) التي أشارت الي عدم وجود فروق او علاقة بين الدخل الشهري وأبعاد جودة حياة المرأة العاملة.

(٦) نوع السكن:

جدول (١٨)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب نوع السكن

م	نوع السكن	عضوات الجهاز الإداري ن=١٥٠		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=١٠٤	
		ك	%	ك	%
١	إيجار	٥٧	٣٨	١٦	١٥.٤
٢	ملك	٩٣	٦٢	٣٩	٣٧.٥
٣	استراحة الجامعة	-	-	٤٩	٤٧.١
	المجموع	١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري نوع سكنهن ملك بنسبة (٦٢٪)، يليها إيجار بنسبة (٣٨٪).
- أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن نوع سكنهن استراحة الجامعة بنسبة (٤٧.١٪)، يليها ملك بنسبة (٣٧.٥٪)، وأخيراً إيجار بنسبة (١٥.٤٪). حيث ترتبط تلك النتيجة ارتباطاً جوهري بنوع السكن وصراع الأدوار وجودة الحياة حيث أن الذين يملكون نوع سكنهم أيجارا أو في أستراحة الجامعة يتحملن أعباء اقتصادية زائدة بالإضافة الي تأثير ذلك النفسي لبعدهن عن حياتهن الأسرية كمغتربات وعدم شعورهن بالراحة مما يؤثر علي جودة حياتهن بخلاف من يملك سكنا ملك يشير الي سهولة انتقالهن ووصولهن لأماكن العمل والاستقرار المكاني

(٧) عدد سنوات الزواج:

جدول (١٩)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب عدد سنوات الزواج

م	عدد سنوات الزواج	عضوات الجهاز الإداري ن=١٥٠		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=١٠٤	
		ك	%	ك	%
١	أقل من ٥ سنوات	٩	٦	٢٠	١٩.٢
٢	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٤٩	٣٢.٧	٢٤	٢٣.١
٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٥١	٣٤	٣٢	٣٠.٨

٢٦.٩	٢٨	٢٧.٣	٤١	من ١٥ سنة فأكثر	٤
١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٥٠	المجموع	
١١		١٢		المتوسط الحسابي	
٥		٤		الانحراف المعياري	

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري عدد سنوات زواجهن في الفئة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٣٤٪)، يليها الفئة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٣٢.٧٪)، ثم الفئة (من ١٥ سنة فأكثر) بنسبة (٢٧.٣٪)، وأخيراً الفئة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٦٪). ومتوسط عدد سنوات زواج عضوات الجهاز الإداري (١٢) سنة، وانحراف معياري (٤) سنوات تقريباً.
 - أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن عدد سنوات زواجهن في الفئة (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٣٠.٨٪)، يليها الفئة (من ١٥ سنة فأكثر) بنسبة (٢٦.٩٪)، ثم الفئة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٢٣.١٪)، وأخيراً الفئة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (١٩.٢٪). ومتوسط عدد سنوات زواج عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن (١١) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً، ويشير ذلك إلى أن المرأة العاملة تقدر الحياة وانها تفضل الاستقرار الأسري مما يجعلها أكثر قدرة وتحمل للضغوط والمسئوليات والأدوار التي علي عاتقها للحفاظ علي الكينونة الأسرية لكن ذل يؤثر علي جودة حياتها اذ لم توظف أدوارها بكفاءة وفاعلية
- (٨) عدد الأبناء:

جدول (٢٠)

يوضح توزيع المرأة العاملة حسب عدد الأبناء

م	عدد الأبناء	عضوات الجهاز الإداري		عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن	
		ن= (١٥٠)	%	ن= (١٠٤)	%
١	أقل من ٣ أبناء	٢١	١٤	٣٩	٣٧.٥
٢	من ٣ أبناء إلى أقل من ٥ أبناء	٦٥	٤٣.٣	٥٢	٥٠
٣	من ٥ أبناء إلى أقل من ٧ أبناء	٦٤	٤٢.٧	١٣	١٢.٥
	المجموع	١٥٠	١٠٠	١٠٤	١٠٠
	المتوسط الحسابي	٥		٤	
	الانحراف المعياري	١		١	

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من عضوات الجهاز الإداري عدد أبنائهن في الفئة (من ٣ أبناء إلى أقل من ٥ أبناء) بنسبة (٤٣.٣%)، يليها الفئة (من ٥ أبناء إلى أقل من ٧ أبناء) بنسبة (٤٢.٧%)، وأخيراً الفئة (أقل من ٣ أبناء) بنسبة (١٤%). ومتوسط عدد أبناء عضوات الجهاز الإداري (٥) أبناء، وبانحراف معياري ابن واحد تقريباً.
- أكبر نسبة من عضوات هيئة التدريس ومعوناتهن عدد أبنائهن في الفئة (من ٣ أبناء إلى أقل من ٥ أبناء) بنسبة (٥٠%)، يليها الفئة (أقل من ٣ أبناء) بنسبة (٣٧.٥%)، وأخيراً الفئة (من ٥ أبناء إلى أقل من ٧ أبناء) بنسبة (١٢.٥%). ومتوسط عدد أبناء عضوات هيئة التدريس ومعوناتهن (٤) أبناء، وبانحراف معياري ابن واحد تقريباً، يرجع قله عدد أفراد الأسرة الي درجة الوعي بتنظيم الأسرة حتي تستطيع او يكون لديهن القدرة علي تعليمهن ورعايتهن وتنشئتهن تنشئة سليمة ، أما الفئة التي يزيد فيها عدد الابناء وعدد افراد الاسرة يزيد فيها صراعهن للأدوار لزيادة أعبائهن ومسئولياتهن بجانب الرعاية للابناء وفي أستدكار دروسهم من الناحية التعليمية والتربوية، وتري الدراسة الحالية أن حجم الاسرة الصغير يتيح لأفرادها التفاعل والتواصل الجيد وتحقيق الرغبات والامن والأمان سواء الأقتصادي أو النفسي والإجتماعي وغيره، وأنفقت معه دراسة(حسانين, ٢٠٠٥) التي أكدت علي وجود فروق بين متوسطات صراع الدور للمرأة العاملة تبعا لحجم الأسرة لصالح الأسرة الكبيرة عدد الأفراد.

ثانياً: الحدود المكانية:

تمثل المجال المكاني للدراسة فيما يلي:

جدول (٢١)

يوضح توزيع المجال المكاني للدراسة

م	البيان	م	البيان	م	البيان
١	كلية العلوم	٨	كلية التربية	١٥	كلية تربية النوعية
٢	كلية الطب	٩	كلية التمريض	١٦	كلية الألسن
٣	كلية هندسة	١٠	كلية الخدمة الاجتماعية	١٧	كلية الحقوق
٤	كلية هندسة الطاقة	١١	كلية الآداب	١٨	كلية تجارة
٥	كلية الزراعة	١٢	كلية دار علوم	١٩	معهد تمريض
٦	كلية الطب البيطري	١٣	كلية التربية الرياضية	٢٠	معهد إقليمي
٧	كلية تكنولوجيا المصايد	١٤	كلية الآثار		

(أ) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في العينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للمرأة العاملة من أعضاء الجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسوان وبلغ عددهن (٢٥٤) مفردة.

(ب) المجال الزمني:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة إجراء الدراسة الميدانية والتي بدأت ٢٠٢٠/٣/٣م إلي ٢٠٢٠/٥/١٦م.

■ أساليب التحليل الكمي والكيفي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- (أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- (ب) أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

المحور الثاني: أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة:

(١) بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة:

جدول (٢٢)

يوضح بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن=(١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=(١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أرهق من تلبية طلبات زوجي المتكررة	٢.٦٨	٠.٥٣	٦	٢.٧٢	٠.٥٨	٨
٢	أجد صعوبة في إيجاد وقت للحوار مع زوجي	٢.٨١	٠.٤٣	١	٢.٧٨	٠.٤٨	٥
٣	أحبط من قلة تقدير زوجي لي مهما عملت من مجهود	٢.٦٨	٠.٥١	٥	٢.٧٨	٠.٥	٦
٤	أخرج من معاملة زوجي السيئة أمام الآخرين لغيرته الزائدة	٢.٥٤	٠.٦٨	١٠	٢.٦٥	٠.٦٨	١١
٥	أخشى من الفشل في حياتي الزوجية لانشغالي بعملتي	٢.٧٨	٠.٤٨	٢	٢.٨٤	٠.٤	١
٦	أفتقد القدرة علي توفير وقت للاهتمام بزوجي بسبب عملي	٢.٧٣	٠.٥	٤	٢.٨١	٠.٤٦	٣
٧	أشعر بعدم الرضا عن خدمة أهل زوجي	٢.٥٥	٠.٦٩	٩	٢.٧٨	٠.٥٤	٧
٨	أقصر في الاهتمام بنفسى كلما زادت أعبائى	٢.٥٢	٠.٧٤	١١	٢.٧٩	٠.٤١	٤
٩	لا أستطيع تلبية طلبات زوجي باستمرار	٢.٦٤	٠.٦١	٨	٢.٦٨	٠.٦٤	١٠
١٠	أنشغل عن مشاركة زوجي لهواياته المفضلة	٢.٧٥	٠.٤٩	٣	٢.٨٣	٠.٤٥	٢
١١	أهمل المشاركة في المناسبات الخاصة بأهل زوجي لضيق وقتي	٢.٦٨	٠.٦١	٧	٢.٦٩	٠.٦٢	٩
	البعد ككل	٢.٦٧	٠.٣٥	مستوى مرتفع	٢.٧٦	٠.٤	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أجد صعوبة في إيجاد وقت للحوار مع زوجي بمتوسط حسابي (٢.٨١)، يليه الترتيب الثاني أخشي من الفشل في حياتي الزوجية لانشغالي بعلمي بمتوسط حسابي (٢.٧٨)، ثم الترتيب الثالث أنشغل عن مشاركة زوجي لهواياته المفضلة بمتوسط حسابي (٢.٧٥)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أقصر في الاهتمام بنفسني كلما زادت أعبائي بمتوسط حسابي (٢.٥٢).
- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أخشي من الفشل في حياتي الزوجية لانشغالي بعلمي بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، يليه الترتيب الثاني أنشغل عن مشاركة زوجي لهواياته المفضلة بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، ثم الترتيب الثالث أفقد القدرة علي توفير وقت للاهتمام بزوجي بسبب عملي بمتوسط حسابي (٢.٨١)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أخرج من معاملة زوجي السيئة أمام الآخرين لغيرته الزائدة بمتوسط حسابي (٢.٦٥). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهه نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهه نظر عضوات الجهاز الإداري عدم إيجاد الوقت للحوار مع الزوج والخوف من الفشل في الحياة الزوجية والتقصير في الاهتمام بالنفس كل ذلك يوضح ويرجع إلي إنشغال المرأة بأكثر من دور وأن تعدد أدوارها جاءت علي حساب دورها كزوجة وعدم إيجاد الوقت الكافي لتقوم بدورها كزوجة ناجحة سواء لأنشغالها بتلبية طلبات الزوج المتكرر والابناء مما يعرقل حياتها وهدوءها النفسي والطمأنينة بل يزيد التوتر ويؤثر علي جودة حياتها ، حيث أتقتت مع هذه الدراسة دراسة (Maïke, van, damme, 2014) الي وجود علاقة بين عمل المرأة والضغط الأسرية المتعلقة بالخلاف مع الزوج وخطر الطلاق وخوفها من تهديد الأسرة بالانفصال والتفكك الأسري وأكدت دراسة (Jeffrey.H.green haus 2013) أن الصراع بين أدوار العمل والادوار الاسرية لدي النساء العاملات وتوصلت الي العزلة الاجتماعية وعدم الرضا الزوجي ينتج عنه صراع الادوار بين أدوارها كزوجة وكربة منزل كما أتقتت معها دراسة (الشمسان، ٢٠١٠)، و (Rich, 2004) Cinamon and (shallom , 2013)،
- (٢) بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم:

جدول (٢٣)

يوضح بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أتابع أبنائي في إنهاء واجباتهم المدرسية دون مساعدة زوجي	٢.٨٣	٠.٤١	١	٢.٨٤	٠.٥	٢
٢	أجد صعوبة في التفاهم مع أبنائي	٢.٦٣	٠.٥٧	٣	٢.٥٣	٠.٧١	٩
٣	أقصر في الاستماع لمشاكل أبنائي لتعدد مسؤولياتي	٢.٦١	٠.٦١	٥	٢.٦٣	٠.٥٤	٥
٤	أفقد السيطرة علي نفسي لقلّة سماع أوامري من أبنائي	٢.٥٩	٠.٦	٧	٢.٦٢	٠.٦٣	٧
٥	أنشغل عن متابعة أبنائي أثناء مرضهم لتواجدي بالعمل	٢.٣٩	٠.٧٧	١٠	٢.٤٧	٠.٧٥	١٠
٦	أنشغل عن إشراك أبنائي في الأنشطة الرياضية	٢.٢	٠.٨٢	١١	٢.٤٢	٠.٨٤	١١
٧	أغضب لتلبية طلبات أبنائي باستمرار	٢.٦١	٠.٥٧	٤	٢.٨٦	٠.٣٨	١
٨	أجد صعوبة في أخذ قسط من النوم لطلبات أبنائي المتكررة	٢.٦	٠.٥٩	٦	٢.٨١	٠.٥	٤
٩	أشعر بالتوتر لترك أبنائي عند الجيران وقت عملي	٢.٦٥	٠.٥٩	٢	٢.٦٣	٠.٦٣	٦
١٠	أخطط جدول تدريسي لأبنائي لانجاز مهامهم دون مشاركتهم	٢.٥٤	٠.٧١	٨	٢.٦١	٠.٦٩	٨
١١	أعاني من إيجاد الوقت المناسب للتنزه مع أبنائي	٢.٥٣	٠.٦٨	٩	٢.٨٢	٠.٤٦	٣
	البعد ككل	٢.٥٦	٠.٣٨	مستوى مرتفع	٢.٦٦	٠.٣٩	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتابع أبنائي في إنهاء واجباتهم المدرسية دون مساعدة زوجي بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، يليه الترتيب الثاني أشعر بالتوتر لترك أبنائي عند الجيران وقت عملي بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، ثم الترتيب الثالث أجد صعوبة في

التفاهم مع أبنائي بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أنشغل عن إشراك أبنائي في الأنشطة الرياضية بمتوسط حسابي (٢.٠٢).

- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أغضب لتلبية طلبات أبنائي باستمرار بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، يليه الترتيب الثاني أتابع أبنائي في إنهاء واجباتهم المدرسية دون مساعدة زوجي بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، ثم الترتيب الثالث أعاني من إيجاد الوقت المناسب للتنزه مع أبنائي بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أنشغل عن إشراك أبنائي في الأنشطة الرياضية بمتوسط حسابي (٢.٤٢). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري متابعة الأبناء في إنهاء واجباتهم المدرسي دون مساعدة الزوج وهذا يشير إلي اهتمام المرأة العاملة كأم بأولادها وحرصها علي رعايتهم وتنشئتهم إجتماعيا وتعليميا لكن ترك الزوج المسؤولية في تربية الأبناء علي عاتقها لوحدها مما شكل لديها مظهر من مظاهر صراع الدور ، ثم جاءت الاستجابات من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بعدم ايجاد الوقت المناسب للتنزه مع ابنائها وذلك يرجع الي انشغالها بالبيت والعمل والتدريس والابحاث العلمية والسفر لحضور المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية ، بخلاف وجهه نظر المرأة العاملة الادارية بالجامعة ايجاد صعوبه في التفاهم مع ابنائها وذلك لعدم وعيها ومواكبه العصر والتكنولوجيا والفكر المستير والحديث لدي الأبناء وفارق الثقافات جعل ذلك الفجوة بينها وبين ابنائها وذلك لانشغالها بأدوار أخرى واهمال ثقافة نفسها ومواكبه العصر التكنولوجي، حيث أكدت دراسة (السديري، ٢٠١٠)، و دراسة (العدل، ٢٠٠١) ، دراسة (محمود ، ٢٠٠٨) دراسة (عاصم ، ٢٠٠٤) أن المرأة العاملة تعاني من مشكلات وصراعات أسرية نتيجة زيادة الضغوط الملقاة علي عاتقها مما جعلها غير قادرة علي التوفيق بين تلك المسؤوليات والأدوار ودورها مع الأبناء

(٣) بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل:

جدول رقم (٢٤)

يوضح بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أخذ وقت طويل في إنجاز أعمال المنزلية	٢.٧٣	٠.٦١	١	٢.٧٩	٠.٤٨	
٢	أعاني من شراء مستلزمات المنزل بمفردي دون مساعدة زوجي	٢.٦٣	٠.٦١	٤	٢.٨٨	٠.٣٨	

٣	أجهد من نظافة المنزل يومياً دون مساعدة أحد	٢.٣٨	٠.٧٨	١١	٢.٧٧	٠.٥٤	٧
٤	أقصر في القيام بأعمال المنزلية	٢.٤٥	٠.٧	١٠	٢.٦٧	٠.٥٥	١٠
٥	أجد صعوبة الموازنة بين أعمال المنزلية وبين عملي دون مساعدة أهلي	٢.٦٤	٠.٦٢	٢	٢.٦٩	٠.٥٤	٩
٦	أنشغل عن إعداد الطعام الصحي لأفراد أسرتي بسبب كثرة مسؤولياتي	٢.٥٣	٠.٦٤	٨	٢.٨٣	٠.٤	٣
٧	أتأخر في تجهيز الطعام في الوقت المناسب	٢.٦٣	٠.٥٧	٣	٢.٨	٠.٥٦	٤
٨	أجهد من العمل بالمطبخ لساعات طويلة	٢.٥٣	٠.٧٣	٩	٢.٧٣	٠.٥٩	٨
٩	أنظف منزلي مرة كل أسبوع وقت أجازتي فقط	٢.٥٦	٠.٦٦	٧	٢.٧٧	٠.٥٣	٦
١٠	ألجا لشراء الوجبات السريعة من الطعام لانشغالي بالعمل	٢.٥٨	٠.٥٩	٦	٢.٨٣	٠.٤	٣
١١	أغضب بسبب عدم مساعدة أحد لي في أعمال المنزل	٢.٥٩	٠.٥٨	٥	٢.٨٩	٠.٣١	١
	البعد ككل	٢.٥٧	٠.٤	مستوى مرتفع	٢.٧٩	٠.٢٧	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أخذ وقت طويل في إنجاز أعمال المنزلية بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، يليه الترتيب الثاني أجد صعوبة الموازنة بين أعمال المنزلية وبين عملي دون مساعدة أهلي بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، ثم الترتيب الثالث أتأخر في تجهيز الطعام في الوقت المناسب بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أجهد من نظافة المنزل يومياً دون مساعدة أحد بمتوسط حسابي (٢.٣٨).
- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أغضب بسبب عدم مساعدة أحد لي في أعمال المنزل بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، يليه الترتيب الثاني أعاني من شراء مستلزمات المنزل بمفردتي دون مساعدة زوجي بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، ثم الترتيب الثالث أنشغل عن إعداد الطعام الصحي لأفراد أسرتي بسبب كثرة مسؤولياتي، وألجا لشراء الوجبات السريعة من الطعام لانشغالي بالعمل بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وأخيراً الترتيب العاشر أقصر في القيام بأعمال المنزلية بمتوسط حسابي (٢.٦٧). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهه نظر عضوات الجهاز الإداري التقصير في

الأعمال المنزلية كإستجابته أخذ وقت طويل في انجاز اعمال المنزل والتأخير في أحضار الطعام نتيجة عدم مساعدتها من قبل الزوج والابناء وتركها بمفردها مما يجعلها تلجأ الي شراء مستلزمات المنزل بنفسها وأيضاً شراء الوجبات السريعة وذلك لعدم ايجاد الوقت المناسب لتوظيف الدور بشكل جيد وهذه الاستجابات تدل علي تنسيقها وترتيبها في احداث المشكلة كما أكدت دراسة (خليفة ، ٢٠٠١) أن أكثر مشكلات صراع الدور لدى المرأة العاملة وغير العاملة هي الأعمال المنزلية والتي تشمل إدارة المنزل ، والجهد البدني والنفسى التي تبذل كل منهما فى المنزل، وأتفقت معها دراسة (نعيسة،٢٠١٢) ودراسة (مبارك، ٢٠١٢) (٤) بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كعاملة:

جدول (٢٥) يوضح بعد صراع الأدوار الأسرية لدي المرأة العاملة كعاملة

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن=(١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=(١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أضايق من عملي نظراً لتعدد مسؤولياتي	٢.٦	٠.٥٨	٥	٢.٨٢	٠.٤٦	
٢	أجد صعوبة في ترتيب أولوياتي نتيجة عملي	٢.٥٢	٠.٦٥	٩	٢.٨٤	٠.٤٤	
٣	أشعر بالإجهاد بسبب ساعات عملي الطويلة	٢.٦١	٠.٦	٤	٢.٧٨	٠.٥٤	
٤	أفتقد القدرة إيجاد الوقت للالتحاق بالبرامج التدريبية الخاصة بالعمل	٢.٥٨	٠.٦٨	٧	٢.٧٧	٠.٤٧	
٥	أحبط من اللوائح الصارمة الخاصة بالإجازات في العمل	٢.٦٦	٠.٥٥	٣	٢.٦٥	٠.٦٦	
٦	أصل لعملي متأخرة بسبب انشغالي بأسرتي	٢.٥٧	٠.٦٢	٨	٢.٧٨	٠.٤٦	
٧	أجد صعوبة في تطوير إمكانياتي الوظيفية لتعدد مسؤولياتي	٢.٥١	٠.٧	١٠	٢.٦	٠.٦٨	
٨	أبذل جهداً أكبر مما أحصل عليه من أجر في عملي	٢.٦٩	٠.٥٣	١	٢.٧٣	٠.٥١	
٩	أجد صعوبة في التركيز علي انجاز مهامي بالشكل المطلوب بسبب تعدد مسؤولياتي	٢.٥٨	٠.٦٧	٦	٢.٧٦	٠.٥١	
١٠	أشعر بعدم الرضا عن تحقيق أهدافي في العمل مهما كان	٢.٥	٠.٦٦	١١	٢.٦٣	٠.٦٧	
١١	أفقد التركيز لانجاز المهام بسبب الإرهاق من تعدد مسؤوليات أسرتي	٢.٦٩	٠.٥٦	٢	٢.٦٧	٠.٦٣	
	البعد ككل	٢.٥٩	٠.٣٧	مستوى مرتفع	٢.٧٣	٠.٣٣	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعامل من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أبذل جهداً أكبر مما أحصل عليه من أجر في عملي بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وبانحراف معياري (٠.٥٣)، يليه الترتيب الثاني أفقد التركيز لانجاز المهام بسبب الإرهاق من تعدد مسئوليات أسرتي بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وبانحراف معياري (٠.٥٦)، ثم الترتيب الثالث أحبط من اللوائح الصارمة الخاصة بالإجازات في العمل بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أشعر بعدم الرضا عن تحقيق أهدافي في العمل مهما كان بمتوسط حسابي (٢.٥).
- مستوى بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعامل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أجد صعوبة في ترتيب أولوياتي نتيجة عملي بمتوسط حسابي (٢.٨٤)، يليه الترتيب الثاني أتضايق من عملي نظراً لتعدد مسئولياتي بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، ثم الترتيب الثالث أصل لعملي متأخرة بسبب انشغالي بأسرتي بمتوسط حسابي (٢.٧٨)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أجد صعوبة في تطوير إمكانياتي الوظيفية لتعدد مسئولياتي بمتوسط حسابي (٢.٦). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهه نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهه نظر عضوات الجهاز الإداري أستجابة بذل الجهد أكثر من الاجر يشير ذلك الي عدم الرضا المهني من العمل الذي تؤديه لكثرة مهامه والجهد المتطلب له وضعف الاخر الذي تحصل عليه ، حيث أكدت دراسة (Nevin,deniz,2012) ان المرأة تواجه الضغوط نتيجة لعدم الاستفادة بالاجور الزائدة في ساعات العمل ، وفيما يتعلق باللوائح الصارمة تجاه الاجازات وذلك لعدم توفر وقت لرعاية ابنائها وبيتها فلا تستطيع أخذ قسط من الراحة مما يعرقل ذلك من حياتها الصحية والنفسية ونظرا لتعدد الادوار فقد تصل المرأة العاملة متأخرة نتيجة المداومة بشكل دائم بالعمل مع عدم أخذ قسط من الراحة ويدل ايضا علي تناسق وترتيب الاستجابات في الدراسة الي ارتفاع مستوي صراع الأدوار الأسرية للمرأة العاملة كعامل ، كما أشارت دراسة (خميس، ٢٠١٠) ودراسة (خليل ، ٢٠١١) ودراسة (حسن، ٢٠٠٧) ودراسة (Simon,Kummerling&Hasselhorn,2004) الي صراع المرأة العاملة كعامل وبين جودة حياتهن
- مستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل:

جدول (٢٦)

يوضح مستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل

م	الأبعاد	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة	٢.٦٧	٠.٣٥	١	٢.٧٦	٠.٤	٢
٢	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم	٢.٥٦	٠.٣٨	٤	٢.٦٦	٠.٣٩	٤
٣	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل	٢.٥٧	٠.٤	٣	٢.٧٩	٠.٢٧	١
٤	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة	٢.٥٩	٠.٣٧	٢	٢.٧٣	٠.٣٣	٣
	أبعاد صراع الأدوار ككل	٢.٦	٠.٣٢	مستوى مرتفع	٢.٧٣	٠.٢٨	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، يليه الترتيب الثاني بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة بمتوسط حسابي (٢.٥٩)، ثم الترتيب الثالث بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، وأخيراً الترتيب الرابع بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم بمتوسط حسابي (٢.٥٦)
- مستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، يليه الترتيب الثاني بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة بمتوسط حسابي (٢.٧٦)، ثم الترتيب الثالث بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، وأخيراً الترتيب الرابع بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم بمتوسط حسابي (٢.٦٦).

المحور الثالث: أبعاد جودة حياة المرأة العاملة:

(١) بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة:

جدول (٢٧)

يوضح بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن=(١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=(١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أحرص علي إجراء فحص طبي بصفة منتظمة	١.٥٩	٠.٧٣	٤	١.٥٨	٠.٨٢	٦
٢	أشعر بالنشاط عند قيامي بأي مجهود في عملي	١.٤٩	٠.٦٥	٨	١.٢٣	٠.٤٢	١١
٣	أهتم بصحتي جيداً بإعطاء لبدني وقت كاف للراحة	١.٥٥	٠.٦٥	٥	١.٦٦	٠.٧٢	٣
٤	لدي القدرة علي إيجاد الشهية للطعام في العمل	١.٨١	٠.٦٦	١	١.٤٧	٠.٥٦	٧
٥	أنام نوما متواصلأ لأستطيع إنجاز مهامي	١.٣١	٠.٥٢	١١	١.٣٧	٠.٥٨	٩
٦	أمر بمواقف داعمة من زملائي مما يؤثر إيجابياً علي صحتي	١.٣٢	٠.٥٨	١٠	١.٧١	٠.٧١	٢
٧	أتناول الغذاء الصحي السليم	١.٦٧	٠.٦٩	٣	١.٥٩	٠.٦٦	٥
٨	لا ألجأ إلى تناول عقاقير الصداع لإنجاز مهامي اليومية	١.٥٣	٠.٦٧	٧	١.٨٩	٠.٩٢	١
٩	أهتم بزيارة الأطباء للفحص الدوري	١.٥٥	٠.٧٤	٦	١.٢٩	٠.٦٨	١٠
١٠	أحصل علي جميع الخدمات الصحية المناسبة لي من عملي ببسر	١.٧٩	٠.٨٤	٢	١.٦١	٠.٨١	٤
١١	أحرص علي ممارسة الرياضة بانتظام	١.٤٥	٠.٦٥	٩	١.٤٤	٠.٦٩	٨
	البعد ككل	١.٥٥	٠.٢٣	مستوى منخفض	١.٥٣	٠.٢٣	مستوى منخفض

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي القدرة علي إيجاد الشهية للطعام في العمل بمتوسط حسابي (١.٨١)، يليه الترتيب الثاني أحصل علي جميع الخدمات الصحية المناسبة لي من عملي ببسر بمتوسط حسابي (١.٧٩)، ثم الترتيب الثالث أتناول الغذاء الصحي السليم بمتوسط حسابي (١.٦٧)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أنام نوما متواصلأ لأستطيع إنجاز مهامي بمتوسط حسابي (١.٣١).

- مستوى بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لا ألبأ إلى تناول عقاقير الصداع لإنجاز مهام اليومية بمتوسط حسابي (١.٨٩)، يليه الترتيب الثاني أمر بمواقف داعمة من زملائي مما يؤثر إيجابياً علي صحتي بمتوسط حسابي (١.٧١)، ثم الترتيب الثالث أهتم بصحتي جيداً بإعطاء لبدني وقت كاف للراحة بمتوسط حسابي (١.٦٦)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أشعر بالنشاط عند قيامي بأي مجهود في عملي بمتوسط حسابي (١.٢٣). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهه نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهه نظر عضوات الجهاز الإداري بأن جودة حياتها الصحية كما تدركها وتحاول ان تحققها بأن تستطيع تناول الطعام الصحي السليم وان تستطيع النوم لانجاز المهام وان لا تلجا الي استخدام عقاقير للصداع لانجاز المهام فاذا زادت لهن صراع الادوار يقل لديها احساسها بهذه الاستجابات مما يؤثر علي حالتها الصحية حيث أستهدفت علي ذلك وأتفقت مع الدراسة دراسة (Nancy ,Krieger,2008) ودراسة (عايدى، ٢٠١٩) الكشف عن المخاطر الصحية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة في بيئة العمل وتأثيرها علي الحالة الصحية لهن
- (٢) بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة:

جدول (٢٨)

يوضح بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن=(١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=(١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أحرص علي إيجاد وقت لمجاملة أقاربي بالمناسبات الاجتماعية	١.٦	٠.٧٣	٥	١.٥٢	٧	
٢	أستطيع تكوين صداقات جديدة بمن حولي	١.٥٣	٠.٦٢	٩	١.٥٢	٦	
٣	أجتمع مع أفراد أسرتي يومياً	١.٥٨	٠.٦٧	٧	١.٤٩	٨	
٤	أجد دعم من زملائي عند تعرضي للمشكلات	١.٦٨	٠.٧٨	٢	١.٧٧	١	
٥	أسعد لقضاء وقت فراغي مع أصدقائي بعد مواعيد العمل الرسمية	١.٥٩	٠.٧٣	٦	١.٥٥	٣	
٦	أستطيع إثبات ذاتي في مجتمع ينظر للمرأة علي أنها ربة منزل	١.٦١	٠.٧٥	٣	١.٤	١٠	
٧	أستطيع التواصل بالمحيطين بي	١.٤٣	٠.٦٤	١١	١.٥٥	٤	
٨	أجد وقتاً للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية كالرحلات مع زملائي	١.٦١	٠.٧٨	٤	١.٣٧	١١	
٩	أهتم بزيارة أسرتي باستمرار	١.٦٨	٠.٧٣	١	١.٤٧	٩	

٢	٠.٦٢	١.٥٧	١٠	٠.٥٩	١.٥١	أهم بممارسة هواياتي	١٠
٥	٠.٨١	١.٥٥	٨	٠.٨١	١.٥٧	أستطيع التخطيط للقيام ببعض السفريات العائلية سنوياً	١١
مستوى منخفض	٠.٢٣	١.٥٢	مستوى منخفض	٠.٢١	١.٥٨	البعد ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أهتم بزيارة أسرتي باستمرار بمتوسط حسابي (١.٦٨)، وبانحراف معياري (٠.٧٣)، يليه الترتيب الثاني أجد دعم من زملائي عند تعرضي للمشكلات بمتوسط حسابي (١.٦٨)، وبانحراف معياري (٠.٧٨)، ثم الترتيب الثالث أستطيع إثبات ذاتي في مجتمع ينظر للمرأة علي أنها ربة منزل بمتوسط حسابي (١.٦١)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أستطيع التواصل بالمحيطين بي بمتوسط حسابي (١.٤٣).
 - مستوى بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أجد دعم من زملائي عند تعرضي للمشكلات بمتوسط حسابي (١.٧٧)، يليه الترتيب الثاني أهتم بممارسة هواياتي بمتوسط حسابي (١.٥٧)، ثم الترتيب الثالث أسعد لقضاء وقت فراغي مع أصدقائي بعد مواعيد العمل الرسمية بمتوسط حسابي (١.٥٥)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أجد وقتاً للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية كالرحلات مع زملائي بمتوسط حسابي (١.٣٧). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهه نظر عضوات الجهاز الإداري بأن جودة حياتها تتمثل في الاهتمام بزيارة الاسرة وان تجد الدعم فيمن حولها عند حدوث المشكلات وممارسة هواياتها وقضاء وقت فراغ مع زملائها واصدقائها ، فكلما زادت أعباءهن لا تستطيع ان تحقق جودة حياتها الاجتماعية ويؤدي شغل وقتها بالعمل الي ضعف العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي والاتصال للمشاركة وتبادل الزيارات والمناسبات الاجتماعية مع من حولها ، وأكدت علي ذلك دراسة (عاصم, ٢٠٠٤) بأن عمل المرأة خارج المنزل يؤدي الي ضعف جودة حياتها الاجتماعية لانها غير قادرة علي التوفيق بين مسؤولياتها المختلفة وينعكس ذلك علي ذاتها والآخرين المحيطين بها ، وأنفقتها معها دراسة (jeffre, 2013)(Ryff,Cetal. 2006)
- (٣) بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة:

جدول (٢٩)

يوضح بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أستطيع توفير جزء من المال لمواجهة الطوارئ والأزمات	١.٣٥	٠.٦٧	٨	١.٧٣	٠.٨٥	
٢	أشارك مع زوجي في تحمل نفقات أسرتي	١.٤٥	٠.٦١	٦	١.٥٣	٠.٦٨	
٣	أشعر بالرضا عن دخل أسرتي	١.٢٥	٠.٤٧	١١	١.٧٣	٠.٧٨	
٤	أحرص على الالتزام بعلمي حتى لا أتعرض للخصم	١.٤٣	٠.٦٣	٧	١.٦٨	٠.٨٥	
٥	أستطيع التخلص من ديوني	١.٥٣	٠.٦	٤	١.٦٢	٠.٧١	
٦	أوفق بين عملي وأسرتي	١.٣١	٠.٥٦	٩	١.٦٢	٠.٨٣	
٧	أهتم بتوفير مصادر إضافية لدخلي	١.٧٣	٠.٨٢	١	١.٦	٠.٧٨	
٨	أسعى للتقدم لزيادة دخلي	١.٣١	٠.٥٧	١٠	١.١٧	٠.٣٨	
٩	أهتم بادخار جزء من راتبي	١.٦٨	٠.٨٧	٢	١.٥٣	٠.٧٩	
١٠	أنفق جزء من راتبي علي التنزه مع أسرتي	١.٦٤	٠.٨٥	٣	١.٦١	٠.٧٧	
١١	أهتم بتوفير تعليم خاص أبنائي	١.٥١	٠.٧	٥	١.٥٨	٠.٧٥	
	البعد ككل	١.٤٧	٠.٢١	مستوى منخفض	١.٥٨	٠.٣٥ منخفض	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٤٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أهتم بتوفير مصادر إضافية لدخلي بمتوسط حسابي (١.٧٣)، يليه الترتيب الثاني أهتم بادخار جزء من راتبي بمتوسط حسابي (١.٦٨)، ثم الترتيب الثالث أنفق جزء من راتبي علي التنزه مع أسرتي بمتوسط حسابي (١.٦٤)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أشعر بالرضا عن دخل أسرتي بمتوسط حسابي (١.٢٥).
- مستوى بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أشعر بالرضا عن دخل أسرتي بمتوسط حسابي (١.٧٣)، وبانحراف معياري (٠.٧٨)، يليه الترتيب الثاني أستطيع توفير جزء من المال لمواجهة الطوارئ والأزمات بمتوسط حسابي (١.٧٣)، وبانحراف معياري (٠.٨٥)، ثم الترتيب الثالث أحرص على الالتزام بعلمي حتى لا أتعرض للخصم بمتوسط حسابي (١.٦٨)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أسعى للتقدم لزيادة دخلي بمتوسط حسابي (١.١٧). حيث جاءت

أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري بأن جودة حياتها تتمثل في قدرتها علي توفير جزء من راتبها للتزده وللطوارئ والازمات ، وان تتقني لزيادة اجرها وان تصل لعملها باكرة حتي لا يخصم من راتبها فكلما زادت أعباءهن لا تستطيع ان تحقق جودة حياتها الاقتصادية ويؤدي ذلك الي عدم الشعور بالامن والامان المالي وصراع لتوفير سبل الرعاية والمعيشة للأسرة كما أتقتت مع ذلك دراسة (عطا الله، ٢٠١٦) ودراسة (خميس، ٢٠١٠) دراسة (إبراهيم، ٢٠١٠) ، كما اظهرت دراسة (Scott,Schieman, 2013) أن الموارد والفرص التي يقدمها العمل تزيد من استقلاليتها وتزيد من مستوي رفاهيته ودفاعيته للانجاز في العمل بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة: (٤)

جدول (٣٠)

يوضح بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة

م	العبارات	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن= (١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أشعر بالرضا عن ذاتي	١.٥٩	٠.٠٨	٥	١.٦٩	٠.٧٦	
٢	أشعر بالاطمئنان علي مستقبل أفراد أسرتي	١.٦٧	٠.٠٨٤	٢	١.٦٣	٠.٧٧	
٣	أشعر بالاستقرار لما أنا فيه حالياً من أوضاع أمر بها	١.٦٥	٠.٠٧٦	٣	١.٥٦	٠.٧٤	
٤	أستطيع تحقيق أهدافي في الحياة	١.٥٥	٠.٠٧٦	٧	١.٦	٠.٧٧	
٥	أشعر بالسعادة عندما يكون لدي خطوات جديدة لمستقبلي المهني	١.٥	٠.٠٧٣	٩	١.٦٥	٠.٧٧	
٦	أشعر بالرضا عن حياتي الشخصية والمهنية	١.٥	٠.٠٧١	٨	١.٥٢	٠.٧	
٧	أحصل علي دعم وجداني بمن حولي مما يشعرنني بالسلام النفسي	١.٤٥	٠.٠٧	١٠	١.٦٤	٠.٧٥	
٨	أفكر في المستقبل بتفاؤل	١.٦٥	٠.٠٧٨	٤	١.٦٣	٠.٧٣	
٩	أشجع نفسي على تحقيق انجازاتي	١.٥٧	٠.٠٧٢	٦	١.٤٧	٠.٥	
١٠	أشعر بالسعادة والرضا في المجتمع الذي أعيش فيه	١.٦٨	٠.٠٧٥	١	١.٦٥	٠.٧١	
١١	أشعر بالسعادة لتحمل مسئولية أسرتي	١.٤٣	٠.٠٦٦	١١	١.٦٣	٠.٧٧	
	البعد ككل	١.٥٧	٠.٣٢	مستوى منخفض	١.٦١	٠.٢٩ منخفض	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أشعر بالسعادة والرضا في المجتمع الذي أعيش فيه بمتوسط حسابي (١.٦٨)، يليه الترتيب الثاني أشعر بالاطمئنان علي مستقبل أفراد أسرتي بمتوسط حسابي (١.٦٧)، ثم الترتيب الثالث أشعر بالاستقرار لما أنا فيه حالياً من أوضاع أمر بها بمتوسط حسابي (١.٦٥)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر أشعر بالسعادة لتحمل مسئولية أسرتي بمتوسط حسابي (١.٤٣).
- مستوى بعد انخفاض الحياة النفسية للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أشعر بالرضا عن ذاتي بمتوسط حسابي (١.٦٩)، يليه الترتيب الثاني أشعر بالسعادة والرضا في المجتمع الذي أعيش فيه بمتوسط حسابي (١.٦٥)، وبانحراف معياري (٠.٧١)، ثم الترتيب الثالث أشعر بالسعادة عندما يكون لدي خطوات جديدة لمستقبلي المهني بمتوسط حسابي (١.٦٥)، وبانحراف معياري (٠.٧٧)، وأخيراً الترتيب العاشر أشجع نفسي على تحقيق انجازاتي بمتوسط حسابي (١.٤٧). حيث جاءت أكثر الاستجابات كما وضحت نتائج الدراسة سواء للمرأة العاملة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومن وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري بأن جودة حياتها تتمثل في شعورها بالسعادة والرضا في المجتمع والرضا عن ذاتها ثم الاستقرار ، حيث أستهذفت دراسة (بسيوني، ٢٠٠٤) الي الفروق بين العاملات الذين يعانون من الضغوط النفسية المرتفعة يؤثرن ذلك علي أداء أدوارهن
- مستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة ككل:

جدول (٣١)

يوضح مستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة ككل

م	الأبعاد	عضوات الجهاز الإداري ن=(١٥٠)			عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن ن=(١٠٤)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة	١.٥٥	٠.٢٣	٣	١.٥٣	٠.٢٣	٣
٢	بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة	١.٥٨	٠.٢١	١	١.٥٢	٠.٢٣	٤
٣	بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة	١.٤٧	٠.٢١	٤	١.٥٨	٠.٣٥	٢
٤	بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة	١.٥٧	٠.٣٢	٢	١.٦١	٠.٢٩	١
	أبعاد جودة الحياة ككل	١.٥٤	٠.١٢	مستوى منخفض	١.٥٦	٠.١٦	مستوى منخفض

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة ككل من وجهة نظر عضوات الجهاز الإداري منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٥٨)، يليه الترتيب الثاني بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٥٧)، ثم الترتيب الثالث بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٥٥)، وأخيراً الترتيب الرابع بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٤٧).
- مستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة ككل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٥٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول بعد جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٦١)، يليه الترتيب الثاني بعد جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٥٨)، ثم الترتيب الثالث بعد جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٥٣)، وأخيراً الترتيب الرابع بعد جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة بمتوسط حسابي (١.٥٢).
- المحور الرابع: الفروق المعنوية بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدن لمستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة:

جدول (٣٢)

يوضح الفروق المعنوية بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدن لمستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة

(ن=٢٥٤)

م	الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
١	بعد صراع الأدوار الأسرية كزوجة	جهاز إداري	١٥٠	٢.٦٧	٠.٣٥	٢٥٢	١.٩١٥-	غير دال
		هيئة تدريس	١٠٤	٢.٧٦	٠.٤			
٢	بعد صراع الأدوار الأسرية كأم	جهاز إداري	١٥٠	٢.٥٦	٠.٣٨	٢٥٢	١.٩٣٣-	غير دال
		هيئة تدريس	١٠٤	٢.٦٦	٠.٣٩			
٣	بعد صراع الأدوار الأسرية كربة منزل	جهاز إداري	١٥٠	٢.٥٧	٠.٤	٢٥٢	٥.٢٨٥-	**
		هيئة تدريس	١٠٤	٢.٧٩	٠.٢٧			
٤	بعد صراع الأدوار الأسرية كعاملة	جهاز إداري	١٥٠	٢.٥٩	٠.٣٧	٢٥٢	٣.٠٦٩-	**
		هيئة تدريس	١٠٤	٢.٧٣	٠.٣٣			
	أبعاد صراع الأدوار ككل	جهاز إداري	١٥٠	٢.٦	٠.٣٢	٢٥٢	٣.٥٩٤-	**
		هيئة تدريس	١٠٤	٢.٧٣	٠.٢٨			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل لصالح استجابات عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن.
 - توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة لصالح استجابات عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن.
 - توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل لصالح استجابات عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم.
- المحور الخامس: الفروق المعنوية بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة:

جدول (٣٣)

يوضح الفروق المعنوية بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة

(ن=٢٥٤)

م	الأبعاد	مجتمع البحث (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة																																							
١	بعد جودة الحياة الصحية	١٥٠	١.٥٥	٠.٢٣	٢٥٢	٠.٦٧٢	غير دال																																							
		١٠٤	١.٥٣	٠.٢٣				٢	بعد جودة الحياة الاجتماعية	١٥٠	١.٥٨	٠.٢١	٢٥٢	٢.١٢٧	*	١٠٤	١.٥٢	٠.٢٣	٣	بعد جودة الحياة الاقتصادية	١٥٠	١.٤٧	٠.٢١	٢٥٢	٣.٠٩٢-	**	١٠٤	١.٥٨	٠.٣٥	٤	بعد جودة الحياة النفسية	١٥٠	١.٥٧	٠.٣٢	٢٥٢	٠.٩٩٨-	غير دال	١٠٤	١.٦١	٠.٢٩		أبعاد جودة الحياة ككل	١٥٠	١.٥٤	٠.١٢	٢٥٢
٢	بعد جودة الحياة الاجتماعية	١٥٠	١.٥٨	٠.٢١	٢٥٢	٢.١٢٧	*																																							
		١٠٤	١.٥٢	٠.٢٣				٣	بعد جودة الحياة الاقتصادية	١٥٠	١.٤٧	٠.٢١	٢٥٢	٣.٠٩٢-	**	١٠٤	١.٥٨	٠.٣٥	٤	بعد جودة الحياة النفسية	١٥٠	١.٥٧	٠.٣٢	٢٥٢	٠.٩٩٨-	غير دال	١٠٤	١.٦١	٠.٢٩		أبعاد جودة الحياة ككل	١٥٠	١.٥٤	٠.١٢	٢٥٢	٠.٩٦٨-	غير دال	١٠٤	١.٥٦	٠.١٦						
٣	بعد جودة الحياة الاقتصادية	١٥٠	١.٤٧	٠.٢١	٢٥٢	٣.٠٩٢-	**																																							
		١٠٤	١.٥٨	٠.٣٥				٤	بعد جودة الحياة النفسية	١٥٠	١.٥٧	٠.٣٢	٢٥٢	٠.٩٩٨-	غير دال	١٠٤	١.٦١	٠.٢٩		أبعاد جودة الحياة ككل	١٥٠	١.٥٤	٠.١٢	٢٥٢	٠.٩٦٨-	غير دال	١٠٤	١.٥٦	٠.١٦																	
٤	بعد جودة الحياة النفسية	١٥٠	١.٥٧	٠.٣٢	٢٥٢	٠.٩٩٨-	غير دال																																							
		١٠٤	١.٦١	٠.٢٩					أبعاد جودة الحياة ككل	١٥٠	١.٥٤	٠.١٢	٢٥٢	٠.٩٦٨-	غير دال	١٠٤	١.٥٦	٠.١٦																												
	أبعاد جودة الحياة ككل	١٥٠	١.٥٤	٠.١٢	٢٥٢	٠.٩٦٨-	غير دال																																							
		١٠٤	١.٥٦	٠.١٦																																										

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى جودة الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة لصالح استجابات عضوات الجهاز الإداري.
 - توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى جودة الحياة الاقتصادية للمرأة العاملة لصالح استجابات عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى جودة الحياة الصحية للمرأة العاملة.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى جودة الحياة النفسية للمرأة العاملة.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات عضوات الجهاز الإداري وعضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن فيما يتعلق بتحديدهن لمستوى أبعاد جودة حياة المرأة العاملة ككل.
- المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:
- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة وجودة حياتها "

جدول (٣٤)

يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة على جودة حياتها

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	مجتمع البحث
٠.٠٣١	*٠.١٧٥-	*٥.٢٣٣	*٢.٢٨٨-	٠.٠٧٦-	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة	عضوات الجهاز الإداري ن= (١٥٠)
٠.١٢٠	**٠.٣٤٦-	**٢٢.٤٦٠	**٤.٧٣٩-	٠.١٤٤-	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم	
٠.٠٥٠	**٠.٢٢٣	**٨.٦٢٦	**٢.٩٣٧-	٠.٠٨٨-	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل	
٠.٠٧٣	**٠.٢٧٠-	**١٢.٩٥٦	**٣.٥٩٩-	٠.١٠١-	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة	
٠.٠٨٨	**٠.٢٩٧-	**١٥.٩١٣	**٣.٩٨٩-	٠.١٤٠-	أبعاد صراع الأدوار ككل	
٠.٠٤٥	*٠.٢١٢-	*٤.٨٠٦	*٢.١٩٢-	٠.١٩٠	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة	

٠.٢٥٤	**٠.٥٠٤-	**٣٤.٧١٨	**٥.٨٩٢-	١.٢١٦	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم
٠.١٠٩	**٠.٣٣١-	**١٢.٥١٣	**٣.٥٣٧-	٠.٥٤٦-	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل
٠.١٦١	**٠.٤٠١-	**١٩.٥٠٤	**٤.٤١٦-	٠.٨٢٦-	بعد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة
٠.١٨١	**٠.٤٢٥-	**٢٢.٥٢٥	**٤.٧٤٦-	٠.٧٢٦-	أبعاد صراع الأدوار ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- تحليل الانحدار البسيط لأثر صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة على جودة حياتها:
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدهه عضوات الجهاز الإداري إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٠٣١)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (٣.١٪).
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدهه عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٠٤٥)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (٤.٥٪).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كزوجة وجود حياتها ".
 ▪ تحليل الانحدار البسيط لأثر صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم على جودة حياتها:
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدهه عضوات الجهاز الإداري إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٢٠)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (١٢٪).
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدهه عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد

- (٠.٢٥٤)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (٢٥.٤٪).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كأم وجوده حياتها ".
 ■ تحليل الانحدار البسيط لأثر صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل على جودة حياتها:
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدده عضوات الجهاز الإداري إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٠٥٠)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (٥٪).
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدده عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٠٩)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (١٠.٩٪).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل وجوده حياتها ".
 ■ تحليل الانحدار البسيط لأثر صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة على جودة حياتها:
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدده عضوات الجهاز الإداري إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٠٧٣)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (٧.٣٪).
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدده عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٦١)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (١٦.١٪).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة كعاملة وجوده حياتها ".

- تحليل الانحدار البسيط لأثر أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل على جودة حياتها:
 - تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدده عضوات الجهاز الإداري إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٠٨٨)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (٨.٨٪).
 - تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أبعاد صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل " والمتغير التابع " جودة حياة المرأة العاملة " كما تحدده عضوات هيئة التدريس ومعاوناتهن إلى وجود ارتباط عكسي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٨١)، أي أن صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة ككل يساهم في خفض جودة حياتها بنسبة (١٨.١٪).
 - مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة وجودة حياتها ".
وفي ضوء العرض السابق لنتائج الدراسة نستخلص ما يلي:
 - أشارت نتائج الدراسة أن مستوى صراع الادوار الاسرية لدى المرأة العاملة كزوجة يساهم في خفض جودة حياتها مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية كزوجة لدى المرأة العاملة وجودة حياتها
 - أشارت نتائج الدراسة أن مستوى صراع الادوار الاسرية لدى المرأة العاملة كأم يساهم في خفض جودة حياتها مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية كأم لدى المرأة العاملة وجودة حياتها
 - أشارت نتائج الدراسة أن مستوى صراع الادوار الاسرية لدى المرأة العاملة كربة منزل يساهم في خفض جودة حياتها مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار الأسرية كربة منزل لدى المرأة العاملة وجودة حياتها
- برنامج مقترح باستخدام نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد للتخفيف من صراعات الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة وتحسين جودة حياتها.**
- خروج المرأة للعمل فرض عليها مجموعة من المسؤوليات والأدوار والواجبات ونتيجة تعدد الأدوار كزوجة وكأم وكربة منزل وكعاملة جعلها تفقد القدرة علي أداء تلك المسؤوليات والأدوار مما ولد لديها صراعات أثر علي جودة حياتها الاجتماعية والصحية والنفسية ، وأنطلاقاً من هذا الإطار النظري وإثراء الدراسة الحالية لوضع تصور مقترح من خلال المحاور التالية:

- **الأسس التي يعتمد عليها التصور المقترح:**
- المدخل والمعارف النظرية الخاصة بالموضوعات والمفاهيم المتعلقة بصراع الأدوار الأسرية وجودة الحياة لدى المرأة العاملة
- تحليل نتائج الدراسات السابقة والتي استعانت بها الباحثة في تحديد الدراسة الحالية والوقوف على جوانبها المختلفة.
- الإطار النظري التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية فيما يتعلق بالبحوث القريبة من الموضوع والكتابات النظرية التي تناولت موضوع صراع الأدوار الأسرية، وجودة الحياة للمرأة العاملة والنظريات العلمية المفسرة وخاصة نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد وذلك لأسباب صراع الأدوار وتحسين جودة حياة المرأة العاملة.
- ما توصلت إليه الدراسة الميدانية الحالية من نتائج والتي تعد بمثابة الركيزة الأساسية للباحثة
- ثانياً: الأهداف العامة للتصور المقترح:**
- يتمثل أهداف البرنامج المقترح في هدف رئيس وهو " التخفيف من صراع الأدوار الأسرية لدى المرأة العاملة لتحسين جوده حياتها، وينبثق من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية كالتالي:
- تحديد مدي قدرة المرأة العاملة علي أن توافق بين دورها كزوجة وكأم وكربة منزل وكعاملة
- تحديد مدي تأثير صراع الدور علي المرأة داخل الأسرة وخارجها مع الأنساق الاجتماعية
- إكسابها مهارات متعددة خاصة إدارة الوقت لما له تأثير جوهري في أداء الدور
- تدريبها علي التوازن بين أداء الدور الأسري والمهني
- تدريبها علي تحديد أولوياتها وتنظيم مهامها وأدوارها التي تسبب لها الصراع سواء داخل الأسرة ام خارجها في بيئة العمل والعلاقات
- مساعدتها في تحقيق التكيف والتوافق المهني ورفع كفاءتها العلمية والعملية وزيادة قدرتها علي أداء العمل
- توعية الأسرة بأهمية عمل المرأة وضرورة مساندتها في أداء مهامها الأسرية
- محاولة التنسيق بين المؤسسة (بيئة العمل) لتوفير كافة الخدمات التي تحتاجها (اقتصادية- اجتماعية - نفسية- صحية) التي تحتاجها المرأة العاملة حتي يتسني لها القدرة علي الانتاجية والتنمية علي المستوي الشخصي والمجتمعي
- المستفيدون من البرنامج المقترح: المرأة - بيئة العمل - البيئة الأسرية**
- المنفذون للبرنامج: الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال العمالي - المجال الأسري- المجال الخاص بالمرأة**
- مراحل تطبيق البرنامج: يمكن تطبيق وتنفيذ مراحل البرنامج المقترح من خلال أربعة مراحل أساسية وهي كالتالي:**

- **مرحلة التقدير** : يتم فيها جمع البيانات والمعلومات وتكوين صورة واضحة عن **متغيري الدراسة** وهو صراع الأدوار الأسرية كزوجة وكأم وكربة منزل وكعاملة و بدورها تؤثر علي جودة حياتها، وذلك من خلال (دراسة مجموعة أدوار المرأة العاملة داخل المنزل وخارجه - دراسة توقعات الادوار التي تؤديها المراه وهو التركيز علي دراسة الادوار المتصلة بصراع أدوارها الاسرية كام وكزوجة وكربة منزل - دراسة مدي توفر المقومات الشخصية لاداء هذا الدور بشكل تفصيلي ودقيق لكل مسئولية من مسئولياتها - دراسة القيم والمشاعر المرتبطة بالدور - دراسة الجزاءات المرتبطة بالدور) ثم بعد ذلك **مع معرفة الأسباب المؤدية لذلك ومعرفة جوانب الحياة الذاتية والبيئية** (ويتم ذلك التشخيص من خلال تحديد الدور الذي فشلت في تحقيقه - تحديد أوجه الصراع أو التكامل بين الادوار - تحديد مدي الفجوة بين المرأة العاملة وأسرتها وعملها ومدي فشل تحقيق الاداء ثم تحديد الاسباب التي أدت الي حدوث الصراع ترجع الي المرأة نفسها أم المحيطين بها - **تحديد الجوانب التي ينبغي تغييرها لمعرفة نقاط القوة والضعف وتلاشي نقاط الضعف** او العمل علي تقويتها لإعادة حياتها وأدارة دورها بفاعلية وكفاءة من خلال مساعدتها علي مواجهه تلك الصراعات بينها وبين زوجها وابنائها ومرؤسيها بالعمل - زيادة كفاءتها بمساعدتها علي تنمية قدراتها ومهاراتها- أزاله التعارض بين أدوارها وبين المحيطين بها - زيادة درجة السماح من خلال إقناع الزوج بمساعدة زوجته في المهام وان يهتم بروح التسامح والتعاون والمحبة والوئام
 - **مرحلة التخطيط للتدخل المهني** : وهي حلقة الوصل بين التقدير والتنفيذ ويتم فيها وضع الخطة وتحديد أهدافها والتعاقد والأساليب العلاجية والأدوات المستخدمة والاستراتيجيات
 - **مرحلة تنفيذ التدخل المهني** : يتم فيه تنفيذ الخطة التي وضعها ثم يتم ترجمتها إلي أنشطة وبرامج تحقق الهدف المنشود منوضعه وهو تحسين جودة الحياة من خلال تخفيف صراع الأدوار الاسرة لدي المرأة العاملة
 - مرحلة التقويم ثم الإنهاء والتتبع: ويتم فيها إنهاء برنامج التدخل المهني بالانسحاب تدريجيا من المقابلات والجلسات الارشادية الفردية او الجماعية حتي لا يؤثر ذلك علي العميل
- الأساليب المستخدمة في برنامج التدخل المهني:**
- أزالة غموض الدور
 - أزالة صراع الدور عن طريق معاونة المرأة العاملة علي وضع أولويات تبين الأهمية النسبيه لدورها ثم إعادة توزيع وقت العميلة وجهدها علي تلك الأدوار طبقا لأهميتها النسبية - التخلي عن الدور الأقل أهمية إذا أستحال الأحتفاظ به في وجود الدور الأخر (مثل حصول الام علي أجازة لرعايه أطفالها والتخلي عن دورها كموظفة- ثم إعادة توزيع بعض الأدوار بين العميلة وأسرتها علي سبيل المثال إيجاد بديل وتبادل الدور بين الزوج والزوجة في مجالسة أطفالهم نظرا لعملهم الاثنين وذلك يخفف لها جزء من مسئوليتها
 - رفع قدرة المرأة العاملة علي أداء دورها

- أسلوب لعب الأدوار
- أسلوب تدوير (تبادل) الأدوار.
- بالإضافة الي ذلك يمكن استخدام أساليب التدعيم والمناقشة الجماعية- المواجهه أو التحدي
- المهارات المهنية المستخدمة في البرنامج:** المهارة في تكوين العلاقة المهنية- التسجيل - فهم الدور - إستخدام وظيفة المؤسسة- المهارة المعرفية
- التكنيكات المستخدمة في البرنامج :** لعب الدور - الزيارة المنزليه - النمذجة - الاقتناع وحل المشكلة- التوجيه - تحديد أدوار وقواعد الاسرة - التكامل
- الأدوات المستخدمة في البرنامج:** الملاحظة- المقابلات بأنواعها - الاجتماعات - تحليل المحتوى في الجلسات الارشادية- التقارير - المناقشات
- أدوار أخصائي خدمة الفرد:** كمعالج- معلم - وسيط - مدافع- مخطط
- عوامل نجاح البرنامج المقترح للتدخل المهني:**
 - إعتقاد البرنامج علي نتائج الدراسات السابقة
 - اعتماده علي الإطار النظري
 - وضع خطط التطبيق تناسب البرنامج والمعدل الزمني
 - اعتماد البرنامج علي نتائج الدراسة التي تفيد وتوضح تعدد صراع الأدوار الاسرية يؤثر علي جودة حياتها.
- وفي إطار النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية ، فإنه يمكن أن توصي الدراسة للتعامل مع هذه الظاهرة والحد منها فيما يلي:**
 - إعداد برامج للتدخل المهني لمساعدة المرأة العاملة علي توظيف أدوارها الإجتماعية حتي لا يتولد لديها صراع لشغلها تلك الأدوار
 - محاولة التنسيق بين المؤسسة وغيرها من المؤسسات المجتمعية علي توفير كافة الخدمات التي تحتاجها المرأة العاملة وأسرتها
 - تقترح الدراسة الحالية مجموعة من الدراسات المستقبلية ترتبط بدراسة دينامية لواقع ظاهرة صراع الأدوار الأسرية وجودة حياة المرأة العاملة في ظل التغيرات المعاصرة التي تؤثر عليها وعلي الهوية المجتمعية أستخدان نماذج حل المشكلة - العلاج العقلاني الانفعالي السلوكي- التركيز علي المهام والتركيز علي العميل في خدمة الفرد للتخفيف من الصراعات الاسرية وتحسين جودة حياة المرأة العاملة،
 - وتقترح أيضا الدراسة الحالية إجراء الدراسة علي أختلاف جميع المراحل العمرية والفئات ومجالاتها المختلفة لأن ظاهرة صراع الادوار يعرقل من عملية الانتاجية والتنمية للمجتمع..
 - الاهتمام بالبرامج الارشادية وتوعية المرأة العاملة وتنمية مهاراتها الاجتماعية لان تنمية مهاراتها الاجتماعية والمسئولية الاجتماعية يساعدها في دافعية الانجاز وتحقيق الاهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية.

أولاً: المراجع العربية

١. أ.ف.بيترفكس ، ترجمه عبد الجواد ، حمدي ، رضوان ، عبد السلام، معجم علم النفس المعاصر القاهرة، دار العالم الجديد، ١٩٩٦
٢. إبراهيم ، حمد. (١٩٩١). علم الاجتماع العائلي، القاهرة، دار جامعة الأزهر، ط(١)، ١٩٩١
٣. إبراهيم، ايمان لطفي(٢٠١٠). الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدي المدرس الجامعي، المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس
٤. ابراهيم، سليمان عبد الواحد يوسف (٢٠١٠). المدخل الي علم النفس المعاصر، القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر
٥. أبو العلا. زينب حسين. (١٩٨٦). الاتجاهات الحديثة في خدمة الفرد بدون دار نشر
٦. أبو العينين، سهير(١٩٩٨٩) أوضاع المرأة العاملة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي في مصر :بحث منشور ، مجلة المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ع(١)
٧. أبو ريا، سلوي أحمد(٢٠١٠). الضغوط الاجتماعية المرتبطة بصراع الادوار لدي المرأة العاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان.
٨. أبو ناهية، صلاح الدين.(٢٠١٦). ضغوط الحياة وأساليب مواجهته لدي طلاب الجامعة دراسة حضارية مقارنة في علم النفس، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب
٩. أحمد، ليلي كامل. (٢٠١٦). صراع الأدور للنساء العاملات وعلاقته بدافعية الإنجاز لديهن في إطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .
١٠. آدم، محمد سلامة. (١٩٩٥). المرأة بين البيت والعمل ، القاهرة، دار المعارف
١١. إسعاف، حمد. (١٩٩٢). مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية، دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية في مدينة دمشق، جامعة دمشق
١٢. بنت الشمس، منيرة (٢٠١٠). التوافق الزوجي وعلاقته بأساليب المعاملة الزوجية وبعض سمات الشخصية دراسة مقارنة بين العاملات وغير العاملات، رسالة دكتوراة، جامعة الملك سعود.
١٣. الجميلي، خيرى خليل. (١٩٩٨). نظريات في خدمة الفرد ، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ١٩٩٨
١٤. جندي، سهير محمد خيرى. (١٩٩٠). ممارسة سيكولوجية الذات مع مشكلات صراع الادوار للمرأة العاملة وعلاقة ذلك بإنتاجيتها، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة حلوان
١٥. الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (٢٠١٥) تقدير عدد السكان الكتاب الاحصائي السنوي ، جمهورية مصر العربية

١٦. الحسن، إحسان محمد . (٢٠١٠) . علم إجتماع المرأة "دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر"، الأردن، دار وائل للنشر
١٧. حسن، رهاب عبد اللطيف .(٢٠٠٧). أثر خروج المرأة المتزوجة للعمل على التماسك الأسري ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان
١٨. حسين, أسماء محمد.(٢٠٠٨). صراع الادوار لدي المرأة العاملة وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية والفعالية الذاتية ووجهه الضبط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة
١٩. حنفي، عبد الغفار .(٢٠٠٢). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة
٢٠. حيدر، فؤاد.(١٩٩٤). علم النفس الاجتماعي، دراسات نظرية وتطبيقية، ط١، دار الفكر العربي، بيروت،
٢١. خليل، محمد أحمد بيومي. (٢٠٠٠). سيكولوجية العلاقات الاسرية، القاهرة ، دار قباء للطباعة والنشر
٢٢. خليل، منى عطية. (٢٠١٦) . سياسات الحماية الاجتماعية للفئات المستضعفة فى ضوء العولمة، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث
٢٣. خليل، منى عطية.(٢٠١١) . التخطيط لمواجهة التمييز النوعى للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعى، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان
٢٤. خميس، إيمان أحمد .(٢٠١٠). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدي أعضاء هيئة التدريس العاملين برياض الاطفال، المؤتمر العلمي الثالث للعلوم التربوية، جامعة جرش، الاردن
٢٥. خيرى ، سهير محمد (٢٠٠٨). دراسة العلاقة بين إستخدام الإتجاه المعرفي وزيادة وعي المتزوجين بأ ساليب مواجهة المشكلات الناتجة عن ضغوط الحياة : بحث منشور ،مجلة دراسات الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية ، ع (٢٥) ، مج(٢) ،كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة حلوان
٢٦. الدسوقي. محمد فوزي .(٢٠١٢) . القاموس الاجتماعي، مركز تطوير الاداء للنشر، ع(٥).
٢٧. الدوسري، ممدوح سعد.(٢٠٠٨). دور المرأة في تنمية الموارد البشرية، الكويت ، دار التأصيل للبحث والترجمة والنشر والتوزيع
٢٨. دياب ، محمد أحمد .(٢٠١٣). علم النفس الإيجابي، الرياض، دار الزهراء
٢٩. رشوان ، عبدالمنصف حسن على ، وآخرون (٢٠٠٤). المداخل العلاجية المعاصرة للعمل مع الأفراد والاسر ،الرياض ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
٣٠. الزبيدي، كامل علوان .(٢٠٠٣). علم النفس الإجتماعي، دار الورقة للنشر والتوزيع، الأردن
٣١. زهران، حامد .(٢٠٠٥). الصحة النفسية والعلاج النفسي، مكتبة العبيكان، ط٥.
٣٢. زهران، هيام حمدى. (٢٠١٥). واقع آليات الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث
٣٣. سالم، لطيفة محمد .(١٩٤٥). المرأة المصرية والتغير الاجتماعي ،القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

٣٤. سالم، محمد نبيل سعد .(٢٠٠٤). مؤشرات تخطيطية لتنمية وعي المرأة العاملة بأدوارها في المجتمع، دراسة مطبقة علي العاملات بمديرية الشئون الاجتماعية والصحة والسكان والتربية والتعليم بمحافظة البحيرة: مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ع (١٣)
٣٥. السبيعي، منال بنت مهنا.(٢٠٠٧). الشعور بالسعادة وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والتفاؤل ووجهة الضبط لدى المتزوجات وغير المتزوجات في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس.
٣٦. السديري، جواهر فهد.(٢٠١٠). المشكلات الاسرية التي تعاني منها المرأة العاملة في مجال التعليم في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية
٣٧. السروجي، طمعت مصطفى، أبو النصر، مدحت محمد(٢٠٠٦). الخدمات الاجتماعية المفهوم والأهمية والضمانات، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٣٨. السكري، أحمد شفيق(٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية
٣٩. سلامة، آدم، محمد.(١٩٨٠). صراع الدور لدي المرأة العاملة دراسة نفسية واجتماعية لتصور دور المرأة العاملة لدورها الاجتماعي في ضوء بعض السمات الشخصية)، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس .
٤٠. سلامة. عبد الحافظ . (٢٠٠٧). علم النفس الإجتماعي، عمان، دار البازوري للنشر والتوزيع
٤١. سيد علي شتا .(١٩٩٩). نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، الإسكندرية، مطبعة الإشعاع الفنية
٤٢. سيزلاجي، أندودي، والاس، مارك (١٩٩١). السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمه جعفر أبو القاسم، الرياض، معهد الإدارة العامة
٤٣. شاش، سهير محمد سلامة. (٢٠١٣). صراع الدور و علاقته بالضغوط النفسية و المساندة الاجتماعية لدى أمهات الأطفال المعاقين العاملات و غير العاملات : دراسة تنبؤية .مجلة العلوم التربوية و النفسية،مج. (٦) ، ع (٢)
٤٤. شحاته، جمال حبيب .(٢٠١٠). قضايا وبحوث واتجاهات حديثة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية ، اسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث،.
٤٥. شقير، ، زينب محمود.(٢٠١٠). جودة الحياة واضطرابات النوم لدى الشباب، المؤتمر الاقليمي الثاني لعلم النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية

٤٦. شكري ، علياء ، واخرون.(١٩٩٨). المرأة والمجتمع ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية
٤٧. شيخي، مريم. (٢٠١٤). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة: دراسة ميدانية في ظل بعض التغيرات، رسالة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر
٤٨. صالح، بتول محي الدين (٢٠٠٢). مشكلات صراع الادوار لدي المرأة القطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للام وللاولاد، مجلة العلوم القطرية، قطر، ع(١)
٤٩. صالح، بتول محي الدين.(٢٠٠٢). مشكلات صراع الادوار لدي المرأة القطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للام وللاولاد: قطر، مجلة العلوم القطرية، ع(١)
٥٠. صالح، بتول محي الدين.(٢٠٠٢). مشكلات صراع الادوار لدي المرأة القطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للام وللاولاد، مجلة العلوم القطرية، قطر، ع(١)
٥١. صديق، عزة محمد(٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بالادوار المنوطة بالمرأة المصرية، دراسات عربية في علم النفس، مج(٩)، ع(٣).
٥٢. صديق، عزة محمد(٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بالادوار المنوطة بالمرأة المصرية، دراسات عربية في علم النفس، مج(٩)، ع(٣).
٥٣. صفوت. أسماء ، محمود. رغبة (٢٠١٦) . إدارة المخاطر المنزلية وإنعكاساتها علي جودة الحياة كما تدركها المرأة، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع ، جامعة حلوان ، القاهرة
٥٤. الضامن. منذر عبد الحميد ، حسن. وعبد الحميد سعيد.(٢٠٠٦). قيم العمل ودورها في جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة
٥٥. عاصم ، هدي.(٢٠٠٤). نوعية الحياة وعلاقتها بالضغط لدي المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس
٥٦. عابدي، نادية.(٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الصحية لدي طلبة الجامعة ، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، مج(٦)، ع(٢)
٥٧. عبد الفتاح ، فوقية، أحمد السيد، حسين محمد حسين سعيد.(٢٠٠٦). العوامل الأسرية والمدرسية والمجتمعية المنبئة بجودة الحياة لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم، بمحافظة بني سويف، المؤتمر العلمي الرابع حول دور الأسرة ومؤسسات المجتمع المدني في إكتشاف ورعاية ذوي الحاجات الخاصة، كلية التربية، جامعة بني سويف، مصر
٥٨. عبد الفتاح، يوسف. (١٩٩٤). دينامية صراع الادوار لدي المرأة الاماراتية:المجلة التربوية، قطر، مج(٣)، ع(٥).
٥٩. عبد الله، بسمة علي . (٢٠١٠) . أثر عمل المرأة علي أدوارها الاسرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس

٦٠. عبد المعطي, حسن مصطفى. (٢٠٠٩). المقاييس النفسية المقننه، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق
٦١. عبد الوهاب، أماني عبد المقصود. (٢٠٠٧). أثر المساندة علي الشعور بالرضا عن الحياة لدي الابناء المراهقين من الجنسين: المؤتمر السنوي الرابع عشر للارشاد النفسي من أجل التنمية في ظل الجودة الشاملة، جامعة عين شمس
٦٢. عثمان، عبد الفتاح أحمد(٢٠٠٣). نظريات خدمة الفرد(رؤية نقدية)، القاهرة، بل رايت للطباعة
٦٣. العدل، علي ماهر. (٢٠٠١). المرأة المصرية (الوضع الراهن والمأمول)، ورقة عمل ضمن أعمال مؤتمر تنمية المرأة العربية، الاشكاليات وأفاق المستقبل
٦٤. العدل، علي ماهر. (٢٠٠١). المرأة المصرية (الوضع الراهن والمأمول)، ورقة عمل ضمن أعمال مؤتمر تنمية المرأة العربية، الاشكاليات وأفاق المستقبل
٦٥. عزة محمد، صديق، (٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بالادوار المنوطة بالمرأة المصرية، دراسات عربية في علم النفس، مج(٩)، ع(٣).
٦٦. عطا الله، محمد ابراهيم. (٢٠١٦). أساليب مواجهه الضغوط النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات وجودة الحياة لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس، مجلة الارشاد النفسي، مصر، ع(٤٨)
٦٧. علي حسين زيدان. (١٩٩٧). نماذج ونظريات في خدمة الفرد، القاهرة، مكتبة التجارة والتعاون
٦٨. عمومن، رمضان. (٢٠١٣). عمل المرأة بين صراع الدور والطموح: بحث مقدم الي المؤتمر الوطني الثاني حول الأتصال وجودة الحياة في الأسرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر
٦٩. عوض أحمد جبل، عبد الناصر. (٢٠١٣). الخدمة الاجتماعية الاسرية، الرياض، مكتبة الرشد
٧٠. غانم، كمال. (١٩٩٥). العوامل المؤثرة عي التغيير في أدوار المرأة العاملة القطرية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس
٧١. الغندور، العارف بالله محمد. (١٩٩٩). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة، المؤتمر الدولي السادس، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، القاهرة
٧٢. الفليت، كمال كامل خليل. (٢٠١٢). فاعلية برنامج ارشادي لتنمية ثقافة الحوار وعلاقتها بتحسين جودة الحياة لدي طلاب جامعة فلسطين، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٧٣. قناوي، شادية علي. (٢٠٠٠). سوسيولوجيا المشكلات الاجتماعية وأزمة علم الاجتماع المعاصر، القاهرة، دار قباء
٧٤. كحلوت، أماني، شحادة، حمدي. (٢٠١١). دراسة مقارنة للتوافق النفسي والاجتماعي لدي أبناء العاملات وغير العاملات، رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الاسلامية، فلسطين
٧٥. كيومنس، تعريب السيد، وسعيد. (١٩٩٧). مقياس جودة الحياة للاطفال ذوي صعوبات التعلم، تعريب فوقية أحمد السيد، محمد حسين سعيد، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية

٧٦. مالكوم باين، ترجمه: منصور، حمدي، عويضة، سعيد. (٢٠١٠). نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث
٧٧. مبروك، أحلام عبد العظيم. (٢٠١١). جودة حياة الأسرة وتأثيرها علي قدرة الأم لأكتشاف وتنمية الذكاءات المتعددة لدي الأطفال في سن ما قبل المدرسة، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة
٧٨. متولي، ماجد سعد (٢٠٠٩). ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الافراد والعلاتلات، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريد
٧٩. محفوظ، فتحية محمد (٢٠٠٨). التغيير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أسيوط، ص ٢٢
٨٠. محفوظ، فتحية محمد. (٢٠٠٨). التغيير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة أسيوط
٨١. محمد، هدي عاصم. (٢٠٠٤). نوعية الحياة وعلاقتها بالضغط لدي المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس
٨٢. المليجي، حلمي (٢٠٠١). علم النفس الشخصية، ط١، بيروت، دار النهضة..
٨٣. منقربوس، نصيف فهمي. (١٩٩٦). تنمية الموارد البشرية والخدمة الاجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٦، ص ٩١
٨٤. مهنا، أميمة فؤاد. (١٩٨٤). المرأة والوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية
٨٥. موسي، سمير. (٢٠١٥). صراع الدور وعلاقته بالضغط لدي المرأة العاملة "دراسة بالقطاع الاستشفائي ابن سينا : الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، ع ٣،
٨٦. نعيصة، رغداء علي. (٢٠١٢). جودة الحياة لدي طلبه الجامعه، مجلة دمشق، ع(١)، جامعة دمشق
٨٧. النوجي، عبد العزيز. (١٩٨٤). نظريات خدمة الفرد، القاهرة، ط٢، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٤
٨٨. النوجي. عبد العزيز. (١٩٨٤). نظريات خدمة الفرد، القاهرة، ط٢، دار الثقافة للطباعة والنشر
٨٩. الوقفي، راضي (٢٠٠٣). مقدمة في علم النفس، عمان، دار الشروق.
٩٠. يوسف، سليمان عبد الواحد. (٢٠١٠). المدخل الي علم النفس المعاصر، القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر

ثانيا: المراجع الأجنبية

91. Abdel Hadel Gohary. (2003). Essays on Sociology and Social work ,Cairo , Nahdhat Elshark
92. Abdelhadi, I. (2006). Role of **Non**-Governmental Organization in supporting and developing small scale Enterprises Sector. Palestine: Quds university press.
93. Allport, Kelly (2004). Vocational satisfaction psychological health, New Jersey, Lawrence

94. Anna L. Comunian & Gielen P. Vwe.(2006): Promotion of Moral Judgment Maturity Through Stimulation of Social Role Taking and Social Refelcation, An Italian International Study, Journal of Moral Education, Vol (35).
95. Cinamon ,R .(2004).Cender differencesnin the importance of work and Family roles: implications for work- family conflict. Sex Roles: Ajournal of Research
96. Davies, Martin. (2000). the Blackwell encyclopedia of social work, u.k,Blackwell publishers ltd,p.281.
97. Ewards.Gondo, Meaghan.Elizabeth. (2016). Expanding Connections- exploring social support within afamily quality of life framework,PHD,university of Sydney,2016,p.36.
98. Graham L. Staines .(1980) spillover versus compensation; the literature on relationship between work non- work human relations
99. Holmgren. K. (2008). Work-related stress in women. Sweden: University of Gothenburg
100. Howard B. Kaplan (2001). Handbooks of Sociology and Social Research, N.Y: Springer
101. IM,Dong-Kyun. (2018). the effect of social quality and trust on welfare and tax attitudes ,International Sociology Volume 33, Issue 3,
102. Jeffrey.H.greenhaus (2013).sources of conflict between work and family roles, the academy of management review,vol,10,no,1
103. Kotcher,Mores. (2003).role conflicts between the job and the family,NewYork,mcgraw-hill
104. Lisa Gay (2009). The impact of gender discrimination of organizational commitment and job satisfaction among female employees, Texas University, U.S.A.
105. Longest,j(2008). Quality of life impact in mental health needs, new York, institute of education sciences
106. Malhotra, Sunita,Sachdeva, Sana .(2005) Social roles and role conflict: an interprofessional study among women, Journal of the india academy of applied psychology,vol(31),N(1-2),p(37-42)
107. Marnock, Gordon, McKeen, L. and Donnie, N. (2000). Between organizations and institutions legitimacy and medical managers, in public Administration, vol(33)
108. Parasuraman,S&Simmers,C(2001). Type of employment,work- family conflict and well- being: a comparative study, journal of organizational behavior, 22,551-567.
109. Psychological Well-Being and Ill-Being: Do They Have Distinct or Mirrored Biological Correlates? ,Psychotherapy and Psychosomatics 75(2):85-95
110. Ryff,Cetal. (2006). psychological well- being,dothey have distinct

111. Scott, Schieman.(2013). Job- related resources and the pressures of working life of social science research,v(42),issue(2)
112. shallom , B (2013). Combiling Multiple Role among HighPosition W oman in Isreal , as Seen by the Woman HerHusband and a Child , Jornal Internarional WomenStudies, Vol (14), No1.
113. Simon,M.,Kummerling,A.and Hasselhorn,H .(2004). Work – hom conflict in the European nursing profession . International Journal of Occapatonal and Environmental Health , 10(4),394-391
114. Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan 48106. Volume 33, Issue 2
115. The World Health Organization Quality of life assessment.(1998). development and general psychometric properties the Whoqol group, med, Amsterdam Netherlands, Elsevier,vol,46,no.12 ,p.1588.
116. Yong, &Kleriner(1992). wok and family ,issues for the women in management ,review, Volume 7, Issue 5
117. Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. American Psychologist, 45(2), 240–25