

بحث بعنوان

دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة صراع الأدوار الأسرية والمهنية لدى العاملات في المنظمات الطبية

(دراسة مطبقة على العاملات السعوديات في القطاع الصحي الحكومي بمدينة
الرياض)

إعداد

د. حصة سليم الجهني

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن بالرياض

مقدمه

إن موضوع صراع الأدوار العملية و الأسرية في عالمنا المعاصر قد حظي باهتمام ملحوظ من قبل الباحثين و العاملين على حد سواء في الآونة الأخيرة. وقد نتج من ذلك الاهتمام كما كبيرا من البحث العلمي خلال العشرين سنة الماضية.

وتوضح هذه الدراسات أن ارتفاع المؤهلات التعليمية للمرأة ومشاركتها في القوة العاملة وتحملها وظائف ذات أدوار مهنية تدل على أن المرأة في المجتمعات المعاصرة لا محال أن تجمع بين دورين في الحياة الأسرية والحياة العملية. إلا أن لعب هذين الدورين يتسبب في خلق وزيادة الصراع بين الأدوار الأسرية والعملية. ولقد أدى ذلك إلى إعادة النظر في الفروض التي قامت عليها الدراسات التي تناولت محددات سلوك الفرد في العمل وهو الفصل الكامل بين حياة الفرد داخل المنظمة عن حياته خارجها.

ووجهت انتقادات للفصل الكامل بين حياة الفرد داخل المنظمة وحياته خارجها، حيث أصبح هذا الاتجاه غير ملائم للحياة العصرية الحديثة. ولذلك ظهر اتجاه آخر يهدف للتعرف على دور المنظمة في العمل على التخفيف من المشكلات الأسرية. وتعرض بعض الباحثين إلى دراسة المنظمات التي يعمل فيها كل من الرجل والمرأة. وأكدوا على أهمية وضع القوانين و اللوائح الضرورية التي تساعد العاملين فيها على تجنب مثل هذا الصراع والتغلب عليه كي يستطيعوا تحقيق الفاعلية المتوقعة للمنظمة والعاملين فيها على حد سواء.

مشكلة البحث وأهميته:

أصبحت المنظمات ضرورة لمساعدة المجتمع على مواجهة احتياجات أفرادهم والمساهمة في حل مشكلاته المختلفة وبالنظر لأعمال ومهام هذه المنظمات نجد أنها ترتبط بكيفية أداء العاملين فيها لوظائفهم وأدوارهم وخاصة بعد تعقد هذه المنظمات، وبالرغم من أن مشاركة المرأة في عملية التنمية أصبحت ظاهرة واضحة، وبالرغم من أن هناك تغيرا في ثقافة العمل عند النساء وذلك من خلال زيادة نسبة النساء العاملات في المجالات المختلفة. على أن المرأة تعاني بعد خروجها للعمل من صراع الأدوار الأسرية والمهنية، فهي ربة بيت وموظفة، موزعة بين البيت والعمل.

وقد ترتب على هذا الصراع الكثير من المشاكل الاجتماعية و الأسرية ومشاكل الأطفال والزيادة المطردة في نسبة الطلاق، إضافة إلى التغير في دور الزوج ومسؤولياته ودور الزوجة أيضا، ولمساعدة المنظمات على مواجهة احتياجات عملائها والعاملين فيها بدأت تستعين بالأخصائيين الاجتماعيين وتعمل مع المنظمات كأساق اجتماعية وظهرت العديد من الاتجاهات الفكرية والنظرية في فهم المنظمات والعاملين فيها والعمل معها كجزء من الوحدات الكبرى التي تعمل معها الخدمة الاجتماعية.

وبيتها ، فهناك الكثير من الزوجات اللواتي يحملن الشهادات العليا في مجال الطب والتمريض قد تحولن من العمل في المستشفيات إلى العمل في العيادات الخاصة تلبية لرغبة الزوج، وكذلك ليتمكن من التوفيق بين الحياة العملية والحياة الزوجية ، والبعض الآخر منهن يتركن العمل ، ونتيجة لذلك يخسر المجتمع كفاءات عالية من الطبيبات والممرضات... إضافة إلى المشاكل الصحية التي تتعرض لها العاملة في القطاع الصحي نتيجة للسهر و الإرهاق والتعامل مع الأمراض المعدية خاصة غير المعروف منها(العواد، ٢٠١٠)

ومع أن ازدواج الدخل للأسرة الواحدة يعد نقلة من العلاقات التقليدية التي كانت سائدة في المجتمع السعودي، إلا أن القضايا الخاصة به لم تفهم جيدا بعد. و ترى الباحثة أن البحث العلمي الذي تناول الآثار التي تتركها ظاهرة خروج المرأة للعمل على أدوارها الأسرية وعلى شريكها الزوج لم تكتمل دراستها بعد، حيث، أن الزوجات العاملات مازلن نسبيا من اقل المجموعات التي حظيت بدراسات لفهم كل المسائل المحيطة بهن وذلك بالرغم من أن عدد هذه المجموعة يعد كبيرا وأنهن بازدياد مستمر في المجتمع السعودي. وأنه من الواضح في هذا العصر الذي تغيرت فيه القيم المهنية وشهد مشاركة المرأة في القوى العاملة فإنه لا مناص من دراسة وضع المرأة العاملة وفهم تداخل أدوار الحياة العملية مع الحياة الأسرية، أو العكس. لذلك فإن الحاجة تقتضي أن تعرف كل الحالات التي يتداخل فيها دور العمل مع دور الأسرة الشيء الذي يوسع مداركنا ويكون مدخلا لفهم الميكانيكية التي تسيير التداخل بين الحياتين العملية والأسرية. ولذلك فان مشكلة هذه الدراسة تتلخص في التعرف صراع تداخل الأدوار الأسرية و الأدوار العملية لدى المرأة السعودية العاملة.

إن موضوع تداخل الأدوار العملية و الأسرية في عالمنا المعاصر قد حظي باهتمام ملحوظ من قبل الباحثين و العاملين على حد سواء في الآونة الأخيرة. وقد نتج من ذلك الاهتمام كما كبيرا من البحث العلمي خلال العشرين سنة الماضية. و نذكر من تلك البحوث في هذا المجال ، البحث الرائد لـ Greenhaus, 1988 الذي عكس اهتمام البحث العلمي في مجال العمل و الأسرة و تداخلهما وتناول البحوث السابقة بالعرض والنقد) أنظر قرينهاس Greenhaus, (1988). مما أدى ذلك إلى تطور مراحل دراسة محددات السلوك وصولا إلى الاتجاه الذي بدأ يسعى إلى دراسة محددات السلوك التنظيمي للأفراد بنظرة شمولية (النجار، ١٩٩٣) إذ يرجع مؤيدو هذا الاتجاه، القصور في نظريات دوافع العمل واتجاهات العاملين في التوصل للتفسير الصحيح لسلوك الفرد العامل إلى ما ساد هذه النظريات من افتراض ضمني تمثل في الفصل بين حياة الفرد داخل المنظمة وخارجا والتأثير المتبادل بينهما (Gurtin, 1980). ويقوم هذا الاتجاه الحديث على أساس أن المشكلات الاجتماعية والأسرية للفرد تلعب دورا مهما ، كأحد محددات

السلوك التنظيمي للفرد داخل العمل، ولا يزال هذا الاتجاه في بداية الطريق، إذ أن الدراسات التي أخذت به واستندت إليه مازالت محدودة، حيث لا تزال هناك فجوة كبيرة لا بد من تغطيتها.

ولذلك سوف تركز الدراسة الحالية على صراع الأدوار الأسرية والعملية لدى المرأة السعودية العاملة في المنظمات الطبية. ومحاولة فهمها في إطار نظريات الخدمة الاجتماعية وتحديد الدور الذي تساهم فيه في تحسين وضع العاملات السعوديات فيها. ويمكن تلخيص أهمية الدراسة فيما يلي:

١. مساهمتها في إيجاد توصيات لتحسين وضع العاملات السعوديات في المنظمات الطبية من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية.

٢- إفادة الباحثين والمهتمين بنتائج دراسة علمية حديثه عن صراع تداخل الأدوار العملية والأسرية للمرأة العاملة في المجال الطبي.

٣- محاولة فهم صراع الأدوار لدى النساء العاملات في المنظمات في إطار نظريات الخدمة الاجتماعية في فهم المنظمات والعاملين فيها وتحديد الدور الذي تساهم فيه طريقة تنظيم المجتمع في تحسين وضع العاملات السعوديات فيها.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على محددات صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية لدى المرأة السعودية العاملة في المنظمات الطبية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها. ويمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

١. تحديد نوعية العلاقات المتداخلة بين المتغيرات المستقلة مثل صراع الدور الأسري وعدد الأبناء ومدة الزواج الحالي ودخل الزوج والسن ومدة الخدمة بالمنظمة والراتب الشهري وصراع الدور الوظيفي وأثرها على مستوى صراع الأدوار الأسرية والعملية لدى العاملات في المنظمات الطبية.

٢. تحديد أهم المتغيرات تأثيراً على مستوى صراع الأدوار الأسرية والعملية للعاملات في المنظمات الطبية.

٣. تحديد الدور الذي تساهم فيه الخدمة الاجتماعية بمستوياتها في تفسير وتحسين وضع العاملات في المنظمات الطبية.

فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيسي:

يؤدي اختلاف العاملات في العمر والخدمة والراتب الشهري وعدد سنوات الزواج وعدد الأولاد وصراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية. وبناء على ما تقدم يمكن أن نستخلص الفرضيات التالية:

١. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الأسري و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.
٢. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الوظيفي و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.
٣. أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.
٤. أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.
٥. أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة بالتنظيم و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.
٦. أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد الأولاد و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.
٧. أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الزواج و صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية.

مفاهيم البحث:

يعرف العمل مع الوحدات الكبرى في الخدمة الاجتماعية: بأنه توجيه التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية للاهتمام بالتغير المخطط في المنظمات والمجتمعات في إطار نظري قائم على مهنة الخدمة الاجتماعية وقواعدها. (المسيري وآخرون، ٢٠١١)

تعرف المنظمات بأنها: ترتيبات ضخمة ومتسعة والتي تم إنشائها وتكوينها بغرض تحسين الجوانب النفسية والانفعالية والجسمية والعقلية للحياة البشرية وذلك لبعض السكان (المسيري وآخرون، ٢٠١١)

يعرف صراع الدور الوظيفي بوجود متطلبات تعارض الدور الوظيفي في آن واحد تقع على العامل، سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو المرؤوسين، بحيث إن مسايرة العامل لمجموعة من التوقعات ذات الصلة بالعمل تتعارض مع مسايرة مجموعة أخرى من التوقعات، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة للعامل (العبد القادر والمير، ١٩٩٦).

وكذلك يعرف الصراع في الدور الأسري بأنه الذي يحصل عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد تقع على الفرد، سواء من الزوج / الزوجة أو الأبناء أو العائلة و الأقارب، بحيث إن مسايرة الفرد لمجموعة التوقعات ذات الصلة بمحيط الأسرة تتعارض مع مسايرة مجموعة من التوقعات، مما يؤدي ذلك إلى حدوث الصراع في الدور الأسري للفرد داخل الأسرة (العمرى، ٢٠٠٠).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعتبر نظرية التغيير الاجتماعي من أهم النظريات المفسرة لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة، حيث أن التغيير في المجتمع السعودي كان تغيير فجائي سريع منذ السبعينات، وقد طال الاقتصاد والصناعة والتعليم والإدارة والبنية التحتية، وانجزت في فترة بسيطة مما أدى لتغيرات في البناء الاجتماعي.

وإذا طبقناها على المجتمع السعودي سنرى انه قد حدثت تغيرات اجتماعية سريعة وعميقة في البناء الاجتماعي. لقد شهد المجتمع بفضل عملية التحديث والتنمية، تغيراً ثقافياً وقيماً واسعاً. وقد تجلى ذلك في تغير السلم القيمي، وفي زيادة الحراك الاجتماعي والجغرافي والاقتصادي والمهني، نتيجة التوطين والتصنيع والتعليم، وفي هجرة بدوية ريفية واسعة إلى المدن، كان من أبرز نتائجها انسياب الحدود الثقافية بين البدو والريف والحضر، وتفاعل هذه الجماعات مع بعضها البعض لتشكل نسقاً ثقافياً مميزاً، تتداخل فيه ثقافتها مع بعضها البعض، ومع ثقافة التحديث، بحيث يمكننا الحديث عن ثقافة اجتماعية موروثية، وثقافة حديثة مكتسبة، أو ثقافة لامادية ثابتة نسبياً وأخرى مادية متغيرة. ولعل هذا التزاوج الثقافي هو أبرز خصائص التحديث في المجتمع العربي السعودي، وهو ما يعبر أحسن تعبير عن واقع مجتمع في حالة التحول والتغير (عرايبي والعمرى، ٢٠٠١).

وفي هذا المجتمع المتحول غير التحديث ثقافة العمل وواقع الأسرة والمرأة. لقد تغير بناء الأسرة وحجمها ودورها ووظائفها. كما صار المجتمع يتقبل عمل المرأة ومشاركتها في التنمية. لقد ساهم التحضر والاستقلال الاقتصادي في هذا التغيير، وفي انخفاض مستوى الخصوبة، ويعود ذلك إلى تأخر سن الزواج لدى المرأة بسبب تعليمها وخروجها للعمل. وكما تغير عالم الأسرة فقد تغير عالم المرأة أيضاً. فإذا كان المجتمع التقليدي يحدد دور حياة المرأة ووظائفها في البيت، فإن تعلي المرأة وخروجها للعمل خارج المنزل واستقرارها في المدن قد غير عالم حياتها أيضاً. لقد تغير دور المرأة في الأسرة النووية، فهي اليوم ربة بيت ومسؤولة عن تربية الأطفال وعاملة. كما تغيرت نظرة المجتمع إلى المرأة وتعليمها ودورها ومكانتها (أنظر عجوبة، ١٩٩٢: ٦٥). فإذا كان ينظر إلى تعليمها حتى وقت قريب على أنه غير محبذ أو مكروه وعديم الجدوى فإن هذه النظرة قد تغيرت اليوم، فصار معظم الأهالي يحبذون تعليم المرأة وعملها. كما زاد التعليم والعمل من مكانتها الاجتماعية، وقد أشار بعض الإخباريين بقوله "لاحظ الإقدام على الزواج من المدرسات" (عرايبي والعمرى، ٢٠٠١).

ورغم كل هذا التغيير ألا أن الأفكار والقيم بقيت كما هي عليه، فما زال تقسيم العمل يقصر عمل المرأة على انجاب الأطفال ورعايتهم وتنشئتهم (شكري، ١٩٩٨م: ١٠).

ولذلك كان العمل المنزلي دائما من نصيب المرأة فقط، ويندر أن نجد زوجها يساعد زوجته في أعمال المنزل بسبب التمييز الحاد للأدوار الاجتماعية (الجوهري، ١٩٨١م: ١٢١) وهذا التمييز احدث نوع من صراع الأدوار وخلق نوع من التناقض في مجال ما هو متوقع وما هو ممارس فالزوج مثلا يتوقع من زوجته العاملة أن تقوم بدورها على أكمل وجه، والمنظمة تتوقع ذلك وهنا يحدث التعارض بين هذين التوقعين فيكون احدهما على حساب الآخر (الصديق، ب ت: ٢١).

ومع ذلك ظلت الخدمات المقدمة للمرأة العاملة في ظل الفكر الاجتماعي تعكس وجهة نظر ترى أن أعباء الرعاية الأسرية هي مشكلة المرأة وحدها (قطان، ١٤٢١: ٢٠٣) تعتمد هذه الدراسة على إطار نظري يستفيد قدر الإمكان من الدراسات السابقة الأجنبية والعربية والمحلية التي تناولت صراع الأدوار بالمنظمات بصفة عامة والعوامل المرتبطة به، كما سوف يستفيد من النظريات ذات العلاقة كما يستفيد من الكتابات المتخصصة والدراسات السابقة في مجال صراع الأدوار في مجال الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع وعلم النفس والإدارة بشكل يخدم الدراسة ومتطلباتها.

والملاحظ للدراسات العلمية المتخصصة في موضوع المرأة يلاحظ أنها مازالت في بدايتها وما يتعلق فيها بموضوع المرأة العاملة يتجه الى دراسة أنظمة العمل والعوائق أمام المرأة ومنها دراسة الدخيل (١٤٢٥هـ) بعنوان: قواعد وأنظمة عمل المرأة دراسة الواقع واقتراح نموذج إصلاحي لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية، ويتميز هذا البحث بأنه اشتمل على جميع الدراسات العلمية المتعلقة بعمل المرأة السعودية خلال خمسة عشرة سنة (١٩٩٠-٢٠٠٤م).

لقد وجه نقد عام إلى جميع الدراسات والنظريات التي تهتم بتفسير محددات السلوك للعامل داخل المنظمة، يتمثل في أنها اهتمت ببيئة العمل الداخلية للمنظمة وأنظمتها وأغفلت جانبا هاما في حياة العامل، ألا وهو حياته الأسرية خارج المنظمة، التي تلعب دورا هاما في سلوك العامل داخل التنظيم (Hall and Hall, 1976). وقد يرجع ذلك إلى أن الفكر الذي سيطر على الباحثين الاجتماعيين في ذلك الوقت، والذي تمثل في تقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة، على أساس أن يتولى الرجل مهام العمل خارج المنزل وتتولى المرأة مسؤولية البيت و الأبناء (Brief et al., 1981).

ويتساءل بعض الباحثين ، هل هذا الفرض ظل صحيحا بعد زيادة نسبة العاملات، وبصفة خاصة المتزوجات، وهل تزايد أعداد الأسر التي تعمل فيها كل من الزوج والزوجة يتمشى مع هذا الفرض، بيد أن هناك اتجاهات بدأت تنادي بأن هذا الفرض غير صحيح. ويتمثل أهمية هذه الدراسات أن ثبوت عدم صحة هذا الفرض سيترتب عليه ضرورة إعادة النظر في الدراسات الحالية لمحددات السلوك الإنساني للعامل، فالنظرة الصحيحة للعامل أو العاملة هي أنه أو أنها

يقوم بعدة أدوار، سواء في العمل أو الأسرة أو العلاقات الاجتماعية الأخرى، وتتداخل هذه الأدوار فتؤثر على سلوك العامل أو العاملة في أدائه لأي دور من هذه الأدوار. (النجار، ١٩٩٣).

وتضيف هذه الدراسات أن ارتفاع المؤهلات التعليمية للمرأة ومشاركتها في القوة العاملة وتحملها وظائف مهنية ذات أدوار مهنية تدل على أن المرأة في المجتمعات المعاصرة لا محال أن تجمع بين دورين في الحياة الأسرية والحياة العملية. إلا أن لعب هذين الدورين يتسبب في خلق وزيادة الصراع بين الأدوار الأسرية والعملية. ولقد أدى ذلك إلى إعادة النظر في الفروض التي قامت عليها الدراسات التي تناولت محددات سلوك الفرد في العمل وهو الفصل الكامل بين حياة الفرد داخل المنظمة عن حياته خارجها.

ونتيجة للانتقادات التي وجهت للفصل الكامل بين حياة الفرد داخل المنظمة وحياته خارجها، أصبح هذا الاتجاه غير ملائم للحياة العصرية الحديثة. ولذلك ظهر اتجاه آخر يهتم بدراسة أثر ظروف العمل على الحياة الخاصة للعامل و العاملة، مثل دراسة Al-amri et al. حول العلاقة بين الرضا الوظيفي و الرضا عن الحياة، (Al-Amri et al.,1996) ودراسة Near et al. حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة الزوجية (Near et al.,1980). ودراسة Pleck et al. حول العلاقة بين ساعات العمل وبين السعادة الزوجية (Pleck et al.,1980). ومن نتائج هذا الاتجاه الحديث أن بعض الدراسات بدأت في محاولة التعرف على دور المنظمة في العمل على التخفيف من المشكلات الأسرية. وتعرض بعض الباحثين إلى دراسة المنظمات التي يعمل فيها كل من الزوجين. وأكدوا على أهمية وضع القوانين و اللوائح الضرورية التي تساعد العاملين فيها على تجنب مثل هذا الصراع والتغلب عليه كي يستطيعوا تحقيق الفاعلية المتوقعة للمنظمة والعاملين فيها على حد سواء (Sekaran, 1986).

وقد يبدو واضحا أن المدخل الشمولي لدراسة محددات سلوك الفرد في العمل يتلاءم وطبيعة التغيرات التي حدثت في سوق العمل. وبصفة خاصة نجد أن زيادة نسبة العمالة النسائية وانتشار ظاهرة الأسرة التي يعمل فيها كل من الزوجين (الأسرة ثنائية التوظيف) ستزيد من الحاجة إلى تطبيق هذا المدخل. إذ إنه ليس من المناسب دراسة محددات سلوك المرأة العاملة بمعزل عن مشكلات تنشئة الأبناء، ورعاية الزوج، وقضاء حاجات البيت والأسرة، وكما أنه من الصعب أن تغفل المشكلات الأسرية التي قد يعيشها الزوج في حالة عمل الزوجة الأمر، الذي يؤثر بالضرورة على دور الإدارة ووظائفها في المنظمات.

عادة ما يحصل صراع الدور الوظيفي عندما تكون هناك متطلبات تعارضه في أن واحد تقع على العامل، سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو المرؤوسين، بحيث إن مسايرة العامل لمجموعة من التوقعات ذات الصلة بالعمل تتعارض مع مسايرة مجموعة أخرى من التوقعات،

مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة للعامل (العبد القادر والمير، ١٩٩٦). وكذلك الوضع بالنسبة للصراع في الدور الأسري الذي يحصل عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد تقع على الفرد، سواء من الزوج / الزوجة أو الأبناء أو العائلة و الأقارب، بحيث إن مسايرة الفرد لمجموعة التوقعات ذات الصلة بمحيط الأسرة تتعارض مع مسايرة مجموعة من التوقعات، مما يؤدي ذلك إلى حدوث الصراع في الدور الأسري للفرد داخل الأسرة.

لذلك نجد أن كثيرا من الكتاب يرون أن صراع الأدوار العملية وصراع الأدوار الأسرية متداخلان بشكل قوي. فعندما تكون الأدوار في الحياة الأسرية و الحياة العملية غير متكافئة، خاصة عندما يغلب أحد الأدوار على الآخر يحصل هذا الصراع. ويلاحظ أن كلا من الرجال والنساء العاملات لا يتمكن بسهولة من التفريق بين حياتهما الأسرية وحياتهما العملية، وذلك لتداخل كل من هذين الدورين مع بعضهما البعض.

ومع أن خروج المرأة للعمل خارج المنزل يعد ظاهرة عالمية في كل البلدان تقريبا إلا أن هذه الظاهرة وجدت اهتماما فقط في المجتمعات الغربية. فقد أولى الباحثون في الغرب موضوع صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية اهتماما كبيرا، ولقد ركزوا جل اهتمامهم في طبيعة ما يفرزه الصراع الناجم عن تداخل الحياتين العملية و الأسرية. حيث تناولوا هذا الصراع من جوانب مختلفة، وما يتركه من ضغوط على الزوج و الزوجة اللذين يعملان كلاهما خارج المنزل.

إن أهم متغيرين يؤثران على صراع تداخل الأدوار هما متغير صراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري. حيث أثبتت مجموعة من الدراسات السابقة بأن هناك علاقة إيجابية بين صراع الدور الوظيفي وصراع تداخل الأدوار (Greenhaus and Beutell, 1985). كما بينت بعض الدراسات السابقة بأن هناك علاقة إيجابية بين صراع الدور الأسري وصراع تداخل الأدوار (Greenhaus and Kopelman, 1979). ولما كانت المجتمعات

تفرق بين أدوار الجنسين، بمعنى إن الرجل مكانه العمل و المرأة مكانها البيت، فإن خصائص الصراع في مجال العمل يكون أثرى عند الرجال مما هو عند النساء، بينما تكون الصراعات و الخلافات الأسرية عند النساء أقوى مما هو عند الرجال، لذلك نجد أن بعض الدراسات حددت العلاقة بين تداخل الأدوار وكل من صراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري بنوع الجنس (Pleck, et. Al., 1980)، حيث أكدت بأن العلاقة بين صراع تداخل الأدوار وصراع الدور الوظيفي أقوى عند الرجال من النساء، أما العلاقة بين صراع تداخل الأدوار وصراع الدور الأسري تكون أقوى عند النساء من الرجال.

لقد بحث صراع الأدوار الأسرية والعملية في كثير من الدراسات، وأكدت انه يتزامن مع عدم الرضا عن العمل، وله تأثير مباشر على الحياة الأسرية، ويقلل من المتعة بالحياة العامة، كما ويعد مظهرا من مظاهر الأمراض العقلية والجسدية. حيث وجد أن العاملين المتزوجين الذين

لم يخططوا لحياة زوجية طيبة فان مشاكلهم العائلية تصاحبهم إلى أماكن عملهم مما يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل و الحياة الزوجية. لذلك نجد أن الأفراد المتزوجين يحملون هموم ومشاكل عملهم عندما تزداد إلى أسرهم و العكس صحيح (Kopelman, et. al., 1983).

إن الأفراد المتزوجين العاملين خارج المنزل يواجهون مشاكل مميزة في العمل والأسرة على المستوى الشخصي، خاصة احتمالات الضغوط و الجهد الناتجين عن العمل والأسرة، مضافا إلى ذلك الصراع بين الأسرة و العمل نتيجة خروج الزوجين للعمل خارج المنزل (Frone, et, al., 1992).

و يؤكد هال (Hall, 1976) في بحثه أن الزوجين اللذين يعملان خارج المنزل يعانيان من الضغوط النفسية خاصة إذا كان الزوجان ممن يقدرسون الحياة الزوجية. ويقول إن الشريك الذي يفضل مهنته على الحياة الأسرية قد يولي المتطلبات الأسرية قليلا من وقته بينما يكرس كل جهده وطاقته ووقته لتأدية عمله والمتطلبات الوظيفية. و عندما يكون كلا الزوجين يعملان خارج الأسرة يزداد الضغط على كل منهما في كلا الحياتين العملية و الأسرية، و ذلك نتيجة للضغوط في مجال العمل على كل منهما علي حساب الأسرة. وقد وجد أن الزوجين اللذين يعملان خارج الأسرة يسجلان رضا عن الحياة الأسرية بنسبة متدنية جدا مقارنة بالزوجين اللذين يضعان مصلحة العمل في المرتبة الأولى (Hall, 1976).

تم دراسة تعرض صراع الأدوار الأسرية مع الأدوار العملية للمديرات وتأثير بعض المتغيرات في تلك العلاقة. وكانت العينة ٦٦٣ مديرة. وأكدت نتائج تحليل الانحدار أن المديرات اللاتي لديهن مستوى عال من الصراع الأسرى الوظيفي. أما العاملات اللاتي لديهن مستوى عال من الرضا الوظيفي والرضا الأسرى فيشعرن بمستوى منخفض من الصراع الأسرى الوظيفي. وأكدت النتائج أن مستوى الصراع الأسرى الوظيفي يظهر ويزيد عندما تكون المتطلبات الوظيفية أكثر من المتطلبات الأسرية (Stoner, et al., 1991).

إن نوعية العمل و خصائصه مثل طول ساعات العمل و سرعة تأديته و صعوبته تكون لها علاقة قوية بصراع الأدوار العملية و الأسرية. حيث أن هناك علاقة مباشرة بين عدد ساعات العمل و صراع تداخل الأدوار العملية و الأسرية، كما وجدت علاقات مشابهة بين هذا النوع من الصراع و العمل بعد الساعات الرسمية. وأوضحت الدراسات أن الذين يستطيعون التحكم في الجدول الزمني لأعمالهم يمكنهم أن يقللوا من صراع تداخل العملية الأسرية (Voydanoff, 1988).

إن بعض الدراسات أوضحت أن عمل الزوجة يؤثر على الرضا الوظيفي للزوج، حيث أن هناك دلائل حديثة تؤكد أن الرجال الذين تعمل زوجاتهم خارج الأسرة غير راضين عن أعمالهن وذلك عكس الرجال الذين لا يعملن زوجاتهم خارج الأسرة (Greenhouse, 1988).

(Higgins et al., 1992). وقد يعطل هذا بان عمل الزوجة خارج الأسرة قد يتسبب في تقصير الزوجة في مسؤولياتها الأسرية وبالتالي تزداد الأعباء الأسرية على الرجل الذي يشعر أن من الضروري تقليل مسؤولياته الأسرية ليزيد من اهتمامه بعمله.

كما بينت بعض الدراسات أن هناك علاقة سلبية بين صراع تداخل الأدوار والراتب الشهري للزوجة حيث إن الزوجة التي تحظى بدخل أعلى نسبياً من الزوج يكون تأثيرها السلبي كبيراً على أدوارها الأسرية (Voydanoff, 1989).

كما أكدت بعض الدراسات أن الأسرة التي يوجد فيها عدد من الأطفال تتفاوت أعمارهم بالمنزل تكون لها علاقة مباشرة بصراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية. وقد دلت الدراسات إن الزوجين العاملين داخل الأسرة الواحدة، اللذين لهما أبناء يكونا عرضة للضغوط النفسية و المرضية أكثر من الزوجين بدون أبناء. وتعتبر بعض الدراسات أن دور الأم يكون أكثر من غيره في خلق الضغوط النفسية و غيرها على المرأة بغض النظر إذا ما كانت لوحدها بدون زوج أو تعمل وفي نفس الوقت شريكة لزوج (Kopelman, et. al., 1983).

إن الدعم المعنوي و التضامن الاجتماعي يجدان اهتماماً بالغاً في كل ما كتب في هذا المجال، لما لهما من أهمية كبرى في حماية الأشخاص من التأثير السلبي الناتج عن الضغوط من الحياتين العملية و الأسرية. حيث تؤكد بعض الدراسات بان الدعم الأدبي الذي يتلقاه الشريكان من بعضهما يعتبر مصدراً مهماً للشريكين كي يواجهوا قضايا الحياتين العملية و الأسرية. (Voydanoff, 1989). كما أوضحت بعض الدراسات أن المرأة التي يكون لديها اتجاهات نسوية أظهرت مشاركة حضوريه في رعاية الأطفال بجانب الدعم المعنوي والعاطفي لشريكها حتى يستطيع تكييف نفسه للعب كلا الدورين ، داخل الأسرة وفي محيط العمل (Samuel Aryee 19 :813).

أما بخصوص الدراسات المتعلقة بصراع الأدوار الأسرية و العملية وتداخلهما في الوطن العربي فهي قليلة. ومن تلك الدراسات العربية دراسة آل الشيخ (١٩٩٠) حول صراع الدور لدى المرأة السعودية العاملة وعلاقته بمستوى الطموح. حيث ضمت الدراسة ٣٣٠ موظفة ينتمين إلى قطاعات مختلفة. ودلت النتائج على ارتفاع مستوى صراع الدور للمرأة العاملة. كما تبين أن هناك علاقة ايجابية بين مستوى الطموح وكل من مستوى صراع الدور وصراع العلاقة الزوجية وصراع رعاية الأولاد . كما اتضح من النتائج أن هناك علاقة موجبة بين صراع الدور والمؤهل التعليمي و عدد البنات.

كما أشارت ندوة حول ضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة المدبرة عقدت في أبو ظبي، إلى أن المرأة المدبرة تتعرض من جامعة الإمارات والدكتورة موزي الحمود من جامعة الكويت

أن المرأة تتعرض لضغط ناتج عن تناقض الأدوار التي تقوم بها إذ أنها في البيت تخضع لسيطرة الرجل فيما هي المدير المسؤولة في العمل (غباش و الحمود، ١٩٩٦).

ومن بين الدراسات الأخرى أيضا دراسة علمية في مصر، أكدت أن انخفاض معدلات المواليد التي يشهدها المجتمع لمجموعة مختلفة من الضغوط بعضها ناتج عن العبء المضاعف الذي تتحمله نتيجة توزيع وتنوع دورها داخل العمل وداخل الأسرة. ولاحظت الندوة التي شاركت فيها الدكتورة موزة غباش من جامعة الإمارات والدكتورة موزي الحمود من جامعة الكويت أن المرأة تتعرض لضغط ناتج عن تناقض الأدوار التي تقوم بها إذ أنها في البيت تخضع لسيطرة الرجل فيما هي المدير المسؤولة في العمل (غباش و الحمود، ١٩٩٦).

ومن بين الدراسات الأخرى أيضا دراسة علمية في مصر، أكدت أن انخفاض معدلات المواليد التي يشهدها المجتمع المصري يعود إلى عدة عوامل أهمها ارتفاع متوسط سن الزواج وعمل المرأة وارتفاع تعليمها. وأكد الدكتور مصطفى عبد الجواد أستاذ علم الاجتماع بجامعة المينيا الذي قام بالدراسة أن مشاركة المرأة في صنع القرارات الأسرية ومنه القرارات المتعلقة بإنجاب الأطفال نتيجة إحساسها بالتكافؤ مع الزوج في المؤهلات والثقافة والعمل أدى إلى إضعاف القيم التقليدية المتعلقة بالأطفال (عثمان، ١٩٩٦).

ومن الدراسات أيضا دراسة لبعض مشكلات صراع الدور لدي المرأة القطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للأم والأولاد حيث كانت الدراسة تتعلق بصراع الدور لدي المرأة القطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للأم والأولاد . وأوضحت نتائج البحث أن أكثر مشكلات صراع الدور لدي المرأة القطرية العاملة وغير العاملة في التوافق في المقام الأول هي في الأعمال المنزلية ، والتي تتضمن إدارة المنزل والجهد البدني والنفسي الذي تبذله المرأة العاملة /غير العاملة في المنزل . والمشكلات الخاصة بالمنزل وصورة الذات حيث كانت أعلى معاملات الارتباط دلالة وكذلك صورة الذات لدي المرأة والعلاقة بالزوج (خليفة، ٢٠٠١)

دراسة مصريه عن علاقة صراع الأدوار والتوافق الزواجي لدى الأمهات وقد اثبتت الدراسة وجود علاقة عكسيه بينهما(بن عماره، ٢٠٠٧).

وتعد دراسة بن موسى (٢٠١٥) من احدث الدراسات المتعلقة بمتغير صراع الأدوار والتي أثبتت وجود علاقته ارتباطيه داله احصائيا بين صراع الدور والضغوط التي تتعرض لها المرأة.

الإطار المنهجي للدراسة:

نوع الدراسة :

هذه الدراسة هي إحدى أنواع الدراسات الوصفية التحليلية التي تهتم بدراسة ووصف وتحليل العلاقة بين متغير صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية ومجموعة من المتغيرات المستقلة لدى (عينة الدراسة). مما يساعد الباحثة على اقتراح توصيات من منظور الخدمة

الاجتماعية للتخفيف من هذه الصراعات (أن وجدت) وتحسين أداء العاملات في المنظمات الطبية.

المنهج المستخدم والعينة ومجتمع البحث:

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة للعاملات السعوديات في مستشفيات الرياض.

شمل مجتمع البحث جميع العاملات السعوديات بمراكز ومستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض لعام ١٤٣٧هـ، حيث. قسمت الباحثة مدينة الرياض إلى خمسة اجزاء هي: الشرق، والغرب، والوسط، والشمال، والجنوب. ثم اختارت الباحثة عشوائيا من كل جزء خمسة مراكز صحية ومستشفى واحداً، وقد بلغ عدد المراكز والمستشفيات المختارة ٢٥ مركزا و ٥ مستشفيات، بعد ذلك اختارت الباحثة عشوائيا عشر موظفات من كل مركز (٢٥×١٠=٢٥٠)، وثلاثين موظفة من كل مستشفى (٣٠×٥=١٥٠)، وقد بلغ العدد الكلي للعينة ٤٠٠ موظفة. وقد بلغ العائد من الاستثمارات ٣٤٥ استبانة أي بنسبة ٨٦%، صلح منها ٣٠٨ استبانة.

متغيرات الدراسة:

لقد تم قياس متغير صراع تداخل الأدوار ومتغير صراع الدور الوظيفي ومتغير صراع الدور الأسري من خلال استخدام مقياس Kopelman et al., 1983، والذي يتضمن العبارات التالية:

أولاً: متغير صراع تداخل الأدوار وهو المتغير التابع

١. يتعارض جدول عملي دائما مع حياتي الأسرية.
٢. عندما أحضر من عملي أكون متعبة جدا ولا أستطيع إنجاز أي عمل أود القيام به في البيت.
٣. يجب أن أنجز الكثير في نطاق العمل ، وهذا يفسد علي متعة العمل.
٤. لا تحب أسرتي أن تراني مشغولة بقضايا العمل أثناء وجودي بالبيت.
٥. أشعر بالتوتر عندما أعود للبيت لأن عملي يستنفذ كل طاقتي.
٦. عملي يستنزف كل جهدي، ولهذا لا أتمتع بالراحة في البيت.
٧. يستحوذ عملي على كل أوقاتي تقريبا، حتى تلك الساعات التي أود أن أقضيها مع أسرتي.
٨. عملي لا يتيح لي أن أكون الزوجة أو الأم الذي أود أن أكونه.

ثانياً: متغير صراع الدور الوظيفي

١. طبيعة عملي تجبرني على أداء الأمور بشكل غير اعتيادي أو مألوف.
٢. لا أستطيع أن أكيف نفسي مع طبيعة العمل الذي أقوم به.

٣. أعمل تحت قوانين وأنظمة ولوائح صارمة في نطاق العمل.
٤. لا يتيح لي عملي أن أكسب مهارات ومعلومات جديدة.
٥. أتمنى أن تكون لي السلطة والتأثير على العاملين الآخرين.
٦. لا أجد الإمكانيات التي تساعدني على أداء العمل بصورة مرضية.
٧. يختلف مستوى أدائي للعمل باختلاف الأشخاص الذين أتعامل معهم.
٨. خلال العمل تردني أوامر وطلبات من أشخاص لا يمكن تلبيةها.

ثالثاً: متغير صراع الدور الأسري:

١. لا تستمتع أسرتي بمشاركتي في بعض الهوايات التي أحب مزاولتها.
٢. لا أتفق أنا وزوجي على نوعية الأشخاص الذين نصادقهم.
٣. لا أجد الزمن الكافي لممارسة هواياتي بسبب أعبائي الأسرية.
٤. تفرض علي وإجباتي الأسرية أن أفعل أشياء لا أود أن أعملها.
٥. لا أتفق أنا وزوجي على كيفية تنظيم أوقات الأسرة.
٦. أختلف أنا وزوجي على كيفية قضاء أوقات فراغنا.
٧. أختلف أنا وزوجي فيما يتعلق بالأوقات التي نقضيها مع أقربائنا.
٨. أنا وزوجي لنا تصورات مختلفة فيما يختص بأهدافنا في الحياة.

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الاجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يبدأ من ١ إلى ٥ حيث كل رقم يعني الآتي : ١= غير موافق بشدة، ٢=غير موافق، ٣=لا أدري، ٤=موافق، ٥=موافق بشدة.

الاساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف البحث

١. استخدمت الباحثة التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص العينة.
٢. استخدمت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لتحديد أثر كل متغير مستقل على حدة على المتغير التابع بعد ضبط أثر المتغيرات المستقلة الأخرى، ومعرفة أهم المتغيرات المستقلة التي تفيد في تفسير التباين في مستوى صراع تداخل الأدوار وترتيبها حسب قوة تأثيرها النسبي على صراع تداخل الأدوار اعتماداً على معامل بيتا (Beta). وذلك باستخدام برنامج (SPSS for WINDOWS 16) الشخصي.

ثبات المقياس

استخدمت الباحثة طريقة الاتساق الداخلي معامل الثبات . وقد بلغ معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمقياس صراع الأدوار وصراع الدور الأسري وصراع الدور الوظيفي ٠,٨٥ و ٠,٧٧ و ٧٩ على التوالي. كما هو مبين في جدول (١).

جدول رقم (١) معامل الثبات

المقياس	درجة الثبات معامل ألفا
صراع تداخل الأدوار	٠,٨٥
صراع الدور الوظيفي	٠,٧٩
صراع الدور الأسري	٠,٧٧

عرض وتحليل النتائج:

جدول رقم (٢) الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
<u>السن</u>		
اقل من ٣٠ سنة	١٢٥	٤٠,٧
من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	١١٤	٣٧,١
من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	٤٩	١٥,٩
٥٠ سنة فأكثر	١٨	٥,٨
المجموع	٣٠٧	١٠٠
<u>الخدمة في العمل الحالي</u>		
اقل من ٦ سنوات	١٥٥	٥٠,٣
من ٦ إلى اقل من ١٢ سنة	٨٩	٢٨,٩
من ١٢ إلى اقل من ١٨ سنة	٤٣	١٣,٩
١٨ سنة فأكثر	٢١	٦,٨
المجموع	٣٠٨	١٠٠
<u>الراتب الشهري</u>		
اقل من ٥٠٠٠ ريال سعودي	١٠٢	٣٤,٦
من ٥٠٠٠ إلى ٩٩٩٩ ريال سعودي	١٤٥	٤٩,٢
من ١٠٠٠٠ إلى ١٤٩٩٩ ريال سعودي	٣١	١٠,٥
١٥٠٠٠ ريال سعودي فأكثر	١٧	٥,٧
المجموع	٢٩٥	١٠٠
<u>الحالة التعليمية</u>		
اقل من الشهادة الثانوية العامة	٣٧	١٢,٤
الثانوية العامة أو ما يعادلها	١٤٨	٤٩,٣

المرحلة الجامعية	٩١	٣٠,٣
شهادة الماجستير أو أكثر	٢٤	٨,٠
المجموع	٣٠٠	١٠٠
<u>عدد الأولاد</u>		
لا يوجد أولاد	١١	٣,٦
أقل من ٣ أولاد	١٠١	٣٣,٠
من ٣ إلى أقل من ٥ أولاد	١٣٥	٤٤,١
من ٥ إلى أقل من ٧ أولاد	٣٠	٩,٨
من ٧ إلى أقل من ١٠ أولاد	١٧	٥,٥
١٠ أولاد فأكثر	١١	٣,٦
المجموع	٣٠٦	١٠٠
<u>عدد سنوات الزواج</u>		
أقل من ٥ سنوات	٧٢	٢٣,٤
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠٠	٣٢,٥
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٨١	٢٦,٣
من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٦	١١,٧
٢٠ سنة فأكثر	١٩	٦,١
المجموع	٣٠٨	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٢) أن نسبة اللاتي تقل أعمارهن عن ٣٠ سنة بلغت (٤٠,٧%)، أما نسبة اللاتي تتراوح أعمارهن من ٣٠ إلى ٣٩ سنة فهي (٣٧,١%)، أما بقية أفراد العينة اللاتي تتجاوز أعمارهن ٤٠ سنة فتصل نسبتهم (٢١,٧%). كذلك يتبين أن نصف أفراد العينة تقريبا (٤٩,٣%) قد حصلن على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها، بينما بلغت نسبة الحاصلات على أقل من الشهادة الثانوية (١٢,٤%)، أما الحاصلات على الشهادة الجامعية فبلغت نسبتهم (٣٠,٣%). كما يتضح من الجدول أن نصف العينة تقريبا (٤٩,٢%) تتراوح رواتبهن الشهرية من ٥٠٠٠ ريال سعودي، إلى ٩٩٩٩ ريال سعودي، أما اللاتي تقل رواتبهن عن ٥٠٠٠ ريال سعودي فتبلغ نسبتهم (٣٤,٦%) وأما من تزيد رواتبهن الشهرية عن ١٠٠٠٠ ريال سعودي فتصل نسبتهم إلى (١٦,٢%). ويبين الجدول أيضا إن أغلب أفراد العينة (٥٠,٣%) قد امضين في الخدمة في العمل الحالي أقل من ٦ سنوات، بينما بلغت نسبة من خدمن من ٦ إلى أقل من ١٢ سنة (٢٨,٩%)، أما اللاتي تزيد خدمتهن عن ١٢ سنة فتصل نسبتهم إلى (٢٠,٧%). وأخيرا

يبين الجدول إن الغالبية العظمى من افراد العينة هن من اللاتي لديهن أولاد، اذ تصل نسبتهن (٩٦,٤%)، أما نسبة اللاتي ليس لديهن أولاد فتصل (٣,٦%).

جدول رقم (٣) مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المختلفة (person correlation)

المتغيرات	صراع تداخل الأدوار	الصراع الأسري	عدد سنوات الزواج	الراتب الشهري	عدد الأولاد	صراع الدور الوظيفي	السن	الخدمة في التنظيم
صراع تداخل الأدوار	١,٠٠							
صراع الدور الأسري	**٠,٦٢	١,٠٠						
عدد سنوات الزواج	**٠,٥٤	**٠,٣٧	١,٠٠					
الراتب الشهري	**٠,٤١	**٠,٢٥	*٠,٣٣	١,٠٠				
عدد الأولاد	**٠,٦٠	٠,٢٣	*٠,٢٠	٠,٢٢	١,٠٠			
صراع الدور الوظيفي	*٠,٤٠	٠,٠٩	٠,١٠	٠,٠٩	**٠,٣٥	١,٠٠		
السن	٠,٢٠-	٠,١٠-	٠,٠٨-	-	*٠,٢٣-	-	١,٠٠	
الخدمة في التنظيم	٠,٢٣-	*٠,١٥	٠,١٤-	-	*٠,٢١-	-	٠,٠٩	١,٠٠
				٠,٠٨	٠,١٠	٠,١٠		

** دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ * دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٣) أن عدداً من المتغيرات المستقلة، وهي صراع الدور الأسري وعدد الأولاد وعدد سنوات الزواج هي أقوى المتغيرات ارتباطاً بصراع تداخل الأدوار. باستثناء متغيري العمر والخدمة في التنظيم، توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين صراع تداخل الأدوار وكل من صراع الدور الأسري (٠,٦٢) وعدد الأولاد (٠,٦٠) وسنوات الزواج (٠,٥٤) وصراع الدور الوظيفي (٠,٤٠) والراتب الشهري (٠,٤١). أما بالنسبة لمتغيري العمر ومدة الخدمة بالتنظيم، فيرتبطان بصراع تداخل الأدوار ارتباطاً سالباً وذا دلالة إحصائية (-٠,٢٠) و(-٠,٢٣) على التوالي. أيضاً يكشف الجدول عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة وذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الأسري وكل من عدد سنوات الزواج (٠,٣٧) وعدد الأولاد (٠,٢٣). وكما توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة سالبة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الأسري وكل من السن (-٠,١٠) ومدة الخدمة الحالية بالتنظيم (-٠,١٥). وفي الوقت نفسه يبين الجدول أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من عدد الأولاد (٠,٣٥) و عدد

سنوات الزواج (٠,١٠) من جهة وصراع الدور الوظيفي من جهة أخرى. وأخيرا يتضح من الجدول أن العلاقة الارتباطية بين صراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري تعتبر شبه معدومة.

اختبار فرضيات الدراسة

لقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) كي نتمكن من تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة كل على حدة، والمتغير التابع بعد ضبط أثر المتغيرات المستقلة الأخرى. ومن البيانات الواردة في الجدول رقم (٤) يتضح وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات قيد الدراسة وهي (صراع الدور الأسري والسن والراتب الشهري والخدمة الحالية وعدد سنوات الزواج وعدد الأولاد ومتغير وصراع الدور الوظيفي) من جهة وصراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية من جهة أخرى. إلا أن تباين قيم بيتا للمتغيرات يشير إلى وقوع تباين في قوة التأثير النسبي لتلك المتغيرات وعلاقتها الارتباطية بصراع تداخل الأدوار. حيث تلعب المتغيرات الأسرية الثلاثة أقوى المتغيرات تأثيرا على صراع تداخل الأدوار. وكما يتبين من جدول رقم (٤) فإن قيم بيتا لمتغير صراع الدور الأسري (٠,٣٩)، ومتغير عدد الأولاد (٠,٣٤)، و عدد سنوات الزواج (٠,٢٦) تدل على أنها أقوى المتغيرات تأثيرا على صراع تداخل الأدوار، ولها دلالة إحصائية. وبالتالي تؤيد نتائج الدراسة الراهنة صحة الفرض الأول حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الأسري وصراع تداخل الأدوار وكذلك صحة الفرض السادس، حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين عدد الأولاد وصراع تداخل الأدوار، وأيضا صحة الفرض السابع حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين عدد سنوات الزواج وصراع تداخل الأدوار. وفي الوقت ذاته تؤيد نتائج الدراسة الراهنة صحة الفرض الثاني حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور الوظيفي وصراع تداخل الأدوار. كما تؤيد نتائج الدراسة صحة الفرض الرابع والذي يفترض وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الراتب الشهري ومتغير صراع تداخل الأدوار. وأخيرا نجد أن نتائج الدراسة تؤيد صحة الفروض الباقية والتي تفترض وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من السن ومدة الخدمة من جهة وصراع تداخل الأدوار من جهة أخرى، حيث يتضح من الجدول رقم (٤) وجود علاقات ارتباطية سالبة ضعيفة و دالة إحصائيا بين المتغيرين وصراع تداخل الأدوار.

جدول رقم (٤) تحليل الانحدار المتعدد لتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

المتغيرات	قيمة بيتا (Beta)	قيمة ت (T-test)	الدلالة الإحصائية
صراع الدور الأسري	٠,٣٩	١١,٧٣	٠,٠٣٣
عدد الأولاد	٠,٣٤	١٠,٠٩	٠,٠٣٣
عدد سنوات الزواج	٠,٢٦	٧,٦٩	٠,٠٣٢
صراع الدور الوظيفي	٠,٢٠	٦,٢٦	٠,٠٣٤
الراتب الشهري	٠,١٣	٤,٠٤	٠,٠٣٣
السن	٠,٠٣٩	١,٢٦-	٠,٠٣١
الخدمة في التنظيم	٠,٠٣٥	١,١٤-	٠,٠٣١
نسبة التباين المفسرة (R- Square) = ٠,٧٣ مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠			
قيمة امتحان اف (F) = ٢٠,١٢ مستوى الدلالة = ٠,٠٠			

المناقشة

جميع المتغيرات المستقلة جاءت مؤكدة لفرضيات البحث، وحسب ما كان متوقعا ونلاحظ أن قيمة بيتا (Beta) قد تراوحت بين ٠,٣٩ و -٠,٣٥ والتي توضح اسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة في تفسير التغير في المتغير التابع، ويأتي متغير صراع الدور الأسري لدى العاملات كأهم المتغيرات في التأثير على المتغير التابع حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٣٩ أي أنه كلما ارتفع مستوى صراع الدور الأسري لدى العاملات، زاد مستوى صراع تداخل الأدوار. يلي ذلك في المرتبة الثانية عدد الأولاد حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٣٤ أي كلما كان لدى الموظفة عدد أكبر من الأولاد، زاد مستوى صراع تداخل الأدوار لديها، يلي ذلك عدد سنوات الزواج حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٢٦ أي أن صراع تداخل الأدوار يزيد كلما زادت سنوات الزواج، وذلك في المرتبة الثالثة. يلي ذلك في المرتبة الرابعة صراع الدور الوظيفي، حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٢٠ أي انه كلما ارتفع مستوى صراع الدور الوظيفي لدى العاملات، زاد مستوى صراع تداخل الأدوار. ويأتي في المرتبة الخامسة متغير الراتب الشهري، حيث بلغت قيمة بيتا ٠,١٣ أي أنه كلما زاد راتب الموظفة السعودية زاد مستوى صراع تداخل الأدوار. أما بالنسبة للفروض الباقية، التي تفترض وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من السن ومدة الخدمة من جهة ومتغير صراع تداخل الأدوار من جهة أخرى، فيتضح من الجدول رقم(٤) وجود علاقات ارتباطية ضعيفة بين المتغيرين وصراع تداخل الأدوار. حيث يتبين من الجدول أن قيم معامل بيتا للمتغيرين تعكس ترتيبها من حيث قوة التأثير النسبي الضعيف في مجال العلاقة الارتباطية بصراع تداخل الأدوار، حيث يحتل متغير السن المرتبة السادسة، ثم متغير مدة الخدمة في التنظيم في المرتبة السابعة

من حيث قوة التأثير النسبي. ومن البيانات الواردة في نهاية الجدول نلاحظ أن نسبة التباين المفسرة (R- Square) تساوي ٠,٧٣، بمعنى أن جميع المتغيرات المستقلة الواردة في نموذج التحليل تفسر ما يقرب من ثلاثة أرباع (٧٣%) تباين مستوى صراع تداخل الأدوار لدى العاملات.

تبين نتائج الجدول رقم (٤) وجود العلاقة الارتباطية السالبة ذات دلالة احصائية بين كل من السن ومدة الخدمة في التنظيم من جهة وصراع تداخل الأدوار من جهة أخرى. لذلك نجد انه كلما زاد عمر الموظفة، وكلما زادت خدمتها في التنظيم الحالي قل مستوى صراع تداخل الأدوار لديها. ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما تقدمت المرأة العاملة بالسن والخدمة الوظيفية تستطيع أن تكيف نفسها للعب كلا الدورين داخل الأسرة وفي محيط التنظيم. ومكناها ذلك من تحقيق توافق بين المتطلبات الوظيفية والمتطلبات الأسرية.

كما تبين نتائج الجدول رقم (٥) وجود علاقة إيجابية بين الراتب الشهري وصراع تداخل الأدوار . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Voydanoff,1989) بأن الراتب الشهري للزوجة يكون له تأثير سلبي على أدوارها الأسرية، وقد يكون مرد ذلك المنافسة والغيرة وغياب أو فقدان الحوار الأسري بين الشريكين. من جانب آخر يمكن أن تفسر إلى حد ما في ضوء سياسة التقسيط والقروض المالية في المجتمع السعودي، حيث أنه في الآونة الأخيرة بإمكان المرأة العاملة أخذ قروض مالية طويلة المدى من البنوك أو المؤسسات التجارية لوحدها أو مع شريكها الزوج أو ما يسمى بقروض تضامن الزوجين. ونظرا لذلك فإن الالتزامات المالية والاقتصادية على المرأة العاملة أمر وارد، وحيث أن تلك الالتزامات والقروض المالية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالراتب الشهري للمرأة، فإن ذلك يؤدي ويزيد من مستوى صراع الأدوار الأسرية والعملية لديها. من جانب آخر فقد تفسر العلاقة الإيجابية بين الراتب الشهري وصراع تداخل الأدوار على أنه في ضوء ازدياد الوعي والنزعة النقدية لدى المرأة العاملة الأمر الذي يجعلها أكثر حساسية وإدراكا لوضعها الاجتماعي و الاقتصادي . فحين ترى المرأة العاملة أن راتبها الشهري لا يغطي التزاماتها المالية ومسؤولياتها الاقتصادية وذلك نتيجة انخفاض مستوى الأجور أو ارتفاع تكاليف المعيشة في المجتمع فإن ذلك يؤثر على مستوى صراع تداخل الأدوار لديها . ومن ثم يمكن القول في هذه الحالة إن صراع تداخل الأدوار الأسرية و العملية ناجم من تأثير التنمية الاقتصادية على عمل المرأة ووضعها الاجتماعي في المجتمع.

وكما يتبين من جدول رقم (٤)، فإن قيم معامل بيتا لمتغير صراع الدور الأسري وعدد سنوات الزواج و عدد الأبناء تدل على أنها أقوى المتغيرات الأسرية تأثيرا وأهمية في تحديد مستوى صراع تداخل الأدوار الأسرية والوظيفية. ويمكن تفسير ذلك إلى حد ما في ضوء عادات وتقاليد المجتمع، حيث أن المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة في حياتها الأسرية وفي محيط

العمل لا يمكن دراستها بدون فهم الأوضاع الثقافية و القيم الاجتماعية السائدة والتي تحدد أدوار المرأة في المجتمع الذي تعيش فيه. وكما هو الحال في كثير من البلدان فإن وضع المرأة الثانوي عمقته أيديولوجيات هذه البلدان والتي تكون مسؤولة عن رسم حدود كل من الرجل و المرأة في المجتمع فيما يختص بأدوار الأسرة و العلاقات الاجتماعية، و يتم تعريف هذه الحدود من خلال أطوار التنشئة الاجتماعية أو القيم الاجتماعية السائدة الراسخة في المجتمعات والتي تفرق بين الجنسين وأدوارهما في المجتمع. ولما كانت المجتمعات تفرق بين أدوار الجنسين، بمعنى أن الرجل مكانه العمل و المرأة مكانها البيت، فإن خصائص الصراع في مجال العمل يكون أثرى عند الرجال مما هو عند النساء. بينما الصراعات و الخلافات الأسرية تكون أقوى عند النساء مما هو عند الرجال. حيث إن متطلبات و مسؤوليات العمل تكون مرتبطة بشكل أقوى عند الرجال مما هو عند النساء اللاتي تشغلن أكثر متطلبات الأسرة. ولذلك يجب اقتراح بعض الضوابط الاجتماعية والأعمال التي تتيح للمرأة أن تعمل وتمارس نشاطها داخل إطار الأسرة، بينما يمارس الرجال نشاطاتهم خارج الأسرة والعمل لساعات طويلة بالمكتب.

ومما لا شك فيه أن الحياة الأسرية للزوجين تشكل نظاما اجتماعيا متكاملًا، فالزوج والزوجة يكملان بعضهما البعض ويؤثر كل منهما في دور الآخر. ولذلك إنه من الأفضل للزوج أن يشارك زوجته العاملة لأن مثل هذا الوضع قد يكون سببا لعدة أشياء مثل زيادة دخل الأسرة و إعطاء الزوجة مزيدا من الحرية وزيادة في الرضا عن الحياة الأسرية للزوجين و زيادة الألفة و المودة بين الزوجين. إلا انه يجب على المنظمات التي يعمل فيها الأزواج ووضع القوانين والضوابط واللوائح الضرورية التي تساعد العاملين فيها لتجنب مثل هذا الصراع و التغلب عليه كي يستطيعوا تحقيق الفاعلية المتوقعة للمؤسسة والعاملين فيها على حد سواء.

وبالرغم من الدراسات الكثيرة التي تناولت ظاهرة خروج المرأة للعمل والتداخل بين الأدوار الأسرية و العملية، إلا أن العلاقة بين العمل و بقية أدوار الحياة لم تفهم بعد. لذلك نجد من التساؤلات الشيقة و المثيرة والملحة التي تخص تداخل الأدوار، والذي يجب أن توليه الدراسات الاجتماعية اهتماما كبيرا هو: هل هناك اختلاف بين الأسرة التقليدية ذات الدخل الواحد والأسرة الحديثة التي يعمل فيها كلا الزوجين؟ . فبينما نجد أن كثيرا من الدراسات قد تناولت التجربه التي مرت بها الزوجة العاملة، إلا أن القليل جدا يعرف عن طبيعة تطابق هذا الصراع خاصة إذا ما قورن بوضع الرجل في كل من الحالتين (الأسرة التقليدية و الحديثة). وهل ما وصلنا إليه في هذه الدراسة قاصر على مجتمع مدينة الرياض أم انه قابل للتعميم في مناطق أخرى في المملكة العربية السعودية؟ وأخيرا، فإن نتائج هذا البحث فيما يتعلق بالعلاقة بين صراع تداخل الأدوار والمتغيرات الأسرية جديرة بمزيد من البحث والدراسة.

ملخص البحث.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على محددات صراع تداخل الأدوار الأسرية والمهنية (العملية) لدى المرأة السعودية العاملة. وذلك من جهتين: (١) تحديد نوعية العلاقات المتداخلة بين المتغيرات المستقلة مثل صراع الدور الأسري وعدد الأبناء ومدة الزواج الحالي ودخل الزوج والسن ومدة الخدمة بالتنظيم والراتب الشهري وصراع الدور الوظيفي وأثرها على مستوى صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية، (٢) تحديد أهم المتغيرات تأثيراً على مستوى صراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية. وتحاول الدراسة اختبار الفرضية التالية: يؤدي اختلاف العوامل في العمر والخدمة والراتب الشهري وعدد سنوات الزواج وعدد الأولاد وصراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى صراع تداخل الأدوار الأسرية والمهنية (العملية). حيث شمل مجتمع البحث جميع العاملات السعوديات بمراكز ومستشفيات ووزارة الصحة بمدينة الرياض وذلك باستخدام عينة عشوائية بلغت ٣٠٨ موظفة. لقد اشتملت الاستبانة على جزأين هما: (١) مقياس متغير صراع تداخل الأدوار ومقياس متغير صراع الدور الوظيفي ومقياس متغير صراع الدور الأسري من خلال استخدام مقياس Kopelman et al., 1983، (٢) المتغيرات الديموغرافية (العمر، الراتب الشهري، مدة الخدمة في المنظمة، عدد الأبناء، دخل الزوج، ومدة الزواج). لقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) كي نتمكن من تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة كل على حدة، والمتغير التابع بعد ضبط أثر المتغيرات المستقلة الأخرى. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات قيد الدراسة وهي (صراع الدور الأسري والسن والراتب الشهري والخدمة الحالية وعدد سنوات الزواج وعدد الأولاد ومتغير صراع الدور الوظيفي) من جهة وصراع تداخل الأدوار الأسرية والعملية من جهة أخرى. إلا أن تباين قيم بيتا للمتغيرات يشير إلى وقوع تباين في قوة التأثير النسبي لتلك المتغيرات وعلاقتها الارتباطية بصراع تداخل الأدوار. حيث تلعب المتغيرات الأسرية الثلاثة (صراع الدور الأسري ومدة الزواج وعدد الأبناء) أقوى المتغيرات تأثيراً على صراع تداخل الأدوار الأسرية والمهنية.

توصيات الدراسة:

- ١- قيام العاملين في مجالات الخدمة الاجتماعية بالمنظمات الطبية برصد المشكلات المختلفة للمرأة العاملة لحلها والتخفيف منها.
- ٢- مراجعة القواعد واللوائح المنظمة لعمل المرأة في المستشفيات مثل انظمة التقاعد والإجازات والعمل الجزئي وساعات العمل والمناوبات لمراعاة احتياجات المرأة العاملة فيها.
- ٣- طالما أن الدولة تسعى لدمج المرأة في عملية التنمية وتشجيع خروجها للعمل لابد من التوسع في إنشاء شبكة مرافق لرعاية الأطفال وحضانات تتناسب مع فئات الدخل المختلفة للمرأة العاملة وتمديد عملها للفترة المسائية.
- ٤- النظر في قضية استقطاع ثلاثة أرباع رتب الأم العائلة عند تمتعها بإجازة رعاية المولود بحيث يتم تخفيض المستقطع مراعاة لمصلحة الأم ووليدها.
- ٥- قيام المتخصصين بعقد الدورات التدريبية للعاملات لكيفية التغلب على الصراعات المتداخلة لأدوار المرأة العاملة وأساليب التعامل معها.

مراجع البحث

- الجزيري، عبدالله
 ٢٠٠٩ عمل المرأة وأثره على دورها في الأسرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب،
 جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا
- حسين، رشيد
 ٢٠١٣ الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الأسرية،
 عمان، دار جرير للنشر والتوزيع.
- الخالدي، جاجان وآخرون
 ٢٠١٣ الاحتراق النفسي لدى المرأة، عمان، دار جرير للنشر والتوزيع.
- الشماع، خليل وآخرون
 ٢٠١٤ نظرية المنظمة، عمان، دار المسيرة.
- عبد المهدي، ماجد
 ٢٠١٣ إدارة المنظمات، منظور كلي، عمان، دار المسيرة.
- عجوبة، مختار إبراهيم
 ١٩٩٢ نظم الرعاية الاجتماعية والأسرية وتطورها في المملكة العربية السعودية (١٣٩٠-١٤١٠)،
 الكتاب العلمي السنوي الأول (الأسرة في الجزيرة العربية)، المجلد الأول، مركز بحوث كلية
 الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عرايبي، عبدالقادر والعمري، عبيد
 ٢٠٠١ التحديث والتغير الثقافي والقيمي في المجتمع العربي السعودي. مركز بحوث كلية الآداب،
 جامعة الملك سعود، ٨٦.
- عزت، مها ٢٠١٠ الإعلام يتناول عمل المرأة بشكل يدل على السطحية وعدم العمق،
 جريدة الشرق القطرية عدد ٢٠١٠/٢/١٩، قطر.
- الرميحي، محمد غانم
 ١٩٧٥ البترول والتغير الاجتماعي في الخليج العربي، الكويت.
- فليه، فاروق وآخرون
 ٢٠١٤ السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- النجار، نبيل الحسيني
 ١٩٩٣ الإدارة، أصولها واتجاهاتها المعاصرة. القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- المسييري، نوال وآخرون
 ممارسة الخدمة الاجتماعية مع المجتمعات والمنظمات، الرياض، مكتبة الرشد. 2011

- السروجي، طلعت وآخرون
١٩٩٨ إدارة منظمات الرعاية الاجتماعية، دبي: دار القلم.
- عبد اللطيف، رشاد احمد
١٩٩٨ إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، الجيزة، مطبعة العمرانية.
- هال، رينتشاد
٢٠٠١ المنظمات: هياكلها، عملياتها، ومخرجاتها، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- Al-Amri, A., Lee, M., and Mulford, C.
1996 The Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction among Saudi Airline Employees in The Jeddah Area of The Kingdom of Saudi Arabia. Journal of the Social Sciences, 24, 289-319.
- Brief, A., Schuler, R. and VanSell, M.
1981 Managing Job Stress. Boston: Little Brown.
- Greenhaus, J.
1988 The Intersection of Work and Family Roles: Individual, Interpersonal and Organizational Issues. Journal of Social Behavior and Personality, 3, 23-44.
- Gurtin, L.
1980 The Dual Career Families. Journal of College Placement, 29.
- Hall, D. and Hall F.
1979 What's New in Career Management. Organizational Dynamics, 17-33.
- Near, J., Rice, R., and Hunt, R.
1980 The relationship between Work and Non-work Domains: A Review of Empirical Research. Journal of Management Review, 5, 415-429.
- Pleck, J., Staines, G. and Lang, L.
1980 Conflict between Work and Family Life. Monthly Labor Review, 103, 29-32.
- Sekaran, U.
1986 Dual-career Families. San Francisco: Jossey-Bass.