

تعدد الأدوار وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعيين

أ. حاند تسعديت

قسم علم النفس

جامعة الجزائر 2

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة، وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي، ونفترض أن يكون مستوى أداء الأدوار مرتفعا لدى الأستاذة الجامعية. ووجود علاقة ارتباطيه بين مستوى أداء الأدوار والتوافق النفسي الاجتماعي. وتكونت عينة الدراسة من 215 أستاذة جامعية. وللتحقق من فرضيات البحث، تم تطبيق مقياس مستوى أداء الأدوار من إعداد الباحثة ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي لزينب محمود شقير 2003. خلصت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة يتميز بمستوى مرتفع، ووجود علاقة ارتباطيه بين مستوى أداء الأدوار بمستوى التوافق النفسي والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: تعدد الأدوار، مستوى أداء، التوافق النفسي والاجتماعي.

الإطار العام للإشكالية:

ويؤكد Ariane Ollier malaterre (2011) أن الثورة الصناعية والتقدم التكنولوجي وتعليم المرأة ساهم بشكل كبير في تغيير طبيعة عمل الرجل بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة. فتم الفصل بين العمل داخل وخارج البيت. مما دفع المرأة للخروج للعمل بعيدا عن محيطها العائلي كالمصانع، الإدارات، والمؤسسات التربوية. هذا الشكل الجديد لعمل المرأة قلص من قدرتها على التحكم في العالمين البيت والعمل. فوقت العمل يحدده قوانين العمل مما صعب قدرتها على الجمع بين الأدوار العائلية والمسؤوليات الجديدة في العمل. وفرض هذا التغير واقعا جديدا وتحديا قويا بالنسبة لكل النساء العاملات، فتعقدت الحياة الاجتماعية وترتب عنها أدوارا جديدة ومختلفة بالنسبة للمرأة.

ولقي موضوع تعدد الأدوار عند المرأة العاملة اهتماما كبيرا منذ ستينيات القرن الماضي لدى علماء النفس الاجتماعي، وعلماء الإدارة وعلم النفس العمل. فبالنسبة لعلماء النفس يرى aurélie et all 2011 أن عملية التوفيق تتعقد باستمرار نتيجة لتغير في طبيعة العمل، ولهذا يرى أن دراسة عملية التوفيق بين الأدوار العائلية والأدوار المهنية يجب أن تدرس من زوايا مختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضيعات الجديدة التي طرأت على توزيع الأدوار والمهام داخل الأسر الحديثة، وكذا تنظيم العمل وطبيعة العمل، والكفاية التي تتطلبها بعض المسؤوليات المهنية بغرض الوصول إلى التوفيق الممكنة، وتحديد ما هي المجالات التي يمكن التدخل فيها لتسهيل عملية التوفيق بين العاملين.

ولا يزال الجدل قائما حول تأثير أداء المرأة العاملة لأدوار متعددة على صحتها النفسية، على العائلة وعلى قدرتها لأداء متطلبات عملها بكفاءة عالية.

ولقد تباينت وتفاوتت نتائج الدراسات التي تناولت موضوع تعدد الأدوار باختلاف الأطر النظرية والفرضيات التي تبناها كل باحث. وهناك توجهين اثنين حاولا تفسير أداء الأدوار المتعددة ومنها الاتجاه السلبي والاتجاه الإيجابي. ويعتبر جودي 1960 good من الأوائل الذين اهتموا بدراسة تعدد الأدوار وانعكاساته على المرأة العاملة. ويقوم هذا الاتجاه على فكرة أن أداء أدوار متعددة يؤثر سلبا على الفرد، ولا يمكن للمرأة القيام والجمع بين مسؤولياتها العائلية ومتطلبات العمل بشكل منسجم ومتناغم نظرا لصعوبة العملية. كما أن هناك تضارب وتداخل بين الأدوار، وغالبا ما تكون هذه الوضعية مصدر للضغط والتوتر.

ومن أهم المؤشرات التي اعتمد عليها هذا الاتجاه في تفسير صعوبة أداء الأدوار المتعددة، هو مؤشر الوقت ومؤشر الطاقة. وافتراض أن الوقت المتاح لتأدية المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية المتعددة محدود، فلا يمكن أن توزع وتنظم الوقت بطريقة متساوية بين أدوارها، فهي تضطر باستمرار إلى تأجيل أو تأخير دور على حساب دور آخر. كما يؤثر عامل الوقت على فاعلية الأداء. أما بالنسبة لمؤشر الطاقة فيفترض أيضا أن الفرد بصفة عامة لديه طاقة محدودة، وفي ظل تعدد أدوار المرأة العاملة نجد أن متطلبات الأدوار

المختلفة يفوق طاقتها بكثير، مما يشعرها بالإحباط أو الإرهاق والتوتر. وعليه تجد المرأة نفسها مضطرة للتنازل على بعض الأدوار باستمرار. (martine verschelden , 2003)و يعتقد jarrod et bardoel 2007 أن إضافة أدوار جديدة باستمرار للمرأة العاملة بحكم التغيرات الاجتماعية، يؤثر سلبا على صحتها النفسية والجسدية. نظرا لعبء التوقعات المنتظرة من هذه الأدوار وخاصة عندما تتطلب هذه الأدوار نفس الوقت ونفس الطاقة لتأديتها. فتلجأ المرأة العاملة إلى التنازل أو تقديم دور على حساب دور آخر حسب ضرورة الموقف الاجتماعي. نفس الاتجاه تبنته نظرية صراع الدور التي تعتبر من النظريات الأكثر شيوع والأكثر تطبيقا في الميدان. و حسب ما أكده رواد هذه النظرية (Kahn, Wolfe, Quinn , snock, rosental, 1964) فإن صراع الدور نتيجة حتمية لأداء أدوار متعددة. وذلك لتعارض وتضارب في المطالب الخاصة بكل دور. وينجم الصراع غالبا من تعارض الوقت والضغط اللازم لأداء كل دور. (lise Lachance et al, 2009, p: 2). وتوصلت دراسة frendenberger, 1983 إلى أن ممارسة أدوار متعددة يؤدي لاحتراق النفسي لكثير من النساء العاملات وهن أكثر عرضة من الرجال (saida donki dedieu, 2013).. كم توصلت pascale molinier 2004 في دراسة لها على عينة من الممرضات فيما يخص تأثير العمل على العلاقات الاجتماعية إلى أن الممرضات يجدن صعوبة في التوفيق بين أدوارهن العائلية والمهنية، مما يشعرهن بالفشل والإحباط وعلى أنهن أمهات فاشلات. كما توصلت دراسة Ursaula 1993 streit et jolaude tangay أن لتعدد الأدوار اثر سلبي على المرأة العاملة على المستوى الشخصي وإهمالهن لذاتهن , وكذا صعوبة التحكم في الوقت لأداء كل الأدوار. وهذا ما يجعلها تقفز من دور لآخر وتتنازل في كثير من الأحيان على حساب ادوار أخرى. وفي دراسة تحليلية ونقدية ل Tremblay 2003 لعديد من الدراسات (Fone et all, 1992, Duxbury et Higgins, 1996, Netmeyer et all, 1996, Stephens et summer, 1997, kosszk et ozeki, 1998) توصلت إلى أن كل هذه الدراسات تؤكد على أن هناك ثلاثة أنواع من الصراع ينجم عن تعدد الأدوار

عند المرأة العاملة وهي: صراع الوقت، صراع الضغط، صراع السلوك. كما قامت Laurence cocandea 2009 بدراسة حول كيفية تنظيم النساء العاملات ليومهن، وكيفية إعدادهن لخريطة تنظيم الأنشطة والمسئوليات الواجب القيام بها. على العكس ينظر أصحاب الاتجاه الإيجابي لتعدد الأدوار والمتمثلة في فرضية الانتشار Marks 1977, Roy et thois 1983 وSieber 1974، فرضية إدماج الأدوار Roy et Carlsson, 1981 وAndrew 1999، وفرضية التوازن بين الأدوار Carlson, 2009 Grywacz, zinuska والتي تأثرت بالمبادئ وتفسيرات علم النفس الإيجابي لحياة الفرد لكل المواقف النفسية والاجتماعية وأن الأفراد لا يدركون ولا يتعاملون مع الضغوطات بنفس الطريقة. وبالتالي فإن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة لا يعكس دائما حالة من صراع والتوتر، بل يمكن أن يكون تعدد الأدوار مصدرا لمنافع وفوائد كثيرة على مستويات عديدة في حياة المرأة العاملة. وبالرغم من أن هذه الفرضيات لا تنفي وجود أو ظهور الضغوطات والصراعات لتعدد الأدوار لدى المرأة العاملة، إلا أنها تعتقد أن المرأة يمكن أن تستفيد من هذه الأدوار. وحسب Sieber 1974 فإن لتعدد الأدوار منافع وفوائد مادية أو معنوية يلخصها في أربعة فوائد مهمة، أولا تقوية المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة، ثانيا تعويض الأداء الفاشل ونقص مستوى أداء في دور معين بأداء أحسن في دور آخر. ثالثا والاستفادة من امتيازات التي يمنحها كل دور، رابعا توسيع دائرة المصادر الداعمة للشخصية وإثرائها وتقوية الأنا. وتري Ariane Ollier malaterre (2011) أن ممارسة ادوار متعددة يقضي على الفراغ ويدعم ويعزز الصحة النفسية. وتؤكد هذه النظرية أن رضا الشخص يكون بمستوى تقدير الفرد للعوامل الذاتية، ويكون هذا التعدد مصدرا للاستثمار والاستغلال الأمثل للإمكانيات. وعلى هذا الأساس يكون عامل تنظيم الوقت وإيجاد الطاقة اللازمة لأداء الأدوار سهلة. ولقد طور GreenHaus et Powell (2006) نموذج الانتشار واسماه نموذج الإثراء enrichment الذي يقوم على فكرة أن التعدد مصدر لإثراء وتحويل

كل ما هو ايجابي في أداء دور معين, من فوائد, كالمشاعر الايجابية, تقدير الذات, الفعالية الذاتية, الصلابة النفسية, قوة الاجتماعية والمرونة إلى ادوار أخرى. ويؤكد الباحثان أن نتائج المحصل عليها في نموذج في الدراسات التي تبنت نموذج الإثراء حققت درجات عالية من تقدير الذات, و رضا في العمل لدى العاملات. Martine verschelden (2003). و يتفق نموذج اندماج الأدوار والذي يقوم على فكرة إدماج الأدوار فكلما أدركت المرأة العاملة لأدوارها وتعاملت معها على أنها متكاملة وغير متعارضة وغير منفصلة, كلما كان أداؤها مقبولا, و يعتقد Roy أن فكرة إدماج الأدوار تلعب دورا وقائيا للصحة النفسية, و هو متغير معدل للعلاقة بين أداء ادوار متعددة والصحة النفسية للمرأة العاملة. وتؤكد Chantal saint pierre 2005 في دراسة حول متغير إدماج الأدوار كمتغير معدل للعلاقة بين الضغط النفسي وتعدد الأدوار على عينة من النساء العاملات إلى أن الأمهات اللواتي يتخذن إستراتيجية إدماج الأدوار يتميزن بمستوى ضعيف من الضغط النفسي , بل أكثر من هذا كن أكثر وأحسن في إدارة الوقت واستغلال الأمثل للطاقة في أدائهن لأدوارهن المتعددة

ولقد زاد الاهتمام بهذا الاتجاه في السنوات الأخيرة وذلك لتركيزه على الاستراتيجيات التي تتخذها النساء العاملات في أداء أدوارهن والطريقة التي يتوافقن بها نفسيا واجتماعيا وتأثيرها على الصحة النفسية، كما يهتم هذا الاتجاه في البحث عن العوامل المسهلة أو المعدلة في عملية أداء الأدوار المتعددة والتي يمكن تطويرها لمساعدة المرأة العاملة من تطوير ذاتها، واستثمار والاستغلال الأمثل لإمكاناتها وطاقاتها للمساهمة الفعالية في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وعليه يطرح البحث الحالي التساؤلات التالية:

1. ما هو مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة؟
2. هل توجد علاقة بين مستوى أداء والتوافق النفسي والاجتماعي؟

الفرضيات:

1. يتميز مستوى أداء الأدوار لدى الأستاذة الجامعية بمستوى مرتفع.

2. توجد علاقة بين مستوى أداء الأدوار والتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية.

1. منهج البحث:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يتوافق مع هدف الدراسة الحالية والتي تسعى للكشف عن العلاقة بين تعدد الأدوار والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية كما هي في الواقع. وهو المنهج الذي يسمح بإعطاء صورة دقيقة وقت الدراسة، وأن البحث الوصفي هو منهج تقرير في جوهره إلا أنه يتعدى الوصف وتحديد خصائص الظاهرة أحيانا إلى تحديد المتغيرات ذات العلاقة بالظاهرة.(فايز جمعة النجار وآخرون، ص:51).

2. عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من 215 أستاذة جامعية من جامعة الجزائر 2 و 3 وجامعة البليدة، جامعة تيزي وزو، مدرسة العليا للأستاذة العلوم الإنسانية والاجتماعية (بوزريعة)، مدرسة العليا للأستاذة علوم دقيقة(القبة) وعن طريق الاميل.

3. خصائص العينة:

تكونت عينة البحث من 215 أستاذة جامعية على أن تكون متزوجة ومنجبة. وشملت أستاذات جامعة الجزائر 2 و 3، جامعة البليدة، جامعة تيزي وزو، المدرسة العليا للأستاذة لبوزريعة والقبة، وتم توزيع عينة الدراسة حسب عوامل الشخصية كالسن، مدة الزواج، عدد الأبناء، الاقدمية في العمل.

4. أدوات جمع البيانات:

للتحقق من الفرضيات البحث تم اعتماد مقياسين لجمع المعلومات، مقياس مستوى أداء الأدوار من إعداد الباحثة ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي لزينب محمد شقير.

4. 1. مقياس مستوى أداء تعدد الأدوار:

بعد القراءات النظرية في موضوع تعدد الأدوار وبعض المقاييس التي تقيس صراع الدور، ومقاييس مستوى الالتزام بالأدوار العائلية والمهنية، تم تصميم مقياس مستوى أداء الأدوار كما تمارسه المرأة العاملة في البيئة الجزائرية وبتحديد الأستاذة الجامعية.

-خطوات بناء المقياس :

تم إعداد مجموعة من الأسئلة وتوزيعها على خمسين 50 أستاذة جامعية على تعد :

-كل الأدوار التي تقوم بها الأستاذة الجامعية.

-ترتيب هذه الأدوار حسب الأهمية والأولوية.

- أهم العوائق والصعوبات التي تعرقل أدائها لأدوارها.

بعد تفريغ الاستبيانات تم تصنيف الإجابات إلى ستة ادوار رئيسة وهي دور الزوجة، دور الأم، دور اجتماعي، دور مهني، دور منزلي، دور شخصي.و قامت الباحثة بإعداد العبارات الخاصة بكل دور. واحتوى المقياس الأولي على 61 بند وبعد دراسة صدق وثبات المقياس تضمن المقياس على 41 بند.

خصائص السيكونومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

لدراسة صدق المقياس تم اعتماد الصدق الظاهري بعرضه على مجموعة من الأساتذة على مستوى جامعة الجزائر 2، قسم علم النفس، لمعرفة مدى صدق المقياس من حيث الموضوع وهدف المراد قياسه، مدى توافق العبارات بكل بعد، دقة ووضوح العبارات.و بعد الاطلاع على ملاحظات الأساتذة تم تعديل بعض العبارات وإضافة البعض وحذف العبارات التي لم تلقى اجماع.

ثانياً: ثبات المقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة من 100 أستاذة جامعية، وبعد تحليل النتائج تبين أن أبعاد المقياس تتميز بثبات مقبول كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 1: معامل ثبات مقياس مستوى أداء تعدد الأدوار.

الأدوار	عدد البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الثبات
دور الزوجة	7	26,361	4,43	0,75
دور الأم	6	25,96	9,05	0,58
دور الاجتماعي	6	22,15	3,45	0,64
دور المتزلي	5	17,52	3,19	0,60
دور الشخصي	6	19,90	3,94	0,61
دور المهني	10	36,35	32,53	0,71

4. 2. مقياس التوافق النفسي الاجتماعي.

أعد هذا المقياس زينب محمود شقير 2003، ويتكون من 80 عبارة موزعة على أربعة أبعاد والتمثلة في:

- **بعد التوافق الشخصي والانفعالي:** ويقاس عن طريق العبارات الموجبة رقم (من 1 إلى 14)، والعبارات السالبة رقم (من 15 إلى 20).
- **بعد التوافق الصحي والجسدي:** عن طريق العبارات الموجبة رقم (من 21 إلى 28)، والعبارات السالبة رقم (من 29 إلى 40).
- **بعد التوافق الأسري:** الخاصة. ويقاس عن طريق العبارات الموجبة رقم (من 41 إلى 55)، والعبارات السالبة رقم (من 56 إلى 60).
- **بعد التوافق الاجتماعي:** المجتمع ويقاس عن طريق العبارات الموجبة رقم (من 61 إلى 74)، والعبارات السالبة رقم (من 75 إلى 80).

ثبات المقياس:

ولتحقق من ثبات المقياس في البيئة الجزائرية تم تطبيق المقياس على عينة قوامها 100 أستاذة جامعية، وتم استعمال طريقة التجزئة النصفية لمعادلة ألفا كرونباخ Alpha Crombach وبلغ معامل الثبات 0,80 وهو معامل قريب لمعامل لصاحبة المقياس والذي يقدر ب 0,75 وهو ما يدل على ثبات المقياس.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية: يتصف مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها بمستوى مرتفع.

جدول رقم 2: نتائج مستوى أداء الأستاذة الجامعية لدور الزوجة.

الدالة الإحصائية	X2	Résidus	النسبة المتوقعة	تكرارات المتوقعة 9	تكرارات المشاهد	مستوى الأداء
0,000 دالة	146,470	10,3	29,76	53,8	64	مرتفع جدا
		67,3	56,27		121	مرتفع
		-27,8	12,09		26	متوسط
		-49,8	1,86		4	ضعيف
			100		215	المجموع

يتبن من الجدول رقم 1 أن نسبة 56، 27 من الأستاذات يؤدين دورهن اتجاه أزواجهن بمستوى مرتفع، ونسبة 29، 76 يؤدينه بمستوى مرتفع جدا، ونسبة 1، 86 بمستوى ضعيف في الأداء. وبينت قيمة X2 والمقدرة ب 146، 470 أن الفروق في مستويات الأداء ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0، 01.

جدول رقم 3: نتائج مستوى أداء الأستاذة الجامعية لدور الأم.

الدالة الإحصائية	X2	Résidus	النسبة المتوقعة	تكرارات المتوقعة	تكرارات المشاهد	مستوى الأداء
0,000 دالة	333,140	114,3	78,1	53,8	168	مرتفع جدا
		-14,8	18,1		39	مرتفع
		-47,8	2,8		6	متوسط
		-51,8	0,9		2	ضعيف
					215	المجموع

يظهر من خلال جدول رقم 2 أن نسبة 78، 1 من الأستاذات الجامعيات يؤدين دور الأم بمستوى مرتفع جدا. وتقل النسبة في المستويات الأخرى بحيث قدرت بنسبة 18، 1 في

المستوى المرتفع، 2، 8 في المستوى المتوسط، 0، 9 في المستوى الضعيف. وتبين قيمة X^2 والمقدرة ب 333، 140 أن الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0، 01.

جدول رقم 4: نتائج مستوى أداء الأستاذة الجامعية لدور الاجتماعي.

الدالة الإحصائية	X^2	Résidus	النسبة المئوية	تكرارات المتوقعة	تكرارات المشاهدة	مستوى الأداء
0,000 دالة	188,107	-6,8	21,9	53,8	47	مرتفع جدا
		82,3	63,3		136	مرتفع
		-22,8	14,4		31	متوسط
		-52,8	5,0		1	ضعيف
					215	المجموع

يتبين من الجدول رقم 3 أن الأستاذة الجامعية تؤدي هذا الدور بمستوى مرتفع بحيث قدرت النسبة ب 63، 3 وتقل هذه النسبة في المستويات الأخرى بحيث أتت النسب على التوالي 21، 9 في مستوى المرتفع، 14، 4 في المستوى المتوسط، 0، 5 في المستوى الضعيف. وتبين قيمة X^2 والمقدرة ب 188، 107 أن الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0، 01

جدول رقم 5: نتائج مستوى أداء الأستاذة الجامعية لدور المتزلي.

الدالة الإحصائية	X^2	Résidus	النسبة المئوية	تكرارات المتوقعة	تكرارات المشاهدة	مستوى الأداء
0,000 دالة	142,749	-19,8	15,8	53,8	34	مرتفع جدا
		72,3	58,6		126	مرتفع
		-7,8	21,4		46	متوسط
		-44,8	2,4		9	ضعيف
			100		215	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم 4 أن 126 أستاذة من بين 215 ما يعادل نسبة 58، 6 يؤدين دورهن المتزلي بمستوى مرتفع. كما أن نسبة 21، 4 يؤدينه بمستوى متوسط وتليها نسبة 15، 8 ممن يؤدينه بمستوى مرتفع جدا ونسبة 4، 2 في مستوى

ضعيف. و تبين قيمة X^2 والمقدرة ب 142، 749 أن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0، 01.

جدول رقم 6: نتائج مستوى أداء الأستاذة الجامعية لدور الشخصي.

الدالة الإحصائية	X2	Résidus	النسبة المئوية	تكرارات المتوقعة	تكرارات المشاهدة	مستوى الأداء
0,000 دالة	139,363	-28,8	11,6	53,8	25	مرتفع جدا
		65,3	55,3		119	مرتفع
		11,3	30,2		65	متوسط
		-47,8	2,8		6	ضعيف
			100		215	المجموع

يظهر من الجدول رقم 11 أن نسبة 55، 3 من الأستاذات الجامعيات يؤدين دورهن الشخصي بمستوى مرتفع، وتليها نسبة 30، 2 بمستوى متوسط ونسبة 11، 6 بمستوى مرتفع جدا وبمستوى ضعيف بنسبة 2، 8. وأتت قيمة X^2 والمقدرة ب 139، 363 ودالة إحصائية عند مستوى 0، 01.

جدول رقم 7: نتائج مستوى أداء الأستاذة الجامعية لدور المهني.

الدالة الإحصائية	X2	Résidus	النسبة المئوية	تكرارات المتوقعة	تكرارات المشاهدة	مستوى الأداء
0,000 دالة	155,698	3,3	26,5	53,8	57	مرتفع جدا
		72,3	58,6		126	مرتفع
		-25,8	13,0		28	متوسط
		-49,8	1,9		4	ضعيف
			100		215	المجموع

يتبين من الجدول رقم 7 أن أكبر نسبة والمقدرة ب 58، 6 سجلت في مستوى مرتفع وتليها نسبة 26، 5 في مستوى مرتفع جدا وتقل النسبة في مستوى المتوسط ب 13 و مستوى الضعيف ب 1، 9، وأتت الفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0، 01 وقدرت قيمة X^2 ب 155، 698.

ويتضح من خلال الجداول الستة 06 أن الأستاذة الجامعية تؤدي أدوارها بمستوى مرتفع إلى مرتفع جدا وذلك في كل الأدوار، إلا أننا نلاحظ تفاوت كبير في هذه النسب فيما يخص مستوى المرتفع جدا من الأداء الذي أتى لصالح دور الأم بنسبة عالية مقارنة بالأدوار الأخرى والمقدرة ب 78,6%. وهو ما يعني أهمية وأولوية هذا الدور

بالنسبة للأستاذات الجامعيات. وتليها نسبة 76، 29% من حيث مستوى الأداء في الدور الزوجة، ثم نسبة 26، 5% في مستوى أداء الدور المهني، والدور الاجتماعي بنسبة 21، 9%، والدور المتزلي بنسبة 15، 8%، وفي الأخير نسبة 11، 6% في الدور الشخصي. وعلى العكس فإن النسب المسجلة في مستوى لأداء المرتفع متقاربة بين الأدوار (نسبة 63، 3% في الدور الاجتماعي، ونسبة 58، 6% لكل من الدورين المهني والمتزلي، ونسبة 56، 27% ونسبة 55، 3% للدور الشخصي). وبناء على هذه النتيجة تقبل الفرضية الأولى والتي مفادها أن مستوى أداء الأدوار لدى الأستاذات الجامعيات كان مرتفعاً كما كان متوقعاً. وأتت نتائج هذه الدراسة متفقة مع الإطار النظري للدراسة الذي يؤكد أن المرأة العاملة المعاصرة تؤدي أدواراً متعددة وتلتزم بالأدوار العائلية وخاصة دورها كأم وزوجة بدرجة الأولى إلا أنها أكثر إصرار على الجمع بين كل أدوارها وتتخذ استراتيجيات مختلفة لتحقيق التوافق في أدائها. كما تتفق نتائج الدراسة مع الاتجاه الإيجابي لتعدد الأدوار وخاصة مع نموذج إدماج الأدوار ل **Andrew et Roy 1999** الذي يؤكد أنه كلما كان إدراك المرأة العاملة لأدوارها على أنها متكاملة ومتصلة، كلما انعكس ذلك إيجاباً على مستوى أدائها، وحتى وإن تضاربت الأدوار في موقف معين أو في ظرف مؤقت فإن المرأة تلجأ إلى التوظيف حسب الدور أو ما يسميه le fonctionnement selon le rôle. ولبروز الدور الأم ودور الزوجي للأستاذات الجامعيات يفسر Jarrod, m, Haar et Anne Bordoel 2007 أنه مؤشر إيجابي على الأدوار المهنية وهو ما توصل إليه الباحثان. و توصل Redelinghuys, botes and dewet 1995 أن النساء العاملات المتزوجات يسجلن درجات عالية من الرضا بأدوارهن الزوجية. (وسام بريك 2004، ص: 334).

وخلصت دراسة كل من Josèphe G. Grzywacz et Adam, b. Butler 2005 أن الأشخاص الذين يؤدون وظائف ومهن التي تتطلب سلطة ومعالجة لبيانات معقدة، والمهارات الاجتماعية والعملية، هم أشخاص يتميزون بمستويات عليا في التوفيق في أدائهم لأدوارهم المتعددة. ونعتقد أن مهنة الأستاذ الجامعي تستدعي التمتع

بهذه الخصائص، وهذا ما قد يفسر نتيجة الدراسة. وفي نفس السياق يؤكد Lara Colombo et Chiara Ghislieri 2008 في دراسة حول التداخل بين الأدوار العائلية والمهنية أن هذا التداخل مرتبط بخصائص العمل والموارد التي يمنحها ويوفرها للعامل، ومنها التنوع، مهارات العقلية والاجتماعية، الاستقلالية، ويراها موارد ومصادر داعمة للأداء الجيد للأدوار المتعددة. وهو ما يميز طبيعة عمل الأستاذ الجامعي. كما تؤكد نتيجة هذه الدراسة على أهمية الأدوار التقليدية والمتمثلة في الدور الأم ودور الزوجة لدى الأستاذة الجامعية وهو ما يفسر إدراكها بأهمية هذه الأدوار في النظام الاجتماعي للأسرة الجزائرية، ويعتبر دور الأم من الأدوار القيمة والمقدرة في كل الثقافات. ويحظى هذا الدور في المجتمع الجزائري بأهمية بالغة وتحرص الأسرة الجزائرية في تربية البنات وإعدادهن بالدرجة الأولى على أن يكن زوجات وأمّهات في المستقبل. فالأستاذة الجامعية كغيرها من النساء الجزائريات تدرك التوقعات المنتظرة من دورها كأم ودورها كزوجة، وهي الأدوار المركزية التي من خلالها يحكم المجتمع على نجاحها ومدى قدرتها على إدارة حياتها. فنجاح المرأة العاملة في عملها وتحقيقها لهدفها لا يمكن أن يبرر اجتماعيا في حالة فشلها أو حتى التقصير في أدوارها التقليدية. إضافة إلى أهمية دور الأم من الناحية الاجتماعية، فإن دور الأم هو دور فطري ويكتسي معني قوي بالنسبة للمرأة، فمعايشة الأمومة والانفعالات الخاصة بها يبقى حلم كل امرأة. و يعتبر مجيء الأطفال بالنسبة للمرأة العاملة تحول حقيقي فيما يخص مسارها المهني والذي غالبا ما يكون سببا في إرجاء الكثير من أهدافها وطموحها المهني وقد تتخلى عنه نهائيا والاستقالة من منصبها. ولهذا يرى عديد من المهتمين بدراسة المسار المهني للمرأة العاملة هو مسار متذبذب ومنقطع، عكس الرجل فإن مساره المهني يتصف بعلاقة خطية

عرض ومناقشة الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة بين مستوى أداء الأدوار المتعددة والتوافق الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعية.

جدول رقم 8: معامل الارتباط بين لأداء الأدوار والتوافق النفسي الاجتماعي.

الأدوار	الدلالة	قيمة r	التوافق النفسي
دور الزوجة	0,00	0,296	
دور الأم	0,005	0,191	
دور الاجتماعي	0,010	0,176	
دور المنزلي	0,027	0,151	
دور المهني	0,00	0,261	
دور الشخصي	0,00	0,304	

يتبين من خلال جدول رقم أن كل الارتباطات جاءت موجبة أي كلما كان مستوى أداء الأدوار مرتفع يساعد في زيادة وارتفاع مستوى التوافق النفسي والاجتماعي، وبالرغم من أن الارتباطات كانت ضعيفة إلا أنها دالة إحصائياً وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الأولى. كما نلاحظ أن دور الشخصي سجل أعلى ارتباط بالتوافق النفسي والاجتماعي، مما يعني أن الأستاذة الجامعية تعتمد على العوامل الذاتية وتولي اهتماماً لشخصها لتكون أكثر قدرة على أداء أدوارها على الوجه المطلوب. وخاصة في حالة عدم وجود دعم خارجي كدعم الزوج أو دعم المحيطين بها. كما جاء الارتباط بين الدور الزوجة والتوافق النفسي قوي مقارنة بالأدوار الأخرى بحيث قدرت قيمة $r = 0,296$ ، وبلية الدور المهني الذي جاء معامل الارتباط $r = 0,261$ وتفل هذه المسبة في الارتباطات الخاصة بدور الأم $r = 0,191$ ، ودور الاجتماعي $r = 0,176$ ، ودور المنزلي $r = 0,151$. ويمكن تفسير هذه النتائج على أن الأستاذة ترى في الأدوار المرتبطة بالتوافق كالدور الشخصي، والدور الزوجي، والدور المهني على أنها أدوار تلبي حاجاتها النفسية والحاجات الخاصة بالتطوير الذاتي وهذه النتيجة متفقة مع النموذج الايجابي لتعدد الأدوار الذي يرى أن ممارسة المرأة لأدوار متعددة ومصدر للتنوع والاستمتاع بالمزايا والفوائد

الخاصة بكل دور. كما أن الخبرات السعيدة في دور يمكن يساعد في تأدية بعض الأدوار التي يقل استثمارنا فيها. ويؤكد friedman et greenhaus 2000 أن الرضا يرتفع عند المرأة العاملة عندما تقوم بأدوار غير مقدرة وقيمة في المجتمع كالدور الخاص بالتطور الذاتي والمهني. ويفسر Gecas et self 1990 أن درجة الاهتمام بالدور أو ما يسمى بمركزية الدور مرتبطة بما يوفره الدور من مزايا والتحديات التي يفرضها وهي داعم وواقية، وتزيد من تقدير الذات. (Marine) الخاتمة:

توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك علاقة موجبة بين مستوى أداء الأستاذة الجامعية لأدوارها المتعددة والتوافق النفسي الذي يعد أهم مظهر من مظاهر للصحة النفسية. ولقد جاءت مستويات الأداء الأستاذة الجامعية لأدوارها مرتفعة، مما يدل على أنها تعطي نفس الأهمية للأدوار الخاصة بها وهو ما تؤكد النسب المتقاربة المسجلة في أداء الأدوار. ومع ذلك تحتاج المرأة العاملة إلى دعم ومساندة الاجتماعية سواء على مستوى عائلتها أو على مستوى المنظمات التي تعمل لها. وهي الإشكالات التي تطرحها الدراسات الحالية لإيجاد الاستراتيجيات أو ما يسمى السياسات التوافقية قصد تمكين المرأة العاملة من تطوير إمكانياتها وفرض نفسها كفرد مؤهل للمشاركة الفعالة في التنمية الشاملة.

قائمة المراجع:

1. Aurelie linckens, Françoise gradant, diane-gabrielle tremblay (2011). la conciliation vie privée – vie professionnelle des gestionnaires de la société de transport de Montréal , une analyse en termes de genre , aruc - gats
2. Laurence cocandeau, 2009, rupture ou harmonisation dans les temporalités des femmes à travers leur engagement familial et professionnel. revue carriologie pp 209 -227.
3. Lise lachance ,marie gilbert et bernard tetreua.2009. etude des conflits entre le travail et la famille aupres des travailleurs vivant en

couple selon leur profils d engagement dans divers rôles de vie et leur sexe.revue carriologie.

4. Chantal saint -pierre 2005. La sante mentale des meres au travail: mieux comprendre pour mieux intervenir. revue l infirmière vol ,2 n-1 quebec canada.

5. Martine verschelden,2003 les etapes de la vie familliale et le statut socioprofessionnelle en relation avec la centralite du travail dans l harmonisation des roles occupationnelet parental.memoire de maitries en psychologie ,universite du quebec a trois riviere canada.

6. Friedman ,s,d,et greenhaus,j,h.2000 work and family :allies or enemies ? what happens when bussiness professionals confont life choices , oxford , oxford university press.

7. Gabrielle ,diane,tremblay.2003 conciliation emploi-famille et temps de travail :de nouveaux enjeux societaux ,les resultats d une enquete dans plusieurs secteurs economiques.notes de recherches du canada.

8. Jarrod,m.haar et anne bordoel 2007 work-familly positive spillover predicting outcomes :a study of australia employers australian center for research in emploment and work.

9. 10 Lara colombo- chiara ghislieri 2008. The work- to -familyconfliit :theories and measures. tpm vol,15,n 1, 35 55.

10. 11. joseph ,Grzywacz et Adam ,b,butler. 2005. the impact of gob characteristics on work -to-family facilitation :testing a theeory and distinguishing a construct. journal of occupationnal health psychology vol ;10 ,n 2 97-109.

11. 12. Ursula streit et Yolande tanguay.1993. vécu dans les rôles féminins ,soutien ,conflit travail-famille et symptomatologie dépressive. sante mentale au quebec, vol.18,n 2,p.109-133.

12. 13. Saïda douki dedieu.2013.la sante mentale des femmes. swiss archives of and psychiatries. p.158-163.Tunis.