

صراع الدور لدى الموظفين

م.د. رجاء عبد الرحمن يونس م.م. عباس عبد جاسم

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

Abbas.romas83@gmail.com

تاريخ التقديم: ٣٠٤ في ١٩/٩/٢٠١٧

تاريخ القبول: ٥٤٩ في ٢٣/١٠/٢٠١٧

المخلص:

يعد الجمع بين الوظيفة والزواج عبئا كبيرا على الرجل والمرأة ، وان هذه الأدوار المتعددة يمكن أن تكون سببا للضغط والمعاناة عند الرجال والنساء ، والإجهاد الناتج عن العلاقات الشخصية مع الآخرين، وكيفية أثر ذلك في نهاية اليوم، على تفاعل الأب مع أفراد أسرته، وأن الآباء يميلون في نهاية اليوم الذي يكون مليئا بالمطالب وعبء العمل، إلى الانسحاب السلوكي والعاطفي لدى تفاعلهم مع أطفالهم، بحيث يزيد صراعهم مع أطفالهم وأزواجهم يزداد بعد تعرضهم في العمل لإحداث ضاغطة ناجمة عن تفاعلهم مع الآخرين.

وقد استهدف البحث الحالي التعرف على :-

١- قياس صراع الدور لدى الموظفين.

٢- التعرف على دلالة الفروق الاحصائية تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).

وقد تحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين في الوزارات العراقية والدوائر المرتبطة بها في محافظة بغداد للعام ٢٠١٥ - ٢٠١٦. وتحقيقا لأهداف البحث قام الباحثان بتبني مقياس صراع الدور الثنائية المكون من (٣٠) فقرة، وبعد ذلك تم تطبيق المقياس على عينة البحث والبالغ عددها (١٠٠) موظف وموظفة في اربع وزارات ، حيث تم استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس واتضح ان هنالك فقرتان غير مميزة وهي (٨، ١٦) وقد تم تحقيق الصدق الظاهري للمقياس . اما الثبات فقد تم استخراج بطريقتي التجزئة النصفية باستخدام معامل ارتباط بيرسون . وبذلك فقد بلغ عدد فقرات مقياس صراع الدور الثنائية بصيغته النهائية (٢٨). وتوصل البحث الى عدة نتائج منها:

١- ان صراع الدور لدى افراد عينة البحث اعلى من المتوسط الفرضي .

٢- توجد فروق دالة في صراع الدور لعينة البحث وفقا لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

واستنادا الى تلك النتائج خرج الباحثان بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: صراع الدور، الموظفون، عينة البحث.

Conflict of role of the employee
Dr. Raja Abdel Rahman Younisv
M. Abas Abdul Jassim

University of Mustansiriya Collee of Basic Educationv
Abbas.romas83@gmail.com

Abstract:

The combination of job and marriage is a heavy burden on men and women, and these multiple roles can be a cause of stress and suffering in men and women, the stress of personal relationships with others, how this affects the end of the day, the father's interaction with family members, At the end of the day that is full of demands and workload, to the behavioral and emotional withdrawal in their interaction with their children, so that their conflict with their children and their spouses increases after exposure to work to create stress resulting from their interaction with others.

The current research was aimed at identifying:

- 1-measuring the conflicts of the roles employees.
- 2-To identify the significance of the statistical differences according to the gender variable (male – female).

The current research was determined by the staff working in the Iraqi ministries and related departments in Baghdad governorate for the year 2015-2016. To achieve the research objectives, the researcher built the scale of the conflicts of the bilateral roles of (30) paragraphs, and then the scale was applied to the sample of the research (100)) Was employed in four ministries, where the discriminatory force of the scales was extracted and it became apparent that there were two non-distinguishing paragraphs (8, 16). Stability has been derived by means of a half-split method using the Pearson correlation coefficient. Thus, the number of paragraphs on the scale of conflicts of bilateral roles has reached its (28) final form.

The research reached several results, including:

- 1-The conflicts of the roles of the binary members of the sample research is higher than the average satisfactory.
- 2- There are significant differences in the conflicts of the binary roles of the research sample according to gender variable and in favor of males.

Based on these results, the researcher came up with a number of recommendations and suggestions.

Keywords: role conflict, staff, research sample.

اهمية البحث والحاجة اليه :

يعد الجمع بين الوظيفة والزواج عبئا كبيرا على الرجل والمرأة ، وان هذه الأدوار المتعددة يمكن أن تكون سببا للضغط والمعاناة عند الرجال والنساء ، والإجهاد الناتج عن العلاقات الشخصية مع الآخرين، وكيفية تأثير ذلك في نهاية اليوم، على تفاعل الأب مع أفراد أسرته، وأن الآباء يميلون في نهاية اليوم الذي يكون مليئا بالمطالب وعبء العمل، إلى الانسحاب السلوكي والعاطفي لدى تفاعلهم مع أطفالهم، بحيث يزيد صراخهم مع أطفالهم وأزواجهم يزداد بعد تعرضهم في العمل لإحداث ضاغطة ناجمة عن تفاعلهم مع الآخرين،(تايلور، ٢٠٠٨، ص ٤٠٦).

يعد المجتمع العراقي من اكثر شعوب المنطقة معاناة، فقد عانى ولا يزال يعاني بسبب الحروب المتتالية التي استمرت لأكثر من عشرين عاما، فضلا عن التغيرات السياسية والاقتصادية التي تعرض لها البلد بعد عام ٢٠٠٣ والتي كان لها تأثير بالغ على حياة الفرد العراقي وقيمه ومفاهيمه، وهكذا، فإن شدة العوامل الدينامية(الصراع والضغوط) سلبا وإيجابا تتوقف على طبيعة الشخصية وإمكانات المقاومة والتحمل، والتقويم الشخصي وإدراك المواقف،(الديب، ب ت، ص ٦١) .

وعلى الرغم من ذلك فإن الصراعات التي يتعرض لها الرجال والنساء قد تحتاج إلى القدرة على ضبط الانفعالات . وأن الشعور بالضغط النفسي التي تسببها تعدد الادوار مسالة نسبية، تختلف من شخص إلى اخر فمن المعروف أن الأشخاص الذين يتأزمون بسرعة في مواقف كثيرة قد تكون مواقف عادية عند كثير من الناس فهم يضخمون المشكلات ويبالغون في الإحساس بالمخاطر والتهديدات ويشعرون بالإحباط ويقعون في الصراع في مواقف قد لا يكون فيها تهديد ولا صراع أو يكون فيها تهديد بسيط ويدركونه مضخما، فلا يقدرّون على مواجهته،(جبر، ٢٠٠٨، ص ١١) ،

وان القدرة على مواجهة الحياة والقدرة على مواجهة المشكلات ، يتطلب وجود مرونة وإيجابية وواقعية مع تحمل المسؤوليات الفردية التي تتمثل بمركز الإنسان وأدواره المختلفة في كون الفرد زوجا ثم أبا أو عاملا، وتتضمن هذه المواجهة القدرة على التحدي، وتجنب سوء الضبط . (الشرقاوي، ٢٠٠١، ص ٣٠) .

يمارس الفرد عدة ادوار ، وتتعدد الأدوار الإجتماعية بحسب الجماعات التي يشترك فيها الفرد. إن أخذ دور ما هو إلا إنجاز لمجموعة من الواجبات التي يتوقعها الآخرون، والتي تمنح الدور ثلاث وظائف:التوقع،الإستقبال ثم تقييم هذه المهام التي يكلف بها هذا الفرد عن طريق النتيجة،وهذا يؤثر على المحتوى الحقيقي للرسائل التي يرسلها المرسل بصدد أخذ الدور.والطريقة التي بها يدرك الفرد المقصود من هذه الرسائل؛وجملة الضغوط التي يتعرض لها قد تؤدي به إلى معاشة صراع على مستوى دوره.وكنتيجة فإن صراع الأدوار ينتج حينما يتلقى الفرد المكلف بالدور-من طرف المرسل الذي يمنحه هذا الدور-رسائل ومتطلبات على شكل ضغوط تولد لديه صراع الدور . ومواقف الصراع هي تلك المواقف التي تثير في الفرد في ذات الوقت استجابتين أو أكثر متعارضتين،

ويشترط أن يكون لكل منهما قوة جذب متساوية تقريبا، أما الإستجابات المتعارضة أو المتنافرة فمن تلك الإستجابات التي لا يمكن أن تحدث في آن واحد أو في ذات الوقت.

(العمري ، ٢٠٠٥ ، ص ٣١) .

ولقد ميز كل من " أندرو و مارك جي والاس " بين ثلاثة أنواع من الأدوار هي - : الدور المتوقع - الدور المدرك - الدور المؤدى تتعلق الأدوار المدركة بمجموع النشاطات أو الأعمال التي يعتقد الفرد بضرورة أدائها، وتعادل الأدوار المدركة - في كثير من الحالات - الأدوار المتوقعة، إلا أن وجود عوامل أخرى كثيرة في موقف من المواقف قد يؤثر في إدراك الفرد، ويؤدي إلى تشويبه، وبذلك تكون الأدوار المدركة غير محددة أو غير واقعية، أما الأدوار المؤداة فهي الطريقة التي يعمل بها الفرد فعليا، (فرحان ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٣)

ويعتمد الدور المؤدى بوجه عام على الدور المدرك وبالتالي على الدور المتوقع. وبقدر ما تكون الاختلافات بين الأدوار المتوقعة، المدركة والمؤداة يزداد احتمال التوتر والصراع حول الأدوار . وهناك مصطلحان تم صياغتهما لتوضيح الاختلافات بين فعاليات تلك الأدوار الثلاثة هما : غموض الدور ونزاع الدور . فأما غموض الدور فهو عدم وضوح مدركات الفرد لواجبات الوظيفة وحدود السلطة والمسؤولية المرتبطة بها ، وقد تساعد بعض الخصائص أو السمات الفردية في إحداث غموض الدور، (القلعاوي ، ٢٠١٠ ، ص ٤٣) .

يحدث صراع الدور حينما تسبب الطلبات والتوجيهات المتعددة من شخص أو أكثر حالة من الشك في ذهن الفرد حول ما يجب عمله أو متى يؤدي ولمن يؤدي . ومن الممكن أن يكون هناك نوعان مختلفان من صراع الدور :

أ- الصراع داخل الدور: وينشأ عن تعدد وتباين التوجيهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد، مما يجعل الإستجابة لكل هذه التوجيهات في وقت واحد امرا متعذرا .

ب- الصراع بين الأدوار: وينشأ عن الأدوار المتعددة و المتزامنة التي تنتج عنها توقعات متضاربة ، (القاضي ، ٢٠١١ ، ص ٦٥)

يتطلب الصراع تحريك تام للطاقة النفسية، لأن الفرد يجد نفسه متجاذبا بين فعلين اثنين لا يستطيع تحقيقهما في آن واحد. وفي هذه الحالة فهو مجبر على الاختيار ، ومن ثم يصبح عرضة للقلق وغير قادر على الفعل ولا يمكنه القيام بأي وظيفة . ونستنتج من هذا أن صراع الأدوار ؛ يحدث في حالتين أو لسببين هما : تعارض المفاهيم والتصورات حول دور بعينه (دور المرأة، دور المدرس...) هو صراع خارجي عن ذات الفرد، بمعنى أن هذا الصراع لا يقع بين ذات الفرد ونفسه ولكن بين الفرد و غيره، في حين أن الثاني يحدث لدى الفرد نفسه بحكم تعارض متطلبات دورين أو عدة أدوار يقوم بها في آن واحد، غير أن صراع الأدوار قد يشعر به الفرد في الحالتين السابقتين في

أن واحد مثلما هو الأمر بالنسبة للمرأة، فقد تتعارض تصوراتها وتصورات زوجها حول دورها كعاملية من حيث طبيعته، مما قد يجعلها تعرف صراع مع زوجها؛ كما قد تتعارض متطلبات دورها كأم وكعاملية، أو كزوجة وكعاملية، وهو ما يخلق لديها حالة صراع ذاتي تضاف لصراعها مع زوجها بحكم اختلاف نظريتهما وتصوراتهما.

وبناء على ما تم عرضه يمكن ان تبرز مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن السؤال الاتي هل يعاني الموظف من صراع الدور ؟ .

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :

- ١- قياس صراع الدور لدى الموظفين.
- ٢- التعرف على دلالة الفروق الاحصائية تبعا لمتغير الجنس (ذكور ، اناث).

رابعاً: حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين في الوزارات العراقية والدوائر التابعة لها في محافظة بغداد للعام ٢٠١٥-٢٠١٦.

خامساً: تحديد المصطلحات:

تم تعريف صراع الدور بأنه :

- ١- تعريف (هونت ، ١٩٦٧) (عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع) (زهران، ٢٠٠٣ ، ص ١٧١).
- ٢- تعريف (عيفي ، ٢٠٠٣) (كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من الأدوار، فقد تصل الضغوط إلى درجة التي تعوق الفرد عن أدائه بشكل مقبول ويصبح من الضروري في هذه الحالة البحث عن حل لهذا الصراع) .
- (عيفي، ٢٠٠٣ ، ص ٢٣٦) .

٣- (مدبولي ، ١٩٧٨) : ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي ((، (الحفني ، ١٩٧٨ ، ص ٤٣).

٤- (الساعاتي، ٢٠٠٥) ((ذلك الموقف الذي يدرك الفرد فيه شاغل مركز معين أو لاعب دور بعينه انه مواجه بتوقعات متباينة)) ، (شند، ٢٠٠٠ ، ص ٦٥) .

ولقد تبنى الباحثان تعريف (مدبولي ، ١٩٧٨) تعريفا نظريا .

التعريف الاجرائي هو (الدرجة التي يحصل عليها الموظفون على مقياس صراع الدور)

ثانياً: الموظف Employee:

تبنى الباحثان تعريف الموظف الذي ورد في قانون (انضباط موظفي الدولة) رقم ١٤ لسنة

١٩٩١.

- الموظف الحكومي. هو كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة، (المياحي، ٢٠١٠، ص ١٣) .

الفصل الثاني/ الاطار النظري

المنظور النفسي لصراع الدور:-

الصراع النفسي هو الصراع المستمر لا الصراع العابر، والذي ينشأ نتيجة تعارض دافعين لايمكن ارضاءهما في وقت واحد لتساويهما في القوة. والصراع يحاول اي دافعين ان يشبع نفسه على حساب الدافع الاخر ، وكل الافراد منذ الطفولة يواجهون خبرات الصراع الذي ينشأ من الرغبة في ان نرضي انفسنا ، ويكون ذلك على سبيل المثال ان يريد الفرد الحصول على وظيفة ويريد بالوقت ذاته ان يكمل دراسته هنا يقع في صراع مع نفسه ، لانه يريد الحصول على الاثنين في ذات الوقت وهذا امر لا يمكن بسبب عدم وجود امكانية الحصول على الوظيفة والدراسة في الوقت ذاته وهذا يسبب لدى الفرد صراعا شديدا وقاسيا ربما يقود الى تحويل ذلك الى ضغوط نفسية مؤلمة ، وكذلك هنالك العديد من الصراعات التي يفرضها المجتمع على افراده والكثير من المؤسسات التي تكون بمثابة عائق يحول بين الفرد وبين رغباته وطموحاته . ويعمل الصراع على السير معنا دوما بسبب تعدد الدور الاجتماعي الذي نريد ان نشغله او الادوار التي نريدها والتي تتعارض فيما بينها ، ويترتب على ذلك ان تحصل مشاكل لدينا ، وتوجد علاقة بين الموقف الصراعى وبين قدرتنا على تحمل الصراع ، لان الصراع يتطلب قدرة كبيرة على تحمله وفي حال عدم توفر القدرة الكافية لتحمل الصراع فان الفرد سينهار تدريجيا ، (القلعاوي، ٢٠١٠، ص ٢٧٩).

تتضمن الحياة الاجتماعية جوانب عديدة من المواقف التي تتضمن صراعا ، من خلال الاشياء التي نحبا وتستهوينا وعندما لا نحصل على ما نريد نشعر بالضيق وعدم الرضا وعدم الراحة النفسية ، مما يسبب لنا احباطا شديدا يؤثر على التوازن العام للفرد في حياته اليومية. (العمرى، ٢٠٠٥، ص ٣٣) .

ان الاشخاص الذين لا يستطيعون ان يكونوا متوافقين مع انفسهم في مواقف الصراع ، يؤدي بهم ذلك الى ان يكونوا انفعاليين بشكل ملحوظ ، مع غياب الوعي العقلي الذي يكون في الوضع الطبيعي الضابط الاساسي لسلوك الافراد ، وعليه ان الصراع يسبب الكثير المشكلات التي تؤدي بالفرد الى حدوث سوء التوافق . ولا شك ان جميع الافراد يسعون الى ان يكونوا ناجحين ومتفوقين ، وهذا امر طبيعي لكن الدوافع المتعارضة تستوجب ان يراعي الفرد الاشخاص الاخرين بحيث يكسبوا ثقتهم ، مما يترتب على ذلك ان كثيرا من الافراد الاخرين الذين يريدون التقدم الى القمة يكون شعورهم بالخطيئة عاليا بسبب اعتقادهم انهم كانوا عدوانيين وهذا ما يثير لديهم حالة الصراع ، (فرحان، ٢٠٠٧، ص ٣٦).

وهناك عدة أنواع للصراع أهمها هي :

١- الصراع الخارجي المصدر: هناك كثير من الاسباب الخارجية التي تسبب الصراع ، مثال ذلك الامراض الصحية ، فحقيقة هنالك الكثير من الافراد الناجحين قد وقعوا في الصراع بسبب الامراض التي تعرضوا لها والتي بدورها منعتهم من ممارسة الاعمال التي كانوا يحلمون القيام بها مثل لاعبو كرة القدم وماشابه ذلك ، وكذلك ايضا الوضع المادي المتردي قد يؤدي بالفرد الى حالة الصراع فمثلا قد يريد الشاب ان يتزوج بفتاة احبها ولكنه غير قادر على الزواج بها بسبب وضعه المادي المزري ، وكذلك بعض العادات والتقاليد في المجتمع يمكن ان تحول دون ان يحصل الفرد ما يريد. (عفيفي ، ٢٠٠٣، ص ١٣٠).

يسعى الافراد الى ان يحصلوا على اشباع حاجاتهم ودوافعهم في المجتمع الذي يعيشون فيه ، من خلال الانصياع الى قوانين ونظم ذلك المجتمع وما يوجد فيه من ضوابط كثيرة تمنع الافراد من ان يحصلوا على ما يريدون بكل بساطة . ولعل هذه القوانين في المجتمعات قد تشكل تعقيدا لبعض الافراد تؤدي بهم الى حدوث صراعات بسبب التعارض بين ما يريده هؤلاء الافراد وبين ما يريده المجتمع ، (مرعي، وآخرون، ١٩٨٤، ص ١٦٥).

٢- الصراع الداخلي المصدر : لابد من القول ان اي مؤثر خارجي لابد من ان يصبح في النهاية مؤثرا داخليا على الفرد والعكس صحيح ، وقد تختلف حدة وشدة التأثير الخارجي بناء على ما يحدثه هذا المثير الخارجي على نفسية الفرد والذي يتمثل بالعوائق والعقبات الخارجية التي تقف في وجه الافراد لمنعهم من اخذ ما يريدونه او الحصول عليه ، (حنفي، ١٩٨٩، ص ١٣٠) .

٣- الصراع البسيط والمعقد: يكون الصراع بسيطا او معقدا بناء على طبيعة الموقف المسبب للصراع وكذلك بناء على قدرة الفرد على تحمل الصراع ، فكل من هذين الامرين سواء أكان الموقف ام قدرة الفرد على التحمل ، فهما عاملان رئيسيان في فهم ووضع صورة للصراع من حيث كونه بسيطا او معقدا ، ويوجد صراع قد يكبح بعض الدوافع لدينا او بقية الدوافع ، وان اكثر انواع الصراعات قوة هي تلك التي تستنزف كل طاقة الفرد ، بحيث تصبح مركز تفكيره فهذا النوع من الصراع يؤثر بشكل كبير على حياة الفرد الصحية والاجتماعية والنفسية ، اما الصراع الخفيف فهو الصراع الذي يزول بسرعة ولا يكون مركزا لاهتمام الفرد ، (الحسن، ١٩٩٩، ص ٢٩٠) .

٤- الصراع الشعوري: يكون هذا النوع من الصراع شعوريا عندما يكون هناك ادراك حقيقي لهذا الصراع ، حيث يعرف الفرد ان هناك صراعا بين دوافع الفرد كبيئة داخلية وبين القوانين والنظم والمعايير الاجتماعية كبيئة خارجية ولابد من ان يقوم بعملية اتخاذ قرار حاسم فيما يتعلق بموضوع الصراع ، لتجنب انعدام التوازن لديه.

٥- الصراع اللاشعوري: يكون هذا النوع من الصراع لا شعوريا عندما لا يعرف الفرد مصدر هذا الصراع ، ويشعر بحالة غريبة من الألم والتعب النفسي بدون معرفة الاسباب الحقيقة وراء ذلك الصراع.(القاضي، ٢٠١١، ص٣٨) .

نظرية الدور (role theory):

تركز نظرية الدور على ان كل الافراد يشغلون ادوارا مختلفة وتختلف هذه الادوار بحسب تصرفات الافراد وعلاقاتهم الاجتماعية ، وتعتمد اهمية الفرد بالنسبة للمجتمع الذي ينتمي اليه على مكانة الدور الذي يشغله ذلك الفرد ، وما يتطلبه ذلك الدور من الحقوق والواجبات الملقاة على عاتقه كاستجابة لذلك الدور . وتتحدد هذه الواجبات انسجاما مع متطلبات الدور ، اما الحقوق فتكون مبنية على تطبيق الفرد لواجبات الدور الذي يشغله في المجتمع ، ومثلما هو معروف ان الافراد يشغلون ادوارا كثيرة سواء أكانت هذه الادوار اجتماعية او مهنية ، ويعبر الدور عن التنظيم الاجتماعي والمؤسسي الناجح ، فنحن نرى ان المؤسسات الحكومية تبنى على نظام متكامل من الادوار المختلفة كلا حسب تخصصه ، ولا يمكن ان تتساوى هذه الادوار من اجل ضمان تطبيق الواجبات المناطة بكل موظف .وقد ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين ، اذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع ، وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية انما تعتمد على الدور أو الادوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع ، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على ادواره الاجتماعية ، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله واما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع . علماً بأن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة ادوار، تقع في مؤسسات مختلفة وأن الادوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون مختلفة ، فهناك ادوار قيادية وادوار وسطية وادوار قاعدية ، والدور هو الوحدة البنائية للمؤسسة والمؤسسة هي الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي ، فضلاً عن ان الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع ، وان علماء الاجتماع الذين يعتقدون بنظرية الدور هم ماكس فيبر الذي تناولها بالدراسة والتحليل في كتابه الموسوم نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي ، وهانز كيرث وسي . رايت ملز في كتابهما الموسوم الطبايع والبناء الاجتماعي، وتالكوت بارسونز في كتابه الموسوم النسق الاجتماعي، وأخيراً روبرت مكاي في كتابه الموسوم المجتمع. (بديع، ٢٠١٠، ص٣٠). وتعمل نظرية الدور على تفسير سلوك الافراد من اجل فهم الدوافع الانسانية المركبة والتي تتطلب فهم وادراك عميق من اجل سبر اغوار الطريقة التي يفكر فيها الناس لكي يحققوا رغباتهم وطموحاتهم الاجتماعية والنفسية والمهنية ، اذا ان الانسان هو عنصر من عناصر المجتمع المحكوم بالثقافة والمجتمع من جهة ميوه الشخصية لتحقيق ادوار معينة من جهة اخرى. (حسن، ٢٠٠٥، ص٤٣) .

خصائص الدور الاجتماعي :

- بعض الادوار تكون حتمية ولا يتدخل الفرد في حدوثها ، مثل كون الفرد ذكر او انثى .
- تتنوع الادوار الاجتماعية فقد يكون الفرد موظفا و ابا وزوجا في الوقت نفسه .
- ينتقل الدور الاجتماعي عبر مراحل مختلفة في حياة الفرد ويصاحب هذه المراحل تغيرات نفسية واجتماعية لدى الافراد ، (محمد ، ١٩٩٩ ، ص ٨٩) .

اهم مفاهيم نظرية الدور:**١-تعلم الدور الاجتماعي :**

يعد هذا المفهوم من المفاهيم الأساسية لهذه النظرية وهذا الاتجاه العلاجي ويرجع ذلك إلى أن كل فرد في المجتمع يتعلم طبيعة دوره والسلوك المتلائم مع كونه يشغل دورا معينا وهذه العملية تبدأ منذ الصغر في الطفولة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات للتطبيع الاجتماعي في إطار القيم والأنماط الثقافية التي يحددها المجتمع الذي ينشأ فيه الفرد وتعلم الدور الاجتماعي .

٢- متطلبات الدور الاجتماعي:

المقومات اللازمة لأداء دور معين تنشأ من المعايير الثقافية ومن شأنها أن توجه الفرد عند اختياره وسعيه للقيام بأدوار معينة .

٣- توقعات الدور الاجتماعي :

التصورات أو الأفكار أو المعارف التي تكون لدى أشخاص معينين لمدى مناسبة أنماط سلوكية يقوم بها شاغل مكانة معينة بالنسبة لتلك المكانة ، (اسماعيل، ٢٠٠٧، ص ٣٩) .

٤- الاعتراف بالدور :

يعني أفعال الآخرين الموجهة نحو إحداث التغيير في أداء الدور كما يتضمن الاعتراف بأفعال الثواب والعقاب التي تصدر من الآخرين وتكون بمنزلة الحافز أو المثبط لما ينتج عن الأداء .

٥- غموض الدور:

عندما تكون متطلبات الدور غير واضحة يصبح دورا غامضا فالعميل الذي يذهب إلى الأخصائي الاجتماعي دون أن يعرف شيئا ما عن طبيعة عمله لا يستطيع أن يدرك ماذا يتوقع منه .

٦- صراع الدور:

عرفه البعض بأنه (ما يشعر به الإنسان من ارتباك عندما يشغل أكثر من منصب أو وظيفة لا تتشابه اختصاصاتها أو طبيعتها بل تتعارض في بعض الأحيان

٧- تكامل الادوار او تعارضها:

يقصد بالتكامل: توافق القيام للفرد بدورين أو أكثر وأيضا الطريقة التي يتم بها توافق أدوار آخرين لهم علاقة به ، (عوض ، ١٩٨٨ ، ص ٥٤)

الفصل الثالث/ إجراءات البحث:

- إجراءات البحث:

في هذا الفصل عرض للإجراءات التي قام بها الباحثان من أجل تحقيق هدف البحث ابتداء من تحديد مجتمع البحث وعينته مروراً بإعداد أداة البحث وما يجب أن يتوفر فيها من صدق وثبات وتطبيقهما على عينة البحث وانتهاءً بتحديد الوسائل الإحصائية المناسبة وفيما يأتي عرض لتلك الإجراءات :

أولاً: مجتمع البحث (Population of the research):

يشتمل البحث الحالي على الموظفين العاملين في الوزارات العراقية والدوائر المرتبطة بها في محافظة بغداد للعام ٢٠١٥ - ٢٠١٦ وقد بلغ عدد المجتمع الحالي (٥٩٧٠٢٥) موظف وموظفة .

عينة البحث

يقتصر البحث الحالي على الموظفين العاملين في الوزارات العراقية في مدينة بغداد ، تم اختيارهم بالطريقة الآتية :

- ١- اختيار أربع وزارات بالطريقة العشوائية البسيطة .
- ٢- تم اختيار (٢٥) موظفاً وموظفة من كل وزارة بالطريقة العشوائية البسيطة . كما هو موضح في الجدول رقم (١).

جدول (١)

عينة البحث بحسب الوزارة والجنس

ت	الوزارة	الذكور	الإناث	المجموع
١	وزارة البيئة	١٥	١٠	٢٥
٢	وزارة الشباب والرياضة	١٠	١٥	٢٥
٣	وزارة حقوق الإنسان	١٥	١٠	٢٥
٤	وزارة النقل والمواصلات	١٠	١٥	٢٥
	المجموع	٥٠	٥٠	١٠٠

ثانياً/أداة البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي ،يتطلب ذلك إعداد أداة تتوفر فيها خصائص المقاييس النفسية من صدق وثبات وتمييز وفيما يأتي عرض لإجراءات إعداد أداة البحث الحالي.

مقياس صراع الدور: بعد ان اطلع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة ، فقد قام بتبني مقياس صراع الدور ، والذي يتكون من (٣٠) فقرة ملحق رقم (٢) ، وكانت بدائل المقياس هي (ينطبق علي كثيرا ، ينطبق علي قليلا ، لا ينطبق علي اطلاقاً) .

الصدق (validity):

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس والاختبارات النفسية والتربوية، فهو يشير إلى قدرة المقاييس لقياس ما وضع من أجله. (Wright, 1979, p.69)

وهناك طرق متعددة لاستخراج الصدق والغرض منها التحقيق من توافر هذه الخاصية والسايكومترية في مقياس صراع الدور، واستعمل الباحثان الصدق الظاهري لحساب الصدق .

الصدق الظاهري (face validity):

يعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق ويعني أن الاختيار يبدو صادقاً من الظاهر، ويرى المعنيون بالمقاييس أن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث أن يقوم عدد من المحكمين والخبراء المتخصصين بتقدير صلاحية الفقرات لقياس الظاهرة أو السمة التي وضعت من أجلها وبعد الحكم الصادر منهم مؤشراً على صدق الأداة (فرج، ١٩٨٠، ص ٤٤).

ولتحقيق الصدق الظاهري تم عرض فقرات مقياس صراع الدور لدى الموظفين والبالغ عددها (٣٠) فقرة على لجنة من الخبراء المتخصصين من اساتذة علم النفس لإبداء آرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وذكر التعديلات المقترحة وقد اخذ الباحثان بملاحظات المحكمين حيث لم يتم استبعاد أي فقرة من فقرات مقياس صراع الدور بعد استخدام نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%) لبيان صلاحية الفقرة، وقد استخدم الباحثان النسبة المئوية في تحديد نسبة الاتفاق بين المحكمين والتي بلغت (١٠٠%) للمقياس، كما هو موضح في جدول رقم (٢).ف

جدول رقم (٢) جدول آراء الخبراء

الفقرات	الموافقين	المعارضين	النسبة المئوية
٤, ٣, ٢, ١	%١٠٠	/	%١٠٠
٨, ٧, ٦, ٥	%١٠٠	/	%١٠٠
١٢, ١١, ١٠, ٩	%١٠٠	/	%١٠٠
١٦, ١٥, ١٤, ١٣,	%١٠٠	/	%١٠٠
٢٠, ١٩, ١٨, ١٧	%١٠٠	/	%١٠٠
٢٤, ٢٣, ٢٢, ٢١			
٢٨, ٢٧, ٢٦, ٢٥			
٣٠, ٢٩			

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس صراع الدور لدى الموظفين:

أن من الخصائص المهمة في بناء المقاييس هو استخراج القوة التمييزية لفقرات ومعاملات صدقها وثباتها إذ يؤكد جيلفورد (Guilford)، أن هدف التحليل الإحصائي للفقرات هو الإبقاء على الفقرات الصالحة في المقاييس واستبعاد الفقرات الغير صالحة أو تعديلها أو إعادة تجربتها، (Yen, 1981, p. 37).

أولاً : القوة التمييزية لفقرات صراع الدور ((Discrimination fouero ftens):

- من أجل ايجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس صراع الدور والمكون من (٣٠) فقرة ، فقد اعتمد الباحثان في حساب معامل تمييز الفقرات الخطوات الآتية :
- ترتيب الدرجات التي حصل عليها الموظفون ترتيباً تصاعدياً .
- اختيار نسبة قطع (٢٧%) من الدرجات لتمثل المجموعتين المتطرفتين وقد اشتملت كل مجموعة على (٢٧) موظفاً .
- أستخدم الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد الفرق بين مجموعتين في كل فقرة من الفقرات .

واظهرت النتائج أن هناك فقرتان لمقياس صراع الدور لا تميزان بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ، هما الفقرات (٨ ، ١٦). وقد تم استبعاد الفقرات الغير مميزة من المقياس عند تحليل النتائج وبذلك يصبح مجموع فقرات مقياس صراع الدور الثنائية (٢٨) فقرة والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣) جدول القوة التمييزية لمقياس صراع الدور

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	التباين	المتوسط الحسابي	التباين	
١	٢,٨	٠,١٢	١,٣	٠,٢٤	١١,٤
٢	٢,٦٣	٠,٣٧	١,٧٢	٠,٢٢	٢,٩
٣	٢,٢٤	٠,٤٦	١,٧٤	٠,٧	٠,٦٩
٤	٢,٨٢	٠,١٧	١,٦٥	٠,٢٥	٩,٣٣
٥	٢,٧٦	٠,٣	٢,٢٦	١,٣٦	١,٠٨
٦	٣,٥٦	٠,٣	١,٢١	٠,١٨	١٣,٨
٧	١,٨٧	٠,٥٤	١,٣٨	٠,٢٣	٢,٨
٨	٢,٢٩	١,٣٥	٢,٧٦	٠,٢	١,٠٦
٩	٢,٦٣	٠,٢٤	١,٥	٠,٢٥	٧,٥
١٠	١,٧٦	٠,٤٧	١,٢٧	٠,٢٢	١٢,٨
١١	٢,٢٧	٠,٧٢	١,٢٧	٠,٢١	٦,٢٥
١٢	٢,١٧	١,٨٢	١,٨٧	٠,٢٢	٣,٧٥
١٣	٢,٥	٠,٢٦	٢	٠,٥٤	٢,٨
١٤	٢,٨٨	٠,١١	٢,٤١	٠,٥٧	٢,٢
١٥	٢,٢٤	٠,٧٥	١,٥٦	٠,٢٦	٢,٧٥
١٦	١,٧٩	٠,١٦	١,٧٨	٠,٦	٠,٦٩
١٧	٢,٣٠	٠,٤٨	١,٦٥	٠,٠١	٥,١٤
١٨	٢,٨٠	٠,٢٨	١,٤٣	٠,٠٣	٤,٣
١٩	٢,٦٥	٠,٧١	١,٦١	٠,٥٥	٣,٤٤
٢٠	٢,٦٢	٠,٢٥	٢,٠٦	٠,٣٣	٢,٢
٢١	٢,٤٢	٠,٥٧	١,٣٥	٠,٨٢	٣,٤٥
٢٢	٠,٩٢	٠,٤٨	١,٨٥	٠,٤٣	٣,٠١
٢٣	٤	٠,٥٥	٣	٠,٨٧	٣,٦٠
٢٤	٢,١٤	٥,١٤	٠,٨٥	٠,٢٦	٢,١١
٢٥	٤	٠,٥٥	٣	٠,٨٧	٢,٥٢
٢٦	١,٧	٠,٢٥	١,٥٧	٠,٠٤	٣,٥٤
٢٧	٢	٥	١,٢٨	١,٦٦	٢,١١
٢٨	٢,٠٧	٠,٥٣	٢	٠,٢٦	٢,٨٢
٢٩	٢,٢٤	٠,٣٤	١,١٤	٠,١٥	٢,٥٥
٣٠	١,٤٢	٠,٣٧	١,٢١	٠,٧٨	٤,٠٧

ثالثاً/ ثبات المقياس (scale reliability):

يعد الثبات من المفاهيم المهمة ،التي يتطلب أي مقياس التمتع بها لكي يكون صالحاً للاستعمال ،فالثبات يعني ان يكون المقياس ثابتاً غير متغير اذا أكد تطبيقه مرة أخرى .فالثبات يدل على ان المقياس له القدرة على المطابقة الكاملة بين نتائجها في المرات المتعددة التي يطبق فيها هذا الصدق اكثر اهمية لان المقياس الصادق يعد ثابتاً ولا يكون المقياس الثابت صادقاً ، لأنه قد يكون متجانساً في فقراته لكنه يقيس خاصية أخرى غير التي اعدت لقياسه ، وينبغي التحقق من الثبات ايضا على الرغم من التحقق من مؤشرات صدقة أو لعدم وجود مقياس نفسي يتسم بالصدق التام كما ان الثبات يعطي مؤشراً اخرًا على دقة المقياس (Wright,1977,p.17) .

تصحيح مقياس صراع الدور لدى الموظفين :-

تم تصحيح جميع فقرات مقياس صراع الدور حيث اعطي ثلاثة بدائل امام كل فقرة وهي (ينطبق علي كثيرا ، ينطبق علي قليلا ، لا ينطبق علي اطلاقاً) ، وكانت درجات هذه البدائل هي (١ ، ٢ ، ٣) للفقرات السلبية و (١ ، ٢ ، ٣) للفقرات الايجابية ، وتبلغ اعلى درجة لمقياس صراع الدور (٩٠) درجة واقل درجة (٣٠)، بمتوسط فرضي قدره (٦٠) وبعد استبعاد الفقرات الغير مميزة اصبحت اعلى درجة هي (٨٨) واقل درجة هي (٢٨) وبمتوسط فرضي قدره (٥٦) .

لحساب الثبات لمقياس صراع الدور لدى الموظفين، استخدم الباحثان ما يلي:

طريقة التجزئة النصفية : أن معامل الثبات المستخرج بطريقة التجزئة النصفية يسمى بمعامل الاتساق الداخلي، الذي يتطلب تقسيم فقرات المقياس بعد الاجابة على قسمين ،غالباً ما تنقسم الفقرات فردية وأخرى زوجية ،فالفقرات ذات الأرقام الفردية تشمل الجزء الأول للمقياس في حين الفقرات ذات الارقام الزوجية تشمل الجزء الثاني وبعدها يتم حساب معامل الارتباط بين الجزئين. (ميخائيل ،١٩٧٧، ص٦٥) .

وقد بلغ معامل الثبات المستخرج باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمقياس صراع الدور بين الفقرات الفردية والزوجية (٠,٨٨) وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون بلغ (٠,٨٦) وهو معامل ثبات ممتاز جداً ويعد المقياس متنسق داخلياً .

رابعاً/ الوسائل الإحصائية:

١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .

٢-استخدام الاختبار التائي لعينة ومجتمع .

٣-قانون التباين .

٤-معامل ارتباط بيرسون .

٥-معادلة سبيرمان براون التصحيحية لكل المقياس .

٦-قانون الانحراف المعياري.

٧- قانون الوسط الحسابي .

٨- قانون الوسط الفرضي .

٩- الحقيبة الاحصائية ال ((spss)) .

الفصل الرابع/ عرض النتائج

اولاً:- عرض النتائج

سيتم عرض نتائج البحث على وفق أهدافه:

١- الهدف الاول : قياس صراع الدور لدى الموظفين: اشارت النتائج وكما موضحة في الجدول رقم (٤) الى ان أفراد عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) موظف، قد حصلوا على متوسط حسابي قدره (٦٤,٩٥) وانحراف معياري قدره (١٦,٦٠) درجة ،في حين بلغ المتوسط الفرضي (٥٦) درجة ، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٢,٩٨) اكبر من القيمة الجدولية وقدرها (١.٩٦) وهي دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

الجدول رقم (٤)

جدول الاختبار التائي لعينة ومجتمع المتوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري لدرجات افراد عينة البحث

على مقياس صراع الدور

العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	فالاتحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
١٠٠	٦٣,١٣	٥٦	١٥,٩٣	٤,٤٧	٠,٠٥

فدرجة حرية ٩٩=١-n

ويلحظ من الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي للعينة ككل اعلى من الوسط الفرضي وبدلالة احصائية ، وهذا يعني ان افراد العينة ككل لديهم صراعات ادوار ، ويفسر الباحثان هذه النتيجة بحسب وجهة نظر تكاملية، اذ ان الصراع يمكن أن يكون عملية تنافس بين دافعين كل منهما يريد الأشباع.أو هو خبرة شعورية. على أن الصراع سمة الحياة.حياة الفرد، وحياة الأفراد فنحن منذ نعومة اظافرنا نقع في صراع ، فبعض الأدوار تكون أدوارا متعارضة بحيث تتصارع وتتنافر ولايستطيع الفرد التوفيق بينها مما يكون له أثر سيء في شخصيته، فمن العسير على الموظف الذي يضطر الى مقابلة رؤسائه والعمل معهم، وكذلك لديه عائلة تحتاج اليه في الوقت نفسه ، ومن العوامل المسببة لصراع الأدوار أدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين يتطلب كل منهما موقفا لايتناسب مع الآخر .ف

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الاحصائية لمقياس صراع الدور تبعا لمتغير الجنس :

اشارة النتائج الى ان افراد عينة البحث والبالغ عددهم (٥٠) موظفا من الذكور حصلوا على متوسط حسابي (٧٩,٣٠) وانحراف معياري قدره (٩,٢١) ،اما الموظفات من الاناث والبالغ عددهن (٥٠) موظفة حصلن على متوسط حسابي قدره (٦٦,٤٤) وانحراف معياري قدره (١٥,٨٧) وبعد استخدام

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين القيمة التائية (٤,٩٥) عند مستوى دلالة (٥%) حيث كانت القيمة النظرية (١,٩٨) وجدول رقم (٥) يوضح ذلك .

جدول رقم (٥)

جدول الفروق الاحصائية لمقياس صراع الدور تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية
ذكور	٥٠	٧٩,٣٠	٩,٢١	٤,٩٥
اناث	٥٠	٦٦,٤٤	١٥,٨٧	

n-2=48

ويلحظ من الجدول اعلاه ان القيمة التائية اعلى من القيمة الجدولية وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة احصائية ولصالح الذكور ، يفسر الباحثان هذه النتيجة بحسب وجهة النظر التكاملية الى ان بعض الأدوار غير متعارضة ومنفصلة عن بعضها وتعمل في أنسجام ، والفرد في مجتمع له نظمه وقوانينه وأعرافه وتقاليده، ويسعى الى تحقيق أهدافه وأشباع دوافعه وحاجاته من المحيط الذي يحيا فيه، بوسائل وأساليب يفرضها عليه المجتمع الذي يحيط به، بقوانينه وأعرافه وتقاليده ، ولعل المسؤوليات التي يلقيها المجتمع على عاتق الاناث هي مسؤوليات قليلة مقارنة بالرجل وهذا ما يعمل على تقليل حدة الصراع لديهن .

التوصيات:

بناءً على نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي :

١. التركيز على تثقيف الرجال فيما يتعلق بصراع الادوار ولاسيما الموظفون من خلال برامج التنمية البشرية .
٢. التقليل من عبئ العمل على كاهل الذكور في الدوائر الحكومية ومحاولة فهم مشاكلهم وحلها بشكل يرضي الموظفين الذكور

المقترحات:

يقترح الباحثان عدد من المقترحات وهي :

١. اجراء دراسة حول صراع الدور وعلاقته بالتحمل النفسي
٢. اجراء دراسة حول صراع الدور وعلاقته بعدد من المتغيرات (المستوى الاجتماعي ، العمر ، المستوى الاقتصادي) لدى الموظفين.

المصادر العربية:

١. محمد ، محمود،(١٩٩٩): علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت.
٢. ابو مغلي، سميح، (٢٠٠٢): علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري، الطبعة الاولى، عمان.
٣. اسماعيل ، امنة قاسم ، (٢٠٠٧) : صراع الأدوار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى طالبات الجامعة المتزوجات ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية ، جامعة سوهاج .
٤. بديع ، عصام غندور ، (٢٠١٠) : علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، دار البسر للطباعة والنشر .

٥. تايلور، شيلي، (٢٠٠٨) : علم النفس الصحي، الطبعة الرابعة . دار القلم للنشر والطباعة ، عمان ، الاردن .
٦. الحسن، احسان محمد، (١٩٩٩): موسوعة علم الاجتماع، الطبعة الاولى، الدار العربية للموسوعات، بيروت.
٧. حسن، بركات حمزة، (٢٠٠٥): علم النفس وديناميات الجماعة، الدار للاستشارات الثقافية ش.م.م، القاهرة.
٨. الحنفي ، مديولي كرم ، (١٩٧٨): القياس والتقويم في التربية الحديثة، كلية التربية، منشورات جامعة دمشق.
٩. الداهري، صالح حسن، (٢٠١٠): اساسيات علم الاجتماع النفسي والتربوي ونظرياته، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
١٠. الديب، اميرة عبد العزيز، (ب ت): سيكولوجية التوافق النفسي في الطفولة المبكرة، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
١١. رزيقة، محذب، (٢٠١١): الصراع النفسي الاجتماعي للمراهق المتمدرس وعلاقته بظهور القلق (حالة - سمة)، دراسة ميدانية ، ولاية تيزي وزو.
١٢. زهران ، حامد عبد السلام ، (٢٠٠٣) : علم النفس الاجتماعي، الطبعة الرابعة ، دار الكتب، القاهرة .
١٣. السامرائي، جاسم، (١٩٨٨): المدخل في علم النفس، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
١٤. الشرقاوي، محمد ، (٢٠٠١): علم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
١٥. شكور، خليل، (ب ت): امراض المجتمع الاسباب، الاصناف، التفسير، الوقاية والعلاج، الدار العربية للعلوم.
١٦. شند، ياسر عادل ، (٢٠٠٠) : علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، دار اليسر للطباعة والنشر .
١٧. طه ، فرج عبد القادر ، (٢٠٠٦) : اصول علم النفس الحديث ، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض .
١٨. عفيفي ، جلال الدين محمد ، (٢٠٠٣) : علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، دار الميسرة للنشر ، مصر .
١٩. العمري، معن خليل (٢٠٠٥) : علم اجتماع الانحراف، دار الشروق، عمان.
٢٠. عوض، كمال حسني ، (١٩٨٨) : علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الاولى ، دار اليسر للطباعة والنشر .
٢١. الغريب ، رمزية ، (١٩٨٥) : التقويم والقياس التربوي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
٢٢. فرج ، صفوت . (١٩٨٠): القياس النفسي، القاهرة، دار الفكر العربي.
٢٣. القاضي ، وحيد سليم ، (٢٠١١) : دراسات في علم النفس ، الطبعة الاولى ، دار افاق المعرفة للنشر ، عمان .
٢٤. القلعاوي، رشيد ، (٢٠١٠) : علم النفس العام ، الجزء الأولى، مطبعة المعارف، بغداد.
٢٥. لطفي ، محمد فهمي ، (٢٠٠٦) : القياس النفسي، المقاييس والاختبارات، القاهرة، دار الفكر العربي.
٢٦. مرعي، توفيق، احمد بلقيس، (١٩٨٤): الميسر في علم النفس الاجتماعي، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.
٢٧. المياحي ، نوري فرحان ، (٢٠١٠) : القوانين والتعليمات المعتمدة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي، الطبعة الاولى ، جامعة القادسية .

المصادر الانكليزية:

1. John, W.S., Don, h.,Richard,w.w (2005):Organizational Behavior, Eighth edition, south-western college publishing, An International Thomson publishing company.
2. -Wright, B. D. & Stone, M. H. (1979): Best test design: Reach measurement, Chicago, Mesa press.
3. Yen, Wal. (1981): Using Simulation Results to choose a latent trait model: Applied psychological measurement. Vol. 5, No. 2.

الملاحق

ملحق رقم (١)

جدول اسماء الخبراء

ت	اللقب العلمي	الاسم الكامل	التخصص	الكلية
١	د.ا	حيدر كريم سكر	علم النفس الاجتماعي	التربية الاساسية
٢	د.ا	علي عودة الحلفي	علم النفس العام	كلية الاداب
٣	د.ا	. سعد عبد الزهرة	علم النفس العام	كلية الاداب
٤	د.ا	خديجة حيدر نوري	علم النفس العام	كلية الاداب
٥	د.م.ا	عباس حسن رويح	علم النفس العام	كلية الاداب
٦	د.ا	هيثم ضياء العبيدي	علم النفس العام	كلية الاداب
٧	د.م.ا	علي عبد اللطيف	قياس وتقويم	كلية التربية
٨	د.م.ا	عباس شلال الدراجي	تربية خاصة	التربية الاساسية
٩	د.م.ا	محمد عبد الكريم طاهر	قياس وتقويم	التربية الاساسية
١٠	د.م.ا	رجاء عبد الرحمن	ادارة تربوية	التربية الاساسية

ملحق رقم (٢)

استبيان اراء الخبراء في مدى صلاحية فقرات مقياس صراع الدور لدى الموظفين

تحية طيبة

الاستاذ الفاضل..... المحترم

يروم الباحثان القيام بدراسة (صراع الدور لدى الموظفين) ، ولغرض قياس صراع الدور قام الباحثان ببناء مقياس صراع الدور والذي يتكون من (٣٠) فقرة . وقد تبني الباحثان تعريف (مدبولي ، ١٩٧٨) الذي عرفها بانها ((هي ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي)) . وتكون الاجابة على هذا المقياس وفق ثلاثة بدائل هي (ينطبق علي كثيرا ، ينطبق علي قليلا ، لا ينطبق علي اطلاقاً) .

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال ، يرجو الباحثان منكم ابداء رأيكم السديد في تحديد صلاحية الفقرات لقياس هذا المفهوم ، وتقبلوا فائق شكر الباحثان وتقديره.

الباحث

عباس عبد جاسم

الباحثة

رجاء عبد الرحمن

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل
ت	الفقرات		ينطبق علي قليلا	لا ينطبق إطلاقاً
١	أشعر بالضيق لأنني لا أجد الوقت الكافي للاهتمام بمظهري بسبب العمل			
٢	قلقي الشديد يحول دون التركيز في عملي.			
٣	تعدد مسؤولياتي يعيقني من تطور إمكانياتي.			
٤	عدم مشاركتي في المناسبات الاجتماعية لضيق الوقت يشعرني بالانزعاج.			
٥	أشعر بأن ظروف عملي تؤثر على حياتي العائلية.			
٦	تؤثر ضغوط العمل على حياتي الخاصة.			
٧	أتألم من عدم تفهم أهلي لظروفي.			
٨	يضايقني عدم وجود الوقت الكافي للتواصل مع الأصدقاء والأقارب.			
٩	أشعر أن العمل يقلل من تواصلني مع الآخرين			
١٠	تجعلني ضغوط العمل أكثر عصبية في إدارة المنزل بسبب التعب وقلة أوقات الفراغ.			
١١	معاناتي بين عملي الشاق وضغط المحافظة على وظيفتي تقوي من عزيمتي.			
١٢	يجعلني العمل أكثر متعة في إدارتي للمنزل رغم كثرة التعب والإرهاق.			
١٣	أشعر بالرغبة في أن تتوازن عندي فترة العمل خارج البيت مع حياتي العائلية.			
١٤	أنا أقبل بالأمر الواقع لأنني أستطيع الموازنة فيما أقوم به من أدوار.			
١٥	أشعر أن العمل خارج البيت يسعدني ويحقق طموحي.			
١٦	أتألم عندما أشعر أنني غير مستقر في حياتي بسبب تعدد مسؤولياتي.			
١٧	لا أجد صعوبة في التوفيق بين واجبات العمل وواجبات البيت.			
١٨	أحصل على المال جزء من فكري لأنني إنسان ناجح في إدارة منزلي .			
١٩	أضع خططاً لتنظيم حياتي وأنفذاها رغم ضيق الوقت.			
٢٠	أعاني من كثرة التشكي بسبب التداخل في مسؤولياتي.			
٢١	أشعر أنني أعلى من مستوى الآخرين الذين ليس لديهم صراع الدور.			
٢٢	أشعر بالاكتمال لعدم توفر الفرصة للاستجمام والاسترخاء.			
٢٣	تتعارض رغبتني في العمل مع رغبة أسرتي في البقاء في المنزل.			
٢٤	أشعر بالعجز إزاء زحمة العمل والاهتمام بصحتي.			
٢٥	يرهقني التفكير في شيء ما في نفسي ليصبح بمقدوري التعامل مع الوضع بصورة أفضل.			
٢٦	أخشى الفشل من أن يؤثر على أدائي الجيد.			
٢٧	أشعر أنني فقدت الموازنة والتوفيق بين الأدوار التي أقوم بها.			
٢٨	أندم على انشغالي في العمل عندما أقصر تجاه بيتي.			
٢٩	أقلق وألوم نفسي عندما يصدر الآخرون حكماً ضدي بسبب كثرة انشغالي بواجباتي اليومية.			
٣٠	أدرك قيمتي الشخصية عن طريق نجاحي في عملي.			

ملحق رقم (٣)

مقياس صراع الدور لدى الموظفين

عزيري الموظف

عزيرتي الموظفة

تحية طيبة

اضع بين يديكم مجموعة من الفقرات التي تمثل خصائص وصفات قد تنطبق عليك او لا تنطبق عليك ، لذا يرجى منك الباحثان مساعدته بقراءة هذه الفقرات بدقة واختيار البديل الذي ينطبق عليك من البدائل (الثلاثة) المقدمة امام كل فقرة بوضع علامة (✓) تحت الاختيار الذي ينطبق عليك ، علما انه لا توجد اجابة صحيحة او خاطئة . حاول عزيري الطالب ان لا تترك اية فقرة من الفقرات دون اجابة .

مع خالص الود والتقدير

الرجاء تدوين المعلومات الاتية

الجنس :

ذكر	انثى
✓	

الباحث

عباس عبد جاسم

الباحثة

رجاء عبد الرحمن

ت	الفقرات	ينطبق علي كثيرا	ينطبق علي قليلا	لاينطبق اطلاقا علي
١	أشعر بالضيق لأنني لا أجد الوقت الكافي للاهتمام بمظهري بسبب العمل			
٢	قلقي الشديد يحول دون التركيز في عملي.			
٣	تعدد مسؤولياتي يعيقني من تطور إمكانياتي.			
٤	عدم مشاركتي في المناسبات الاجتماعية لضيق الوقت يشعرنني بالانزعاج.			
٥	أشعر بأن ظروف عملي تؤثر علي حياتي العائلية.			
٦	تؤثر ضغوط العمل علي حياتي الخاصة.			
٧	أتألم من عدم تفهم أهلي لظروفي.			
٨	يضايقني عدم وجود الوقت الكافي للتواصل مع الأصدقاء والأقارب.			
٩	أشعر أن العمل يقلل من تواصلني مع الآخرين			
١٠	تجعلني ضغوط العمل أكثر عصبية في إدارة المنزل بسبب التعب وقلة أوقات الفراغ.			
١١	معاناتي بين عملي الشاق وضغط المحافظة علي وظيفتي تقوي من عزيمتي.			
١٢	يجعلني العمل أكثر متعة في إدارتي للمنزل رغم كثرة التعب والإرهاق.			
١٣	أشعر بالرغبة في أن تتوازن عندي فترة العمل خارج البيت مع حياتي العائلية.			
١٤	أنا أقبل بالأمر الواقع لأنني استطيع الموازنة فيما أقوم به من أدوار.			
١٥	أشعر أن العمل خارج البيت يسعدني ويحقق طموحي.			
١٦	أتألم عندما أشعر أنني غير مستقر في حياتي بسبب تعدد مسؤولياتي.			
١٧	لا أجد صعوبة في التوفيق بين واجبات العمل وواجبات البيت.			
١٨	أحصل على المال جزء من فكري لأنني إنسان ناجح في إدارة منزلي .			
١٩	أضع خططاً لتنظيم حياتي وأنفذها رغم ضيق الوقت.			
٢٠	أعاني من كثرة التشكي بسبب التداخل في مسؤولياتي.			
٢١	أشعر أنني أعلى من مستوى الآخرين الذين ليس لديهم صراع الدور.			
٢٢	أشعر بالاكتمال لعدم توفر الفرصة للاستجمام والاسترخاء.			
٢٣	تتعارض رغبتني في العمل مع رغبة أسرتي في البقاء في المنزل.			
٢٤	أشعر بالعجز إزاء زحمة العمل والاهتمام بصحتي.			
٢٥	يرهقني التفكير في شيء ما في نفسي ليصبح بمقدوري التعامل مع الوضع بصورة أفضل.			
٢٦	أخشى الفشل من أن يؤثر علي أدائي الجيد.			
٢٧	أشعر أنني فقدت الموازنة والتوفيق بين الأدوار التي أقوم بها.			
٢٨	أندم علي انشغالي في العمل عندما أقصر تجاه بيتي.			
٢٩	أقلق وألوم نفسي عندما يصدر الآخرون حكماً ضدي بسبب كثرة انشغالي بواجباتي اليومية.			
٣٠	أدرك قيمتي الشخصية عن طريق نجاحي في عملي.			