



إلهام أسعد عبد السميع

مدرس إدارة المنزل - كلية التربية النوعية-جامعة عين شمس

ملخص البحث :

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) وعلاقتها بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل)، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أدوات الدراسة التي أعدتها الباحثة وهي كالتالي : (استمارة البيانات الأولية ، استبيان مهارات إدارة الوقت ، استبيان صراع الأدوار) وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (150) امرأة متزوجة تم اختيارهن بطريقة غرضية عمدية من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة من محافظة القليوبية والقاهرة وقد تم تطبيق الأساليب الاحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج الوصفية والنتائج في ضوء الفروض.

أهم النتائج :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة الوقت بأبعاده و صراع الأدوار بأبعاده عند مستوي دلالة (0,01)، (0,05).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي العالي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لدخل الشهري للأسرة كان لصالح المستوى المرتفع.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعاً للمستوى التعليمي كان لصالح مستوى التعليمي المنخفض.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعاً لدخل الشهري للأسرة كان لصالح المستوى المنخفض.

وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والتي كان أهمها عقد ندوات ومحاضرات في مراكز تجمع المرأة مثل مراكز تنظيم الأسرة لتوعية المرأة بأهمية مهارات إدارة الوقت لما لها من تأثير ايجابي علي الأسرة والمجتمع ، تقديم برامج ارشادية عن طريق مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية عبر وسائل التواصل المختلفة لتوعية المرأة بطرق التعامل مع الضغوط المختلفة بأسلوب ايجابي .

مقدمة ومشكلة البحث:

الوقت هو أثنى ما نملك وأعظم ما يمكن استثماره وهو الحاضر والمستقبل وضياعه يعني ببساطة ضياع الحياة والتفرط في الأحلام والأمانى فالوقت هو الحياة وللأسف هناك من الناس من يظن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام ولا وقت للراحة أو التسلية وكثير من الناس لا يحسن استغلال الوقت بفاعلية (إبراهيم الفقي، 2009). ولقد أصبحت الحياة المعاصرة سريعة التغيير ، والجوانب النفسية والسلوكية مضطربة نتيجة لهذا التغيير السريع ، فتزايدت عادات التأجيل والمماطلة والتسويف نتيجة عدم مواكبة الإنسان لهذا التطور السريع ، والرغبة في اللحاق بركبة الحضارة . مما يتطلب البحث عن إجراءات وفنون ومداخل وتطبيقات جديدة للقضاء على السلبات والعادات السيئة الناتجة عن عدم تقدير الوقت وتضييعه (مهدي صالح، 2012).

ومن أهم أسباب تقدم الآخرين وازدهار حضارتهم ونهضتهم هو حسن إستفادتهم من الوقت وإدراهم الجيدة له فالوقت يشكل علي الأقل ثلث أسباب الحضارة والتقدم فمن الحكمة ألا نترك الوقت يسير وحده كما تشاء الظروف، بل يجب أن يتم الخطط للوقت والعمل معا تخطيطا يحقق نجاح الفرد والأسرة والمجتمع (نعمة رقبان، 2008). والمشكلة هي ليس كم لدينا من الوقت ، بل كيف نستثمر هذا الوقت استثمارا صحيحا ، فالمشكلة إذن تكمن في الأفراد ، وليس في الوقت ، وبالتحديد في إدارة الأفراد للوقت ، فإدارة الوقت أمر غاية في الأهمية ، لأنه أهم الوسائل التي تمكن الإنسان من تحقيق أهدافه التي رسمها لنفسه (عاطف المكاوي، 2014). مع تطور الحياة وتزايد التوجهات المادية للبشر تزايد إدراكهم بأن الوقت يمر بسرعة كبيرة مما دفعهم نحو البحث عن طرق فاعلة لإدارة الوقت ، والاستفادة من الوقت هي التي تحدد الفارق بين الناجحين والفاشلين في هذه الحياة إذ أن السمة المشتركة بين كل الناجحين هو قدرتهم علي الموازنة ما بين الأهداف التي يرغبون في تحقيقها والواجبات اللازمة عليهم (ياسر فرح، 2008) والمستفيد من الوقت هو الشخص الذي يسعى لإنفاق وقته بطريقة تحقق له ولغيره أكثر إستفادة ممكنة (محمد الصيرفي، 2009).

ويعد الوقت واحدا من اندر الاصول والموارد في العالم واكثرها تجددا ، فالوقت يعني المال ويعني الفرص التي لاتعوض مالم يتم استغلالها ، كما ان الوقت يعد اكثر الموارد المادية التصاقا بحياتنا ، وتعد إدارة الوقت من اكثر اساليب الإدارة صعوبة ، حيث تتطلب قدرا عاليا من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بالاضافة الي ان استثماره بالشكل الصحيح يؤدي الي زيادة قيمته ، وبالتالي الانتفاع به بشكل كبير جدا (جوان مهدي ، 2017). فالإدارة والوقت كلمتان متلازمتان لأن الإدارة عمليات تنجز من خلالها أعمال علي نحو منسق ومنظم زمنيا لتحقيق أهداف محددة بأفضل الوسائل وأقل التكاليف (قاسم علوان ، نجوي احمد، 2009). وقد زاد اهتمام الأفراد بالوقت ، نتيجة لسرعة معدلات التغيير في عالمنا المعاصر ، ولزيادة توقعات الأفراد إلي جانب تعقد بنية العمل بمختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية مع الحاجة الي السيطرة علي الوقت وتوجيهه (حامد الفريجات وآخرون ، 2010). والانسان الناجح هو الذي يستطيع كسب الوقت لصالحه لاضده ، وهو الذي يعمل بطريقة أذكي لايمشقة أكثر ، وهو الذي يحدد أهدافه وأولوياته بالتركيز علي مايجب أن يفعله لاستثمار وقته بكفاءة وفاعلية (سالم الرحيمي ، توفيق المارديني ، 2014).

وارتبط مفهوم تنظيم الوقت في البداية بشكل كبير بالعمل الإداري حيث أطلق اسم إدارة الوقت ، وفي الحقيقة أن مفهوم إدارة الوقت من المفاهيم المتكاملة الشاملة لأي زمان ومكان (رعد الشاوي، نجلاء ابوسلطان، 2001). والهدف من إدارة الوقت هو التفكير في كيفية استغلال الوقت الحالي والمستقبلي أفضل استغلال لأنه يحقق للفرد أهداف عمله ويقلل من المتاعب وأيضا من المفاجآت والأزمات ويساعد في حل المشكلات المتوقعة والاستعداد للمواقف الحرجة (سيد الرب، 2004). ولكي تحقق إدارة الوقت فاعليتها في إدارة الموارد البشرية والمادية ، فإنه يجب استثمارها بشكل مناسب ومتكامل بعيدا عن الاستثمار الجزئي ، ليحقق الشخص من خلال استثمار هذا الوقت أقصى فائدة ممكنة (أميمة الاسطل ، 2009).

ومهارات إدارة الوقت من مهارات الحياة المعاصرة التي تساعد في فهم التغيير والتطوير ، وعدم التمسك بالعادات والقيم السيئة المتورثة ، فهي مهارات عقلية سلوكية قائمة علي إشباع وتغطية رغبات وحاجات الأفراد وإرضاء دوافعهم الذاتية نحو الارتفاع والرقى الوظيفي والمهاري (إيمان عبدالعال وآخرون ، 2011). وتساعد مهارات إدارة الوقت علي القيام بالمهام والأعمال والأنشطة المختلفة المرغوب فيها والمطلوب القيام بها وكذلك الشعور بالتحسين بشكل عام في الحياة وإنجاز الأهداف والطموحات والتخفيف من ضغوط الحياة المختلفة ، فإذا لم نعلم بإدارة الوقت فلن نستطيع إدارة شيء آخر فمعظم أفكار إدارة الوقت بديهية ولكنها ليست شائعة ، فإدارة الجيدة للوقت تزيد الإنتاجية والأداء العام ويمكنها أيضا أن تحسن من المعنويات (أحمد فضل ، 2014). ومن القواعد الهامة في مهارات إدارة الوقت التركيز علي النتائج وتحقيق الأهداف بالكفاءة

(Irvin, 2008) والفعالية المطلوبتين ، وليس إشغال الوقت بحد ذاته وحيث تمثل المرأة عنصر بشري مهم والذي له دوره المميز في تنمية المجتمع ، لذا فان نجاحها في أداء أدوارها في إطار أسرتها وعملها يتوقف علي مدى نجاحها في إدارتها لذاتها ووقتها (هنادي قمره، 2012). إن المكانة التي تشغلها المرأة العاملة في المواقع القيادية تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها لمجموعة من الضغوط ، الناتجة عن تعدد الأدوار التي تقوم بها، والتغيرات التي تحصل في طبيعة عملها ، وضغط الوقت عليها ، إضافة إلي خطورة القرارات التي قد تخذها ، وصراع القيم والمصالح في المؤسسات التي تعمل بها ، كما تؤدي المرأة القيادية أدوار أخرى خارج مجال العمل والمتعلقة بالبيت والواجبات المنزلية وتربية الأبناء والاهتمام بالزوج (غيات حياة، 2013).

فأصبح من الضروري الاهتمام بتوعية المرأة اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا فعندما تكون المرأة التي تمثل نصف المجتمع المؤثر واعية بأدوارها ومتسلحة بالقدر الملائم من المعرفة والثقافة والخبرات والقدرات والمهارات الفنية والحرفية وغيرها الذي يمكنها من تحسين نوعية حياتها اليومية وحياة أسرتها ويسهل من مشاركتها بشكل كامل في تنمية الجماعة والمجتمع (فيصل حسونه، 2008). ولقد شغل موضوع صراع الأدوار اهتمام الباحثين والمتخصصين في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وذلك نتيجة تأثيره شديد الحدة علي صحة الإنسان وحياته سواء المهنية أو الاجتماعية وكذا تأثير الأدوار ببعضها وبالضرورة تأثر أدائه (حناشي جويده، 2016).

وحيث حياة كل فرد عبارة عن سلسلة من الأدوار المتتابعة وعليه أن ينظم أدواره العديدة في نسق متكامل ومتربط (عائشة ابى بكر، 2007). ويتميز عمل المرأة بالالتزامات التي هي من خصوصيات العمل بصفة عامة ، والعمل المنزلي بصفة خاصة لاختلاف طبيعته . يتمثل الالتزام في عملية التعبئة التامة للمرأة في خدمة أفراد عائلتها ، هذا الحضور الذي كثيرا ما يتعارض مع عملها المهني ، وحتى الاهتمام بنفسها ، ويكون علي حساب راحتها وصحتها (دليلة شارب ، 2009). ويحدث صراع الدور لدي المرأة العاملة عندما تتعارض مسؤوليات العمل ومتطلباته مع المسؤوليات الأسرية المنزلية ، فعملها يحتاج منها وقتا وجهدا لإنجاز المهام الموكلة إليها ، وفي الوقت نفسه التزاماتها الأسرية والمنزلية تحتاج هي الاخرى لانجازها ولا تحتمل التأخير (عاشور الفت ، 2013).

والصراع الذي تعانیه المرأة العاملة لاينبع فقط من اشتراكها بنوعين من الأعمال في وقت واحد داخل الأسرة وخارجها وهو ما يطلق عليه علماء النفس الاجتماعيون "الدور المزدوج" للمرأة ولكنه ينبع أيضا من أنها مطالبة بأن تعمل بإخلاص والتزام كالرجل تماما (أسماء حسين، 2008). وكلما زادت ادوار الفرد في الحياة كلما استنزفت طاقته النفسية والجسمية ، وشعر بالإجهاد والتعب والقلق وصعوبة تحمل المسؤوليات التي تقع عليه (Tang&Chang, 2010)

ولقد تعددت مسؤوليات المرأة وخاصة في الآونة الأخيرة بعد خروجها للعمل والجمع بين العمل خارج المنزل وواجباتها الأسرية (مني الزاكي، 2003)، وصراع الدور يحدث عندما يواجه الفرد التزامات عدة ويطلب بانجاز هذه الالتزامات في الوقت نفسه ، فمثلا المرأة العاملة قد تجد نفسها ضحية صراع الدور مما يعرضها للضغط النفسي الذي يجهدا ويعريضها للإرهاق والإنهاك (محمد القريوتي، 2003)، لذا فان قيام الفرد بوظائف متعددة وبمطالب كثيرة يمكن ان تجعل حياته اليومية صعبة ، وخاصة اذا كان لدي الفرد ادوار يجب ان يقوم بها في أن واحد مثل ان يتحمل مسؤولية البيت والاطفال وان يقوم بواجباته الدراسية والمهنية في الوقت نفسه ، وبذلك فان هذه المواقف تجعل الفرد يعيش خبرة ضاغطة وصراعا نفسيا نحو كيفية الایفاء (Macionis&John, 2010). بجميع هذه الواجبات

وأجريت العديد من الدراسات حول مهارات إدارة الوقت وايضا صراع الدور الذي تعيشه المرأة العاملة حيث توصلت دراسة نيفين حافظ (2000) الي وجود علاقة بين عمل المرأة وشعورها بالضغط النفسي نتيجة لتقصيرها نحو الزوج والابناء والاقارب ، وكما أكده الكثير من العلماء علي أن الاستخدام السليم للوقت يبين الفرق بين الانجاز والفشل سواء علي مستوى الفرد أو الاسرة أو المنظمة . فإدارة الجيدة تزيد إنتاجية الفرد وترفع من مستوي أداءه العام (أمينة حسين، 2015). وأشارت دراسة إيمان محمد (2009) الي وجود علاقة بين عمل المرأة وأدارة الوقت حيث وجدت فروق ذات دلالة بين العاملات وغير العاملات لصالح العاملات في إدارة الوقت .

حيث كشفت نتائج هذه الدراسة عن علاقة ذات دلالة بين (Darini, M. et al 2011) ودراسة سلوك إدارة الوقت والابداع ، وأن الابداع يرتبط إيجابيا بسلوك التخطيط اليومي ، وأشارت نتائج دراسة كل من إلي وجود علاقة بين أمتلاك الافراد لمهارات إدارة

الوقت (Nelson,K,2003)،(Davies,D.et al,2002) و مستوي صحتهم النفسية الجسمية ، وايضا لها تاثير علي تقليل حدوث الضغوط والاكتئاب.

واكدت دراسة أسماء حسين (2008) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين صراع الأدوار والمهارات الاجتماعية لدى المرأة العاملة، وتوصلت دراسة سمية عمارة (2009) الي ان ثلثي العينة يعانون من صراع الادوار في صورته المتوسطة ، إذ ترتفع صراعات الادوار كلما كان لدي الفرد مسؤوليات غير مرنة مثل متطلبات الدراسة والعمل اليومي أو الارتباط بالتزامات (Greenaus&Powell,2006). مهمة أو تولي مناصب اجتماعية عالية وفي ضوء ما سبق تتبلور فكرة البحث الحالي والتي تبحث في العلاقة بين مهارات إدارة الوقت وانعكاسها علي صراع الأدوار لدي المرأة العاملة .

تحدد مشكلة البحث الحالي في الاجابة علي التساؤلات التالية :

- ما طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) و صراع الأدوار لدي المرأة العاملة بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل) ؟
- ما الاختلاف بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن ، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري للأسرة "؟
- ما الاختلاف بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل) تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن، فئة العمل ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري للأسرة "؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلي دراسة مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) وعلاقتها بصراع الأدوار لدي المرأة العاملة (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل) وذلك من خلال التعرف علي :

- دراسة طبيعة العلاقة بين مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) و صراع الأدوار لدي المرأة العاملة بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل).
- الكشف عن الفروق بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري للأسرة " .
- دراسة الفروق بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل) تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن ، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري للأسرة".

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث فيما يلي :

- تكمن أهمية الدراسة في أنها تنطرق الي موضوع إدارة الوقت وعلاقته بصراع الأدوار لدي المرأة العاملة فهو من الموضوعات الهامة التي قد تكون السبيل لحل المشكلة .
- إلقاء الضوء علي أهمية مهارات إدارة الوقت للأفراد بصفة عامة و للمرأة العاملة بصفة خاصة.
- إلقاء الضوء علي أهم المشكلات التي تواجه لها الأسرة وهي مشكلة صراع الأدوار التي تعاني منه المرأة.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في محاولة لايجاد وسائل واساليب علمية لمساعدة المرأة في مواجهة الصراعات التي تتعرض لها.
- تساعد نتائج هذه الدراسة في تخطيط برامج التوعية الأسرية بأجهزة الإعلام المختلفة.

فروض البحث :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) صراع الأدوار بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل).
2. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن ،الدخل الشهري للأسرة ، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة".
3. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل). تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن،الدخل الشهري للأسرة ، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة".

المصطلحات العلمية والتعريفات الإجرائية للبحث :-

Time Management skills مهارات إدارة الوقت :

تعرفها نعمة حسن (2015) بانها القدرة علي الاستخدام الايجابي الفعال للوقت لإنجاز المهام المختلفة واستثمار هذا الوقت سواء في الحياة الأكاديمية أو غيرها ، وتشمل مهارات (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التقييم ، الاستفادة من وقت الفراغ). كما تعرفها علا محمود (2011) بانها وعي المتعلم بالوقت من حيث استغلاله في تحقيق الاهداف التي يرغب في الوصول إليها وإنقاص الالتزامات الهامشية وزيادة الأولويات الفعلية وتحديد الزمن المناسب لإنجاز تلك المهام والسيطرة علي الوقت للوصول إلي فعالية أكبر في الإنجاز والتحصيل الدراسي .

إن مهارات إدارة الوقت تتضمن عدة (Spidal,2009)، (Grant & Robert,2010) وقد أوضح كلا من المهارت فرعية من أهمها :التحليل ويعني توفير

البيانات ، التخطيط ويعني الاستخدام الامثل للوقت ، التنظيم ويعني توفير الاطار الذي يستخدم الوقت من خلاله ، المتابعة ويعني ملاحظة النتائج .

تعرف الباحثة مهارات إدارة الوقت إجرائيا بانها الاستخدام الامثل للوقت المتاح وتحديد تنظيمه وتوزيعه توزيعا مناسبيا وفقا للأولويات عن طريق مجموعة من العمليات الفرعية من تحديد الأهداف والتخطيط والتنظيم والتقييم من اجل إنجاز المهام و الأهداف في الوقت المتاح .

Roles Conflict صراع الأدوار:

يعرفه حامد زهران (2003) بانه عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية والتي يكون بينها بعض الخلط والاختلاط والصراع ، والذي يؤثر تأثير سلبي علي شخصية الفرد ويخلق الكثير من المشكلات حت انه يتسبب في بعض الاضرار النفسية . وتعرفه سمية عمارة (2010) هو عدم قدرة الفرد علي الموائمة بين دورين أو أكثر ، إذ يؤثر أحدهما علي القيام بالدور الأخر .

تعرف الباحثة صراع الأدوار إجرائيا بانه شعور المرأة بالعجز وعدم القدرة علي القيام بالتوقعات و المتطلبات المتباينة التي تنتظرها اتجاه أدائها لأدوارها المتعددة سواء في العمل أو المنزل .

Working Woman المرأة العاملة :

تعرف الباحثة إجرائيا بانها المرأة التي خارج بيتها بطريقة منتظمة مقابل أجر مادي تتقاضاه ، وهذا إضافة إلي أدوارها التقليدية في بيتها .

منهج البحث :

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي ويعرف هذا المنهج بأنه مجموعة من الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا دقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول للنتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث وعلى الرغم من أن الوصف الدقيق المتكامل هو الهدف الأساسي للبحوث الوصفية الا أنها كثيرا ما تتعدى الوصف الي التفسير وذلك في حدود الاجراءات المنهجية المتبعة وقدرة الباحث على التفسير والاستدلال(بشير الرشيدى ، 2000).

حدود البحث :

يتحدد البحث على النحو التالي :

أولا - عينة البحث :

- النطاق الجغرافى :

يتحدد النطاق الجغرافى فى محافظة القليوبية والقاهرة والجيزة .

- النطاق البشرى :

تتكون عينة البحث من :

- عينة الدراسة الاستطلاعية وقوامها(30) امرأة متزوجة تم اختيارهن بطريقة غرضية عمدية. وذلك لتقنين أدوات الدراسة.

- عينة الدراسة الأساسية وقوامها 150 امرأة متزوجة تم اختيارهن بطريقة غرضية عمدية. وذلك لتطبيق أدوات الدراسة.

ثانيا - أدوات البحث : (إعداد الباحثة)

1- استمارة البيانات الأولية

2- استبيان مهارات إدارة الوقت

3- استبيان صراع الأدوار

أولا - استمارة البيانات الأولية :

تم اعداد استمارة البيانات العامة للأسرة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة عن عينة البحث، حتى يتم تحديد الخصائص الديموجرافية لمفردات العينة والتحقق من فروض البحث، وقد تضمنت الاستمارة البيانات التالية (السن ، المستوي التعليمي ، عدد أفراد الأسرة ، مدة الزواج ، الدخل الشهري للأسرة) .

ثانيا - استبيان مهارات إدارة الوقت:

تم اعداد هذا الاستبيان في ضوء مفهوم إدارة الوقت و البيانات والمعلومات المستمدة من البحوث والدراسات السابقة وبعد الاطلاع على العديد من القراءات تم تحديد عبارات الاستبيان بهدف الوقوف على أبعاد مهارات إدارة الوقت وتكون من (41) عبارة بعضها ايجابية الصياغة وبعضها سلبية ، وتم تصنيف تلك العبارات في خمسة محاور كالاتي : تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم. كمهارات اساسية لإدارة الوقت عند أداء المهام المختلفة .

ثالثا - استبيان صراع الأدوار:

يهدف هذا الاستبيان إلي التعرف علي صراع الأدوار التي تتعرض لها المرأة ، وتم اعداد هذا الاستبيان في ضوء البيانات والمعلومات المستمدة من البحوث والدراسات السابقة ، وقد تكون الاستبيان في شكله النهائي من (31) عبارة بعضها ايجابية والآخر سلبية ، وتم تصنيف تلك العبارات في محورين كالاتي المحور الأول : نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل وقد أوضحت العبارات حقيقة الصراع الذي تعيشه المرأة من جراء قيامها بدورها كربة منزل وأم وزوجة . المحور الثاني : نظرة المرأة لواجباتها في العمل وقد أوضحت العبارات حقيقة الصراع الذي تعيشه المرأة نتيجة متطلبات ومهام المنظمة التي تعمل بها.

صدق وثبات أدوات البحث

تقنين الادوات: ويقصد بها قياس صدق وثبات ادوات الدراسة

صدق المقاييس: يشير الصدق إلي مدي صلاحية استخدام درجات المقياس للقيام بتفسيرات معينة (رجاء أبو علام، 2007) ولقياس صدق الاستبيانات تم عرضها في صورته المبدئية علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين للتأكد من مدي مناسبة العبارات للهدف الذي وضعت لقياسه وايضا تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان .

أولا : استبيان مهارات إدارة الوقت:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور(تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) والدرجة الكلية للاستبيان (مهارات إدارة الوقت) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان مهارات إدارة الوقت

المحاور	الارتباط	الدلالة
تحديد الاهداف	0.864	0.01
التخطيط	0.755	0.01
التنظيم	0.804	0.01
التنفيذ	0.926	0.01
التقييم	0.798	0.01

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.
الثبات :

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص وهو الوصول إلي نفس النتائج بتكرار تطبيق المقاييس علي نفس الأفراد في نفس المواقف أو الظروف (محمد عبد الحميد ، 2005) ، و تم حساب الثبات عن طريق :

- 1- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach
- 2- طريقة التجزئة النصفية Split-half
- 3- معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown
- 4- جيوتمان Guttman

جدول (2) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان مهارات إدارة الوقت

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
تحديد الاهداف	0.909	0.863	0.937	0.894
التخطيط	0.781	0.742	0.812	0.770
التنظيم	0.883	0.845	0.916	0.871
التنفيذ	0.915	0.873	0.942	0.902
التقييم	0.743	0.702	0.776	0.731
ثبات الاستبيان ككل	0.822	0.789	0.855	0.810

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، اسبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس .

ثانيا : استبيان صراع الأدوار:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل ، نظرة المرأة لواجباتها في العمل) والدرجة الكلية للاستبيان (صراع الأدوار) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان صراع الأدوار

المحاور	الارتباط	الدلالة
نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل	0.813	0.01
نظرة المرأة لواجباتها في العمل	0.762	0.01

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.

الثبات :

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة ، وعدم تناقضه مع نفسه ، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص ، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص وهو الوصول إلي نفس النتائج بتكرار تطبيق المقاييس علي نفس الأفراد في نفس المواقف أو الظروف (محمد عبدالحميد ، 2005) ، و تم حساب الثبات عن طريق :

- 1- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach
- 2- طريقة التجزئة النصفية Split-half
- 3- معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown
- 4- جيوتمان Guttman

جدول (4) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان صراع الأدوار

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل	0.934	0.893	0.961	0.921
نظرة المرأة لواجباتها في العمل	0.775	0.735	0.808	0.763
ثبات الاستبيان ككل	0.851	0.812	0.888	0.840

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، اسبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس .

نتائج البحث تفسيرها ومناقشتها :

أولاً: النتائج الوصفية للبحث :

خصائص العينة الإجتماعية والتعليمية والأسرية:

جدول(5) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً لخصائصهم الإجتماعية والتعليمية والأسرية (ن=150)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %	
الدخل الشهري	منخفض	31	20,6%	
	متوسط	53	35,4%	
	مرتفع	66	44%	
مستوي المهنة	دنيا	35	23,4%	
	متوسطة	52	34,6%	
	عليا	63	42%	
العمر	أقل من 30 سنة	42	28%	
	من 30 سنة لأقل من 40 سنة	56	37,4%	
	من 40 سنة فأكثر	52	34,6%	
مدة الزواج	أقل من 10 سنوات	52	34,6%	
	من 10 لأقل من 15 سنة	56	37,4%	
	من 15 سنة فأكثر	42	28%	
عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	42	28%	
	من 4 أفراد إلي 6 أفراد	63	42%	
	7 أفراد فأكثر	45	30%	
المستوي التعليمي	الزوج		الزوجة	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
	40	26,6%	32	21,3%
	46	30,6%	51	34%
	عالي	64	42,8%	
	متوسط	46	30,6%	
	منخفض	40	26,6%	

يتبين من الجدول (5) بنسبة لدخل الاسرة بلغت أعلى نسبة لاصحاب الدخل المرتفع بنسبة 44% ويليه الدخل المتوسط بنسبة 35,4%، في حين كانت نسبة الزوجات العاملات أصحاب المهن ذات الفئة العليا فكانت 42% في حين كانت اصحاب المهن متوسطة تمثل 35,6%، أما مدة الزوج فكانت النسبة الأكبر للفئة من 10 سنوات الي اقل من 15 سنة بنسبة 37,4%، وعن حجم الاسرة فكانت فئة (4-6) أفراد هي الفئة الاغلب بنسبة 42%، بالنسبة للمستوي التعليمي للزوج والزوجة توزعت بين (عليا،متوسطة،منخفضة) علي الترتيب بنسب فكانت (42,8%، 30,6%، 26,6%)، (7، 44، 34، 21,3%) .

ثانيا : النتائج في ضوء فروض البحث :

الفرض الأول :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم) صراع الأدوار بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل).

وللتحقق من صحة الفرض تم عمل مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان مهارات إدارة الوقت و محاور استبيان صراع الأدوار على النحو التالي:

جدول (6) معاملات الارتباط بين استبيان مهارات إدارة الوقت واستبيان صراع الأدوار

الأبعاد	نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل	نظرة المرأة لواجباتها في العمل	صراع الأدوار ككل
تحديد الاهداف	**0.712-	**0.908-	**0.825-
التخطيط	**0.806-	*0.625-	**0.746-
التنظيم	**0.851-	**0.893-	**0.707-
التنفيذ	**0.712-	**0.908-	**0.825-
التقييم	**0.806-	*0.625-	**0.746-
مهارات إدارة الوقت ككل	**0.851-	**0.893-	**0.707-

* دال عند 0.05

** دال عند 0.01

يتضح من جدول (6) مايلي :

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين تحديد الأهداف وبين نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل و نظرة المرأة لواجباتها في العمل .
- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التخطيط وبين نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل و نظرة المرأة لواجباتها في العمل .
- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التنفيذ وبين نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل و نظرة المرأة لواجباتها في العمل .
- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التقييم وبين نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل و نظرة المرأة لواجباتها في العمل .
- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مهارات إدارة الوقت بأبعاده و صراع الأدوار بأبعاده عند مستوي دلالة (0,01)، (0,05) ، فكلما زادت مهارات إدارة الوقت بمحاورها" تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ ، التقييم" كلما قل صراع الأدوار التي تتعرض لها المرأة العاملة بمحاوره " نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل ، نظرة المرأة لواجباتها في العمل " اي كلما ازدادت مهارات إدارة الوقت لدي المرأة قل صراع الأدوار الذي تعيشه بمختلف انواعها ، وقد اثبتت نتائج دراسة (Morgan,2004) دالة بين مهارات إدارة الوقت والصحة النفسية وايضا دراسة وجود علاقة موجبة (Nelson,2003) قد أسفرت نتائجها عن وجود علاقة سالبة بين مهارات إدارة الوقت والضغط النفسية وبذلك يتحقق الفرض الأول.

الفرض الثاني:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده (تحديد الاهداف ، التخطيط ، التنظيم ، التنفيذ، التقييم) تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن ،الدخل الشهري للأسرة ، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة".
وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي Anova one way على النحو التالي:

جدول (7) تحليل التباين بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي
0.01 دال	42.922	2	1765.770	3531.540	بين المجموعات
		147	41.139	6047.399	داخل المجموعات
		149		9578.939	المجموع

يتضح من جدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 وليبان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول(8) دلالة الفروق بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي

المستوي التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-	م = 57.220	م = 71.193
متوسط	**17.669	-	-
عالي	**31.642	**13.973	-

يتضح من جدول (8) أن اتجاه دلالة الفروق في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي كان لصالح مستوى التعليم الأعلى حيث بلغ المتوسط 71,193 ثم لصالح المستوى المتوسط حيث بلغت المتوسط 57,220 ثم يأتي المستوى المنخفض بمتوسط 39,551 وترجع الباحثة ذلك الي الدور الايجابي للتعليم حيث يكون دافعا للمرأة لاكتساب مزيد من المهارات التي تساعد في إدارة حياتها ويتفق تلك النتيجة مع دراسة حنان حنا (2010) التي اثبتت وجود فروق في إدارة الوقت لصالح المستوى التعليمي وايضا دراسة وجيد حماد (2010) التي أكدت انه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما زادت القدرة علي التخطيط للوقت .

جدول (9) تحليل التباين بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً للسن

السن	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	3849.684	1924.842	2	48.443	0.01 دال
داخل المجموعات	5840.887	39.734	147		
المجموع	9690.571		149		

يتضح من جدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً للسن حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 ولبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (10) دلالة الفروق بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً للسن

السن	أقل من 30 سنة م = 51.051	من 30 سنة لأقل من 40 سنة م = 62.357	من 40 سنة فأكثر م = 75.559
أقل من 30 سنة	-		
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**11.306	-	
من 40 سنة فأكثر	**24.508	**13.202	-

يتضح من جدول (10) أن اتجاه دلالة الفروق في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً للسن كان لصالح الفئة العمرية من 40 سنة فأكثر حيث بلغ المتوسط 75.559 ثم لصالح الفئة العمرية من 30 سنة لأقل من 40 سنة حيث بلغ المتوسط 62.357 ثم جاء في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية أقل من 30 سنة حيث بلغ المتوسط 51.051 وترجع الباحثة ذلك الي كلما تقدمت المرأة في العمر زادت قدراتها علي إدارة وقتها وتتنفق تلك النتيجة مع دراسة إيمان أحمد (2009) التي توصلت وجود فروق في إدارة الوقت لصالح السن الأكبر .

جدول (11) تحليل التباين بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لدخل

الدخل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	3704.787	1852.393	2	57.164	0.01 دال
داخل المجموعات	4763.511	32.405	147		
المجموع	8468.298		149		

يتضح من جدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لدخل حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 ولبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (12) دلالة الفروق بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لدخل

الدخل	منخفض م = 42.235	متوسط م = 54.663	مرتفع م = 71.136
منخفض	-		
متوسط	**12.428	-	
مرتفع	**28.901	**16.473	-

يتضح من جدول (12) أن اتجاه دلالة الفروق في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لدخل كان لصالح فئة الدخل المرتفعة حيث بلغ المتوسط 71.136 ثم لصالح فئة المتوسط 54.663 ثم جاء في المرتبة الأخيرة فئة الدخل المنخفضة حيث بلغ المتوسط 42.235 وترجع الباحثة ذلك إلى ارتفاع دخل الأسرة وتتاح الفرصة أمام المرأة لتنمية مهارتها وايضا يزيد وعيها أهمية الموارد وخاصة مورد الوقت وتتفق تلك النتيجة مع دراسة الحسيني بلال (2010) حيث أظهرت وجود فروق بين إدارة الوقت ودخل الأسرة .

جدول (13) تحليل التباين بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لمدة الزواج

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مدة الزواج
0.01 دال	35.701	2	1595.129	3190.258	بين المجموعات
		147	44.680	6567.985	داخل المجموعات
		149		9758.243	المجموع

يتضح من جدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لمدة الزواج حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 وليبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (14) دلالة الفروق بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لمدة الزواج

مدة الزواج	أقل من 10 سنة م = 54.357	من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة م = 69.024	من 15 سنة فأكثر م = 71.269
أقل من 10 سنة	-		
من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة	**14.667	-	
من 15 سنة فأكثر	**16.912	*2.245	-

يتضح من جدول (14) أن اتجاه دلالة الفروق في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعاً لمدة الزواج كان لصالح مدة الزواج من 15 سنة فأكثر حيث بلغ المتوسط 71,269 ثم لصالح المدة من 10 سنة لأقل من 15 سنة حيث بلغ المتوسط 69,024 ثم جاء في المرتبة الأخيرة المدة أقل من 10 سنة حيث بلغ المتوسط 54,357 وترجع الباحثة ذلك إلى كلما زادت مدة الزواج يزداد وعي المرأة بأهمية الاستخدام الأمثل لإدارة الموارد المتاحة لديها وتتفق تلك النتيجة مع دراسة رشا علوان (2007) حيث بطول مدة الزواج يزداد إدراك المرأة لمواردها الأسرية وأهمها مورد الوقت .

جدول (15) تحليل التباين بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	3453.760	1726.880	2	52.671	0.01
داخل المجموعات	4819.575	32.786	147		
المجموع	8273.335		149		

يتضح من جدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 وليبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (16) دلالة الفروق بين أفراد العينة في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	4 من 6 أفراد	أقل من 4 أفراد
أقل من 4 أفراد	-	م = 66.661	م = 40.450
من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد	**15.478	-	-
من 6 أفراد فأكثر	**26.211	**10.733	-

يتضح من جدول (16) أن اتجاه دلالة الفروق في مهارات إدارة الوقت بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة كان لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل من (4) أفراد حيث بلغ المتوسط 66,661 ثم لصالح من 4 أفراد إلي 6 أفراد حيث بلغ المتوسط 51,183 ثم يأتي عدد أفراد الأسرة من (6) أفراد فأكثر حيث بلغ المتوسط 40,450 وترجع الباحثة ذلك إلي مع العدد الصغير للأسرة يصبح لدي المرأة مساحة من الوقت يمكن أن تستغلها في تطوير وتعزيز مهاراتها ويتفق ذلك مع دراسة الحسيني بلال(2010) حيث اظهرت وجود فروق بين إدارة الوقت وعدد الأبناء، وأيضا دراسة نادية السيد(2004) التي أوضحت أنه كلما زاد حجم الأسرة كلما قل الوعي لدي ربة الأسرة بمواردها وبذلك يتحقق صحة الفرض الثاني .

الفرض الثالث :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده (نظرة المرأة لأدوارها داخل المنزل، نظرة المرأة لواجباتها في العمل). تبعا لمتغيرات الدراسة "المستوي التعليمي ، السن،الدخل الشهري للأسرة ، مدة الزوج ، عدد أفراد الأسرة ". وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي Anova one way على النحو التالي:

جدول (17) تحليل التباين بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي
0.01 دال	41.596	2	2046.179	4092.358	بين المجموعات
		147	49.191	7231.107	داخل المجموعات
		149		11323.465	المجموع

يتضح من جدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 وليبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (18) دلالة الفروق بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي

المستوي التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
	م = 35.052	م = 27.127	م = 19.603
منخفض	-		
متوسط	**7.925	-	
عالي	**15.449	**7.524	-

يتضح من جدول (18) أن اتجاه دلالة الفروق في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للمستوى التعليمي كان لصالح مستوي التعليم المنخفض حيث بلغ المتوسط 35.052 ثم لصالح المستوي المتوسط حيث بلغت المتوسط 27.127 ثم يأتي المستوي العالي بمتوسط 19.603 وأظهرت هذه النتيجة تعرض النساء اصحاب المستوي التعليمي المنخفض الي العديد من الضغوط مما يسبب تعرضها لصراع الادوار بسبب انخفاض مستوي التعليمي لديهن ويرجع ذلك إلي الدور الايجابي للتعليم علي حياة الأفراد ويتفق تلك النتيجة مع دراسة حناشي جويده (2016) التي أكدت أنه كلما ارتفع المستوي التعليمي كلما قل صراع الادوار الذي تتعرض له المرأة العاملة .

جدول (19) تحليل التباين بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للسن

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	السن
0.01 دال	56.142	2	2116.589	4233.179	بين المجموعات
		147	37.700	5541.956	داخل المجموعات
		149		9775.135	المجموع

يتضح من جدول (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للسن حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 وليبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (20) دلالة الفروق بين أفراد العينة في صراع الأدوار تبعا للسن

السن	أقل من 30 سنة	من 30 سنة لأقل من 40 سنة	من 40 سنة فأكثر
	م = 33.889	م = 24.465	م = 16.328
أقل من 30 سنة	-		
من 30 سنة لأقل من 40 سنة	**9.424	-	
من 40 سنة فأكثر	**17.561	**8.137	-

يتضح من جدول (20) أن اتجاه دلالة الفروق في صراع الأدوار بأبعاده تبعا للسن كان لصالح الفئة العمرية أقل من 30 سنة حيث بلغ المتوسط 33.889 ثم لصالح الفئة العمرية من 30 سنة لأقل من 40 سنة حيث بلغ المتوسط 24.465 ثم جاء في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية من 40 سنة فأكثر حيث بلغ المتوسط 16.328 وترجع الباحثة ذلك إلي أن المرأة في بداية حياتها المهنية والزوجية تكون الاعباء التي تقع علي عاتقها بسيطة لا تسبب حدوث الصراع .

جدول (21) تحليل التباين بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لدخل

الدخل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	4310.080	2155.040	2		
داخل المجموعات	4733.632	32.202	147	66.923	0.01 دال
المجموع	9043.712		149		

يتضح من جدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لفئة الدخل حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 وليبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (22) دلالة الفروق بين أفراد العينة في صراع الأدوار تبعا لدخل

الدخل	منخفض	متوسط	مرتفع
	م = 34.034	م = 26.637	م = 18.291
منخفض	-		
متوسط	**7.397	-	
مرتفع	**15.743	**8.346	-

يتضح من جدول (22) أن اتجاه دلالة الفروق في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لدخل كان لصالح اصحاب فئة الدخل المنخفضة حيث بلغ المتوسط 34,034 ثم لصالح فئة المتوسطة حيث بلغ المتوسط 26,637 ثم جاء في المرتبة الأخيرة اصحاب الدخل المرتفعة حيث بلغ المتوسط 18,291 وترجع الباحثة ذلك الي كلما زاد دخل الأسرة تقل الضغوط التي تقع علي المرأة ، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Urban A&Olson N,2005) التي أكدت علي أن انخفاض مستوي الدخل يزيد من الضغوط علي المرأة مما يجعلها فس سعي دائم لتحسين مستوي معيشتها.

جدول (23) تحليل التباين بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لمدة الزواج

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مدة الزواج
0.01 دال	39.422	2	2032.926	4065.852	بين المجموعات
		147	51.568	7580.530	داخل المجموعات
		149		11646.382	المجموع

يتضح من جدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لمدة الزواج حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 ولبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (24) دلالة الفروق بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لمدة الزواج

مدة الزواج	أقل من 10 سنة م = 18.042	من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة م = 20.115	من 15 سنة فأكثر م = 27.532
أقل من 10 سنة	-	-	-
من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة	*2.073	-	-
من 15 سنة فأكثر	**9.490	**7.417	-

يتضح من جدول (24) أن اتجاه دلالة الفروق في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لمدة الزواج كان لصالح مدة الزواج من 15 سنة فأكثر حيث بلغ المتوسط 27,532 ثم لصالح المدة من 10 سنة إلى أقل من 15 سنة حيث بلغ المتوسط 20,115 ثم جاء في المرتبة الأخيرة المدة من أقل من 10 سنة حيث بلغ المتوسط 18,042 وترجع الباحث ذلك الي كلما زادت مدة الزواج زاد تعرض المرأة للعديد من المسؤوليات و تعدد الأدوار سواء في المنزل أو العمل مما يعرضها لمزيد من الضغوط وبالتالي تعاني من صراع الأدوار ، حيث ينشأ الصراع بين الأدوار نتيجة لتعدد الأدوار التي يقوم بها الفرد ، فتتعارض متطلبات دورين أو أكثر معا (محمد الخشروم، 2010).

جدول (25) تحليل التباين بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	عدد أفراد الأسرة
0.01 دال	34.003	2	1995.395	3990.789	بين المجموعات
		147	58.684	8626.489	داخل المجموعات
		149		12617.278	المجموع

يتضح من جدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة حيث أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة 0.01 ولبيان اتجاه الدلالة تم إجراء اختبار (L.S.D) المتعددة، ويوضح الجدول التالي .

جدول (26) دلالة الفروق بين أفراد العينة في صراع الأدوار تبعا لعدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد م = 18.825	من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد م = 29.038	من 6 أفراد فأكثر م = 31.337
أقل من 4 أفراد	-	-	-
من 4 أفراد لأقل من 6 أفراد	**10.213	-	-
من 6 أفراد فأكثر	**12.512	*2.299	-

يتضح من جدول (26) أن اتجاه دلالة الفروق في صراع الأدوار بأبعاده تبعا لعدد أفراد الأسرة كان لصالح عدد أفراد الأسرة من (6) أفراد فأكثر حيث بلغ المتوسط 31,337 ثم لصالح من 4 أفراد إلي 6 أفراد حيث بلغ المتوسط 29,038 ثم يأتي عدد أفراد الأسرة من أقل من 4 أفراد حيث بلغ المتوسط 18,825 حيث العدد الكبير للأفراد يزيد من الضغوط الملقاه علي عاتق المرأة لكثرة الاحتياجات وطلبات الأسرة مما يجعلها في وضع متوتر بصفة مستمرة مما يجعلها تعاني من صراع الأدوار نتيجة لتعدد المسؤوليات داخل المنزل وخارجه ، حيث بخروج المرأة للعمل تعددت مسؤوليات المرأة (مني الزاكي، 2003) وبذلك يتحقق صحة الفرض الثالث.

التوصيات:

- عقد ندوات ومحاضرات في مراكز تجمع المرأة مثل مراكز تنظيم الأسرة لتوعية المرأة بأهمية مهارات إدارة الوقت لما لها من تأثير ايجابي علي الأسرة والمجتمع .
- الاهتمام بنشر الوعي بمهارات إدارة الوقت من خلال برامج المرأة والأسرة بأجهزة الاعلام .
- إقامة دورات تدريبية في مراكز رعاية الأمومة والطفولة لمساعدة المرأة في تنمية مهارات إدارة الوقت لديها وأيضا تقدم للمرأة استراتيجيات التكيف مع تداعيات صراع الادوار .
- الاهتمام بدراسة الوقت في مراحل التعليم المختلفة لما له من أثر في مساعدة الأفراد علي تحقيق أهدافهم .
- تقديم الدعم والمساندة الاجتماعية للمرأة العاملة لتخفيف من حادة الابعاء الملقاه عليها من أجل التعامل الايجابي مع المهام والتوفيق بين الدورين الأسري والمهني .
- تقديم برامج ارشادية عن طريق مكاتب التوجيه والأستشارات الأسرية عبر وسائل التواصل المختلفة لتوعية المرأة بطرق التعامل مع الضغوط المختلفة بأسلوب ايجابي .

المراجع :

- إبراهيم الفقى (2009): إدارة الوقت , دار ابداع للاعلام والنشر ، القاهرة.
- أسماء محمد حسين (2008): صراع الادوار لدي المرأة العاملة وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والفعالية الذاتية ووجهة الضبط ، رسالة ماجستير ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة .
- أحمد ثابت فضل(2014): التلكؤ الاكاديمي وعلاقته بمهارات إدارة الوقت الرضا عن الدراسة لدي عينة من طلاب الجامعة ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، ع51، رابطة التربويين العرب،مصر.

- الحسيني رجب بلال (2010): إدارة وقت ربة الاسرة واثره علي التوافق الزوجي ، المؤتمر العلمي العربي السنوي الخامس -الدولي الثاني-الاتجاهات الاحديثة في تطوير الاداء المؤسسي والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، مج4، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة.
- أميمة الاسطل (2009): فعالية إدارة الوقت وعلاقتها بالانماط القيادية لدي مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير ، كلية ، الجامعة الاسلامية بغزة.
- أمينة راغب حسين (2015): برنامج مقترح لتنمية بعض مهارات إدارة الوقت لاطفال ما قبل المدرسة، مجلة البحث العلمي في التربية ، مج3، ع16، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس.
- أيمن شعبان أحمد (2009): إدارة موارد الاسرة للزوجة العاملة عند سن اليأس وعلاقته بالمساندة الاجتماعية ، المؤتمر السنوي الدولي الاول العربي الرابع ، كلية التربية النوعية جامعة المنصورة .
- إيمان عثمان محمد (2009): علاقة إدارة وقت ربة الاسرة بالسمات الشخصية للمراهقين، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- إيمان محمد عبد العال ، سلوي عثمان مصطفى، عواطف عيسى محمود(2011): برنامج مقترح قائم علي استخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط لتنمية مهارات إدارة الوقت لدى طالبات شعبة الاقتصاد المنزلي بكلية التربية، ع19، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- بشير صالح الرشيدى (2000): مناهج البحث التربوي، ط1 ، دار الكتاب الحديث، القاهرة .
- جوان فاضل مهدي (2017) : إدارة الوقت وضغوط العمل والتأثير ، مجلة العلوم الانسانية ، مج24، ع2، كلية التربية لعلوم الانسانية ، جامعة بابل .
- حامد الفريحات ، عمر دعوم ، عمر الربابعة (2010): درجة فاعلية إدارة الوقت لدي طالبات كلية عجلون الجامعية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، مجلة العلوم الاسلامية ، مج8، ع2، غزة .
- حامد عبدالسلام زهران (2003): دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي ، عالم الكتاب ، القاهرة .
- حناشي جويده (2016): العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدي الزوجة العاملة ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- حنان حنا (2010): سلوكيات ربة الاسرة في إدارة الوقت والجهد وعلاقتها بالنمط الاستهلاكي لها ولطفلها ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية النوعية جامعة المنصورة .
- دليلة شارب (2009) : أنثوية العمل المنزلي والثقافة الابوية :حالة الاستاذة الجامعية ،مجلة التدوين ، ع1، المدرسة الدكتورالية للعلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة وهران.
- رجاء محمود أبوعلام(2007):مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط1، دار النشر للجامعات ،مصر.

- رشا عبد الله عبد الرازق علوان (2007) : اثر استخدام الاسرة للتقنيات الحديثة على اساليب التواصل الزوجي وعلاقتها بالكفاءة الادارية للزوجة,رسالة دكتوراة غير منشورة, كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان.
- رعد لفته الشاوي ، نجلاء سعيد ابوسلطنه(2001):مهارات تنظيم الوقت والتحصيل الدراسي في ضوء بعض المتغيرات لدي طلبة جامعة اليرموك ، مجلة ابحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الانسلنية والاجتماعية،مج19،ع1، جامعة اليرموك.
- سالم الرحيم ، توفيق المارديني (2014): أثر إدارة الوقت في التحصيل الاكاديمي للطلبة بجامعة اربد الاهلية،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،مج30،ع1، جامعة دمشق.
- سمية عمارة (2009): صراع الادوار لدي الام العاملة وعلاقتها بالتوافق الزوجي،رسالة ماجستير، جامعة ورقلة،الجزائر.
- سيد محمد الرب (2004):تنظيم وإدارة منظمات الاعمال ، مطبعة العشري ، القاهرة.
- عائشة بوبكر (2007):العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدي الزوجة العاملة ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري قسنطينة .
- عاشور موسي الفت (2013): صراع الدور وعلاقته بالتحكم الذاتي لدي مدرسات معهد الفنون الجميلة في مدينة بغداد ، مجلة آداب المستنصرية ، الجامعة المستنصرية.
- عاطف عبدالله مكاوي (2014): إدارة الوقت ،ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- علا عطية محمود (2011): مهارات تنظيم الوقت لدي طلاب المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتحصيل الدراسي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة طنطا .
- غيات حياة (2013): صراع الادوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،ع12، جامعة وهران.
- فيصل حسونه (2008) : ادارة الموارد البشرية، ط1 ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن.
- قاسم نايف علوان ، نجوي رمضان احمد (2009): إدارة الوقت :مفاهيم وعمليات وتطبيقات ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ،عمان.
- محمد الصيرفي(2009):تنمية المهارات الادارية السلوكية للعاملين الجدد،مؤسسة حورس الدولية.
- محمد عبد الحميد (2005) :البحث العلمي في تكنولوجيا التعليم، ط1 ,عالم الكتب, القاهرة.
- محمد قاسم القريوتي (2003): السلوك التنظيمي :دراسة سلوك الانسان الفردي والجملي في المنظمة المختلفة ، ط4، دار المشرق للدعاية والاعلان والتسويق ، الاردن.
- محمد مصطفى الخشروم (2010):دور عدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،مج26،ع2، جامعة دمشق.
- مني مصطفى الزاكي (2003): التصميم الداخلي للمطبخ واثره علي كفاءة ربة الاسرة في أداء الاعمال المنزلية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان.

- مهدي حسين صالح (2012): مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بالتفاؤل وبعض سمات الشخصية لدي طلبة كلية التربية بإقليم كردستان بالعراق ، رسالة دكتوراه ،كلية التربية ، جامعة أم درمان الإسلامية .
- نادية عبد المنعم السيد (2004): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي ربة الأسرة بقيمة الموارد وعلاقتها بالأجهزة المنزلية ، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- نعمه حسن (2015): مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بجودة الحياة لدي طالبات كلية التربية بجامعة الدمام واثار ذلك علي تحصيلهن الدراسي ، مجلة التربية ،مج1، ع163،كلية التربية ، جامعة الازهر .
- نعمة مصطفى رقبان(2008):دليلك في الادارة العلمية للشئون المنزلية،مطبعة النسر،شبين الكوم، مصر.
- نيفين حافظ (2000): أثر تعدد أدوار الزوجة السعودية علي مدي شعورها بالضغط النفسي ، مجلة الاسكندرية للبحوث الزراعية،مج45،ع2،كلية الزراعة ، جامعة الاسكندرية.
- هندى محمد عمر قمره (2012) : وسائل تطوير الذات واثرها علي تنمية المهارات الحياتية لربة الأسرة غير العاملة ، المؤتمر العلمى العربى الأول " افاق التعاون العربى لتنمية المجتمع " كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة حلوان.
- وجيدة محمد حامد (2010):الوعي بإدارة المنزل وعلاقته بالممارسات التنموية للأسرة ، المؤتمر العلمى العربى السنوي الخامس -الدولى الثانى-الاتجاهات الاحديثة في تطوير الاداء المؤسسى والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالى النوعي في مصر والعالم العربى،مج4،كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة.
- ياسر احمد فرح (2008): إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل ، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- Darini,M.; Pazhouhesh,H.& Moshiri,F.(2011): "Relationship Between Employee's Innovation(Creativity) And Time Management", Procedia - Social And Behavioral Sciences 25.
- Davies,D.K.; Stock,S.E.& Wehmeyer,M.L.,(2002): "Enhancing Independent Time-Management Skills Of Individuals With Mental Retardation Using A Palmtop Personal Computer", Mental Retardation Volume 40, Number 5.
- Grant,H. and Robert,w. (2010):Technology – assisted supplemental work and work-to.Family conflict :the role of instrumentality beliefs organizational.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of Management Reviw, 25. expectations and time management, Human Relations.

- Irvin N.Gleim (2008):Conducting the internal Audit Engagement, CIA Review,part 2 ,14 edition.
- Macionis, Gerber, &John, Linda (2010). Sociology 7th Canadian Ed. Toronto, Ontario: Pearson Canada Inc.
- Morgan, C. R.(2003(: "The Combined Execution Of Stress And Time Management Strategies To Improve Academic Success: AProgram Design", Psy.D., Carlos Albizu University.
- Morgan, C.(2004).The combined Execution of stress and Time Management strategies to improve Academic success: A program Design, Dissertation Abstract International: section B The sciences and Engineering ‘vol. 64 ,N0. 88.
- Nelson,K.(2003): "Hawai Time Management Scale Health Related Behaviors. Dissertation Abstract International" .Section-B.The Sciences And Engineering.64.7B.
- Spidal,D.(2009): Time-management. The International Journal Of Retail. vol 17 (1).
- Tang, Y. and Chang, C. (2010, February 26). Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. African Journal of Business Management, 4(6).
- Urban,Julie.A,Olson,Pemela.N(2005):”Acomprehensive employment model for low –Income Mothers”,Journal of family Economic-issues.vol.26(1)mar.

Time Management Skills And Their Relation To Roles Conflict Among Working Women

Elham Assad Abd Elsamia Aly

Lecturer of Home management - Faculty of Specific Education Ain Shams University

Abstract

The main objective of the research is to study the skills of time management in its dimensions (goal setting, planning, organization, implementation, evaluation) and its relation to the role conflict among women working in its dimensions (women's role in the home, women's view of their duties at work). The analytical descriptive method was used by applying the study tools prepared by the researcher, such as: (Initial Data Form, Time Management Skills Questionnaire, Roles Conflict Questionnaire) The basic study sample consisted of (150) married women who were selected in a deliberately objective manner from different social and economic levels from the governorate of Qaliubia and Cairo. The appropriate statistical methods were used to derive the descriptive results and the results in light of hypotheses.

Main results:

- There is a positive correlation between the skills of time management dimensions and the conflict roles in dimensions at the level of significance (0.01), (0.05).
- There are statistically significant differences among the sample members in the time management skills in their dimensions according to the level of education in favor of the higher education level.
- There were statistically significant differences among the sample members in the skills of time management in dimensions according to the monthly income of the family was in favor of the high level.
- There were statistically significant differences among the respondents in the conflict of roles according to their educational level, in favor of the low level of education.
- There were statistically significant differences among the respondents in the conflict of roles in dimensions according to the monthly income of the family was in favor of the low level.

The study presented a number of recommendations, the most important of which were the holding of seminars and lectures at women's gathering centers such as family planning centers to sensitize women to the importance of time management skills because of their positive impact on the family and society. Ways to deal with different pressures in a positive.