

صراع العمل والأسرة عند النساء الموظفات

اية رحمن جاسم يوسف

Aya.rahman2302m@ircoedu.uobaghdad.edu.iq

أ.د نادرة جميل حمد

adira.jameel@ircoedu.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية

الملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستويات صراع العمل والأسرة عند الموظفات المتزوجات إضافة الى الكشف عن دلالة الفروق في مستوى صراع العمل والأسرة تبعاً لسنوات الخدمة، وللوصول الى هذه الاهداف اعتمدت الباحثة مقياساً أجنبياً لصراع العمل والأسرة المطور من قبل كارلسون 2000 carlson td مستندا على أنموذج 1985 greenhaus & beutell النظري لصراع العمل والأسرة، اذ يتكون المقياس من ١٨ فقرة موزعة على ٦ أبعاد للصراع وتحقتت من صدق ترجمته والخصائص السيكومترية له، وقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من ٢٠٠ موظفة متزوجة في محافظة واسط/ جامعة واسط وكانت النتائج كالآتي: ان غالبية الموظفات المتزوجات يعانن من مستويات متوسطة من صراع العمل والأسرة. تختلف مستويات صراع العمل والأسرة عند الموظفات المتزوجات تبعاً لسنوات الخدمة فكلما زادت سنوات الخدمة قل مستوى الصراع. وفي ضوء ما توصل اليه البحث من نتائج وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات. الكلمات المفتاحية: صراع العمل والأسرة.

Work–Family Conflict Among Women employees

Aya Rahman Jassim Yossef

Prof. Dr. Nadra Jamil Hammd

University of Baghdad \ College of Education – Ibn Rushd,

Department of Educational and Psychological Sciences

Abstract :

The current research aims to identify the levels of work–family conflict among married female employees, in addition to revealing the

significance of differences in the level of work–family conflict according to years of service. To achieve these objectives, the researcher adopted a foreign scale for work–family conflict developed by Carlson (2000), based on the Greenhaus & Beutell (1985) theoretical model of work–family conflict. The scale consists of 18 items distributed across 6 dimensions of conflict. The researcher verified the validity of its translation and its psychometric properties. The researcher administered the scale to a sample of 200 married female employees in Wasit Governorate/Wasit University. The results were as follows:

1. The majority of married female employees suffer from moderate levels of work–family conflict.
2. The levels of work–family conflict among married female employees vary according to years of service; the longer the years of service, the lower the level of conflict.

In light of the research findings, the researcher formulated a number of recommendations and suggestions

الفصل الاول

مشكلة البحث:

تمثل المرأة نصف المجتمع وأحد ركائزه فهي تلعب دوراً هاماً وهائلاً فيه، إذ تمثل الزوجة والأم والبنات والأخت، إلا أن هذا الدور ازداد اتساعاً وتعقيداً بتعدد الحياة المعاصرة ومتطلباتها، فالتقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع كان له الأثر في ولوج المرأة في قطاعات العمل تحقيقاً لذاتها وتعزيزاً لشخصيتها وثقتها بنفسها إضافة إلى اكتسابها للخبرات والمهارات وتحقيق الضمان المالي، إلا أن خروج المرأة للعمل يولد لها صراعاً في كيفية التوفيق بين التزامات وظيفتها وواجباتها المنزلية تجاه الزوج والابناء وإدارة شؤون المنزل، فتحاول الأم العاملة تلبية متطلبات المجالين الوظيفي والأسري إلا أن تعارض الدورين يجعلها لا تتقن أي منهما، فالضغوط الناتجة عن هذين المجالين ومحدودية الوقت تعرضها للصراع فهي إما تستجيب لدوافع الطموح والنجاح المهني وتحقيق الذات أو تمتثل لوظيفتها الأساس كزوجة وام وربة منزل (عموم، ٢٠١٣: ١٠).

ويعبر عن صراع العمل والأسرة بالصراع بين متطلبات الأدوار التي ينطوي عليها العمل ومتطلبات الأدوار التي تنطوي عليها الأسرة، وينبع هذا الصراع من تركيز الأفراد على تلبية متطلبات دور ما على حساب أهمل متطلبات الدور الآخر (Wang & Shi, 2022: p2975)،

ان لهذا الصراع وجهان فقد تؤثر المشاركة في النشاطات المهنية على المشاركة في النشاطات الأسرية الموازية لها فقد يحدث العكس وفي الحالتين فإن هذا الصراع يعمل على زيادة التوترات وعدم الرضا في المجالين (العمل والأسرة) الا ان فرون Frone (٢٠٠٣) أشار الى ان العمل له تأثيرات سلبية أكبر على الأسرة مقارنة بما تسببه الأسرة من تأثيرات على العمل وذلك لكونه اكثر تكراراً من الاخر (Dacy&Mccarthy,2007:p533).

وعلى الرغم من ان جميع الموظفون عرضة لصراع العمل والأسرة الا ان الدراسات اثبتت ان النساء الموظفات أكثر تأثراً به وذلك لكونهن مضطرات للأعتناء بالعائلة والاطفال واداء الاعمال المنزلية مما يجعلهن يواجهن توترات أكثر من الرجال وقد يجبرن على ترك الوظيفة نتيجة لتزايد الضغوطات المنزلية والمهنية (Hosseni et al, 2024:3). فقد أشارت نتائج دراسة (Zhou et al,2017) ان صراع العمل والأسرة يرتبط بشكل سلبي بالصحة النفسية للنساء الموظفات، ان تعرض المرأة الموظفة للضغوطات التي تفرزها متطلبات العمل والواجبات الأسرية يستنزف طاقتها ووقتها فأنشغالها في تلبية متطلبات الدورين قد يكون على حساب الوقت المخصص لراحتها مما يعرضها للأرهاق الجسدي والنفسي مما يؤثر سلباً على وضعها الصحي وسلوكياتها المتبعة، فقد توصلت دراسة (Khan et al,2023) الى ان صراع العمل والأسرة يؤثر على الرفاهية الذاتية والصحة العقلية والنفسية، فالموظفين الذين لديهم مستويات عالية من الصراع نتيجة عبء الوظائف والالتزامات العائلية يعانون من الكثير من المشكلات النفسية والعقلية التي تضعف ادائهم لادوارهم الوظيفية والأسرية (Khan et al,2023:p489). وبناءً على ما تم ذكره أنفاً فإن مشكلة البحث تتبع من التساؤل الاتي :

هل هنالك فروق في مستوى صراع العمل والاسرة عند النساء الموظفات تبعاً لسنوات الخدمة؟
أهمية البحث :

تتجلى أهمية البحث الحالي في لقاء الضوء على فئة النساء الموظفات باعتبارها شريحة ثقافية تعرب عن مدى ازدهار وارتقاء المجتمع، فبعدما كان دور المرأة يقتصر على المكوث في المنزل ورعاية الزوج والابناء تألفت اليوم لتثبت جدارتها في مجالات العمل المختلفة ولتتقلد من المناصب أرفعها فأصبحت الوزيرة والسفيرة والمعلمة والمهندسة والطبيبة الى غير ذلك إضافة الى تأديها دورها الأسري والتربوي داخل المنزل الا ان نجاح المرأة في تأدية الادوار الوظيفية والأسرية يتوقف على قدرتها في تحقيق مستويات جيدة من التوازن بين هذه الادوار والا فقد تختبر صراعاً ذو تأثير سلبي على أسرتها من جانب وعلى المؤسسة التي تعمل فيها من جانب آخر، لذا أبدا الكثير من الخبراء الباحثين والاكاديميين اهتمامهم بهذا الصدد.

ان صراع العمل والأسرة مفهوم يعبر عن تضارب الأدوار الوظيفية والأسرية، فيعرض النساء الموظفات لحالة من القلق والتوتر فيجدن أنفسهن في مواجهة ضغوطات ومطالب بين ما تتوقعه

الأسرة منهن أنجازه وبين ما يرغب تحقيقه لانفسهن (عيده، ٢٠١٣: ٤) اذ توصلت الدراسة التي أجرتها(Sundaresan,2014) في الهند على عينة من النساء الموظفات ان تداخل العمل مع الحياة الأسرية يعرض الموظفات الى مستويات عالية من التوتر والقلق، فالضغوط الوظيفية المفرطة وقلة الوقت لانفسهم ومحاولة تلبية توقعات الآخرين منهن والاحساس بضعف الانسجام داخل المنزل والارهاق الوظيفي يجعلهن يشعرن بالتهيج والأستياء (Sundaresan,2014:p94)، هنا وجب علينا ان نذكر ان أهمية البحث الحالي تتجه لمعرفة مستويات الصراع بين العمل والأسرة عند النساء الموظفات بأعتباره من المشكلات واسعة الانتشار، فعلى الرغم من أهمية الادوار الأسرية والوظيفية التي تمارسها المرأة في تحسين الازواج الأسرية والثقافية والأقتصادية والمهنية، بيد ان المرأة ما تزال تعاني من مشكلات وحواجر ثقافية وأجتماعية تحجم نشاطها وتكهل روحها الأبداعية (سليمان،٤٩:٢٠٠٧)، وتتخلص اهمية البحث الحالي الى:

أهمية النساء الموظفات بأعتبارهن شريحة فعالة في المجتمع لا يمكن الأستغناء عنها لما لها من مؤهلات علمية وثقافية يمكن الأستفادة منها.

التركيز على أهمية صراع العمل والأسرة ومعرفة الأثار المترتبة عليه بالنسبة للنساء الموظفات. الكشف عن مستويات صراع العمل والأسرة التي تفرض سلطتها على الفرد والواقع الأسري والوظيفي الذي يعيشه.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى :

التعرف على مستوى صراع العمل والأسرة عند الموظفات المتزوجات.

التعرف على دلالة الفروق الأحصائية في مستوى صراع العمل والاسرة عند الموظفات المتزوجات تبعاً لمتغير مدة الخدمة (١٠ سنوات فأقل - ١١ سنة فأكثر).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالحدود التالية الذكر:

يقصر البحث الحالي بالنساء الموظفات المتزوجات المستمرات في الخدمة في محافظة واسط / جامعة واسط للعام ٢٠٢٤-٢٠٢٥ م.

مصطلحات البحث:

صراع العمل والأسرة Work-Family Conflict

يعرفه كل من :

كرينهوس وبيوتيل (Greenhaus& Beutell (1985):

شكل من أشكال الصراع بين الادوار تكون فيه ضغوط الدور في مجالي العمل والاسرة غير متوافقة بشكل متبادل مع بعضها الآخر (greenhaus& beutell 1985:p77).

سينامون و رچ Cinamon&Rich (٢٠٠٢):

كما يعرف بأنه أشكال الاحتكاك التي تكون فيها ضغوط العمل والمجالات الأسرية غير متوافقة في بعض النواحي. (Cinamon&Rich,2002:p212).

اونيل وفولمر O'Neill & Follmer (٢٠١٩):

هو مزيج من الصراع بين الادوار، دور الموظف في العمل ودوره في المنزل حيث يتفاعلان بطريقة غير متوازنة، حيث يكون الوقت والضغوط والسلوك في مجال ما غير متوافقات مع الوقت والضغوط والسلوك في مجال آخر (O'Neill & Follmer, 2019 :p4).

النساء الموظفات wamen employees

يعرف الموظف في التشريع العراقي

كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين (المادة ٢ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ م).

الفصل الثاني

مفهوم صراع العمل والأسرة :

يمثل صراع العمل والأسرة الاتجاه البحثي الاكثر مناقشة في دراسة العلاقات الأسرية في مجال العمل وهناك العديد من الأوصاف له مثل الصراع بين الادوار الاسرية والمهنية وعدم التوازن بين الأسرة والعمل والتوتر الناتج من العمل والأسرة الا ان جميع هذه الاوصاف تشير الى الصراع بين متطلبات الادوار التي ينطوي اليها العمل ومتطلبات الادوار التي تنطوي عليها الأسرة (Wang&Shi,2022:p2975)

تعود جذور هذا المفهوم الى الدراسات التي أجراها خان واخرون (kahn .et.al 1964) حول صراع الادوار التي يؤديها الفرد حيث أشار ان كل دور يقوم فيه الفرد يفرض عليه مجموعة من الضغوطات تؤثر في أدائه، وان تأدية الفرد للدور الوظيفي في العمل يعرضه لاشكال مختلفة من الصراع وان كل شكل من هذه الاشكال يفرض ضغوطاً على الفرد، وعلى الاقل تكون واحدة من هذه الضغوط غير متوافقة مع الضغوط الناتجة من تأدية الفرد لدور آخر خارج إطار العمل (kahn et.al, 1964:p19)، وفي السبعينات من القرن الماضي حظي هذا المفهوم بأهتمام اول في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية من قبل الباحثين في مجالات علم الاجتماع وعلم النفس وأدارة الاعمال الا ان الدراسات التي أجريت لم تتناول المفهوم بشكل واضح لذلك لم يكن هذا المفهوم منتشراً حتى الثمانينات من القرن الماضي (Hossen et al,2018;p111)وفي عام ١٩٨٥ قام كل من كرينهاوس وبيوتيل (greenhaus& beutell) بأجراء دراسة مفصلة

حول الصراع بين العمل والأسرة مستنديين على دراسة خان وآخرون (kahn .et.al,1964) حيث أشارا الى ان جوانب العمل والحياة الأسرية متناقضة في الجهد والوقت الذي تتطلبانه ويتنافسان هذا الجانبان على انتباه الفرد ان المشاركة في الدور الاسري تصبح أكثر صعوبة بحكم المشاركة في الدور الوظيفي او العكس (Khateeb,2021:p28)، ولقد حددا ثلاث أشكال من الصراع بين العمل والأسرة هما الصراع القائم على الوقت وينشأ عندما يجعل الوقت المخصص لمجال ما صعوبة في تلبية متطلبات المجال الاخر، والصراع القائم على الضغوط وينشأ عندما تتداخل التوترات والقلق في مجال ما مع مسؤوليات المجال الاخر، والصراع القائم على السلوك وينشأ عندما تتعارض السلوكيات المطلوبة في مجال ما مع سلوكيات المجال الاخر (Sharma,2022:p22).

يرتبط مفهوم صراع العمل والأسرة بعدم القدرة على التوازن بين مجالين من الحياة هما العمل والأسرة اذ ينشأ صراع العمل والأسرة نتيجة الضغوط الناتجة من متطلبات العمل التي تزيد من صعوبة إنجاز المهام المرتبطة بالأسرة أو العكس، وتشمل المهام الأسرية رعاية الاطفال او رعاية أحد الوالدين المسنين والمسؤوليات المنزلية بالإضافة الى المسؤوليات الأخرى التي قد تنشأ نتيجة دور الفرد داخل الأسرة، أما بالنسبة لمتطلبات العمل ومهامه فتتمثل بساعات العمل مدفوعة الأجر بالإضافة الى العمل الإضافي والسفر المرتبط بالعمل والتزامات العمل التي تنجز في المنزل (Alsaleh,2014:p10).

لقد كان ينظر الى صراع العمل والأسرة في بادئ الامر على انه أحادي الاتجاه حيث تتداخل المهام الأسرية في العمل فقط، الا انه في وقت لاحق أثبتت الدراسات ان توترات العمل تنتقل الى المنزل كما تؤخذ المشاكل الأسرية الى العمل، كما أشارت الدراسات ان الصراع بين العمل والأسرة له مفهومان منفصلان ولكنهما مترابطان فاول مفهوم عندما يتداخل العمل مع الالتزامات الأسرية ويطلق عليه الصراع بين العمل والأسرة (WFC) ويشير المفهوم الاخر الى تداخل المسؤوليات الأسرية مع العمل ويطلق عليه الصراع بين الأسرة والعمل (FWC) وبهذا بات ينظر الى صراع العمل والأسرة بأنه ثنائي الاتجاه (WIF)(FIW) (Sharma,2022:p21).

العوامل المؤثرة في صراع العمل والأسرة :

يشير كل من وونك وشي Wang & Shi (٢٠٢٢) في دراستهم لصراع العمل والأسرة ان هذا النوع من الصراع يتأثر بثلاث عوامل رئيسة وهي عوامل وظيفية، عوامل اجتماعية، عوامل شخصية.

العوامل الوظيفية : المتمثلة بمتطلبات العمل وموارده اللذان يعدان عاملان مهمان يؤثران على الصراع اذ ترتبط متطلبات العمل بشكل ايجابي بالصراع على عكس موارد العمل التي ترتبط بشكل سلبي بالصراع.

كما تتمثل العوامل الوظيفية بالسيطرة على العمل حيث انخفاض السيطرة على العمل تزيد من الصراعات الاسرية، بالإضافة الى استقلالية العمل أن ارتفاع استقلالية العمل يزيد من حماس الموظفين للعمل ويمنع الصراع الاسري.

العوامل الاجتماعية : المتمثلة بالوضع الاسري وعدد الابناء اذ تشير الدراسات الى ان زيادة عدد الابناء ينقل من المسؤولية الاسرية ومتطلبات التربية التي تؤثر بالصراع كما تتمثل العوامل الاجتماعية بالدعم الاسري ودعم الشريك والدعم الاجتماعي.

العوامل الشخصية : المتمثلة بأستراتيجيات تنظيم العواطف، ترتبط قدرة الفرد على تنظيم العواطف بالتخفيف من الصراع بين العمل والاسرة، كما تتمثل العوامل الشخصية قدرة الشخص على التميز بين الدور الوظيفي والدور الاسري، ولعل من اهم العوامل الشخصية هي النوع الاجتماعي اذا تشير الدراسات ان الرجال يشعرون عموماً بصراع عائلي اقل من النساء. (Wang & Shi ,2022 :p77).

أسباب صراع العمل والأسرة :

يصنف بيرغ وأخرون (Brough et al ٢٠٢٠) الأسباب التي تقف وراء صراع العمل والاسرة الى ثلاثة انواع الاسباب المتعلقة بالاسرة والاسباب المتعلقة بالعمل والاسباب المجتمعية: الاسباب المتعلقة بالاسرة : والتي تتمثل بالالتزامات والمسؤوليات الاسرية الالزامية كالاكتفاء بالابناء وادارة شؤون المنزل والاعمال المنزلية.

الاسباب المتعلقة بالعمل : المتمثلة بعبء العمل وقضاء وقت كبير في انجاز المهام الاكاديمية والادارية بالإضافة الى توقعات مدير العمل او المسؤول الذي يفرض على الموظفين انجاز الاعمال حسب خطة معينة في وقت محدد.

الاسباب المجتمعية : المتمثلة بتوقعات الاقارب والاصدقاء والمشاركة في الانشطة الاجتماعية وحضور المناسبات العائلية (Brough et al ,2020:p473)

تأثير صراع العمل والأسرة على الوضع الأسري :

يشير ريمان وأخرون (Reimann et al ٢٠٢٢) ان صراع العمل والأسرة يرتبط سلباً بالعديد من المجالات الأسرية وكالاتي:

دعم الاسرة : يرتبط صراع العمل والاسرة بعدم رغبة الاسرة في تقديم الدعم عندما يكون الصراع بين العمل والاسرة لدى الشخص مرتفع.

الرضا الاسري : يرتبط رضا الاسرة سلباً بالصراع بين العمل والاسرة وهذا يعني ان ارتفاع الصراع يصاحبه انخفاض الرضا الاسري وانخفاض الاداء الاسري.

رضا الزوجين وجودة العلاقة : ان الصراع بين العمل والاسرة يتعلق بأنخفاض رضا الزوجين عن بعضهما وبالتالي فإن جودة العلاقة بينهما تكون منخفضة.

علاقة الوالدين مع الاطفال وسلوك الابوة والامومة : ان العلاقة بين الوالدين والاطفال وسلوك الابوة والامومة يتأثر سلباً بالصراع بين العمل والاسرة حيث ان مستويات عالية من الصراع ترتبط بتفاعل اقل بين الوالدين والطفل اذ تقل مشاركتها لاطفالهما، كما يرتبط الصراع بأبعاد مختلفة من الابوة والامومة اذا يرتفع ارتفاع الصراع بأساليب الابوة والامومة الاكثر تهيجاً وقسوة أو المتساهلة، كما ان زيادة الضغط على الوالدين يرتبط بأنخفاض دفع الابوة والامومة والمشاركة والابوية.

الوضع الصحي للطفل وسلوكه : وجدت الدراسات الحديثة ارتباطات سلبية بين صراع العمل والاسرة للوالدين بالصحة العامة للاطفال والصحة العقلية والسلوك الاشكالي حيث وجد ان ارتفاع الصراع عند الوالدين يؤثر سلباً على سلوك الاباء والامهات الذي يؤثر بدوره على صحة الاطفال وسلوكياتهم كالتسبب بالضيق النفسي نتيجة اسلوب التربية القاسية، وسلوكيات المراهقة المنحرفة نتيجة ضعف العلاقات الاسرية.

(Reimann et al 2022 :p18)

النتائج المترتبة على صراع العمل والأسرة :

حسب ايلين واخرون Allen et al (٢٠١٣) ان النتائج المترتبة على الصراع بين العمل والاسرة تنقسم الى ثلاثة أقسام

نتائج مرتبطة بالعمل : وتتمثل أنخفاض الاداء الوظيفي، النية في ترك العمل، كثرة التغيب عن العمل، ضعف الرضا الوظيفي، قلة الالتزام التنظيمي.

نتائج خارج نطاق العمل : تتمثل بانخفاض مستوى الرفاهية ومقدار الرضا عن الحياة والرضا الاسري والتأثير على اداء الاسرة.

نتائج مرتبطة بالضغط : وتتمثل في تزايد التوتر والقلق والاكتئاب والاحترق النفسي وضغوط مترتبة على العمل وضغوط الاسرة (Allen et al,2013: p 698)

لقد صنفت شارما ٢٠٢٢ (Sharma) النتائج المترتبة على صراع العمل والاسرة الى نتائج

متعلقة بالصحة (القضايا الصحية) ونتائج متعلقة بالعاطفة (القضايا العاطفية)

النتائج المتعلقة بالصحة (القضايا الصحية) : والتي تشمل السهر لوقت متأخر لانجاز المهام الادارية والوظيفية الذي يؤدي بدوره الى مشاكل صحية كالارهاق الجسدي والعقلية، كما تشمل العادات غير الصحية المتبعة كتناول الطعام الجاهز وعدم وجود وقت كافي لممارسة النشاطات البدنية.

النتائج المتعلقة بالعاطفة (القضايا العاطفية) : وتشمل التوتر والقلق والاستنزاف العاطفي وضعف التواصل الاسري (Sharma ,2022 :p133).

استراتيجيات التكيف لأدارة الصراع بين العمل والأسرة :

يعرف كابان و دو Chaaban & Du (٢٠١٧) استراتيجيات التكيف بأنها عبارة عن تدابير عقلية أو سلوكية يتم اتخاذها لمعالجة الأجهاد والتعامل معه والتغلب على التحديات. ويشير ابييل وكيم ابييل (Appel & Kim Appel, 2008) ان أساليب التكيف يتم تطويرها من خلال تجارب الحياة المختلفة التي يصادفها الفرد في العمل ومع العائلة والزوج وعلى المستوى الشخصي، كما يشيران انه كلما زاد عدد استراتيجيات التكيف التي يستخدمها الفرد كان من السهل إدارة المواقف العصيبة مما يساعد في الوصول الى الرضا عن الحياة (Appel & Kim, 2008: p231).

وأستناداً لما جاء به لازورس وفولكمان (Lazarus & Folkman, 1984) يمكن ان تصنف استراتيجيات التكيف لادارة صراع العمل والأسرة الى :

استراتيجيات التكيف التي تركز على المشكلة : والتي تهدف الى معالجة الأسباب والعوامل التي تخلق التوتر من خلال تحديد الاولويات في مجالي العمل والأسرة وتقديم التضحيات في نواح كثيرة والاستعانة بالموارد الخارجية التي تسهم في تخفيف التوتر كدور الحضانه وعاملات الخدمة المنزلية والمعدات التكنولوجية التي تساعد في توفير الوقت والجهد.

استراتيجيات التكيف التي تركز على العواطف : والتي تهدف الى معالجة المشاعر المصاحبة للموقف الضاغط، من خلال انشاء حاجز بين العمل والأسرة وممارسة الانشطة الترفيهية ومشاركة المشاعر والأحتياجات مع افراد الأسرة طلب المساعدة الأسرية ومحاولة الحصول على دعم المشرف في العمل وطلب أجازة من العمل للحصول على قسط من الراحة (Sharma, 2022: p36).

النظريات المفسرة لصراع العمل والأسرة
أنموذج صراع العمل والأسرة :

يرجع هذا الأنموذج الى الجهود التي بذلها كل من كرينهاوس وبيوتيل (Greenhaus & Beutell, 1985) في دراستهم لصراع الادوار بين العمل والحياة الأسرية وأستناداً على نظرية الدور التي طرحها خان (Kahn et al 1968) حيث أفترض ان مجالي (الحياة الأسرية والعمل) لهما معايير ومتطلبات غير متوافقة مع بعضها البعض، وان الانجاز في جانب معين من الحياة يؤدي الى التضحية في الجانب الاخر وبالتالي يحدث صراع داخل الفرد في محاولته لتحقيق التوازن في تلبية متطلبات المجالان، ويعرف الأنموذج صراع العمل والأسرة بأنه شكل من أشكال صراع الادوار تكون في ضغوط الدور في مجالي العمل والاسرة غير متوافقة بشكل متبادل مع بعضها البعض، اي ان المشاركة في أحد الادوار تكون اكثر صعوبة بحكم المشاركة في الدور الاخر (Greenhaus & Beutell, 1985: p77).

ومما تجدر الإشارة إليه ان نظرية الدور تعتمد على مبدأ الندرة اي انها ترى بأنها هناك كمية محددة من الوقت والطاقة المتاحة للأفراد والتي يمكن تقسيمها على الادوار المختلفة وعلاوة على ذلك فقد حدد كل من كرينهاوس وبيوتيل (Greenhaus & beutell, 1985) ثلاث أشكال لصراع العمل والاسرة تبعاً للوقت والضغط والسلوك (Greenhaus & powell, 2010:p513).

ويشير نيتيمير وأخرون (netemeyer et.al, 1996) ان الصراع بين العمل والاسرة له اتجاهات منفصلان لكنهما مترابطان هما صراع العمل تجاه الاسرة (WIF) وصراع الاسرة تجاه العمل (FIW) حيث يحدث صراع العمل تجاه الاسرة (WIF) عندما تتداخل الضغوط الناتجة عن العمل ومتطلباته ووقته مع المسؤوليات الاسرية للشخص، أما صراع الاسرة تجاه العمل (FIW) وفيه يتداخل الدور الاسري ومسؤولياته ومتطلباته والوقت المخصص له مع دور الشخص الوظيفي في العمل (sharma,2022 :p21).

وهذا يعني ان الصراع لا يحدث نتيجة انتقال الضغوط من مجال العمل الى المجال الاسري فحسب، بل يمكن ان يحدث العكس اعتماداً على مشاركة الفرد في كلا المجالين، ومن الجدير بالذكر ان حدوث الصراع في أي اتجاه كان من الاتجاهين سابقين الذكر يؤثر على اداء الفرد وفاعلية الدور الذي يقوم به (Voydanoff, 2005 :p398). ان تركيز الانموذج على الصراع القائم بين العمل والاسرة لاي يعني ان العمل والاسرة لا يمكن ان يدعم كل منهما الاخر الا ان فرص التداخل بين مجالات العمل والاسرة تحتاج الى فحص وفهم اكثر شمولاً وعلاوة على ذلك وعلى الرغم من طمس العمل والانشطة الاسرية في بعض المواقف، فأن ادوار العمل والاسرة لا تزال لها معايير ومتطلبات مميزة قد تكون متوافقة مع بعضها البعض او العكس. (Greenhaus& Beutell 1985:p76).

أشكال صراع العمل والأسرة :

يشير كل من كرينهاوس وبيوتيل (greenhouse& beutell, 1985:p77) الى ثلاث أشكال

رئيسة للصراع بين العمل والأسرة وهي

الصراع القائم على الوقت Time-based conflict : يحدث الصراع القائم على الوقت عندما تتنافس ادوار متعددة على وقت الشخص مما يجعل من الصعب عليه تخصيص الوقت الذي يقضيه ضمن دور معين لانشطة ضمن دور اخر وهذا يتوقف على مرونة الجدول الزمني للشخص واحتياجاته ، ويأخذ الصراع القائم على الوقت شكلين

أولاً: قد تجعل ضغوط الوقت المرتبطة بالعضوية في دور واحد من المستحيل فعلياً الالتزام بالتوقعات الناشئة عن دور آخر.

ثانياً: قد تؤدي الضغوط الى أنشغال بدور واحد حتى عندما يحاول المرء جسدياً تلبية متطلبات دوراً آخر .

ويشير (Netemeyer) ١٩٩٦ ان الصراع القائم على الوقت هو الصراع الذي تتداخل فيه المطالب العامة للوقت المخصص للأسرة مع اداء المسؤوليات المتعلقة بالعمل والذي يؤثر بشكل ضار على نوايا الموظفين في ترك وظائفهم، ووفقاً لذلك من المتوقع ان يكون التداخل في الوقت بين العمل والأسرة مرتبط بشكل محبط برضا الأسرة لان الوقت المحدود الذي يقدمه الموظفين لعائلاتهم يمكن ان يقلل من جودة تجاربهم العائلية (Lapierre et al,2008)

الصراع القائم على الضغوط Strain-based conflict : يحدث الصراع القائم على الضغوط عند يؤثر الضغط الناجم عن دور ما على اداء الفرد في دور اخر، اي ان عوامل الضغط المتمثلة بالتوتر والقلق والاكتئاب والانفعال الناتجة عن احد الادوار تجعل من الصعب الامتثال لمطالب الدور الاخر وهذا يعني ان اي سمه من سمات الدور في العمل او الأسرة التي تنتج ضغطاً يمكن ان تساهم في الصراع بين العمل والأسرة.

الصراع القائم على السلوك Behavior-based conflict : ويحدث الصراع القائم على السلوك عندما تكون انماط معينة من السلوك داخل الدور غير متوافقة مع التوقعات المتعلقة بالسلوك في دور اخر، على سبيل المثال ان الصورة النمطية للذكور الادارين تؤكد على الاعتماد على الذات والاستقرار العاطفي والموضوعية بينما يتوقع افراد الأسرة ان يكون الشخص دافئاً حنوناً وعاطفياً في تفاعلاته معهم فإذا كان الشخص غير قادر على تعديل السلوك للامتثال لتوقعات الادوار المختلفة فمن المرجح ان يواجه صراعاً بين الادوار (Roy,2016:p79).

أبعاد صراع العمل والأسرة :

أعتمد بعض الباحثين في دراساتهم لصراع العمل والأسرة المفهوم على ثلاث ابعاد (الوقت، الاجتهاد، السلوك) أستناداً الى (greenhaus& beutell 1985) بينما اعتمد الأخر على بعدين فقط (تداخل العمل مع الأسرة WIF ، وتداخل الأسرة مع العمل FIW) أستناداً الى (netemeyer et.al, 1996) وطبقاً (Carlson et al,2000) أشار الى ان الانواع الثلاثة للصراع والاتجاهين فأن النتيجة هي ستة ابعاد لصراع العمل والأسرة :

تداخل العمل مع الأسرة القائم على الوقت : يحدث عند تكريس الجزء الأكبر من الوقت لمسؤوليات والتزامات العمل على حساب المسؤوليات والالتزامات الاسرية مما يؤدي الى قصور في الوفاء بالالتزامات الاسرية وتلبية متطلبات الأسرة.

تداخل الأسرة مع العمل القائم على الوقت : ويحدث عندما تتجاوز متطلبات والتزامات الأسرة على الوقت المخصص للعمل.

تداخل العمل مع الاسرة القائم على الضغوط : ويحدث نتيجة الاجهاد الناتج عن اداء الشخص لمهام العمل والذي ينعكس سلبا على اداء الدور الاسري.

تداخل الاسرة مع العمل القائم على الضغوط : يحدث عندما تنتقل الضغوط الناتج عن اداء الدور الاسري الى العمل مما يؤثر على اداء الدور الوظيفي.

تداخل العمل مع الاسرة القائم على السلوك : يحدث عندما لا تتناسب السلوكيات المطلوبة للاداء بالدور الوظيفي مع اداء الدور الاسري.

تداخل الاسرة مع العمل القائم على السلوك : يحدث عندما تكون السلوكيات المستخدمة لاداء الدور الوظيفي غير مناسبة لاداء الدور الوظيفي. (Carlson et al,2000:p251)

الفصل الثالث

منهجية البحث Research Methodology

نظراً لأن البحث الحالي يروم لتقصي مستويات صراع العمل والأسرة عند النساء الموظفات أرتأت الباحثة أتباع المنهج الوصفي للبحث، كونه يناسب طبيعة البحث.

مجتمع البحث Research Population

في البحث الحالي يندرج تحت هذا المسمى جميع النساء الموظفات المتزوجات في جامعة واسط حسب أحصائية الجامعة لعام ٢٠٢٤/٢٠٢٥ والبالغ عددهن (٧٤٥) موظفة موزعات على رئاسة جامعة واسط والكليات التي تتضمنها الجامعة

عينة البحث Research Sample

لقد همت الباحثة في اختيار عينة بحثها ان تكون ممثلة تمثيلاً دقيقاً للنساء الموظفات المتزوجات في جامعة واسط، كما عولت على أسلوب العينة العشوائية الطبقية في أنتقاء عينة بحثها، اذ بلغ حجم العينة (٢٠٠) موظفة متزوجة في جامعة واسط موزعة حسب الكليات

ادوات البحث Research Scales

اولا : مقياس صراع العمل والاسرة

بعد القراءة المعمقة للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير البحث، أعتمدت الباحثة مقياس صراع العمل والأسرة المطور من قبل كارلسون وآخرون (2000) Carlson et al والمبنى وفق الأنموذج النظري لكرينهوس وبيوتيل (1985) Greenhouse & Beutell كون المقياس يتلائم مع عينة البحث الحالي، اذ يعرف كرينهاوس وبيوتيل صراع العمل والأسرة بأنه " شكل من أشكال الصراع بين الادوار تكون فيه ضغوط الدور في مجالي العمل والاسرة غير متوافقة بشكل متبادل مع بعضها الآخر"، ويتكون المقياس من (١٨) فقرة موزعة على ستة أبعاد وهي (تداخل العمل مع الأسرة القائم على الوقت، تداخل الأسرة مع العمل القائم على الوقت، تداخل العمل مع الأسرة القائم على الضغوط، تداخل الأسرة مع العمل القائم على الضغوط، تداخل العمل مع

الأسرة القائم على السلوك، وتداخل الأسرة مع العمل القائم على السلوك) وبواقع ٣ فقرات لكل بعد ويتكون المقياس من خمسة بدائل للأجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتعطى الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي.

صدق الترجمة

أتكأت الباحثة على الخطوات التالية في ترجمة مقياس صراع العمل والأسرة

ترجمة المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية.

أعادة الترجمة للمقياس من اللغة العربية الى الانكليزية.

عرض أنموذجين للمقياس الانموذج الاصلي والانموذج المترجم من العربية الى الانكليزية وأجراء مقارنة بينهما.

عرض النسخة المترجمة من اللغة الانكليزية الى العربية على متخصص في اللغة العربية للتحقق من سلامة اللغة العربية.

صلاحية فقرات مقياس صراع العمل والأسرة:

من أجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس وقياس الصدق الظاهري له، عرضت الباحثة مقياس صراع العمل والاسرة بصورته الأولية المكون من (١٨) فقرة على (١٦) محكماً من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمة المقياس للغرض الذي وضع من اجله، وفي ضوء ما قرره المحكمين تمّ تعديل بعض الفقرات ، وقد اعتمدت الباحثة قيمة مربع كاي المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) محكاً للحكم على قبول الفقرة من عدمها وهي توازي نسبة ٨٠% فأعلى من آراء المحكمين وقد تمت الموافقة على جميع فقرات المقياس.

تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء أجابته على فقرات المقياس، لذا توجب على فقرات المقياس ان تكون واضحة ومفهومة لتختار المستجيبات البديل الذي يعبر عنهن، كما يجب أحاطة المعرفة للمستجيبات بأن أستجابتهن تستخدم لأغراض البحث العلمي وتمتاز بالخصوصية التامة لذا لم تطلب الباحثة من المستجيبات ذكر أسمائهن، كما حرصت الباحثة عدم ذكر الغرض الحقيقي الذي طبق المقياس لاجله، وذلك منعا للمرجوعية الاجتماعية التي تدفع المستجيب ان يظهر بصورة لائقة عند أجابته على فقرات المقياس .

عينة وضوح التعليمات:

طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (٤٠) موظفة متزوجة لغرض وضوح التعليمات من حيث فهم معان الفقرات وصياغتها ووضوح البدائل والوقت المستغرق للأجابة، وأكدت الباحثة للمستجيبات بأن أجابتهن تستخدم لأغراض البحث العلمي ولا داعٍ لذكر أسمائهن، وشرحت لهن

طريقة الأجابة كما واعطت مثالا توضيحي حول كيفية الاجابة وأختيار البديل الذي يعبر عنهن، ومن خلال التجربة الاستطلاعية توصلت الباحثة بأن فقرات المقياس كانت واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة، كما تراوح الوقت المستغرق للأجابة بين (٥-١٢) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس صراع العمل والاسرة.

قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي على وفق الآتي:

عينة التحليل الإحصائي للفقرات:

يتفق أصحاب القياس النفسي على أن القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها من أهم الخصائص القياسية التي ينبغي التحقق منها في المقاييس النفسية، (المصري، ١٩٩٩، ٩٢)، ولقياس هاتين الخاصيتين لفقرات مقياس صراع العمل والاسرة، طبق المقياس الذي يتكون من (١٨) فقرة على عينة مكونة من (٢٠٠) موظفة، وتعد هذه العينة مناسبة لتحليل فقرات مقياس صراع العمل والاسرة في ضوء رأي نانلي (Nunnally, 1978) الذي يرى أن يكون حجم عينة التحليل الإحصائي للفقرات ما بين (٥-١٠) أفراد لكل فقرة من فقرات المقياس للتقليل من أثر الصدفة. (Nunnally, 1978, 262)، وترى أنستازي (Anastasi) أن أفضل حجم لعينة تحليل الفقرات هو أن يكون في كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية (١٠٠) فرد إذا اعتمدت نسبة (٢٧%) من حجم العينة في كل من المجموعتين المتطرفتين. (Anastasi, 1988, 23).

ب. المؤشرات الإحصائية لمقياس صراع العمل والاسرة :

اظهرت قيم المؤشرات الإحصائية تبين ان شكل التوزيع التكراري لدرجات مقياس صراع العمل والاسرة يقترب من التوزيع الاعتدالي؛ لان درجات الوسط والوسيط والمنوال متقاربة، كذلك أن معاملات الالتواء والتفرطح تقترب من الصفر، وكلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريباً من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً، دلّ هذا على ان شكل التوزيع التكراري قريب من التوزيع الاعتدالي، وعليه يكون المقياس دقيقاً في قياس المفهوم النفسي وتكون العينة ممثلة للمجتمع مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس. (عودة، ١٩٩٨، ٨٦)

ج. حساب الخصائص السايكومترية للفقرات:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السايكومترية للفقرات المتمثلة بالتحليل العاملي للكشف عن البنية العاملية للمقياس والتعرف فيما اذا كان المقياس يقيس عامل واحد ام عوامل متعددة، كما قامت الباحثة بحساب القوة التمييزية للفقرات وايضاً ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وبالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ومصفوفة الارتباطات الداخلية، وكالاتي:
التحليل العاملي التوكيدي:

تم التحقق من الصدق العاملي لمقياس صراع العمل والاسرة عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي ببرنامج (Amos 24) لدى عينة البحث البالغة (٢٠٠) موظفة ، حيث افترض ان ابعاد المقياس الستة وهي (تداخل العمل مع الاسرة القائم على الوقت ، تداخل الاسرة مع العمل القائم على الوقت، تداخل العمل مع الاسرة القائم على الضغوط، تداخل الاسرة مع العمل القائم على الضغوط، تداخل العمل مع الاسرة القائم على السلوك ، تداخل الاسرة مع العمل القائم على السلوك) تتشعب بعامل كامن واحد وهو (صراع العمل والاسرة) ، لذلك قد تم بناء الانموذج كما وقد اسفر هذا الاجراء عن نموذج ذي مؤشرات مطابقة جيدة،

يتضح ان نموذج التحليل العاملي التوكيدي الناتج يحضى بمؤشرات حُسن مطابقة، حيث كانت قيمة (كا) $(21 = 117,497)$ وهي قيمة غير دالة احصائياً، كما وقعت قيم بقية المؤشرات في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة جيدة للبيانات موضع الاختبار، وان قيم التشبعات تتراوح ما بين $(0,722 : 0,324)$ وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة $(0,01)$ ونتيجة ظهور علاقة قوية بين ابعاد المقياس تطلب ذلك استخراج عامل كامن من الدرجة الثانية يوضح سبب الارتباط بين هذه الابعاد لذلك تم بناء هذا الانموذج وقد اسفر هذا الاجراء عن نموذج ذي مؤشرات مطابقة جيدة ، وان قيم التشبعات تتراوح ما بين $(0,738 : 0,639)$ وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة $(0,001)$

ويتضح ان جميع الابعاد تتشعب بعامل كامن واحد وهو صراع العمل والاسرة وهذا يشير الى ان الابعاد مترابطة فيما بينها وسيتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة وليس ابعاد مستقلة .

٢. القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items):

طبقت الباحثة المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (٢٠٠) موظفة وقد قامت الباحثة باستخراج القوة التمييزية وفقاً للخطوات الاتية:

تم تصحيح استمارات الإجابة لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس.

بعد ذلك تم ترتيب درجات أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية.

حددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (٢٧ %) من كل مجموعة إذ اقترح " كيلي Kelly " ان يكون عدد افراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (٢٧ %) من أفراد العينة (عودة، ١٩٩٨، ٢٨٦)، وبلغ العدد الكلي (١٠٨) موظفة، بواقع (٥٤) موظفة في المجموعة العليا و(٥٤) موظفة في المجموعة الدنيا.

استعملت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً؛ لأن

قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨) بدرجة حرية (١٠٦) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥).

الإتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الإتساق الداخلي من خلال الآتي:
أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط " بيرسون " Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومرتجة، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (٢٠٠) موظفة في البحث الحالي، واتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,١٣٩) بدرجة حرية (١٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥).
ب. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه:

لغرض حساب قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٣٩)

ج. علاقة المجالات مع بعضها وبالدرجة الكلية للمقياس :

لغرض حساب قيمة معامل الارتباط بين المجالات مع بعضها والدرجة الكلية للمقياس، فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع معاملات الارتباط بين المجالات مع بعضها والدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١٣٩)
الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس:

من أهم الخصائص القياسية للمقياس التي أكدها المختصون في القياس النفسي هما خاصيتا الصدق والثبات، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس النفسية (عبد الرحمن، ١٩٩٧، ٢٢٧)، وبعد ان عرضت الباحثة الخصائص السيكومترية لفقرات المقياس سيتم التحقق من الخصائص القياسية للمقياس، وكما يأتي:

أولاً: صدق المقياس (Validity of the Scale):

لقد استخرج للمقياس الحالي نوعان للصدق هما الصدق الظاهري، وصدق البناء، وفيما يأتي توضيح لكيفية التحقق من كل مؤشر منها:

الصدق الظاهري (صلاحية المقياس):

لقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس صراع العمل والاسرة عن طريق تحديد تعريف صراع العمل والاسرة وتحديد مجالاته واعداد الفقرات حسب كل مجال، وتم عرض المقياس على

الخبراء المتخصصون من المختصين ذوو الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية، وبناءً على آرائهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمته للغرض الذي وضع من أجله، اعتمدت الباحثة قيمة مربع كاي وهي توازي نسبة ٨٠% فأعلى من آراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على فقرات المقياس، وكانت النسبة أكثر من ذلك، وأصبح مقياس صراع العمل والاسرة متصفاً بالصدق الظاهري.

صدق البناء (Construct Validity):

وقد تحققت الباحثة من صدق البناء عن طريق المؤشرات الآتية :-

التحليل العاملي التوكيدي للمقياس

التمييز من خلال إيجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين.

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال .

مصفوفة الارتباطات الداخلية

ثانياً: ثبات المقياس (Scales Reliability):

وقد اعتمدت الباحثة في حساب الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ، وعلى ما يأتي:

طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test Retest Method:

وتتلخص في إعادة تطبيق الاختبار في وقتين مختلفين، ومعامل الثبات هو معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها الأشخاص انفسهم في مرتي تطبيق الاختبار، ويبين الثبات بهذه الطريقة المدى الذي يمكن به تقييم درجات المقياس في ظروف مختلفة، فكلما زاد الثبات تكون الدرجات اقل عرضة للتغيرات العشوائية اليومية في الظروف الاختبارية، فضلاً عن ذلك ينبغي تحديد المدة التي يتم قياس الثبات خلالها (علام، ٢٠١٥: ١٢١-١٢٢). ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) موظفة وبفاصل زمني بلغ (١٤) يوماً من التطبيق الأول، حيث بينت آدمز (Adams) بأن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته يجب أن لا يتجاوز الأسبوعين من التطبيق الأول، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠,٩١) للمقياس، وتعدّ هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن.

طريقة ألفا كرونباخ Alpha - Cronbach Method :

تمتاز هذه الطريقة بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها القائمة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس على فرض أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته، ويؤشر معامل اتساق أداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس (عودة، ٢٠٠٠: ٢٥٤). على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بحدّ ذاته، ويتم حساب التباينات بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات

المقياس، حيث يقسم المقياس إلى عدد من الأفراد يساوي عدد فقراته (عودة، والخليلي، ١٩٨٨، ٢٥٤)، وقد أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (٢٠٠) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٨٨) وهو معامل ثبات جيد يمكن الاعتماد عليه في إجراء البحوث.

وصف المقياس بصورته النهائية:

يتكون مقياس صراع العمل والاسرة بصورته النهائية من (١٨) فقرة لكل فقرة خمسة بدائل للجابة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). تأخذ الدرجات للبدائل على التوالي (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (٩٠) درجة وأدنى درجة (١٨) في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (٥٤).

خامساً: الوسائل الإحصائية Statistical Means:

الوسائل الإحصائية التي حسبت بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، هي: مربع (كا) (٢١) كاي (Chi-square): لمعرفة دلالة الفروق في عدد الخبراء والمحكمين الذين وافقوا على مكونات وفقرات المقياس والذين لم يوافقوا عليها.

الاختبار التائي t-test لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرات عند العينة.

الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين: لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث، كما استخدم للتعرف على الفروق في صراع العمل والاسرة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient: لحساب الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس البحث وأيضاً حساب الارتباطات بين درجة الفقرة ودرجة المجال أو البعد الذي تنتمي اليه لمقياس البحث، كذلك في حساب مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس البحث، وأيضاً لمعرفة الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس البحث.

معادلة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha للاتساق الداخلي: استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لمقياس البحث.

استخدم برنامج (Amos 24):- للتحقق من الصدق العاملي لمقياس صراع العمل والاسرة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على مستوى صراع العمل والاسرة عند الموظفات المتزوجات.

لأجل تحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس صراع العمل والاسرة المتكون من (١٨) فقرة على عينة البحث المتكونة من (٢٠٠) موظفة، وظهرت النتيجة ان المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس بلغ (٥٣,٠١٥) درجة، وانحراف معياري قدره (١٣,٧٣٣) درجة، ولمعرفة

دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والبالغ (٥٤) درجة، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، وقد اتضح ان الفرق غير دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١,٠١٤) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (١٩٩) ، والجدول (١) يوضحان ذلك.

جدول (١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس صراع العمل والاسرة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
صراع العمل والاسرة	٢٠٠	٥٣,٠١٥	١٣,٧٣٣	٥٤	١,٠١٤	١,٩٦	غير دالة

ولمعرفة مستوى صراع العمل والاسرة لدى العينة قامت الباحثة بوضع معيار لذلك من خلال جمع (المتوسط الفرضي + الانحراف المعياري) و (المتوسط الفرضي - الانحراف المعياري)، وبهذا اصبح المعيار كما موضح في جدول (٢).

جدول (٢) معيار مستوى صراع العمل والاسرة

المتغير	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى عالي
صراع العمل والاسرة	اقل من ٤٠,٢٦٧	٤٠,٢٦٧ - ٦٧,٧٣٣	٦٧,٧٣٣ فاكثر

وبعد مقارنة المتوسط الحسابي للعينة بالمعيار المشار اليه اعلاه يمكن الحكم على مستوى صراع العمل والاسرة لدى عينة البحث كانت متوسط لكونه ضمن المعيار المعتمد للمستوى المتوسط. وتفسر الباحثة هذه النتيجة وفق منظوراً نموذج كرينهاوس وبيوتيل (Greenhaus&Beutell, 1985) بأن عدد ساعات العمل وخصائص الدور الأسري التي تتطلب من الشخص قضاء وقت كبير في الانشطة الأسرية تنتج صراعاً بين العمل والأسرة، وان الموظفون المتزوجون يعانون من صراع بنسبة أكبر من الموظفين غير المتزوجين الا ان مستوى هذا الصراع يتوقف على عدد ساعات العمل ومرونة الوقت وأهمية ومركزية الدور (Greenhaus&Beutell, 1985:p81)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نامايندا وآخرون (Namayandah et al, 2010) التي أجريت على الممرضات المتزوجات في ١٣ مستشفى في شيراز/ايران اذ توصلت ان الموظفات في المستشفيات يعانن من مستويات متوسطة من صراع العمل والأسرة وعزت هذا الصراع الى عوامل عديدة منها مدى رضا الموظفات عن وظائفهن وكمية الارهاق الذي يتعرضن له.

وترى الباحثة ان صراع العمل والأسرة عند الموظفات المتزوجات لم يكن منخفضاً بحيث يكون تأثيره منعدم على حياتهن المهنية والأسرية ولا هو بمستوى عالٍ من الشدة بحيث يفقدن السيطرة على الحياة، بل أظهرت النتائج بأن مستوى صراع العمل والأسرة عند الموظفات المتزوجات في

مستوى متوسط بحيث يمكن لعينة البحث السيطرة عليه اذا ما اتبعت استراتيجيات خاصة للتعامل مع الضغوط المتولدة من بيئة العمل والحياة الأسرية.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في مستوى صراع العمل والاسرة عند الموظفين المتزوجات تبعا لمتغير مدة الخدمة (١٠ سنوات فاقل - ١١ سنة فاكثر).

لأجل تحقيق هذا الهدف، طبق المقياس على عينة البحث المتكونة من (٢٠٠) موظفة، وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها احصائيا استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اذ بلغ المتوسط الحسابي لفئة ١٠ سنوات فاقل (٥٠,٩٨٣) درجة وانحراف معياري (١٣,٧٠٢) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي لفئة ١١ سنة فاكثر (٥٥,٨٧٩) درجة وانحراف معياري (١٣,٣٣٨) درجة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,٥١٨) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨)، وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا بين الفئتين في مستوى صراع العمل والاسرة ولصالح فئة (١١ سنة فاكثر) ، وجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس صراع العمل والاسرة تبعا لمتغير

مدة الخدمة

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الفئة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٢,٥١٨	١٣,٧٠٢	٥٠,٩٨٣	١١٧	١٠ سنوات فاقل
			١٣,٣٣٨	٥٥,٨٧٩	٨٣	١١ سنة فاكثر

تفسر الباحثة النتيجة أعلاه حسب ما جاء به كرينهاوس وبيوتيل (Greenhaus&Beutell 1985) اذا أشارا ان الصراع بين العمل والأسرة يكون أقوى في المراحل المبكرة من الحياة المهنية واستندا في ذلك على أنموذج (الاحتراق البطيء) الذي وضعه بيلين (١٩٨٠) والذي يفترض ان السنوات المبكرة من الحياة المهنية تتسم بضغوط قوية في كل من مجالي العمل والأسرة وان احدى المهام الرئيسة لفترة التنشئة الاجتماعية المهنية للموظف هو ادارة الصراع بين العمل والأسرة (Greenhaus&Beutell 1985)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (معروف وحجاج، ٢٠٢١) التي توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في صراع العمل والأسرة لدى الموظفين لصالح سنوات العمل الكثيرة، اذ كلما زادت سنوات العمل ضعف الصراع بين العمل والأسرة، كما تتفق مع دراسة (ابراهيم واخرون، ٢٠٢٢) التي اجريت على ٥٤٣ معلم ومعلمة واسفرت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات المعلمين في صراع العمل والأسرة ترجع لسنوات الخدمة الوظيفية.

وفي ضوء هذه النتيجة تفترض الباحثة ان سنوات الخدمة الطويلة للموظفات تمنحهن خبرة في التعامل مع الضغوط الناتجة من العمل والأسرة اذ تمكنهن من التصرف بحكمة مع متطلبات الدورين وتجنبهن الصراع بين هذه الادوار ولو بشكل بسيط، وعلى النقيض من ذلك نجد ان الموظفات ذوات الخدمة القليلة يكونن أكثر عرضة للصراع بسبب قلة الخبرة في التعامل مع متطلبات الدور الوظيفي والدور الأسري، ويمكننا القول انه كلما زادت الخبرة قل مستوى صراع العمل والأسرة والعكس صحيح

الاستنتاجات (Conclusions)

في ضوء ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج أستطاعت الباحثة التوصل الى الاستنتاجات الآتية:

ان غالبية الموظفات المتزوجات يعانن من مستويات متوسطة من صراع العمل والأسرة. تختلف مستويات صراع العمل والأسرة عند الموظفات المتزوجات تبعاً لسنوات الخدمة فكلما زادت سنوات الخدمة قل مستوى الصراع.

التوصيات (Recommendations)

ضرورة توفير الدعم الأسري للمرأة العاملة نظراً لتعدد الادوار التي تؤديها وأهميتها فهي المسؤولة عن إدارة المنزل والاهتمام بالزوج والابناء ورعايتهم وتلبية متطلباتهم ومتطلبات المهنة التي تعمل فيها.

سن قوانين تنص على مرونة اوقات الدوام بالنسبة للموظفات المتزوجات ممن لديهن أطفال دون سن السادسة.

أنشاء دور حضانة للأطفال في كافة مؤسسات الدولة الأمر الذي يوفر على الموظفة التفكير في من ينوب عنها برعاية الاطفال أثناء ذهابها للعمل.

ضرورة الفصل بين الادوار المهنية والادوار الأسرية ومحاولة الاستعانة بالاشخاص أو المؤسسات التي تقلل من حدة الصراع بين هذه الادوار كالأستعانة بالزوج او الوالدين في الاهتمام بشؤون الابناء او الاستعانة بعاملات الخدمة المنزلية للتقليل من الاعباء المنزلية.

المقترحات (Suggestions)

تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

دراسة حول صراع العمل والأسرة وعلاقته بتحقيق الذات.

دراسة صراع العمل والأسرة وعلاقته بالرضا عن الحياة.

دراسة صراع العمل والأسرة وعلاقته بالتوافق الزوجي.

برنامج إرشادي يهدف الى خفض مستوى صراع العمل والأسرة عند النساء الموظفات.

قائمة المصادر

المصادر العربية:

أبراهيم، عبد الحميد والقطاوي، سحر منصور وعويضة، ايمن حلمي وحسن، سحر محمد (٢٠٢٢) : صراع الأسرة-العمل لدى معلمي التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، بحث منشور في ابريل ٢٠٢٣، مجلة كلية التربية/جامعة بورسعيد، العدد ٤٢ .
علام، صلاح الدين محمود (٢٠١٥) القياس النفسي، ط١، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان- الاردن.

عموم، رمضان (٢٠١٣) : عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، بحث منشور، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة ٩-١٠ ابريل.
عودة، أحمد سليمان (٢٠٠٠). القياس والتقييم في العملية التدريسية، ط٤، الاردن، دار الامل.

عودة، أحمد سلمان والخليلي، خليل يوسف (١٩٩٨): الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، ط٤، مكتبة الفكر، عمان، الأردن.

عودة، احمد سليمان، والخليلي، خليل يوسف (١٩٨٨): الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، ط٢، دار الامل، اربد، الأردن.

المصري، محمد عبد المجيد (١٩٩٩): أثر اتجاه الفقرة وأسلوب صياغتها في الخصائص السيكومترية لمقاييس الشخصية وحسب مستوى الصحة النفسية للمجيب، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العراق.

معروف، اسلام وحجاج، عمر (٢٠٢١) : أشكالية الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسة الشباب والرياضة بتمنراست، بحث منشور في ٢٤/٤/٢٠٢٢، مجلة أفاق علمية، المجلد ١٤، العدد ٢، ١٥٩-١٧٨.

المصادر الاجنبية:

-Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013) : Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility, Personnel Psychology, 66(2).

-ALSaleh amer (2014) : The Impact of work-Family Conflict on Organization Commitment: A Comparative Study Between Single and Married Women, Journal of Social Sciences, vol 42, no 2.

-Anastasi, A. (1976). Psychological Testing , 6th , New York, Macmillan Publishing Inc.

- Appel, J., & Kim-Appel, D. (2008): Family systems at work: The relationship between family coping and employee burnout, *The Family Journal*, 16(3), 231–239.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982) : Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 99–110.
- Brough, Paula, Timms, Carolyn, Chan, Xi Wen, Hawkes, Amy, Rasmussen, Laura (2020) : Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000): Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict . *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.
- Cinamon, R. G. and Rich, Y. (2002) : Profiles of attribution of importance to life roles and their importance for the work–family conflict, *Journal of Counseling Psychology*, 49 (2), 212–220.D 3–137.
- Darcy C. and Mccarthy A. (2007) : Work–family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents, *Journal of European Industrial Training* · September 2007.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) : Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1).
- Ghiselli, E. E. et al. (1981). *Measurement theory for the behavioral Sciences*. San Francisco: Freeman & Company.
- Hossen Md., Sultana F. and Begum M. (2018) : WORK–FAMILY CONFLICT, FAMILY SUPPORT, AND JOB STRESS: INVESTIGATING A THREE–WAY EFFECTS, *Journal of Jessore University of Science and Technology*, ISSN: 2521–5493, Vol. 03 No. 02, December 2018.

- Hoseini Z, Seyyede F, Salmani F, Miri M, Aghamolaei T and Dastjerdi R (2024) : Etiology, Consequences and Solutions of Working Womens Work–Life Conflict : a qualitative study, BMC Women’s Health Journal 24:62.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964): Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity, John Wiley.
- Khan, A. A., Akhlaq, B., Hussain, A., & Akhtar, Y. (2023) : Work–Family Conflicts Psychological Well–being and Quality of Life among Working Officials: A Comparative Study, Journal of Social Sciences Review, 3(2), 479–489.
- Khateeb Fatima R (2021) : WORK LIFE BALANCEA REVIEW OF THEORIES, DEFINITIONS AND POLICIES, Cross–Cultural Management Journal Volume XXIII, Issue 1.
- Namayandeh H, Yaacob SN, Juhari R (2010) : The Influnces of Work Support and Family Support on Work–Family Conflict Among Married Female Nurses in Shiraz–Iran, journal of American Science 6(12).
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996) : Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales, Journal of Applied Psychology, 81(4), 400–410.
- O’Neill, J. W., & Follmer, K. (2019) : A multilevel review of hospitality industry work–family conflict research and a strategy for future research, Journal of Hospitality & Tourism Research, 44(1).
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., &Pulkkinen, L. (2008) : Work–family conflict and psychological well–being: Stability and cross–lagged relations within one– and sixyear follow–ups, Journal of Vocational Behavior, 73(1), 37–51.
- Reimann M, Schulz F, Marx Ch and Lükemann L (2022) : The family side of work–family conflict: A literature review of antecedents and

consequences, JFR – Journal of Family Research, Vol. 34, No. 4, 1010–1032 doi: 10.20377/jfr-859.

–Roy, G. (2016) : Impact of mobile communication technology on the work life balance of working women – A review of discourses, Contemporary Management Research, 10(1), 79–101.

–Sharma, sapna (2022) : Worh–Family Intersections in the life of femal secondary school teachersin india and newzealand, a thesis submittedin fulfilment of the requirements for the degree of doctor of philosophy in education, university of Auckland.

–Voydanoff, P. (2005) : Social integration, work–family conflict and facilitation, and job and marital quality, Journal of Marriage and Family, 67(3), 666–679.

–Wang R. and Shi H. (2022) : A Review of Work Family Conflict Research, School of Economics and Management, Harbin Institute of Technology, Weihai Shandong 264209, China.

–Zhang Mian, Rodger W. Griffeth, David D. Fried, (2012), "Work–family conflict and individual consequences", Journal of Managerial Psychology, Vol. 27 Iss: 7 pp. 696 – 713.

–Zhou S., Da S., Guo H. and Zhang X. (2017) : Work–Family Conflict and Mental Health Among Female Employees:A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress, Frontiers in Psychology, April 2018 | Volume 9 | Article 544.