

محددات صراع العمل والاسرة لدى المرأة الريفية العاملة المتزوجة بمحافظة الغربية

محمد فتح الله أبو اليزيد عباد الله

قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة طنطا

mohammed.ebadallah@agr.tanta.edu.eg

Received: Dec. 4, 2016

Accepted: Dec. 13, 2016

الملخص

يهدف البحث الحالي الى تقييم البنية العاملية لمقياس صراع العمل والاسرة، والتعرف على محددات صراع العمل والاسرة. ولتحقيق أهداف البحث، تم اختيار عينة عنقودية عمدية مكونة من ٢٠٣ من المبحوثات الريفيات العاملات والمتزوجات، وذلك في أكتوبر ٢٠١٥. كما تم استخدام أسلوب المقابلة الشخصية لجمع البيانات. كذلك تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، والانحدار الخطي المتعدد الهرمي لحساب النتائج. وظهرت أهم نتائج التحليل متعدد المتغيرات الى أن متغيري ضغط العمل وانتقاد الاسرة والاعباء هم المتغيرات الأكبر من حيث الأثر المعنوي الفريد في تفسير التباين لصراع العمل مع الاسرة. كما أظهرت النتائج أن متغيري الخلاف الزوجي وضغط العمل هما المتغيران الوحيدان من حيث الاسهام المعنوي الفريد في تفسير التباين في صراع الاسرة مع العمل. كما تم مناقشة محدودية نتائج هذه الورقة البحثية، وكذلك المجالات البحثية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: تحليل عاملى توكيدى، صراع العمل والاسرة، المرأة الريفية العاملة المتزوجة، محافظة الغربية، الانحدار الخطى المتعدد الهرمى.

المقدمة

١ المشكلة البحثية

المكانة الاجتماعية لدى المرأة العاملة والمتزوجة. فبعد أن كانت مهنة المرأة قاصرة على أداء الأدوار المنزلية ورعاية الأبناء، أصبحت المرأة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل الاسرة وفي العمل. فظاهرة خروج المرأة للعمل أدت الى احداث هزة عنيفة غيرت في المواضيع الاجتماعية للمرأة والتي كانت مستقرة وراسخة لأزمنة طويلة. ومن ملامح هذه التغيرات في المواضيع الاجتماعية للمرأة العاملة ان أصبح لها كيانا اقتصاديا واجتماعيا مستقلا، فلم يعد الزوج هو الملاذ الوحيد لها في الحياة الاجتماعية، فقد أوجد العمل لها ملاذا اخر ينافس مكانة الزوج بل ويتغلب عليها أحيانا. وملح آخر من هذه التغيرات وهو عدم قدرة المرأة العاملة على القيام بأدوارها الاجتماعية في الاسرة كما ينبغي. وقد أدى ذلك الى تعرض بعض النساء العاملات الى ارهاق شديد ونزاع أدوار وضغوط. وتطلب الامر التماس المرأة العاملة المساعدة من داخل الاسرة أو من خارجها. وقد تأتيها المساعدة من زوج متعاون، أو من أم

أصبحت قضية العمل والاسرة من أهم القضايا في المجتمعات المعاصرة. فزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل منذ السبعينيات من القرن العشرين، أدى الى أحداث تغيرات اجتماعية جعلت من موضوع العمل والاسرة من الموضوعات الهامة للبحث والدراسة من قبل الباحثين وصناع القرار، وذلك رغبة منهم فى فهم إدراك الناس لصراع العمل والاسرة، وكذلك فهم ملامح هذا التغير الاجتماعى في المواضيع الاجتماعية وبخاصة لدى المرأة العاملة المتزوجة، والصعوبات التي تواجهها لتحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والاسرة. (Bellavia & Frone, 2005; Hill, 2005; Winslow, 2005)

وفى هذا السياق فقد عدد عبداللا واخرون، (٢٠١٤)، ص، ٢٧٨-٢٧٩). أهم ملامح التغير الاجتماعى في

(كمورد الوقت ومورد الطاقة) وذلك من أجل تلبية احتياجات هؤلاء الافراد. ولان حجم هذه الموارد ثابت، فالمشاركة في أدوار متعددة قد ينتج عنه تخصيص موارد لدور ما بشكل أكبر من الموارد التي سوف تخصص للدور الاخر. (Rothbard, 2001)

كما يشير مفهوم صراع العمل والاسرة الى التقييم المعرفي للأفراد بمدى شعورهم بأن الطلب على العمل المأجور في مجال عملهم يواجه قدرتهم لمقابلة الطلب في مجال أسرته (صراع العمل مع الاسرة). كذلك مدى شعور الافراد بان الطلب في مجال اسرتهم يواجه قدرتهم على تلبية احتياجات عملهم (صراع الاسرة مع العمل). (Voydanoff, 2005a)

في السابق كان مفهوم صراع العمل والاسرة يستخدم كمفهوم أحادي الاتجاه من قبل الباحثين بمعنى أن العمل هو الطرف المؤثر سلبي على الاسرة والمعروف باسم صراع العمل الاسرة (Carlson, Kacmar and William, 2000). بينما في وقت لاحق أصبح يستخدم كمفهوم ثنائي الاتجاه بمعنى أن العمل يتداخل مع الاسرة (صراع العمل مع الاسرة)، وأن الاسرة تتداخل مع العمل (صراع الاسرة مع العمل).

كما صنف كل من Greenhaus و Beutell، (1985، p. 77). صراع العمل والاسرة الى ثلاثة أشكال وهي: صراع قائم على الوقت time-based conflict، وصراع قائم على الاجهاد strain-based conflict، وصراع قائم على السلوك behavior-based conflict. فالصراع القائم على الوقت يعني تكريس وقت لدور ما يجعل من الصعب تلبية متطلبات الدور الاخر، والصراع القائم على الاجهاد يعني الاجهاد الناتج بواسطة دور ما يجعل من الصعب تلبية متطلبات الدور الاخر، والصراع القائم على السلوك يعني أن السلوك المطلوب في دور ما يجعل من الصعب تلبية متطلبات الدور الاخر.

في حين صنف كل من Netemyer و Boles و McMurrin (1996، p.401). صراع العمل والاسرة

حانية أو من خادمة مأجورة. كما قد تستعين بدار حضانية لرعاية الأبناء. وتلك كلها مظاهر تغير في الاسرة العربية. كذلك من مظاهر التغير الاجتماعي في مكانة المرأة العاملة هي الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في أداء المهام الاسرية والاستفادة من الوقت والمجهود البسيط الناتج عن استخدام هذه الأجهزة الحديثة. بالإضافة الى هذه التغيرات التغير الناتج عن تعديل مهمة الكفالة في الاسرة. حيث أصبحت النساء العاملات يساهمن في ميزانية الاسرة ببعض أو كل ما يحصلن عليه من دخل. وهذه المساهمة تؤدي الى زيادة تقدير المرأة لذاتها واعتزازها بنفسها وتقليل احساسها بالدونية في مواجهة الرجل.

ولان ظاهرة عمل المرأة وما نتج عنها من القيام بأدوار متعددة قد يترتب عليها صراع بين مجال العمل ومجال الاسرة. ولأنها ظاهرة عامة، وجدت مكانتها وانتشارها دوليا وإقليميا ومحليا، وبطبيعة الحال ريفيا وحضرانيا. ولان أبعاد هذا الصراع ومحدداته لم يتم دراستها من قبل بالقدر الكافي. فقد قرر الباحث التعرض لدراسة ظاهرة صراع العمل والاسرة لدى المرأة الريفية المتزوجة العاملة، لمزيد من فهم ظاهرة صراع العمل والاسرة، والوقوف على أبعاد هذا الصراع ومكوناته، وكذلك محددات هذا الصراع في البيئة الاجتماعية الريفية المصرية وتحديدًا لدى المرأة العاملة المتزوجة.

٢. الاستعراض المرجعي

1.2 مفهوم شغل البيت والإزنب Work-Family

Conflict Concept

أشار كلا من Greenhaus و Beutell، (1985، p. 77). أن صراع العمل والاسرة هو شكل من أشكال الصراع بين الأدوار والذي ينتج عن ضغوط في مجال العمل ومجال الاسرة والتي تتعارض مع بعضها البعض في علاقة ما. بمعنى أن المشاركة في دور العمل (الاسرة) يؤثر بشكل صعب على المشاركة في دور الاسرة (العمل). فالأفراد يشغلون أدوارا متعددة، والتي يتم ترتيبها كمورد

التحديات من الممكن أن تهدد المواضيع الاجتماعية للأفراد، واستقرارهم الاقتصادي، ومعتقداتهم، وثقتهم بأنفسهم، كل هذه الخسائر في الموارد تعد مهمة لهؤلاء الافراد لأنها قيمة في حد ذاتها بالنسبة لهم، كما أنها تساعد هؤلاء الافراد في التعرف على ذاتهم، وفقدان المورد لا يعنى فقط الحرمان منه بل ما يمثله من تهديدات سلبية على هؤلاء الافراد، فصور التغيير والتحول والتحديات التي يتعرض لها هؤلاء الافراد قد تمثل لهم تهديدات في حالة ما اذا كانت ذات اثار سلبية، أو قد تكون عامل من عوامل حفظ الموارد في حالة ما اذا كانت ذات اثار إيجابية، وذلك بالتقليل من حدة هذه الضغوط.

ومن منطلق منظور حفظ الموارد تحجج Voydanoff، (2005a)، فان المطالب والموارد يحدث بينهما قدر من الموازنة، فالمطالب (كالوقت، والاجهاد، والتوقعات)، يقصد بها المناخ البنائي أو النفسى والمرتبطة بمتطلبات الدور، والتوقعات والمعايير والتي يجب على الفرد الاستجابة لها أو تبنيتها بواسطة بذل الجهد الفيزيقي والعقلي. بينما الموارد (كالنقود، والدعم المادي والعاطفي، والشعور بالسيطرة)، يقصد بها الأصول البنائية أو النفسية والتي تستخدم لتسهيل الأداء، وتقليل المطالب، أو توليد موارد جديدة. درجة هذه الموازنة بين المطالب والموارد داخل مجالات العمل والاسرة تحدد درجة الصراع، والتي يشعر بها الافراد بغية التقليل من حدتها لتحقيق التوازن بين حياة العمل وحياة الاسرة. بمعنى اخر فان تجاوز المطالب والحاجات للقدرات والمخزون من الموارد سوف يؤدي الى حدوث الصراع. كذلك وصف كل من Netemyer و Mcurrian و Boles، (1996). أن الصراع بين العمل والاسرة يشبه التناظر والذي يظهر عندما يكون الوقت المخصص لقضاء متطلبات مسؤوليات مهنية معينة يتداخل مع أو يحد من كمية الوقت المتاح لأداء المسؤوليات المتعلقة بالأسرة، مما يجعل من الصعب إدارة كليهما.

فخصائص العمل من الممكن أن ترتبط بشكل مباشر بصراع الاسرة مع العمل نتيجة للحدود المشتركة بين مجال

الى بعدين. اشتمل البعد الأول على بعد الوقت والبعد الثاني على بعد الاجهاد. فاتجاه صراع العمل مع الاسرة على سبيل المثال، يحدث عندما يكون الوقت المكرس لأداء دور العمل يتداخل مع أداء دور ومسؤوليات الاسرة مع العمل، وبخاصة في حالة أداء لدور عمل مفرد. أما اجهاد الدور، فيحدث من الاجهاد الذي أوجد من العمل، والذي يتداخل مع أداء دور ومسؤوليات الاسرة مع العمل، ومثال لإجهاد الدور ما يحدث في حالة أداء دور العمل والذي يسبب تهيج وقلق فيترتب عليه اجهاد يؤثر على أداء مسؤوليات الاسرة مع العمل.

والباحث في هذا البحث يتبنى مفهوم صراع العمل والاسرة كمفهوم ذو اتجاهين، الاتجاه الأول يعبر عن تأثير العمل على الاسرة بشكل سلبي (صراع العمل مع الاسرة)، والاتجاه الثاني تأثير الاسرة على العمل بشكل سلبي (صراع الاسرة مع العمل). كما أن كل اتجاه من الاتجاهين يتكون من ثلاثة أبعاد وهي: بعد الوقت، وبعد الاجهاد، وبعد السلوك. هذه الأبعاد الثلاثة سوف يسعى هذا البحث الى تأكيد البنية العاملية لها، بالإضافة الى التعرف على محددات كلا الاتجاهين لصراع العمل والاسرة.

1.1 مطبق في نطاقه اوضحه شغلهم ك وازين

مفهوم حفظ الموارد Conservation of resources يرجع الى Hobföll ، (1989). عندما حاول ان يقدم نموذجا جديدا لفهم ظاهرة الضغط النفسى. وينطلق النموذج الجديد من ان الموارد هي أصغر وحدة يمكن من خلالها فهم الضغوط النفسية والتي يتعرض لها الافراد، وهذه الموارد قد تكون موضوعات معينة، خصائص شخصية، ظروف، طاقة (كالنقود والوقت والمعرفة)، والتي تعد أداة ذات قيمة لتحقيق أهداف معينة. ومن أمثلة هذه الموارد التفوق، والمكانة الاجتماعية والاقتصادية ... الى غير ذلك.

والظروف البيئية المحيطة قد تمثل تهديدا للأفراد الفاعلين، والتي قد تؤدي الى استنزاف هذه الموارد، وهذه

الأدوار كأدوار العمل، سوف يحد من الموارد لنوع الأدوار الأخرى كأدوار الأسرة. كما أشارت الأدبيات أنه كلما كرس الفرد القائم بالدور وقته لأداء دور العمل كلما زادت احتمالية جلب مشاكل العمل معه الى المنزل. وكلما زاد صراع العمل والأسرة. (Hall and Richter, 1988) كذلك مع وجود بيئة عمل من علاقات الصداقة بين العاملين وأسرهم، سوف تساعد هذه البيئة على تقليل الشعور بالصراع، كذلك وجود دعم من رؤساء العمل من شأنه أن يؤثر إيجابيا على التقليل من صراع العمل والأسرة (Clark, 2002 ; Grzywacz & Marks, 2000 ; Mennino *et al.*, 2005 ; Nomaguchi, 2012; Voydanoff, 2005b) في حين توصلت ادبيات أخرى الى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين دعم المشرف في العمل وصراع العمل والأسرة وصراع الأسرة والعمل. (Blanch and Aluja, 2012)

أما عن الدخل الشهري الاسرى فان ارتفاع الدخل الاسرى عموما، ودخل الوالدين خصوصا، من شأنه ان يسمح بليجاد بدائل أخرى لرعاية الأبناء كالاستعانة بدور الحضانة أو الاستعانة بأحد للحضور الى المنزل للتقليل من المتاعب اليومية. (Hertz, 1999) بينما في ادبيات أخرى لم تتضح علاقة بين الدخل وصراع العمل مع الأسرة أو صراع الأسرة مع العمل. (Beutell and Wittig-berman, 1999; Frone and Russell, 1997; Henderson, 2014)

هذا وقد توصل البعض الاخر الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدخل وصراع العمل والأسرة. (Frone, 2000). والسبب في ذلك قد يرجع الى أن الزيادة في الدخل سوف يصاحبها زيادة في المهام المطلوبة في العمل مع وقت أكثر. فيما توصلت بعض النتائج الأخرى الى عكس ذلك، حيث وجد أن الافراد ذوى الدخل المرتفعة يشعرون بنقص أقل في الوقت مقارنة بذوى الدخل المنخفضة. (Voydanoff and Kelly, 1984) وعلى مستوى متغيرات نسق الأسرة كمتغير عدد الأبناء أقل من ٤ سنوات، ومتغير الخلاف الزوجي، ومتغير

العمل ومجال الأسرة، من خلال طبيعة المطالب والموارد بين مجالات العمل والأسرة. (Voydanoff, 2005b) وانعكاسا لندرة الموارد لأداء أكثر من دور في وقت واحد، فان تجارب الصراع بين العمل والأسرة تجعل حدوث هذا الصراع أمرا حتميا. (Karatepe and Bekteshi, 2008) فالطلب العام على دور ما سواء هذا الطلب متمثلا في المسؤوليات، والمتطلبات، والتوقعات، والواجبات، والالتزامات، وغيرها من مترادفات والتي تعبر عن الطلب العام على دور ما، فان زيادة هذه المطالب سوف يزيد من الصراع بين الادوار. (Netemeyer, 1996, p.401) Boles, and McMurrin, يشعرن بفرض مزيد من المسؤوليات الاسرية عليهن أكثر من الرجال، الامر الذى معه يجعلهن يمتلكن موارد أقل والتي تحد من قدرتهن على التعامل مع متطلبات العمل. (Hobföll, 1989)

3.2.3.2. تأثير ضغط العمل على صراع العمل والأسرة

تناولت الادبيات العديد من المتغيرات للتعرف على علاقتها ودرجة تأثيرها على ظاهرة صراع العمل والأسرة. وبصفة عامة تصنف هذه المتغيرات الى ثلاث مجموعات متميزة وهي متغيرات متعلقة بنسق العمل، ومتغيرات متعلقة بنسق الأسرة، ومتغيرات متعلقة بنسق سمات الشخصية. قد تم تناولها مجتمعه في العديد من الادبيات، بينما تم تناول بعضها في ادبيات أخرى.

فعلى مستوى متغيرات نسق العمل كمتغير ضغط العمل، ومتغير الدعم في العمل، ومتغير الدخل الشهري الاسرى. فمن أجل تحقيق مزيد من الإنتاجية في العمل يتعرض الفرد للعديد من الضغوط في العمل والتي تشعره بصعوبة مقابل متطلبات العمل بسبب مسؤوليات الأسرة. (Grzywacz & Marks, 2000; Nomaguchi, 2012; Voydanoff, 2005b)

وطبقا لنظرية حفظ الموارد ل Hobföll (1989). فمع ضغط العمل، فان الوقت والطاقة سوف تستنزف بحيث ان الطلب المرتفع والتوقعات المرتفعة لنوع ما من

Determinants of work-family conflict among married working rural

الامتداد السلبي للأسرة على العمل (صراع الأسرة مع العمل). (Crzywacz and Marks, 2000).

وعن انتقاد الأسرة والاعباء فإن كثرة الانتقاد الموجه للام وبخاصة من الأبناء نتيجة لعدم مشاركتها في الأنشطة الأسرية أو لأى أسباب أخرى، ومع عدم تعاون من قبل الأبناء للمساعدة في أداء أدوار الأسرة، وبخاصة في حالة وجود أبناء في سن صغيرة، قد يؤدي ذلك الى زيادة حدة الصراع بين العمل والأسرة. هذا وقد توصلت الادبيات الى وجود تأثير معنوي سالب عند المستوى المنخفض من انتقاد الأسرة والاعباء على الامتداد السلبي للعمل على الأسرة (صراع العمل مع الأسرة)، وكذلك وجود تأثير معنوي سالب عند المستوى المنخفض لانتقاد الأسرة والاعباء على الامتداد السلبي للأسرة على العمل (صراع الأسرة مع العمل). (Grzywacz and Marks, 2000).

أما على مستوى بعض متغيرات سمات الشخصية، فقد توصل كل من Bruck، و Allen، (2003). الى أن العصابية ترتبط ارتباطا معنويا موجبا بصراع العمل والأسرة بشكل عام. بينما لم تثبت علاقة معنوية بين متغيرات سمات الشخصية الأخرى كالانفتاح على الخبرة، وحيوية الضمير، والمقبولية وصراع العمل والأسرة بشكل عام. كما أشارت النتائج الى أن متغير المقبولية مرتبط ارتباطا معنويا ساليا بصراع العمل والأسرة بشكل عام. كما أشارت نتائج أخرى الى أن متغير الانفتاح على الخبرة يرتبط ارتباطا معنويا ساليا بتأثير العمل على الأسرة، ولم تثبت علاقة معنوية بين متغير الانفتاح على الخبرة وتأثير الأسرة على العمل. (Wayne, Musisca, and Fleeson, 2004) في حين أشارت بعض النتائج الى وجود تأثير معنوي موجب لدى كل من المرأة والرجل لمتغير العصابية على الامتداد السلبي للعمل على الأسرة (صراع العمل مع الأسرة) والامتداد السلبي للأسرة على العمل (صراع الأسرة مع العمل). (Grzywacz and Marks, 2000)

انتقاد الأسرة والاعباء. فقد أشارت الادبيات الى أن المرأة مازالت تقوم بأدوار رعاية الأبناء ومسؤوليات الأسرة بالإضافة الى متطلبات العمل. (Lewis & Cooper, 1977, 1988; Parasurman & Greenhaus, 1997) كما توصلت النتائج الى أن وجود أطفال في سن صغيرة بالمنزل مرتبط بشكل أكثر بصراع الأسرة مع العمل. (Dilworth, 2004; Mennino et al., 2005) من منطلق أن ذلك سوف يحتاج الى طلب أكبر على الوقت اللازم لرعاية هؤلاء الأبناء. (Voydanoff, 2005a) فعمر الأبناء من المتغيرات المهمة في صراع العمل والأسرة، فكلما صغر عمر الأبناء كلما زاد اعتمادهم على الاباء، ومن هذا المنطلق فالأسرة التي تحتوى على أبناء أقل من سن المدرسة أو مرحلة رياض الاطفال سوف تحتاج الى مزيد من مورد الوقت ومزيد من الجهد والطاقة من قبل الاباء. (Bedeian, Burke, and Moffett, 1988) فعمر الأبناء من المتغيرات ذات الأثر المعنوي للتنبؤ بصراع العمل والأسرة، وتحديدا لدى الام أكثر من الاب. فعمر الابناء من عمر يوم وحتى 12 سنة له تأثير مرتفع لصراع العمل مع الأسرة، وتأثير مرتفع لصراع الأسرة مع العمل. في حين توصلت بعض الادبيات الى عدم وجود تأثير معنوي بين عمر الأبناء أقل من خمس سنوات والامتداد السلبي للعمل على الأسرة، بينما توصلت نفس الدراسة الى تأثير معنوي ايجابي بين عمر الأبناء أقل من خمس سنوات والامتداد السلبي للأسرة على العمل. (Grzywacz and Marks, 2000)

أما عن الخلاف الزوجي، فعدم تفهم الزوج لطبيعة عمل الزوجة، قد يزيد من حدة الصراع بين العمل والأسرة، وبخاصة اذا لم يتوفر قدر من التعاون بين الزوجين، وبخاصة في حالة وجود الابناء، الامر الذي يؤدي الى استنزاف لموارد الزوجة من وقت وطاقة، مما يترتب عليه زيادة حدة الصراع بين العمل والأسرة. هذا وقد أشارت الادبيات الى وجود تأثير معنوي سالب عند المستوى المنخفض من الخلاف الزوجي على الامتداد السلبي للعمل على الأسرة (صراع العمل مع الأسرة)، وكذلك على

٣. أهمية البحث

ترجع أهمية هذا البحث الى تعريب واستخدام مقياس مقنن لقياس مفهوم صراع العمل والاسرة في كلا الاتجاهين، اتجاها صراع العمل مع الاسرة، واتجاها صراع الاسرة مع العمل، وتطبيقه في ظروف البيئة الاجتماعية المصرية عموماً، وعلى المرأة الريفية العاملة المتزوجة على وجه الدقة، والذي من شأنه أن يضيف الى ادبيات ظاهرة العمل والاسرة لدى المرأة المصرية الريفية العاملة. وتأكيد البنية العاملية لأبعاد هاذين الاتجاهين في ظل الظروف المصرية. كذلك تقديم مزيد من الفهم لظاهرة صراع العمل والاسرة من خلال التعرف على الأثر المعنوي الفريد لبعض متغيرات نسق العمل، ونسق الاسرة، والمتغيرات المرتبطة بسمات الشخصية، والتي من شأنها المساعدة في فهم ظاهرة صراع العمل والاسرة كمحددات لكلا الاتجاهين من صراع العمل والاسرة، الامر الذي سوف يعود بالنفع على كلا المجالين، مجال العمل ومجال الاسرة.

٤. أهداف البحث

- تأكيد البنية العاملية لمكونات مقياس صراع العمل مع الاسرة.
- تأكيد البنية العاملية لمكونات مقياس صراع الاسرة مع العمل.
- تقييم نموذج صراع العمل مع الاسرة.
- تقييم الاسهام المعنوي الفريد لمحددات صراع العمل مع الاسرة.
- تقييم نموذج صراع الاسرة مع العمل.
- تقييم الاسهام المعنوي الفريد لمحددات صراع الاسرة مع العمل.
- وبناء على ما تقدم من أدبيات سواء على مستوى مفهوم صراع العمل والاسرة، ونظرية حفظ الموارد، وما تم التعرض له من نتائج للدراسات التطبيقية ذات الصلة بموضوع صراع العمل والاسرة. سوف يسعى هذا البحث لاختبار العلاقات الارتباطية المتعددة بين متغيرات نسق الاسرة ومتغيرات نسق العمل وبعض متغيرات سمات

الشخصية كمتغيرات (مستقلة) من جهة، ومتغير صراع العمل مع الاسرة، ومتغير صراع الاسرة مع العمل كمتغيرات (تابعة) من جهة أخرى.

ولاختبار صحة هذه العلاقات الارتباطية المتعددة، تم صياغة الفروض البحثية التالية:

الفرض الأول: هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من (ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى) مجتمعه وصراع العمل مع الاسرة.

الفرض الثاني: هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من (ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى، وعدد الأبناء أقل ٤ سنوات، والخلاف الزوجي، وانتقاد الاسرة والاعباء) مجتمعه وصراع العمل مع الاسرة.

الفرض الثالث: هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من (ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى، وعدد الأبناء أقل ٤ سنوات، والخلاف الزوجي، وانتقاد الاسرة والاعباء، والعصابية، والانفتاح على الخبرة، وحيوية الضمير، والمقبولية) مجتمعه وصراع العمل مع الاسرة.

الفرض الرابع: هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من (ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى) مجتمعه وصراع الاسرة مع العمل.

الفرض الخامس: هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من (ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى، وعدد الأبناء أقل ٤ سنوات، والخلاف الزوجي، وانتقاد الاسرة والاعباء) مجتمعه وصراع الاسرة مع العمل.

الفرض السادس: هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من (ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى، وعدد الأبناء أقل ٤ سنوات، والخلاف الزوجي، وانتقاد الاسرة والاعباء، والعصابية، والانفتاح على الخبرة، وحيوية الضمير، والمقبولية) مجتمعه وصراع الاسرة مع العمل.

ولاختبار صحة هذه الفروض البحثية تم وضعها في صورتها الصفرية، والتي تفترض عدم وجود علاقات ارتباطية متعددة.

الطرق والأساليب البحثية

١. مجتمع البحث و المبحوثات

لتحقيق أهداف هذا البحث فقد تحدد المجتمع البحثي من جميع السيدات المتزوجات والعاملات بريف محافظة الغربية. ونظرا للتوسع الجغرافي للمجتمع البحثي. فقد تقرر تمثيل مراكز محافظة الغربية الثمانية باختيار عينة تجمع بين أسلوب المعاينة العنقودية وأسلوب المعاينة العمدية وذلك على ثلاثة مراحل: المرحلة الاولى فقد تم اختيار ثلاثة مراكز (مركز كفر الزيات، ومركز السنطة، ومركز طنطا) بطريقة عشوائية بسيطة باستخدام أسلوب البطاقات وبدون أحلال، ثم المرحلة الثانية وتم فيها تمثيل كل مركز من المراكز الثلاثة بعشر قرى عن كل مركز، وذلك بشكل عشوائي بسيط باستخدام أسلوب البطاقات وبدون أحلال. وفي المرحلة الثالثة تقرر تمثيل كل قرية من القرى الثلاثين المختارة بعينة عمدية من السيدات المتزوجات والعاملات. وبناءا عليه تم اختيار الاعداد الاتية من المبحوثات بشكل عمدي: (٨١ مبحوثة من قرى مركز كفر الزيات، و٧٢ مبحوثة من قرى مركز السنطة، و٥٠ مبحوثة من قرى مركز طنطا). ليصبح العدد الاجمالي لعينة البحث من القرى المختارة هو ٢٠٣ مبحوثة.

وباستعراض أعمار المبحوثات وجد أن متوسط أعمارهن ٣٩ سنة، كما بلغ متوسط مدة الحياة الزوجية ١٧ سنة، كذلك متوسط حجم الاسرة ٤ أفراد، ومتوسط أعمار أكبر الأبناء في العينة ١٦ سنة، بينما كان متوسط أعمار أصغر الأبناء ٩ سنوات.

كما وجد أن النسبة المئوية للمبحوثات واللاتي ينتمين الى نمط أسرى بسيط هو ٨٢.٨ %، بينما بلغت نسبة المبحوثات واللاتي ينتمين الى نمط الاسرة المركبة ١٧.٢ % من حجم العينة ككل. كذلك بلغت فئة المبحوثات واللاتي ينتمين الى فئة الحاصلين على الشهادة الابتدائية أو ما دونها نسبة ٣.٥ %، في حين بلغت نسبة المبحوثات واللاتي ينتمين الى فئة الحاصلين على ما بعد الشهادة الابتدائية وحتى الشهادة الثانوية ١٢.٥ %، بينما

انتمت أغلب المبحوثات الى فئة التعليم الجامعي وما بعد الجامعي، حيث بلغت نسبتهن ٨٣% من اجمالى حجم العينة. وعند تصنيف المبحوثات على أساس المهنة وجد أن ٣ % من المبحوثات في العينة يعملن بالزراعة فقط، في حين اشتملت العينة على ١٠.٣ % من المبحوثات واللاتي يعملن في غير الزراعة ويمارسن الزراعة، بينما كانت النسبة الأكبر لفئة المبحوثات اللاتي يعملن ولا يمارسن الزراعة حيث بلغت ٨٤.٨ % من حجم العينة ككل. الامر الذي يمكننا معه القول أن الاغلبية من المبحوثات في العينة ينتمين الى النمط الاسرى البسيط، ومستوى تعليم جامعي وما بعد الجامعي، ومعظمهن ينتمين الى فئة يعملن ولا يمارسن الزراعة.

٢. البيانات

جمعت بيانات هذا البحث باستخدام أسلوب المقابلة الشخصية في أماكن الإقامة الشخصية للمبحوثات، وذلك في شهر أكتوبر ٢٠١٥. وقد بلغ عدد استمارات المقابلة الشخصية الصالحة للتحليل ٢٠٣ استمارة، تمثل ١٠٠ في المئة من مجموع المبحوثات في العينة المستهدفة.

وقد تم اعداد استمارة مقابلة شخصية لجمع البيانات. اشتملت هذه الاستمارة على مجموعة من الاسئلة مغلقة النهايات لقياس العديد من المتغيرات. تضمنت هذه المتغيرات أربع مجموعات رئيسية من المتغيرات. المجموعة الأولى تضمنت مقياسين للمتغير التابع وهما مقياس صراع العمل مع الاسرة، ومقياس الاسرة مع العمل. كذلك المجموعة الثانية والتي تضمنت متغيرات نسق العمل وهي: ضغط العمل، والدعم في العمل، والدخل الشهري الاسرى. أما المجموعة الثالثة فقد تضمنت متغيرات نسق الاسرة وهي: عدد الأبناء أقل من ٤ سنوات، والخلاف الزوجي، وانتقاد الاسرة والاعباء. وعن المجموعة الرابعة من المتغيرات، فقد اشتملت على بعض متغيرات سمات الشخصية وهي: العصابية، والانفتاح على الخبرة، وحيوية الضمير، والمقبولية، بالإضافة الى بعض المقاييس الكمية والكيفية للتعرف عن خصائص العينة المختارة كالعمر،

فأما الاتجاه الأول *Work-family conflict* (المقاييس الثلاثة الفرعية لصراع العمل مع الاسرة): فتم قياسه بسؤال المبحوثات عن مدى موافقتهن على كل من البنود التالية: (عملي بياخذني من أنشطتي الاسرية أكثر مما أريد، والوقت الذي يجب تكريسه لعملي بيمعنى من المشاركة فى أنشطتي ومسؤولياتى الاسرية بشكل عادل، وأنشطتى الاسرية بتقوتتى بسبب كمية الوقت التى تحتاجها مسؤوليات عملى، وعندما أعود من العمل الى المنزل فى كثير من الاحيان أكون مرتبكة جدا للمشاركة فى أنشطتى ومسؤولياتى الاسرية، وأنا غالبا أكون مستنزفه عاطفيا عندما أعود من العمل الى المنزل، وذلك يمعنى من المساهمة فى أسرتى، ويسبب كل ضغوط العمل، أحيانا عندما أعود الى المنزل أكون مرهقة لعمل الاشياء التى استمتع بها، وسلوك حل المشكلات ألقى باستخدامه فى العمل ليس فعال لحل المشكلات فى المنزل، والسلوك ألقى ببيكون فعال وضرورى بالنسبة لى فى العمل يأتى بنتائج عكسية عليه فى المنزل، والسلوكيات التى أؤديها والتى تجعلنى فعاله فى العمل لا تساعدنى لكى أكون أم وزوجة كويسه)، وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، و ١، على الترتيب. وجمعت إجابات المبحوثات على بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية للمقاييس الفرعية (صراع العمل مع الاسرة). وحسب معامل ثبات ألفا كورنيخ لمقياس اتجاه صراع العمل مع الاسرة ككل فبلغ 0.791.

وأما الاتجاه الثانى *Family-work conflict* (المقاييس الثلاثة الفرعية لصراع الاسرة مع العمل) فقد تم قياسه بسؤال المبحوثات عن مدى موافقتهن على كل من البنود التالية: (الوقت ألقى بقضيه فى مسؤولياتى الاسرية غالبا بيتعارض مع مسؤولياتى فى العمل،

وحجم الاسرة، وعمر أكبر الأبناء، وعمر أصغر الأبناء، ونمط الاسرة، والمستوى التعليمى، والمهنة.

آلة عملك ليج لعمري لأكو وهى مقياس صراع العمل مع الاسرة، ومقياس صراع الاسرة مع العمل كمتغيرات تابعة فى هذا البحث. فقد تضمنت استمارة المقابلة الشخصية على مقياس متعدد الأبعاد متكامل ذو اتجاهين لقياس ظاهرة صراع العمل والاسرة، والمقنن من قبل (Carlson, Kacmar, and Williams, 2000)، حيث تم تطبيقه على خمس عينات. أسفرت النتائج عن بناء هذا المقياس والتأكد من صدق محتواه وثبات نتائجه، وذلك وفقا لمعايير متعددة، والتي أسفرت عن مقياس مكون من ١٨ بند، تعبر عن ستة مقاييس فرعية لقياس ستة أبعاد لظاهرة العمل والاسرة. تسعة بنود منه وتشتمل على ٣ مقاييس فرعية لثلاثة أبعاد لصراع العمل مع الاسرة وهى: (صراع قائم على الوقت، وصراع قائم على الاجهاد، وصراع قائم على السلوك. والتسعة بنود الأخرى وتشتمل على ٣ مقاييس فرعية لثلاثة أبعاد لصراع الاسرة مع العمل وهى: (صراع قائم على الوقت، وصراع قائم على الاجهاد، وصراع قائم على السلوك). وقد تم استخدام هذا المقياس لقياس كلا الاتجاهين لظاهرة صراع العمل والاسرة. هذا ولم تتوصل النتائج الى ثبات وصدق بعد الصراع القائم على السلوك الا من خلال عينتين فقط من العينات الخمس والتي تضمنتها الدراسة. وبناء عليه أوصت الدراسة مزيد من البحث لوضح معنى بعد الصراع القائم على السلوك لدى المبحوثين، وكذلك طريقة قياسه.^١

^١ فى هذا البحث وبناء على نتائج التحليل العاملى التوكيدى والتي سوف يتم مناقشتها فى جزء النتائج ومناقشتها من هذا البحث. تم استخدام التسع عبارات لكلا الاتجاهين (اتجاه صراع العمل مع الاسرة، واتجاه صراع الاسرة مع العمل) كمتغير واحد لكل اتجاه، وذلك بناء على نتائج التحليل العاملى التوكيدى، والتي أسفرت عن كون المقاييس الفرعية الثلاثة لكل اتجاه تختلف من حيث العدد والمحتوى عن المقياس الاصلى ذو الأبعاد الستة، وكذلك ونظرا لارتفاع معامل ثبات ألفا للعبارات التسع لكلا الاتجاهين (اتجاه صراع العمل مع الاسرة، واتجاه صراع الاسرة مع العمل) كمتغيرات أحادية البعد، الامر الذى يمكن معه القول بأن كلا المقاييس صالحين للاستخدام فى أغراض البحث العلمى. بالإضافة الى وجود درجة من الارتباط البسيط المتوسطة من حيث قوة العلاقة الارتباطية لكل من (Cohen, 1988; Davis, 1971)، وذلك بين بعد صراع العمل مع الاسرة القائم على الوقت والاجهاد وبعد صراع العمل مع الاسرة والقائم على

السلوك حيث بلغت 0.379، وهى قيمة معنوية عند مستوى احتمالى 0.01، كذلك وجود درجة من الارتباط البسيط بين بعد صراع الاسرة مع العمل والقائم على الوقت والاجهاد، وبعد صراع الاسرة مع العمل والقائم على السلوك حيث بلغت 0.284، وهى قيمة معنوية عند مستوى احتمالى 0.01. وبناء على معاملات ثبات كلا الاتجاهين على مستوى المقاييس ككل. ووجود معاملات ارتباط بسيط متوسطة القوة بين المقاييس الفرعية لكلا الاتجاهين والتي أسفرت عنها نتائج التحليل العاملى التوكيدى فى هذا البحث، فقد تقرر التعبير عن كل اتجاه بمقياس واحد أحادى البعد فى هذا البحث.

Determinants of work-family conflict among married working rural

ومرؤوسيتها في العمل من جهة أخرى بأنها داعمه لها أم لا. وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من عبارتين، تم استخدام معظمها من قبل (Whitehall Health Survey, 1989)، كما طلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهي: دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات بإعطاء أوزان ٤، و٣، و٢، و١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدعم في العمل. كما بلغ معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس الدعم في العمل 0.606.

كما تضمنت الاستمارة مقياس **التمتع بحياة عائلية جيدة** **سنة نوى لإزنو:** Monthly Family Income، ويقصد به مجموع جميع الموارد المالية الشهرية للأسرة من مصادرها المختلفة. وتم قياس الدخل الشهري الأسري بسؤال المبحوثات عن حجم الموارد المالية مقدره بالجنيه المصرى التى تحصل عليها الأسرة من كل من عملها، وعمل الزوج، وعمل الأولاد، و دخل من ممتلكات. وتم جمع الموارد المالية من المصادر الأربعة. وكان المتوسط الحسابى للدخل الشهري للأسرة ٢٩٦٤ جنيها مصريا. وانحراف معيارى قدره 2910 جنيها مصريا.

ألتيك لاج اعر بريك تين: وهى متغيرات نسق الاسرة كمقياس **حزنى الأهل؟ أنك لم ٣ زوجه:** Children less than 4 years، ويقصد به عدد الأبناء الذين يعيشون مع المبحوثة وتجمعهم مكان واحد للمعيشة. وتم قياس عدد الأبناء أقل من ٤ سنوات بسؤال المبحوثة عن عدد الأبناء الذين يعيشون مع المبحوثة فى مكان معيشة واحد، وكان المتوسط الحسابى لعدد الأبناء أقل من ٤ سنوات 37. ابن، بانحراف معيارى قدره 84. ابن.

كذلك تضمنت الاستمارة على مقياس لمتغير **تفاهت** Spouse disagreement، والذي يشير الى مدى الاختلاف بين الزوجة والزوج حول أمور الاسرة المختلفة من حيث مسائل الانفاق والمهام الاسرة وكذلك أوقات الترفيه. وتم قياسه بمقياس مكون من ثلاثة بنود. حيث طلب من المبحوثات ان توضح مدى الاختلاف مع الزوج في كل مسألة من المسائل الثلاث، وذلك بالاختيار

والوقت ألى بقضيه مع أسرتى غالبا ببيكون سبب فى عدم تكريس وقت لانشطتى المفيدة فى مشوارى المهنى، وعلى أن أفقد أنشطتى فى العمل بسبب كمية الوقت ألى تحتاجها مسؤولياتى الاسرية، وبسبب الضغوط فى المنزل، أكون فى كثير من الاحيان مشغولة البال فى العمل بمسائل الاسرية، ولاننى غالبا مضغوطة بسبب مسؤولياتى الاسرية لى صعوبة فى التركيز فى عملى، والتوتر والقلق من حياتى الاسرية غالبا بيضعفوا قدرتى على عمل شغلى، والسلوكيات ألى تصلح ليه فى المنزل لا تبدو فعالة بالنسبة ليه فى العمل، والسلوك الفعال والضرورى ليه فى البيت يأتى بنتائج عكسيه عليه فى العمل، وسلوك حل المشكلات ألى بيصلح ليه فى البيت لا يبدو فعال ومفيد ليه فى العمل)، وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: موافقة تماما، وموافقة، والى حد ما، وغير موافقة، وغير موافقة تماما)، وتم إعطاء أوزان ٥، و٤، و٣، و٢، و١، على الترتيب. وجمعت إجابات المبحوثات على بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية للمقياس الثلاثة الفرعية لصراع الاسرة مع العمل. وحسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس اتجاه صراع الاسرة مع العمل ككل فبلغ 0.780.

ألتيك لاج اعر بريك تين: وهى مجموعة متغيرات نسق العمل كمتغير **ضغط العمل** Pressure at Work ويشير الى حجم الاجهاد النفسى والمرتبط بالعمل. وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من أربع عبارات تم استخدام معظمها من قبل (National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS), 2009) وطلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهي دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات وإعطاء أوزان ٤، و٣، و٢، و١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس ضغط العمل، كما تم حساب معامل ثبات ألفا كورنبيخ فوجد 0.323.

وأيا متغير **تفاهت** **على تفاهت** Support at Work ويقصد به إدراك العلاقة بين المبحوثة من جهة وزملائها

حسب معامل ثبات ألفا كورنبرخ لمقياس العصابية وكان 397.

كذلك مقياس **الإمتحان وعملك خائب** Openness to experience والذي يشير الى الخيال وحب الاستطلاع، والاعجاب الشديد بالخبرات الجديدة، والذكاء المتوقع والانفتاحية، والحساسية الجمالية، وقيم التسلطية، والانفتاح على مشاعر الاخرين، وخبراتهم الانفعالية، والانخراط في استجابة عاطفية. (Colman, 2003) ، وقد تم قياس متغير الانفتاح على الخبرة من خلال عشر عبارات تم تعريبها من مقياس Goldberg (1999). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: تنطبق على تماما، وتنطبق على كثيرا، وتنطبق على أحيانا، وتنطبق على قليلا، ولا تنطبق على اطلاقا. وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وذلك في حالة العبارات إيجابية الاتجاه لمقياس الانفتاح على الخبرة، بينما تم إعطاء أوزان ١، ٢، ٣، ٤، ٥، على الترتيب، وذلك في حالة العبارات العكسية. وتم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الانفتاح على الخبرة، وقد حسب معامل ثبات ألفا كورنبرخ لمقياس الانفتاح على الخبرة وكان 307.

وعن متغير **عري بيك صدي** Conscientiousness كأحد متغيرات سمات الشخصية، ويقصد به التنظيم والسلوك الموجه نحو هدف من قبل الفعلية، ومراعاة القانون، وسمات الضبط والوفاء بالواجبات على الوجه الاكمل، والكفاح من أجل الإنجاز، وتهذيب النفس، والمثابرة، وغياب الإهمال، وعدم الموثوقية. (Colman, 2003) وقد تم قياس متغير حيوية الضمير من خلال عشر عبارات تم تعريبها من مقياس Goldberg (1999). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: تنطبق على تماما، وتنطبق على كثيرا، وتنطبق على أحيانا، وتنطبق على قليلا، ولا تنطبق على اطلاقا. وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وذلك في حالة العبارات إيجابية الاتجاه لمقياس حيوية الضمير، بينما تم إعطاء أوزان ١، ٢، ٣، ٤،

من بين أربع إجابات وهي: دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا، وبعد ترميز البيانات بإعطاء اوزان لإجابات المبحوثات ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الخلاف الزوجي. كم تم حساب معامل ثبا ألفا كورنبرخ فكانت قيمته 555.

كذلك اشتملت الاستمارة على متغير **عولمخ وإلزيه** **علا عا** Family Criticism and Burden، ويشير الى النقد السلبي والذي يوجه الى الام من قبل أفراد الأسرة باستثناء الزوج، بالإضافة الى ما يتم القائه من قبل أعضاء الأسرة أيضا من أعباء إضافية. وتم قياس متغير انتقاد الأسرة والاعباء بمقياس مكون من أربع عبارات معظم هذه العبارات تم استخدامها من قبل (Schuster et al., 1990)، وطلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهي: دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات وإعطاء أوزان ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس انتقاد الأسرة والاعباء، كما تم حساب معامل ثبات ألفا كورنبرخ فوجد 458.

النكاح المعر بوطمخ: فقد تضمنت متغير **عع شئي** Neuroticism، والذي يشير الى العصبية، وسرعة التهيج، إضافة الى السمات الانفعالية والسلوكية السلبية كالقلق والاكتئاب والتوتر وتقلب المزاج وعدم الاستقرار الوجداني والاشفاق على النفس. (Colman, 2003) ، وقد تم قياس متغير العصابية من خلال عشر عبارات تم تعريبها من مقياس Goldberg (1999). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: تنطبق على تماما، وتنطبق على كثيرا، وتنطبق على أحيانا، وتنطبق على قليلا، ولا تنطبق على اطلاقا. وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وذلك في حالة العبارات إيجابية الاتجاه لمقياس العصابية، بينما تم إعطاء أوزان ١، ٢، ٣، ٤، ٥، على الترتيب، وذلك في حالة العبارات العكسية. وتم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس العصابية، وقد

والاسرة، و تدويرهم تدويرا متعامدا باستخدام طريقة فارماكس، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الاصدار الثاني والعشرون. وقبل اجراء التحليل العاملى للمكونات تم تقييم مدى صلاحية البيانات وملاءمتها لإجراء التحليل العاملى للمكونات. وذلك بحساب مصفوفة الارتباط بين بنود كلا المقياسين. وباستعراض مصفوفة معاملات الارتباط بين البنود كانت العديد من معاملات الارتباط بين البنود 3. أو أكثر. كذلك حسبت قيمة Kaiser-Meyer-Okin فكانت 782. لبنود مقياس صراع العمل مع الاسرة، و792. لبنود مقياس صراع الاسرة مع العمل، وكلا القيمتين تزداد عن النسبة الموصى بها وهى 6. (Kaiser 1970, 1974) ، كذلك أجرى اختبار

Bartlett's of Sphericity (Bartlett 1954)، وكانت نتائجه معنوية فى كلا العينتين، والتي تدعم نتائج مصفوفة الارتباط وتؤكد قابلية البيانات لإجراء التحليل العاملى للمكونات لكلا المقياسين. كما تم استخدام أسلوب الانحدار الخطى المتعدد الهرمى Hierarchical Multiple Regression Technique ، وقيل اجراء هذا الأسلوب تم التأكيد من مدى صلاحية البيانات لاجراء هذا الأسلوب من التحليل وذلك بحساب الارتباط الداخلى بين المتغيرات المستقلة، والخطية، والتوزيع الطبيعى للبيانات، وكذلك التأكد من استقلالية البواقي. فوجد أن جميع هذه المؤشرات لا تتعارض مع افتراضات أسلوب الانحدار الخطى المتعدد الهرمى.

نتائج البحث ومناقشتها

يعرض هذا الجزء نتائج البحث، وينقسم العرض الى جزئين. الجزء الأول اشتمل على نتائج التحليل العاملى التوكيدى لمقياس صراع العمل مع الاسرة، ومقياس صراع الاسرة مع العمل. تلى ذلك الجزء الثانى، والذي تضمن نتائج الانحدار المتعدد الهرمى لمحددات صراع العمل مع الاسرة، ومحددات صراع الاسرة مع العمل.

و٥، على الترتيب، وذلك فى حالة العبارات العكسية. وتم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس حيوية الضمير، وقد حسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس حيوية الضمير وكان 413.

كما تضمنت استمارة المقابلة مقياس لمتغير **Agreeableness** والذي يركز على نوعية العلاقات البينية الشخصية من قبيل التعاطف، والدفء، والحنو، والتسامح، والتعاون، وحب الغير. (Colman, 2003) وقد تم قياس متغير المقبولية من خلال عشر عبارات تم تعريبها من مقياس Goldberg (1999). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: تنطبق على تماما، وتنطبق على كثيرا، وتنطبق على أحيانا، وتنطبق على قليلا، ولا تنطبق على اطلاقا. وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، و١، على الترتيب، وذلك فى حالة العبارات ايجابية الاتجاه لمقياس حيوية الضمير، بينما تم إعطاء أوزان ١، ٢، ٣، ٤، و٥، على الترتيب، وذلك فى حالة العبارات العكسية. وتم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس المقبولية، وقد حسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس المقبولية وكان 514.

٣. التحليل الاحصائى

بعد ترميز البيانات تم ادخالها الى الحاسب الألى. وتم اجراء التحليل، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الاصدار الثانى والعشرين. كما تم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الكيفية المقاسة فى هذا البحث، كذلك حساب المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى للمتغيرات الكمية، وكذلك تقدير معاملات ثبات ألفا كورنبيخ للمقاييس التي تم استخدامها فى التحليل. كما تم حساب المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لكل بند من بنود مقياس صراع العمل مع الاسرة، ومقياس صراع الاسرة مع العمل. كما تم اجراء التحليل العاملى للمكونات Principal Components Analysis (PCA) على بنود مقياسى صراع العمل

المنزل أكون مرهقة لعمل الأشياء التي استمتع بها). وقد بلغت متوسطات درجات المبحوثات على هذه البنود 3.07، 3.23، 3.50، على الترتيب.

ويتضح من متوسطات درجات اجابات كلا المجموعتين من بنود مقياس صراع العمل مع الاسرة، أن بنود المجموعة الأولى تضمنت ستة بنود تعبر عن الابعاد الثلاثة للمقياس الاصلى لصراع العمل مع الاسرة من حيث بعد الوقت، وبعد الاجهاد، وبعد السلوك مع وجود فروق طفيفة بين متوسطات الاجابات. أما المجموعة الثانية من البنود فقد اشتملت أيضا على ثلاث عبارات يعبر كل منها عن أحد الابعاد الثلاثة للمقياس الاصلى لصراع العمل مع الاسرة. الامر الذى يمكن معه القول بوجود تباين بين إجابات المبحوثات، هذا التباين في الإجابات يمكن تصنيفه الى مجموعتين.

2.1 نتائج التحليل العاملى التوكيدى لمقياس صراع

العمل مع الاسرة

تشير نتائج التحليل العاملى لعينة المبحوثات جدول رقم (1) الى أن صراع العمل مع الاسرة يتكون من عاملين، تجاوز الجذر الكامن لكل منها الواحد الصحيح. وهذه العوامل تقسر 38.654 %، 14.830 % من التباين فى بنود المقياس على الترتيب. ويفحص الشكل الانتشارى screeplot وجد انكسار واضح بعد المكون الثانى. وباستخدام اختبار الانتشار ل Catell (1966) تأكد وجود المكونان بصورة يمكن استخدامها لأغراض البحث العلمى.

وفحص قيم معاملات التشعب الواردة فى المصفوفة يتضح أن هناك ستة بنود تشعبت على المكون الاول وهى: (عندما أعود من العمل الى المنزل فى كثير من الاحيان أكون مرتبكة جدا للمشاركة فى أنشطتى ومسؤولياتى الاسرية، وأنا غالبا أكون مستنزفه عاطفيا عندما أعود من العمل الى المنزل، وذلك يمنعنى من المساهمة فى أسرتى، وأنشطتى الاسرية بتقوتنى بسبب كمية الوقت التى تحتاجها مسؤوليات عملى، والوقت الذى يجب تكريسه لعملى بيمنعنى من المشاركة فى أنشطتى

1. نتائج وصف إجابات المبحوثات والتحليل العاملى

التوكيدى لمقياس صراع العمل مع الاسرة

1.1 نتائج وصف إجابات المبحوثات على بنود

مقياس صراع العمل مع الاسرة

يعرض جدول رقم (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المبحوثات على بنود مقياس صراع العمل مع الاسرة. وتشير المتوسطات فى الجدول الى وجود مدى من المتوسطات على بنود المقياس يتراوح بين 2.06 درجة وذلك على بند (السلوكيات التى أؤديها والتي تجعلنى فعاله فى العمل لا تساعدنى لكى أكون أم وزوجة كويسه) و 3.50 درجة على بند (بسبب كل ضغوط العمل، أحيانا عندما أعود الى المنزل أكون مرهقة لعمل الأشياء التى استمتع بها). ويمكن تقسيم متوسطات درجات المبحوثات على بنود المقياس الى مجموعتين كالتالى:

المجموعة الاولى وتتضمن متوسطات درجات المبحوثات أقل من ثلاث درجات وتشمل عبارات: (السلوكيات التى أؤديها والتي تجعلنى فعاله فى العمل لا تساعدنى لكى أكون أم وزوجة كويسه، والسلوك ألى بيكون فعال وضرورى بالنسبة لى فى العمل يأتي بنتائج عكسيه عليه فى المنزل، وأنا غالبا أكون مستنزفه عاطفيا عندما أعود من العمل الى المنزل، وذلك يمنعنى من المساهمة فى أسرتى، وأنشطتى الاسرية بتقوتنى بسبب كمية الوقت التى تحتاجها مسؤوليات عملى، والوقت الذى يجب تكريسه لعملى بيمنعنى من المشاركة فى أنشطتى ومسؤولياتى الاسرية بشكل عادل، وعملى بياخذنى من أنشطتى الاسرية أكثر مما أريد. وقد بلغت متوسطات درجات هذه العبارات الست 2.06، 2.44، 2.49، 2.77، 2.81، و2.94، على الترتيب.

والمجموعة الثانية متوسطات درجات المبحوثات أكبر من ثلاث درجات وتشمل: (عندما أعود من العمل الى المنزل فى كثير من الاحيان أكون مرتبكة جدا للمشاركة فى أنشطتى ومسؤولياتى الاسرية، وسلوك حل المشكلات ألى باستخدامه فى العمل ليس فعال لحل المشكلات فى المنزل، ويسبب كل ضغوط العمل، أحيانا عندما أعود الى

Determinants of work-family conflict among married working rural

ومسؤولياتي الاسرية بشكل عادل، وعملي بياخذني من أنشطتي الاسرية أكثر مما أريد، وبسبب كل ضغوط العمل، أحيانا عندما أعود الى المنزل أكون مرهقة لعمل الاشياء التي استمتع بها). وبالنظر الى البنود المتشعبة

على هذا المكون نجد أنها تتعلق باستنزاف الوقت والاجهاد. ولهذا تقرر تسمية المكون الاول بعد الوقت والاجهاد لصراع العمل مع الاسرة.

جدول ١. المصفوفة العاملية الدوارة لصراع العمل مع الاسرة

الشيوع	معاملات التشبع		الانحراف المعياري	المتوسط	البند
	المكون الثاني	المكون الاول			
.538	-.050	.732	1.21	3.07	عندما أعود من العمل الى المنزل في كثير من الاحيان أكون مرتبكة جدا للمشاركة في أنشطتي ومسؤولياتي الاسرية.
.537	.065	.730	1.16	2.49	أنا غالبا أكون مستنزفه عاطفيا عندما أعود من العمل الى المنزل، وذلك يمنعني من المساهمة في أسرتي.
.644	.341	.726	1.17	2.77	أنشطتي الاسرية بتفوتني بسبب كمية الوقت التي تحتاجها مسؤوليات عملي.
.539	.206	.705	1.12	2.81	الوقت الذي يجب تكريسه لعملي بيمعني من المشاركة في أنشطتي ومسؤولياتي الاسرية بشكل عادل.
.459	.150	.661	1.09	2.94	عملي بياخذني من أنشطتي الاسرية أكثر مما أريد.
.367	.185	.577	1.10	3.50	بسبب كل ضغوط العمل، أحيانا عندما أعود الى المنزل أكون مرهقة لعمل الاشياء التي استمتع بها.
.624	.799	.210	1.09	2.44	السلوك ألقى ببيكون فعال وضروري بالنسبة لي في العمل يأتي بنتائج عكسية عليه في المنزل.
.683	.774	.160	1.07	2.06	السلوكيات التي أؤديها والتي تجعلني فعاله في العمل لا تساعدني لكي أكون أم وزوجة كويسه.
.624	.648	.049	1.07	٣.٢٣	سلوك حل المشكلات ألقى باستخدامه في العمل ليس فعال لحل المشكلات في المنزل.
٥٣.٤٨٤	١٤.٨٣٠	٣٨.٦٥٤	-	-	% للتباين المفسر

ملاحظة: قيم التشبعات الكبرى لكل بند من بنود المقياس تم تحديدها بالخط العريض.

وبناء عليه فقد تقرر استخدام بنود المقياس ككل كبعد واحد لتعبير عن صراع العمل مع الاسرة في هذا البحث.

٢. نتائج وصف إجابات المبحوثات والتحليل العاملي

التوكيدي لمقياس صراع الاسرة مع العمل

1.2 نتائج وصف إجابات المبحوثات على بنود

مقياس صراع الاسرة مع العمل

يعرض جدول رقم (٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المبحوثات على بنود مقياس صراع الاسرة مع العمل. وتشير المتوسطات في الجدول الى وجود مدى من المتوسطات على بنود المقياس يتراوح بين 2.28 درجة وذلك على بند (السلوك الفعال والضروري ليه في البيت يأتي بنتائج عكسية عليه في العمل) و 3.16 درجة على بند (بسبب الضغوط في المنزل، أكون في كثير من الأحيان مشغولة البال في العمل بمسائل الاسرية). ويمكن تقسيم متوسطات درجات المبحوثات على بنود المقياس الى مجموعتين كالتالي:

المجموعة الاولى وتتضمن متوسطات درجات المبحوثات أقل من ثلاث درجات وتشمل غالبية عبارات المقياس وهي: (السلوك الفعال والضروري ليه في البيت يأتي بنتائج عكسية عليه في العمل، وعلى أن أفقد أنشطتي في العمل بسبب كمية الوقت ألقى تحتاجها مسؤولياتي الاسرية، والوقت ألقى بقضيه مع أسرتي غالبا ويكون سبب في عدم تكريس وقت لانشطتي المفيدة في مشواري المهني، والوقت ألقى بقضيه في مسؤولياتي الاسرية غالبا بيتعارض مع مسؤولياتي في العمل، ولأنني غالبا مضغوطة بسبب مسؤولياتي الاسرية لدى صعوبة في التركيز في عملي، والتوتر والقلق من حياتي الاسرية غالبا بيضعفوا قدرتي على عمل شغلي، وسلوك حل المشكلات ألقى بيصلح ليه في البيت لا يبدو فعال ومفيد ليه في العمل). وقد بلغت متوسطات درجات هذه العبارات 2.28، و 2.41، و 2.45، و 2.50، و 2.59، و 2.73، و 2.80، على الترتيب.

كذلك أظهرت النتائج وجود ثلاثة بنود تشبعت على المكون الثاني وهي: (السلوك ألقى بيكون فعال وضروري بالنسبة لي في العمل يأتي بنتائج عكسية عليه في المنزل، والسلوكيات التي أؤديها والتي تجعلني فعالة في العمل لا تساعدني لكي أكون أم وزوجة كويسه، وسلوك حل المشكلات ألقى باستخدامه في العمل ليس فعال لحل المشكلات في المنزل). وبالنظر الى البنود المتشعبة على هذا المكون نجد أنها تتعلق بتأثير العمل على السلوك داخل الاسرة. لهذا تقرر تسمية المكون الثاني *البعد السلوكي لصراع العمل مع الاسرة*.

كما حسبت معاملات ثبات Cronbach's Alpha للبنود المتشعبة لكلا المكونين فكانت قيمتها 0.798 ، و 0.628 ، على الترتيب. وهذه القيم تقترب من 0.7 فأكثر مما يدل على صلاحية المقياسين للاستخدام في البحث العلمي.

يتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس صراع العمل مع الاسرة أمرين: الامر الأول هو تطابق نتائج متوسطات إجابات المبحوثات على بنود مقياس صراع العمل مع الاسرة مع نتائج التحليل العاملي من حيث تباين الإجابات في مجموعتين وبعدين، مع اختلاف مكونات كلا المجموعتين والبعدين من حيث المحتوى من العبارات. والامر الثاني وهو أن نتائج التحليل العاملي أكدت التمايز بين بعدين مقارنة بالمقياس الاصلى والمكون من ثلاثة أبعاد. حيث أشار البعد الأول في التحليل العاملي التوكيدي الى بعد الوقت والاجهاد، بينما أشار البعد الثاني الى البعد السلوكي. وهذا يعنى أن التحليل العاملي التوكيدي أكد أبعاد مقياس صراع العمل مع الاسرة من حيث المحتوى ولم يؤكد من حيث عدد الابعاد. الامر الذى قد يرجع الى اختلاف خصائص وحجم العينة، والمكان، والزمان، وذلك مقارنة بالظروف والخصائص التي أجرى فيها التحليل العاملي للمقياس الاصلى. ونتيجة لذلك وبعد حساب معامل ثبات ألفا كورنيخ لبنود المقياس التسعة ككل فوجدت 0.791 ، وهي قيمة مرتفعة وتدلل على ثبات المقياس ككل وصلاحية استخدامه في البحث العلمي،

جدول ٢. المصفوفة العاملية الدوارة لصراع الاسرة مع العمل

الشيوع	معاملات التشبع		الانحراف المعياري	المتوسط	البند
	المكون الثاني	المكون الاول			
.659	-.007	.812	1.09	2.59	لاثنى غالبا مضغوطة بسبب مسؤولياتي الاسرية لدى صعوبة في التركيز في عملي.
.560	.107	.741	1.17	3.16	بسبب الضغوط في المنزل، أكون في كثير من الاحيان مشغولة البال في العمل بمسائلي الاسرية.
.464	.100	.715	1.06	2.45	الوقت ألقى بقضيه في مسؤولياتي الاسرية غالبا بيتعارض مع مسؤولياتي في العمل.
.514	.213	.685	1.02	2.41	على أن أفقد أنشطتي في العمل بسبب كمية الوقت ألقى تحتاجها مسؤولياتي الاسرية.
.521	.169	.660	1.10	2.50	الوقت ألقى بقضيه مع أسرتي غالبا يكون سبب في عدم تكريس وقت لأنشطتي المفيدة في مشواري المهني.
.337	.048	.579	1.17	2.73	التوتر والقلق من حياتي الاسرية غالبا يبيضعفوا قدرتي على عمل شغلي.
.258	.354	.364	.99	2.28	السلوك الفعال والضروري ليه في البيت يأتي بنتائج عكسيه عليه في العمل.
.736	.855	.072	1.17	2.80	سلوك حل المشكلات ألقى بيصلح ليه في البيت لا يبدو فعال ومفيد ليه في العمل.
.660	.809	.071	1.22	3.05	السلوكيات ألقى تصلح ليه في المنزل لا تبدو فعالة بالنسبة ليه في العمل.
٥٢.٣٢٥	١٤.٩٥٨	٣٧.٣٦٧	-	-	% للتباين المفسر

ملاحظة: قيم التشبعات الكبرى لكل بند من بنود المقياس تم تحديدها بالخط العريض.

درجات المبحوثات على هذه البنود 3.05، 3.16، على الترتيب.

يتضح من متوسطات درجات كلا المجموعتين أن معظم بنود مقياس صراع الاسرة مع العمل جاءت في المجموعة الأولى لمتوسطات إجابات المبحوثات، وبالنظر

والمجموعة الثانية متوسطات درجات المبحوثات أكبر من ثلاث درجات وتشمل بنود: (السلوكيات ألقى تصلح لي في المنزل لا تبدو فعالة بالنسبة ليه في العمل، وبسبب الضغوط في المنزل، أكون في كثير من الأحيان مشغولة البال في العمل بمسائلي الاسرية). وقد بلغت متوسطات

والسلوك الفعال والضروري ليه في البيت يأتي بنتائج عكسية عليه في العمل). وبالنظر الى البنود المتشعبة على هذا المكون نجد أن غالبيتها تتعلق باستنزاف الوقت والاجهاد، ولهذا تقرر تسمية المكون الأول **ببعد العمل** **ولإخراجك من منزلك لإزبظك**.

كذلك أظهرت النتائج وجود بندان قد تشبعا على المكون الثاني وهما: (سلوك حل المشكلات ألى يصلح ليه في البيت لا يبدو فعال ومفيد ليه في العمل، والسلوكيات ألى تصلح ليه في المنزل لا تبدو فعالة بالنسبة ليه في العمل). وبالنظر الى كلا البندين المتشعبين على هذا المكون نجد أنهما يتعلقان بتأثير الاسرة على العمل من حيث السلوك. لهذا تقرر تسمية المكون الثاني **لكل ما يخرجك من منزلك لإزبظك**.

كما حسبت معاملات ثبات Cronbach's Alpha للبنود المتشعبة لكلا المكونين فكانت قيمتها 0.796 ، و0.637 ، على الترتيب. وهذه القيم تقترب من 0.7 فأكثر مما يدل على صلاحية المقياسين للاستخدام في البحث العلمي.

يلاحظ من نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس صراع الاسرة مع العمل أن نتائج هذا التحليل تتطابق مع نتائج متوسطات إجابات المبحوثات على بنود مقياس صراع العمل مع الاسرة من حيث عدد المجموعات وعدد المكونات، مع اختلاف محتوى المكونين عن محتوى المجموعتين من متوسطات إجابات المبحوثات. الامر الاخر الذي يمكن ملاحظته هو اختلاف نتائج التحليل العاملي التوكيدي عن نتائج مكونات المقياس الاصلى من حيث عدد العبارات في المكون السلوكى مقارنة بنفس المكون في المقياس الاصلى. بالإضافة الى انضمام بند (السلوك الفعال والضروري ليه في البيت يأتي بنتائج عكسية عليه في العمل) كاحد البنود المعبرة عن البعد السلوكى في المقياس الاصلى الى بعد الوقت والاجهاد كمكون جديد. الامر الذى قد يرجع الى اختلاف خصائص العينة وحجمها، بالإضافة الى اختلاف الزمان والمكان. وبناء عليه، وبعد حساب معامل ثبات ألفا كورنبخ لبنود

الى مكونات هذه المجموعة من البنود نجد أنها تمثل أبعاد الوقت والاجهاد وكذلك بند سلوك حل المشكلات اللى يصلح ليه في البيت لا يبدو فعال ومفيد ليه في العمل، والذى يمثل جانب من البعد السلوكى. أما المجموعة الثانية من متوسطات الإجابات فتشير الى البعد السلوكى. بمعنى آخر أن المجموعة الأولى من متوسطات الإجابات قد اشتملت على بنود تعبر عن الابعاد الثلاثة في المقياس الاصلى وهى بعد الوقت، وبعد الاجهاد، وبعد السلوك. أما المجموعة الثانية فقد اشتملت متوسطات إجابات بنودها على البعد السلوكى فقط.

٢.٢ نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس صراع

الاسرة مع العمل

تشير نتائج التحليل العاملي لعينة المبحوثات جدول رقم (٢) الى أن صراع الاسرة مع العمل يتكون من عاملين، تجاوز الجذر الكامن لكل منها الواحد الصحيح. وهذه العوامل تفسر 37.367 % ، 14.958 % من التباين في بنود المقياس على الترتيب. ويفحص الشكل الانتشارى screeplot وجد انكسار واضح بعد المكون الثانى. وباستخدام اختبار الانتشار ل Catell (١٩٦٦) تأكد وجود المكونان بصورة يمكن استخدامها لأغراض البحث العلمى.

وفحص قيم معاملات التشيع الواردة فى المصفوفة يتضح أن هناك سبعة بنود تشبعت على المكون الاول وهى : (لاننى غالبا مضغوطة بسبب مسؤولياتى الاسرية لدى صعوبة فى التركيز فى عملى، وبسبب الضغوط فى المنزل، أكون فى كثير من الاحيان مشغولة البال فى العمل بمسائل الاسرية، والوقت ألى بقضيه فى مسؤولياتى الاسرية غالبا يتعارض مع مسؤولياتى فى العمل، وعلى أن أفقد أنشطتى فى العمل بسبب كمية الوقت ألى تحتاجها مسؤولياتى الاسرية، والوقت ألى بقضيه مع أسرته غالبا بيبكون سبب فى عدم تكريس وقت لانشطتى المفيدة فى مشوارى المهنة، والتوتر والقلق من حياتى الاسرية غالبا بيبضعفوا قدرتى على عمل شغلى،

الاسرة تضيف مزيد من قوة التفسير المعنوي لصراع العمل مع الاسرة بشكل أكبر من تفسير قوة متغيرات نسق العمل فقط، وذلك بعد ضبط متغيرات نسق العمل إحصائياً.

وبالنظر الى متغيرات نموذج سمات الشخصية كما هو موضح في جدول رقم (3)، نجد أن قيمة معامل التحديد التراكمي $R^2 \Delta$ تفسر 3% من التباين في متغير صراع العمل مع الاسرة، بإجمالي 26.4% مع متغيرات نموذج نسق العمل، ومتغيرات نموذج نسق الاسرة. ولكن هذه الزيادة في قوة التفسير غير معنوية طبقاً لاختبار F change (أختبار معنوية الزيادة في قوة التفسير) حيث $F(4, 147) = 1.501$ وهي قيمة غير معنوية إحصائياً. وذلك بعد ضبط متغيرات نسق العمل ونسق الاسرة إحصائياً. الامر الذي يمكن معه القول بان متغيرات نموذج سمات الشخصية لا تضيف مزيد من قوة التفسير المعنوي لمتغيرات نموذج نسق العمل ومتغيرات نموذج نسق الاسرة لتفسير صراع العمل مع الاسرة. وبالنظر الى قيمة F للنموذج ككل نجد أنها تساوى 5.282 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01، وهذه النتائج تشير الى جودة نموذج صراع العمل مع الاسرة بشكل جزئي، وهذه الجودة الجزئية ترجع الى مساهمة كلا من متغيرات نموذج نسق العمل، ومتغيرات نموذج نسق الاسرة بشكل معنوي، ودون مساهمة متغيرات نموذج سمات الشخصية بشكل معنوي في تفسير صراع العمل مع الاسرة. الامر الذي يسهم في تحقيق الهدف الثالث من هذا البحث.

ولتحقيق الهدف الرابع من البحث وهو تقييم الاسهام المعنوي الفريد لمحددات صراع العمل مع الاسرة. فتشير النتائج بجدول رقم (3)، الى ان متغيرات ضغط العمل، والدخل الشهري الاسرى، وعدد الأبناء أقل من 4 سنوات، والخلاف الزوجي، وأنتقاد الاسرة الأعباء، كل منها يسهم اسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في متغير صراع العمل مع الاسرة، وذلك بعد حذف المتغيرات الأخرى الداخلة في النموذج ككل إحصائياً. حيث بلغت قيم معاملات بيتا المعيارية لكل منها 0.222، و-0.157، و -

المقياس التسعة ككل فوجدت 0.780. ، وهي قيمة مرتفعة وتدل على ثبات المقياس ككل وصلاحيته استخدامه في البحث العلمى، وبناء عليه فقد تقرر استخدام بنود المقياس ككل كبعد واحد لتعبر عن صراع الاسرة مع العمل في هذا البحث.

3. نتائج الانحدار المتعدد الهرمى Hierarchical Multiple Regression Results

ولتحقيق الهدف الثالث وحتى الهدف السادس من هذا البحث، سوف يتم استعراض نتائج الانحدار المتعدد الهرمى لمحددات صراع العمل مع الاسرة، ومحددات صراع الاسرة مع العمل كما يلي:

1.3 نتائج الانحدار المتعدد الهرمى لمحددات صراع العمل مع الاسرة

يتضح من جدول رقم (3) نتائج الانحدار الخطى المتعدد الهرمى لثلاثة نماذج من المتغيرات المستقلة على متغير صراع العمل مع الاسرة وهي: نموذج متغيرات نسق العمل، ونموذج متغيرات نسق الاسرة، ونموذج سمات الشخصية.

وبالنظر الى النتائج في جدول رقم (3) نجد أن قيمة معامل التحديد لنموذج متغيرات نسق العمل تفسر 10.7% من التباين في متغير صراع العمل مع الاسرة. وهي قيمة معنوية باستخدام أختبار F change حيث $F(3, 154) = 6.149$ وهي قيمة معنوية عند مستوى احتمالي 0.01، وبإدخال متغيرات نسق الاسرة كما هو موضح في جدول رقم (3)، نجد أن قيمة معامل التحديد التراكمي $R^2 \Delta$ تفسر 12.7% من التباين في متغير صراع العمل مع الاسرة وإجمالي 23.4% من التباين مع نموذج متغيرات نسق العمل. هذه الزيادة في نسبة التباين معنوية باستخدام اختبار F change (اختبار معنوية الزيادة في قوة التفسير) حيث قيمة $F(3, 151) = 8.371$ ، وهي قيمة معنوية عند مستوى احتمالي 0.001، كما أن هذه الزيادة تشير الى أن متغيرات نسق

عند المستوى الاحتمالي 0.01، وذلك بعد ضبط متغيرات نسق العمل ونسق الاسرة احصائيا. الامر الذي يمكن معه القول بان متغيرات نموذج سمات الشخصية تضيف مزيد من قوة التفسير المعنوي لمتغيرات نموذج نسق العمل ومتغيرات نموذج نسق الاسرة لتفسير صراع الاسرة مع العمل. وبالنظر الى قيمة اختبار F للنموذج ككل نجد أنها تساوي 4.839، وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01، وهذه النتائج تشير الى جودة نموذج صراع الاسرة مع العمل، وهذه الجودة ترجع الى مساهمة كلا من متغيرات نموذج نسق العمل، ومتغيرات نموذج نسق الاسرة، ومتغيرات نموذج سمات الشخصية مجتمعة بشكل معنوي في تفسير صراع الاسرة مع العمل. الامر الذي يسهم في تحقيق الهدف الخامس من هذا البحث.

ولتحقيق الهدف السادس من البحث وهو تقييم الاسهام المعنوي الفريد لمحددات صراع الاسرة مع العمل. فتشير النتائج في جدول رقم (3)، الى ان متغيري ضغط العمل، والخلاف الزوجي يسهمان اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في متغير صراع الاسرة مع العمل، وذلك بعد حذف المتغيرات الأخرى الداخلة في النموذج ككل احصائيا. حيث بلغت قيم معاملات بيتا المعيارية لكل منهما 0.105، و0.167، على الترتيب، وقيم هذه المعاملات معنوية عند مستوى احتمالي 0.05، وبالنظر الى أكبر المتغيرات ذات الأثر المعنوي الفريد في تفسير التباين في متغير صراع الاسرة مع العمل، نجد أن متغير **الضغط** هو صاحب أكبر أسهام معنوي فريد في تفسير التباين في متغير صراع الاسرة مع العمل، ويليه متغير **ضغط**.

الاستنتاجات والمقترحات

يهدف البحث الحالي الى تقييم البنية العاملية لمقياس صراع العمل والاسرة المقنن ذو الابعاد الستة والذي تم تعريبه من قبل الباحث في ظل ظروف البيئة الاجتماعية الريفية المصرية، وتحديد ادى المرأة الريفية العاملة المتزوجة بمحافظة الغربية. كذلك التعرف على محددات صراع العمل والاسرة، والاثار المعنوي الفريد لهذه المحددات

2.3 نتائج الانحدار الخطي المتعدد الهرمي

لمحددات صراع الاسرة مع العمل

يتضح من جدول رقم (3)، نتائج الانحدار الخطي المتعدد الهرمي لثلاثة نماذج من المتغيرات المستقلة على متغير صراع الاسرة مع العمل وهي نموذج متغيرات نسق العمل، ونموذج متغيرات نسق الاسرة، ونموذج متغيرات سمات الشخصية.

وبالنظر الى النتائج بجدول رقم (3)، نجد أن قيمة معامل التحديد لنموذج متغيرات نسق العمل تفسر 9.8% من التباين في متغير صراع الاسرة مع العمل. وهي قيمة معنوية باستخدام اختبار F change حيث قيمة F (3، 104) = 5.581 وهي قيمة معنوية عند مستوى احتمالي 0.001 .

وبإدخال متغيرات نموذج نسق الاسرة كما هو موضح بجدول رقم (3) نجد أن قيمة معامل التحديد التراكمي $R^2 \Delta$ تفسر 7.5% من التباين في متغير صراع الاسرة مع العمل، وإجمالي 17.3% من التباين مع نموذج متغيرات نسق العمل. هذه الزيادة معنوية باستخدام اختبار F change (اختبار معنوية الزيادة في قوة التفسير) حيث F (3، 101) = 4.564 وهي قيمة معنوية عند مستوى احتمالي 0.01، كما أن هذه الزيادة تشير الى أن متغيرات نسق الاسرة تضيف مزيد من قوة التفسير المعنوي لمتغير صراع الاسرة والعمل بشكل أكبر من تفسير قوة متغيرات نسق العمل فقط، وذلك بعد ضبط متغيرات نسق العمل إحصائيا.

وبالنظر الى متغيرات نموذج سمات الشخصية كما هو موضح بجدول رقم (3)، نجد أن قيمة معامل التحديد التراكمي $R^2 \Delta$ تفسر 7.5% من التباين في متغير صراع الاسرة مع العمل، بإجمالي 24.8% من التباين مع متغيرات نموذج نسق العمل، ومتغيرات نموذج نسق الاسرة. وهذه الزيادة في قوة التفسير معنوية طبقا لاختبار F change (اختبار معنوية الزيادة في قوة التفسير) حيث قيمة F (4، 147) = 3.644 وهي قيمة معنوية احصائيا

أسهاما معنويا فريدا مجتمعه بعد ضبط أثر كل من متغيرات نسق العمل ونسق الأسرة.

ومن ناحية أخرى فإن اختيار المبحوثات باستخدام أسلوب يجمع بين طريقة المعاينة الاحتمالية الأسلوب العنقودي، وطريقة المعاينة غير الاحتمالية وذلك باستخدام أسلوب العينة العمدية، يجعل من الصعب تعميم نتائج هذا البحث، وعلى الرغم من ذلك فإن نتائج البحث لا تتعارض مع الهدف من البحث وهو فهم طبيعة ظاهرة صراع العمل والأسرة لدى المرأة الريفية العاملة المتزوجة، وليس الهدف تعميم النتائج. وعلى الرغم من ذلك نقترح مزيدا من البحوث المستقبلية لتشمل فئات أخرى من المرأة سواء الريفية أو الحضرية، المتزوجة وغير المتزوجة، كذلك التعرف على دور النوع الاجتماعي في فهم ظاهرة صراع العمل والأسرة وذلك بإدخال النوع الاجتماعي كأحد المتغيرات البحثية والتي قد تساهم في فهم أفضل لظاهرة صراع العمل مع الأسرة. كذلك اختيار عينات من السيدات من طبقات اجتماعية متباينة من شأنه أن يضيف مزيد من فهم الغموض في ظاهرة صراع العمل والأسرة. كذلك استخدام أساليب إحصائية أخرى لتأكيد البنية العاملية لمقياس صراع العمل مع الأسرة، ومقياس صراع الأسرة مع العمل كنموذج المعادلات البنائية.

المراجع

عبد اللا، مختار محمد، فاطمة عبد السلام شربى، سماح محمد المداح، هدى محمد الليثى. (٢٠١٤). اجتماعيات الأسرة: سفينة وملاحان في عالم مضطرب. القاهرة: دار فرحة للنشر والتوزيع.

Bartlett, M. (1954). A note on the multiplying factors for various chi square approximations. *Journal of the Royal Statistical Society*, (16): 296–298.

Bedeian, A. G., B. G. Burke and R. G. Moffett (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professional. *Academy of management Journal*, 14: 476-491.

لكلا الاتجاهين من الصراع، صراع العمل مع الأسرة، وصراع الأسرة مع العمل.

وأشارت أهم نتائج البحث الى عدم تطابق البنية العاملية لأبعاد مقياس صراع العمل مع الأسرة، ومقياس صراع الأسرة مع العمل للمقياس الاصلى مع نتائج اختبار التحليل العاملى التوكيدى للبنية العاملية لكلا المقياسين عند مقارنتها بنتائج هذا البحث، سواء من حيث عدد الابعاد أو من حيث مضمون كل بعد. الامر الذى يحتاج الى مزيد من الأبحاث لتدعيم هذه النتائج.

كما أشارت النتائج الى أن أكبر المحددات مساهمة معنوية فريدة في تفسير صراع العمل مع الأسرة هي متغير ضغط العمل ومتغير انتقاد الأسرة والاعباء. بمعنى اخر أن أكثر المتغيرات تفسيريا لصراع العمل مع الأسرة هو أحد متغيرات نسق العمل وهو ضغط العمل، بالإضافة الى أحد متغيرات نسق الأسرة وهو انتقاد الأسرة والاعباء. وهذه النتيجة تطابق مع نتائج الانحدار المتعدد الهرمى، حيث أشارت النتائج الى اسهام متغيرات نسق الأسرة بالإضافة الى متغيرات نسق العمل اسهاما معنويا فريدا، وذلك بعد ضبط متغيرات نسق العمل احصائيا.

كذلك اشارت النتائج الى أن أكبر المحددات مساهمة معنوية فريدة في تفسير صراع الأسرة مع العمل هما متغيرى الخلاف الزوجى يليه متغير ضغط العمل. بمعنى اخر ان صراع الأسرة مع العمل يسهم في تفسيره أحد متغيرات نسق الأسرة وهو الخلاف الزوجى، بالإضافة الى متغير ضغط العمل كأحد متغيرات نسق العمل. وهو ما أكدته نتائج الانحدار الخطى المتعدد الهرمى، حيث اشارت النتائج الى اسهام متغيرات نسق الأسرة بالإضافة الى متغيرات نسق العمل اسهاما معنويا فريدا، وذلك بعد ضبط متغيرات نسق العمل احصائيا.

في حين لم تسهم أي من متغيرات سمات الشخصية اسهاما معنويا فريدا في تفسير أي من صراع العمل مع الأسرة أو صراع الأسرة مع العمل. بينما وجد أثر لإسهامها

Determinants of work-family conflict among married working rural

- Frone, M. R. and M. Russell (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: 325-335.
- Goldberg, L. (1999). The development of five-factor domain scales from the IPIP item pool. (Retrieved 18/10/2016) http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Grzywacz, J. G. and N. F. Marks (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 111-126.
- Hall, D. T. and J. Richter (1988). Balancing life and home life. What can organizations do to help? *Academy of Management Executive*, 11: 213-223.
- Henderson, A. K. (2014). Jesus didn't teach us to juggle: religious involvement, work-family, and life satisfaction among african americans. *Journal of Family Issues*, 1-27.
- Hertz, R. (1999). Working to place family at the center of life: Dual-earner and single parent strategies. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 16-31.
- Hill, J. E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26: 793-819.
- Hobföll, S. H. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3): 513-524.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1): 31-36.
- Bellavia, G. M. and M. R. Frone (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113-147). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Beutell, N. J. and U. Wittig-berman (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85: 893-903.
- Blanch, A. and A. Aluja (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: sex differences. *Human Relations*, 65 (7): 811-833.
- Bruck, C. S. and T. D. Allen (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63: 457-472.
- Carlson, D.S., K.M. Kacmar and L.J. William (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2): 245-276.
- Clark, S. C. (2002). Employees-sense of community, sense of control, and work-family conflict in native american organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 92-108.
- Colman, A.M. (2003). *Dictionary of Psychology*, New York: Oxford.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New Jersey, Hove and London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25: 241-261.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*. 85 (6): 888-895.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46 (4): 655-684.
- Schuster, T. L., R. C. Kessler and R. H. Aseltine (1990). Supportive interactions, negative interactions, and depressed mood. *American Journal of Community Psychology*, 18: 423-438.
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67: 822-836.
- Voydanoff, P. (2005b). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26: 707-726.
- Voydanoff, P. and R. F. Kelly (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 881-892.
- Wayne, J. H., N. Musisca and W. Fleeson (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Whitehall Health Survey. (1989). Department of community medicine, University College of London, Civil Service Occupational Health Service (version S2).
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26: 727-755.
- Karatepe, O. M. and L. Bekteshi (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27: 517-528.
- Lewis, S. and C. L. Cooper (1977). Stress in dual-career couples and stage in the life cycle. *Journal of Occupational Psychology*, 289-303.
- Lewis, S. and C. L. Cooper (1988). Stress in dual-earner families. In B. A. Gutek, A. H., Stromberg, & L. Larwood (Eds.), *Women and work: an annual review*. Newbury Park, CA: Sage. Pp. 139-168.
- Mennino, S. F., B. A. Rubin and A. Brayfield (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *Sociological Quarterly*, 46: 107-135.
- National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS): 1995-1996. (2009). Documentation of scales and constructed variables in MIDUS 1, Institute on Aging, University of Wisconsin, WI.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles and R. McMurrin (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410.
- Nomaguchi, Kei M. (2012). Marital Status, Gender, and Home-to-Job Conflict Among Employed Parents. *Journal of Family Issues*, 33(3): 271-294.
- Parasurman, S. and J. H. Greenhaus (1997). *Integrating work and family*. Westport, CT: Quorum Books.

DETERMINANTS OF WORK-FAMILY CONFLICT AMONG MARRIED WORKING RURAL WOMAN IN GHARBIA GOVERNORATE

M. F. Ebad-Allah

Lecturer in Rural Sociology, Faculty of Agriculture – Tanta University.

mohammed.ebadallah@agr.tanta.edu.eg

ABSTRACT: *This paper was conducted to evaluate the construct of work-family conflict scale, as well as, to identify the determinants of work-family conflict. To achieve the research objectives, a clustering-purposive sample of 203 working married rural women was chosen at October of 2015. A personal interview technique was used to gather the data. Means, standard deviation, percentages, and hierarchical multiple liner regression were used to calculate the Results. Findings of multivariable analysis showed that the main two variables in the work-family conflict model with the biggest unique contribution were pressure at work, and family criticism and burden. While the main and the only two variables in the family-work conflict model with the biggest unique contribution were spouse disagreement and family criticism and burden. Paper limitations are identified and several promising directions for future research were discussed.*

Key words: *Gharbia Governorate, Hierarchical Multiple Liner Regression Technique, Married Working Rural Woman, Work-Family Conflict.*
