

صراع الأسرة - العمل لدى معلمي التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

أ.د/ سحر منصور القطاوي

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية جامعة السويس

أ.د/ عبد الحميد صفوت إبراهيم

"رحمه الله"

أستاذ علم نفس كلية الآداب جامعة السويس

سحر محمد حسن

مدرس مساعد صحة نفسية

كلية التربية جامعة السويس

د/ أيمن حلمي عويضة

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية جامعة السويس

تاريخ استلام البحث : ٤ / ١٠ / ٢٠٢٢م

تاريخ قبول البحث : ٢٦ / ١٠ / ٢٠٢٢م

البريد الالكتروني للباحث : sahar.mohamad@gmail.com

DOI: JFTP-2303-1267

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة صراع الأسرة - العمل لدى معلمي التعليم العام، والاختلافات التي ترجع إلى الفروق بين النوعين، والعمر، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، وسنوات الخبرة لمعلمي التعليم العام على مقياس صراع الأسرة - العمل، وتكونت عينة الدراسة الإجمالية من (٥٤٣) معلم ومعلمة بالمراحل التعليمية (الابتدائية- الإعدادية - الثانوية) بمدارس التعليم العام بمحافظة السويس، وقد تم تطبيق كل من أداة الدراسة الحالية (مقياس صراع الأسرة - العمل)، واستمارة البيانات الديموجرافية من إعداد الباحثة، وتحت إشراف الأستاذ الدكتور/ سحر القطاوي، والدكتور/ أيمن حلمي. توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى: (١) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على مقياس صراع الأسرة - العمل ترجع إلى النوع لصالح الذكور، (٢) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على مقياس صراع الأسرة والعمل ترجع إلى العمر لصالح ٣٠ عام فأقل، (٣) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على مقياس صراع الأسرة والعمل ترجع للحالة الاجتماعية لصالح الأعزب، (٤) لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المعلمين على مقياس صراع الأسرة والعمل ترجع إلى عدد الأولاد (٥) توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المعلمين على مقياس صراع الأسرة والعمل ترجع إلى سنوات لصالح من هم خبرتهم أقل من ٢٠ عامًا.

الكلمات المفتاحية:

صراع الأسرة - العمل، معلم التعليم العام.

ABSTRACT

The present study aimed to study the work-family conflict among general education teachers and differences among (gender, age, marital statue, number of children & experience) with general education teachers at work-family conflict study scale, and the sample of study consisted of (543) teachers at general schools in Suez (primary, preparatory, secondary). They applied (work-family conflict scale) and a demographic questionnaire prepared by the researcher supervised by prof / Sahar El Kattawy and Dr / Ayman Helmy. The results of the current study reached to: (1) that there were a statistically significant differences between teachers in work-family conflict because of gender (male / female) in work-family conflict for male. (2) There were a statistically significant differences between teachers in work-family conflict because of ages for who had 30 years or less, (3) There were a statistically significant differences between teacher in work-family conflict because of marital statues for single, (4) There was no statistically significant differences between teachers in work-family conflict because of number of children, (5) There was a statistically significant differences between teachers in work-family conflict because of experience for 20 years or less.

KEYWORDS:

Work Family- Conflict , General Education Teachers

المقدمة:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يسعى إلى البحث عن الاستقرار وتكوين الأسرة التي تشكل شخصيته وتكسبه العادات التي تبقى ملازمة له طوال حياته، فهي البذرة الأولى في تكوين النمو الفردي وبناء الشخصية، والمال هو عصب الحياة، وهو السبيل لتلبية احتياجات الناس الضرورية.

ومن ثم كان العمل هو السبيل للحصول عليه من أجل توفير الأمان النفسي في مواجهة تقلبات الحياة المتغيرة، كما يهدف العمل إلى تحقيق الذات وإدراك معنى الحياة، ولما كان العمل لزاماً على الفرد، ووسيلته من أجل إشباع حاجاته الأساسية، فأصبحت الوظيفة في حد ذاتها مصدر لشعوره بالرضا، ومن خلالها يوظف قدراته وإمكانياته في سبيل تحقيق أهدافه، بإذلاً قُصارى جهده فيها، راضياً بما يرى من ثمار جهودِه أمام عينيه، وبما يُخلفه العمل من آثارٍ في شخصيته.

وترى الباحثة أن مهنة التدريس من المهن الهامة في حياة المجتمع بصفة عامة فهي اللبنة الأولى من أجل بناء مجتمع صالح، والمعلم يمثل قطاعاً عريضاً من المجتمع ويلعب دوراً كبيراً في تقدمه وازدهاره، وعلى الجانب الآخر يتعرض للمواقف الضاغطة والمعوقات التي تقابله على جانبي العمل والأسرة، فقد أثبت الرجل والمرأة في مجال التعليم تفوقهما وتدرجا المناصب المختلفة، إلا أنه قد ترتب على نزول المرأة للعمل، وتعاضم مشاركتها يوماً بعد يوم، واتساع نطاق أدورها إلى تداخل هذه الأدوار في بعض الأحيان، كذلك الحال مع الرجل، مما أدى إلى نتائج سلبية كثيرة على المستوى النفسي والاجتماعي للمعلم والمعلمة في علاقتهما بالعمل وبالأسرة.

وانطلاقاً مما يسببه تداخل متطلبات الأسرة ومهام العمل مع بعضهما البعض مما ينشأ عن هذا التداخل صراعات نفسية تنعكس بشكل سلبي على المعلم، وجدت الباحثة أهمية دراسة الفروق بين المعلمين في صراع الأسرة - العمل وفقاً لعدد من المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، سنوات الخبرة)، حيث تسهم تلك المتغيرات في الفهم الأعمق للصراع، وتفسيره حتى يتسنى معرفة أسبابها، واتجاهاتها، ومساراتها المختلفة.

اتجهت عدد من الدراسات الحديثة لدراسة الاختلافات في المتغيرات الديموجرافية عند وصف الظواهر الاجتماعية والنفسية؛ لتحديد طبيعة الصراعات الناشئة، واحتمالية ارتفاعها أو انخفاضها مستقبلاً، على سبيل المثال دراسة (Thriveni, 2022) لصراع الأسرة - العمل على عينة مكونة من ٣٩٢ موظف بوحدة (IT) بالمنظمات الصناعية في ضوء عدد من المتغيرات الديموجرافية، والتي اشتملت على (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية)، قد أسفرت نتائجها عن أن العمر كان بمثابة الوسيط لجميع المتغيرات الديموجرافية بالدراسة، والذي يتمحور حوله التباين في نتائج الدراسة، والمؤثر الفعال في التقدم الوظيفي من عدمه.

كما تناولت دراسة (Abdul-Nabi; Abdelrazek; Adam, 2021) العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والديموجرافية وصراع الأسرة - العمل لدى عينة مكونة من ٢٧٠ ممرض وممرضة

بالمشقى العام بالإسماعيلية، والتي اشتملت على (النوع، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد)، وقد كانت غير دالة إحصائيًا عدا الحالة الاجتماعية، ولصالح المطلق، إلى جانب دراسة عددًا آخرًا من المتغيرات من ضمنها: عدد ساعات العمل الإضافية، وأعداد المرضى المسؤولة عنها كل ممرض، وتلك الدلالات أسهمت في إدراج عدد من المقترحات والتوصيات لتفادي عواقب الصراع الناشيء، ومثال ذلك: ضرورة البدء في إعداد برامج تدريبية لإدارة الوقت والجهد على جانبي الأسرة والعمل.

كما أوصت أحد الدراسات الحديثة عن ضرورة تضمين المتغيرات الديموجرافية في البحوث التربوية من أجل تفسير المتغيرات بشكل مناسب، وكذلك فهم الآثار الاجتماعية أو الثقافية المرتبطة بالمصطلحات موضوع الدراسة، وتجنب سوء تفسير النتائج، وتطوير أدوات جمع المعلومات الأولية عن عينة الدراسة (Fasset; Wolcott; Harpe; Mclaughlin, 2022, 1074).

مشكلة الدراسة

أصبحت الأسرة والعمل موضوعات تلقى اهتمامًا في الأوساط الأكاديمية على وجه التحديد في العقود القليلة الماضية؛ وذلك نتيجة التغيرات التي حدثت في كلا منهما، وتتمثل في عوامل مثل: التقدم التكنولوجي، والحاجة الملحة للخدمات الاقتصادية، والتغيرات الديموجرافية؛ لذلك كانت الحاجة أكثر إلحاحًا لأن تعمل المرأة إلى جانب عمل الرجل، وأصبح إعادة هيكلة بناء الأسرة هي القاعدة الجديدة للأسرة الحديثة. (Lavassani & Movvahedi, 2014, 7)

ترى الباحثة أن كل شخص يعمل وهو رب أسرة يعاني من احتمال أن يحدث الصراع بين الجانبين الأسرة- العمل، وتبدو هذه المشكلة أكثر إلحاحًا في مجتمع يتطور ويرتقي بسرعة ويواجه العديد من التغيرات السياسية والاقتصادية، وأصبح خروج المرأة للعمل إلى جانب الرجل من العوامل الهامة والتي تساعده في تحقيق الأمن المادي من حيث توفير ضروريات الحياة وسد احتياجات الأسرة من مأكّل وملبس ومشرب.

كما أصبح المعلم يعاني من ضغوط شديدة تواجهه على صعيدي الأسرة والعمل، فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد أن مطالب العمل والتي تتمثل في (عدد ساعات العمل، خصائص الوظيفة، ثقافة المؤسسة)، ومطالب الأسرة والتي تتمثل في (البناء الأسري، مساندة شريك الحياة) تمثل عبئًا حقيقيًا إذا ما تداخلا، وأصبحت مسؤوليات المنزل ومتطلباته تجد طريقها في الانشغال بها في العمل، وعلى النقيض مسؤوليات العمل والتي تشغل تفكير المعلم في منزله، ونتيجة هذا التداخل الغير مرغوب ينشأ صراع الأسرة_العمل.

من خلال عمل الباحثة كمدرس مساعد بكلية التربية ومعايشتها للمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصفقتها أم، وعاملة بمجال التدريس بالجامعة، والأعباء التدريسية بالجامعة إلى جانب مسؤولياتها كأم وجدت أن الضغوط والمسؤوليات التي تواجهها في العمل قد تأتي على حساب أسرتها، والعكس صحيح.

هذا بالإضافة لسؤال المعلمين في استبيان مفتوح عما يتعرضون له في العمل أو في المنزل من المسؤوليات والضغوط التي تواجههم سواء كان في العمل أو في المنزل، ومن خلال تحليل محتوى الاستبيان، واستجاباتهم عليه تبين تداخل المسؤوليات وفي ظل الظروف الاقتصادية الحالية والتي تجعل مواجهة تلك المسؤوليات والضغوط الحياتية في العمل والأسرة لا مناص من تداخلها أما الفرد، والتي أكدت نتائجها التداخل غير المرغوب بين الأسرة والعمل، ومن شأنه يمثل عائقاً أمام المعلم في التوفيق بين الدورين، مما سبق وجدت الباحثة الحاجة لبحث مشكلة تضارب أو تداخل المسؤوليات والأدوار الموكلة إلى الفرد.

فإذا تحدثنا عن المرأة نجدها أمام الكثير من المطالب، والتوقعات المتعددة، والاختيارات الصعبة، والتي قد تكون مستحيلة في بعض الأحيان، فنجد مطالب البيت، والتي قد تتعارض مع مطالب العمل المنوطة بها، وما يتوقعه أفراد الأسرة من مطالب، وحاجات قد لا توفيقها كاملةً نظرًا لضيق الوقت وعظم الجهد المبذول.

كما نجد دور المعلمة كزوجة في الاهتمام ورعاية زوجها، ودورها كأم والتواصل مع أطفالها، إلى جانب القيام بالأعمال المنزلية، ومن ناحية أخرى عليها الاعتناء بنفسها لتتمكن من الاستمرار في العطاء، لكي تحقق التوازن بين العمل والأسرة.

أما عن الأب والذي يضطر في كثير من الأوقات للبحث عن عمل إضافي من أجل زيادة دخل الأسرة، وسد الاحتياجات الأسرية التي لا نهاية لها، فضريبة هذا النجاح، والجهد في العمل، والاستقرار في الحياة تتلخص في الكثير من الضغوط النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية من حولها، فكلها تصب في منحى واحد، تجعل الفرد يفقد السيطرة على أعصابه، وبالتالي لا مناص أمام هؤلاء إما الانهيار مباشرة أمام الضغوطات التي تواجههم، أو محاولة مواجهتها وتحدي العقبات التي تقف عائقاً أمامهم؛ حتى لا تتسبب في مشاكل على صعيدي العمل والأسرة.

ويعرف صراع الأسرة_العمل على أنه شكل من أشكال صراع الدور، والذي تتداخل فيه مطالب العمل مع مطالب الأسرة في بعض الجوانب، وهذا يعني أن مسؤوليات العمل تزداد صعوبة بسبب تداخلها مع مسؤوليات الأسرة، والعكس صحيح، كما تشير الدراسات إلى وجود ثلاث أنواع رئيسة من الصراع وتتمثل في (صراع قائم على الوقت، صراع قائم على الضغوط، صراع قائم على السلوك) (Greenhaus & Beutell, 1985, 77).

تختلف أيضاً حدة صراع الأسرة_العمل على المتغيرات الديموجرافية والتي تتمثل في (النوع، العمر، عدد الأولاد، الخبرة، الحالة الاجتماعية)، ودليل ذلك هناك بعض الدراسات التي تناولت دراسة العلاقة بين صراع الأسرة - العمل وبعض المتغيرات الديموجرافية مثال ذلك دراسة (Mjoli, Dywili & Dodd, 2013)، والتي تناولت العلاقة بين صراع الأسرة - العمل، وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى العاملات في المصانع بشرق لندن وجنوب إفريقيا، وتمثلت المتغيرات الديموجرافية في (العمر،

الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، عمر أصغر طفل ويُقدر بأقل من ست سنوات)، حيث طبق استبيانين أحدهما لقياس المتغيرات الديموجرافية، و آخر لقياس صراع الأسرة - العمل على عينة مكونة من (١٠٠) عاملة مصنع، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن (الحالة الاجتماعية) لا ترتبط بصراع الأسرة - العمل، بينما يرتبط كل من (العمر، وعدد الأطفال، وعمر أصغر طفل ويُقدر بأقل من ست سنوات) ارتباطاً موجباً بصراع الأسرة - العمل.

تناولت دراسة أخرى العلاقة بين صراع الأسرة_العمل والمتغيرات الديموجرافية والرضا عن العمل لدى عينة مكونة من (١٠٠) قائد بشركات غانا، وأشارت النتائج إلى أن العمر يرتبط ارتباط موجب بصراع العمل نحو الأسرة (Baah, 2015, 291).

وجدير بالذكر الإشارة إلى اختلاف نتائج الدراسات التي تناولت دراسة صراع الأسرة والعمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مثال ذلك على متغير النوع: نتائج دراسة (Erdamar & Demirel, 2014) حيث أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى عينة مكونة من ٣٦٤ معلم بمحافظة أنقرة ترجع إلى النوع لصالح الإناث، وهذا يعني أن الإناث تعاني صراعاً أعلى من الذكور، وأكدت نتائج دراسة (صالح ويمينة، ٢٠٢٠) أن الإناث تعاني من صراع أكبر نظراً لتحملهن صراع الدور بين الأسرة والعمل بصورة أكبر من الرجال، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (Panatik, et al, 2011) في عدم وجود فروق ترجع إلى متغير النوع. أسفرت نتائج دراسة (Zhang & Bown, 2021) أن مساندة شريك الحياة ترتبط سلبياً بصراع الأسرة والعمل، وأشارت نتائج دراسة (Leong & Juhari, 2022) إلى أن الصراع بين الأسرة والعمل يرتبط بتدني مفهوم الرضا الزوجي لدى الزوج والزوجة.

وعلى هذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

إلى أي مدى ينتشر الصراع بين الأسرة والعمل لدى معلم التعليم العام؟

وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. هل توجد فروق بين متوسطات درجات صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين ترجع إلى النوع ؟
٢. هل توجد فروق بين متوسطات درجات صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين ترجع إلى العمر؟
٣. هل توجد فروق بين متوسطات درجات صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين ترجع إلى الحالة الاجتماعية؟
٤. هل توجد فروق بين متوسطات درجات صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين ترجع إلى عدد الأولاد؟
٥. هل توجد فروق بين متوسطات درجات صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين ترجع إلى سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة

- التعرف على أهم فروق صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين، والتي ترجع إلى عدد من المتغيرات الديموجرافية.

- تفسير الفروق بين صراع الأسرة - العمل لدى المعلمين والتي ترجع للمتغيرات الديموجرافية موضوع الدراسة.

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في جانبين كما يلي:

أولاً: الجانب النظري:

تكمن أهمية الدراسة في الجانب النظري في أنه:

- دراسة صراع الأسرة - العمل مع تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية.

- يستمد دراسة الصراع بين الأسرة والعمل أهميته من خلال دراسته لمعلم التعليم العام باعتبار أنه يتعامل مع مراحل تعليمية مختلفة، وبجاجة لدراسة الصراع لديها ومحاولة تفاديه قدر الإمكان.

ثانياً: الجانب التطبيقي:

تكمن أهمية الدراسة من الجانب التطبيقي تكمن في أن معرفة الصراع بين الأسرة والعمل الذي

يتعرض له معلم التعليم العام من شأنه أن يساعد في:

- التخطيط بشكل أفضل لتحسين أوضاع هؤلاء المعلمين.

- يمكن أن يستفيد منها واضعي البرامج الإرشادية مهنيًا ونفسيًا للمساعدة في إختيار المعلمين وفقاً لخصائص معينة، وبالتالي تحقيق التكيف وتحسين نوعية الخدمات التي تُقدّم لطلابنا بالتعليم

العام على اختلاف المراحل.

الإطار النظري للدراسة

المحور الأول: صراع الأسرة - العمل

أولاً: مفهوم صراع الأسرة - العمل:

عُرف الصراع على أنه "شكل من أشكال تداخل الأدوار والذي ينشأ عند عدم توافق الضغوط المرتبطة بالعمل مع متطلبات الأسرة في بعض الجوانب" (Greenhaus & Beutell, 1985, 77) كما عُرف على أنه "شكل من أشكال الصراع بين الأدوار حيث تتداخل المتطلبات العامة للعمل، والوقت المخصص له والضغط الناتج عنه مع أداء الفرد لمسئوليته الأسرية" (Netemeyer et al, 1996, 401).

وفي الآونة الأخيرة قام العديد من الباحثين بتناول مفهوم الصراع بين الأسرة والعمل من وجهات نظر مختلفة، حيث تم تفسير الصراع على أنه مرادفًا للآزمات التي يمر بها الفرد في حياته بتعدد أشكالها، وأنماطها على أنه "شعور الفرد بالضغوط نتيجة لتداخل أحد أدوار الأسرة أو العمل مع

بعضهما البعض في واحد أو أكثر من الأدوار، مما ينشأ نتيجة لذلك شعورًا بعدم الرضا" (المياء السلنتي، ٢٠١٦، ١٤٨).

كما تم تناوله كشكل من أشكال التنافس للوصول لهدف معين مما يؤدي إلى استنزاف الطاقات من جانب الفرد لإتمام المهام موضحًا أنه "تنافس في الأدوار على موارد الفرد من طاقة ووقت حيث أن الزيادة في تخصيص تلك الموارد لأحد الأدوار (أسرة - عمل) تعني انخفاض الموارد للدور الآخر (عمل-أسرة)" (صالح عياد ويمينة قراري، ٢٠٢٠، ٣٨٨).

وتعرفه الباحثة صراع الاسرة - العمل بأنه " أحد أشكال صراع الأدوار حيث تتداخل دور ومهام الفرد في العمل مع دور ومهام الفرد في الأسرة والعكس صحيح، وهذا نتيجة عدم الإدارة الجيدة للوقت، وكثرة الضغوط، وعدم الوفاء بالسلوك المتوقع من قبل الفرد، هذا إلى جانب عدم الرؤية الواضحة للتسلسل الهرمي للأولويات المنوط بها تحقيقها من قبل الفرد مما ينشأ عنها الصراع بين الأسرة والعمل". ويتضمن الصراع ثمانية أبعاد وهم:

١. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الوقت.

ينشأ هذا الصراع عندما تتداخل أدوار ومهام الأسرة في أدوار ومهام العمل على حساب وقت الفرد، ويحدث الصراع القائم على الوقت في شكلين: أولهما هو المشاركة في مهام الأسرة وإهمال مهام العمل وقد يكون من شأنها استحالة تلبية مهام العمل؛ لضيق الوقت، ثانيهما: قد ينشغل المرء بتلبية توقعات أفراد أسرته مع صعوبة الوفاء بدوره الآخر في العمل نظرًا لعدم قدرته على إدارة الوقت بنجاح.

٢. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الوقت.

ينشأ هذا الصراع عندما تتداخل أدوار ومهام العمل في أدوار ومهام الأسرة على حساب وقت الفرد، ويحدث الصراع القائم على الوقت في شكلين: أولهما هو المشاركة في مهام العمل وإهمال مهام الأسرة وقد يكون من شأنها استحالة تلبية مهام الأسرة؛ لضيق الوقت، ثانيهما: قد ينشغل المرء بتلبية توقعات رؤوسيه في العمل مع صعوبة الوفاء بدوره الآخر في الأسرة نظرًا لعدم قدرته على إدارة الوقت بنجاح.

٣. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الضغوط.

ينشأ هذا الصراع نتيجة للضغوط الناجمة عن عدم استطاعة الفرد التوفيق بين مطالب الأسرة والعمل بحيث تأتي متطلبات ومسئوليات الاسرة على حساب مهام العمل، ويمكن ملاحظة هذا الصراع من خلال أعراضه: الإجهاد، القلق، التعب، وبالتالي تتسبب تلك الأعراض في صعوبة أداء مهام الفرد في العمل بشكل ملحوظ، وبالتالي يصبح الدروان غير متوافقين.

٤. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الضغوط.

ينشأ هذا الصراع نتيجة للضغوط الناجمة عن عدم استطاعة الفرد التوفيق بين مطالب العمل والأسرة بحيث تأتي مهام العمل على متطلبات ومسئوليات الاسرة، ويمكن ملاحظة هذا الصراع من

خلال أعراضه: الإجهاد، القلق، التعب، وبالتالي تتسبب تلك الأعراض في صعوبة أداء مهام الفرد في الأسرة بشكل ملحوظ، وبالتالي يصبح الدروان غير متوافقين.

٥. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على السلوك.

ينشأ هذا الصراع عندما تكون الأنماط السلوكية المطلوبة لدور الفرد في الأسرة مختلفة عن الأنماط السلوكية لدور الفرد في العمل بحيث تكون غير متوافقة مع بعضها وبالتالي تأتي متطلبات ومسئوليات الأسرة على مهام العمل، مثال ذلك: يتوقع أفراد الأسرة من الفرد تقديم الرعاية والمحبة وأن يكون حساسًا وعفويًا تجاههم في حين أنه مُطالب في العمل أن يكون أداؤه جادًا وهنيئًا وموجهًا نحو العمل.

٦. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على السلوك.

ينشأ هذا الصراع عندما تكون الأنماط السلوكية المطلوبة لدور الفرد في العمل مختلفة عن الأنماط السلوكية لدور الفرد في الأسرة بحيث تكون غير متوافقة مع بعضها وبالتالي تأتي مهام العمل على حساب متطلبات ومسئوليات الأسرة، مثال ذلك: يتوقع من الفرد أن يكون ملتزمًا بالتزامًا تنظيميًا موجهًا نحو العمل حتى يستطيع الوفاء بمسئوليات ومهام العمل محققًا تقدمًا مهنيًا يمتاز بكفاءة مميزة فينشأ عن هذا انطباع سيء لدى أسرته تجاه عمله نظرًا لكثرة انشغالاته.

٧. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الأولويات.

هو صراع ناتج عن تقديم أو تفضيل الفرد لإنجاز مهام الأسرة أولاً ثم مهام العمل وهذا يرجع لأهمية ومكانة الأسرة والقيمة النسبية لمتطلبات ومسئوليات الأسرة عن مهام العمل والترتيب المُسبق لأولويات الفرد حيث تأتي أسرته في المقام الأول، ونتيجة لعدم رؤية الفرد للتسلسل الهرمي الصحيح للأولويات ينشأ هذا الصراع عند وضعه في موقف اختيار لإنجاز أحد المهام دون الأخرى.

٨. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الأولويات.

هو صراع ناتج عن تقديم أو تفضيل الفرد لإنجاز مهام العمل أولاً ثم مهام الأسرة وهذا يرجع لأهمية ومكانة العمل والقيمة النسبية لمهام العمل عن مهام الأسرة والترتيب المُسبق لأولويات الفرد حيث يأتي عمله في المقام الأول، ونتيجة لعدم رؤية الفرد للتسلسل الهرمي الصحيح للأولويات ينشأ هذا الصراع عند وضعه في موقف اختيار لإنجاز أحد المهام دون الأخرى.

أما صراع الأسرة والعمل من الناحية الإجرائية فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص (معلم أو معلمة التعليم العام) على المقياس الذي تعده الباحثة لقياس صراع الأسرة والعمل المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانيًا: أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل:

يصنف الصراع بين الأسرة والعمل كما تناوله (Omrawo,2014) على أساس تصنيف جرينهاوس وباتيل عام ١٩٨٥ على أنه ثلاث أشكال وهي:

١. الصراع القائم على الزمن: ينشأ هذا الصراع عندما تتنافس الأدوار بين العمل والأسرة على وقت الفرد، بشكل عام، يمكن قضاء الوقت في سبيل إتمام أحد الأدوار بدقة عالية قد ينتج عنها معاناة في إتمام الدور الآخر. بناءً على هذا يحدث الصراع القائم على الزمن في شكلين أحدهما بسبب ضغوط الوقت والمرتبطة بالمشاركة في أحد الأدوار دون الآخر وقد يكون من المستحيل تلبية توقعات الدور الآخر، وثانيهما: أنه قد ينشغل المرء بتلبية توقعات أحد الأدوار في حين أنه يحاول بالوفاء بمسئوليات الدور الآخر.

٢. الصراع القائم على تسلسل الضغوط: ينشأ هذا الصراع من الضغوط الناجمة من تأثير أداء الفرد في أحد الأدوار على الدور الآخر، والذي يمكن ملاحظته من خلال أعراضه مثل الإجهاد، القلق، التعب، وبسبب الإجهاد عند أداء أحد الأدوار يصعب على المرء الأداء بشكل مناسب في الدور الآخر، وبالتالي يصبح الدوران غير متوافقين.

٣. الصراع القائم على السلوك: ينشأ هذا الصراع عند اختلاف الأنماط السلوكية المطلوبة في أدوار مختلفة، والتي قد تكون غير متوافقة مع بعضها. على سبيل المثال: غالبًا ما يتطلب من العامل أن يكون أداءه مندفعًا ومهنيًا وموجهًا نحو العمل، بينما يتوقع منه في الأسرة أن يتبنى سلوكيات متوقعة مثل تقديم الرعاية والمحبة، وأن يكون حساسًا وعفويًا. لم يحظى الصراع على أساس السلوك باهتمام كبير في الدراسات السابقة من العثور على مصادر الصراع التي قد تواجه الفرد (18-19).

كما تناوله Netemeyer; Boles & McMurrian, 1996 من خلال مقياسه على أنه بعدان وهما صراع العمل تجاه الأسرة ويعني تداخل دور العمل، ومتطلباته، ووقته العمل، والضغوط الناجمة عنه مع مسئوليات الفرد في الأسرة، بينما البعد الثاني وهو صراع الأسرة تجاه العمل أي تداخل دور الفرد في الأسرة، ومسئولياتها، والوقت المخصص لها، والضغوط لناجمة عن تلك المسئوليات مع دور الفرد في العمل (401).

ثالثًا: النظريات المفسرة لصراع الأسرة والعمل:

تتناول الباحثة بهذا المحور أهم النظريات التي فسرت الصراع بين الأسرة والعمل وفقًا لكتابات

الباحثين السابقين، ومن أهم تلك النظريات ما يأتي:

١. نظرية الدور:

تبعًا لنظرية الدور نجد أن هناك أربع أنماط من الصراعات وهي (صراع المرسل الداخلي، صراع الدور البيئي، صراع الدور الداخلي أو ما يعرف على أنه صراع الدور الفردي)، ويحدث صراع المرسل الداخلي عندما يتعارض اتصال المرسل أو الدور الغير مألوف مع دور المستقبل والذي من الممكن ان يؤدي لغموض الدور، بينما يشير صراع الدور البيئي إلى الصراع الذي يعاينه الشخص عندما يكون

أحد أدوار المرسل يختلف عن المتوقع لمستقبل الدور مما يسبب الاحباط، وينشأ صراع الدور الداخلي عندما تكون هناك مطالب مختلفة من عدة أدوار يُنظر إليها على أنها غير متوافقة، لذلك وفقًا لنظرية الدور عندما تكثر المطالب على الشخص في وقت واحد وطاقة محددة، من المتوقع أن ينشأ الصراع (Omrawo, 2014, 16-17).

٢. نظرية الحفاظ على الموارد (COR):

تقترح نظرية الموارد (COR) أن متطلبات الأسرة والعمل تعمل على خلق خسائر في الموارد طالما كانت الطاقة المطلوبة لتلبية تلك المتطلبات تم استهلاكها، وفقًا لنظرية الموارد نجد أن صراع الأسرة العمل يُشتق من فرضية ندرة الموارد والتي تنص على أن الصراع الداخلي قد يؤدي إلى الإجهاد بسبب عدم كفاية الموارد عند محاولة إدارة العمل والأدوار الأسرية في وقت واحد، ونتيجة لذلك، قد يؤدي التوتر إلى الشعور بعدم الرضا عن النفس حيث يتخذ مظهرًا نفسيًا أو فسيولوجيًا. (Omrawo, 2014, 25; Greenhaus & Powell, 2006)

٣. الصراع بين الأسرة والعمل في ضوء نظريات الشخصية:

تناولت العديد من الدراسات الحديثة تفسير وتوضيح الصراع الناشيء بين الأسرة والعمل في ضوء نظريات الشخصية، مثال ذلك نظرية العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، حيث أشارت نتائج دراسة (Mashal, Hridarie, Arshadi & Asgary, 2020) من خلال نموذج المعادلة البنائية إلى أن هناك تأثير غير مباشر إيجابي دال إحصائيًا للعصابية كعامل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية من خلال الاحتراق النفسي كمتغير وسيط على المتغير الناتج (النية لترك العمل)، وتأثير سلبي غير مباشر دال إحصائيًا من خلال الاحتراق النفسي كمتغير وسيط على الرضا عن الحياة، واستكمالًا للبحث عن ماهية العلاقة بين العصابية وصراع الأسرة والعمل نجد دراسة (Orloff, 2022) حيث أسفرت نتائج الدراسة أن العصابية هي متغير وسيط بين صراع الأسرة والعمل والنية لترك العمل، وبالتالي نجد أن الأشخاص العصبيين هم أكثر الأشخاص ميولًا للإقالة من العمل.

أوضحت دراسة (Miller, Wan, Carlson, Kacmar, Thompson, 2022) الدور الوسيط لصراع الأسرة تجاه العمل وصراع العمل تجاه الأسرة في تفسير العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية، والعلاج بالصحة النفسية، وأظهرت النتائج أن عامل العصابية هو من أكثر العوامل التي تسبب صراع الأسرة تجاه العمل وصراع العمل تجاه الأسرة، ومن خلال النموذج المقترح في الدراسة يمكن القول أن الصراع بين الأسرة والعمل باتجاهيه يتأثر بسمات الشخصية، والتي تنفذ إلى مخرجات الصحة النفسية، والتي قد تعاني من أعراض الاكتئاب والقلق، من هنا يمكننا القول أن الأشخاص العصبيين هم أكثر الأشخاص عرضة للصراعات بين الأسرة والعمل.

جدير بالذكر أيضًا، نجد أن الشعور بالإرهاك الجسدي والانفعالي من الآثار السلبية التي للصراع بين الأسرة والعمل مثال ذلك: نتائج دراسة (Mostafa, 2022)، والتي أظهرت وجود علاقة طردية بين

صراع الأسرة والعمل والإنهاك الانفعالي كبعد من أبعاد الاحتراق النفسي عندما تنخفض القدرة على التضحية بالذات (والتي تعني قدرة الفرد على التعايش مع المشكلات التي تواجهه في الأسرة والعمل ومواجهتها)، ويفقد الفرد المغزى والهدف من القيام بعمله، في حين آخر تصبح العلاقة بين الصراع والإنهاك معدومة في حالة ارتفاع قدرة الشخص في التضحية بالذات، والتفاني في إعلاء شأن العمل الذي يقوم به، كما أشارت دراسة (Dodawala & Santoso, 2022) إلى الدور الوسيط لصراع الأسرة والعمل للعلاقة بين زيادة أعباء الدور وإجهاد العمل، حيث أسفرت النتائج عن تأثير إيجابي غير مباشر دال إحصائيًا لزيادة أعباء الدور من خلال الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط تحديدًا كمتغيرات وسيطة على الإجهاد النفسي، بينما هناك تأثير إيجابي لزيادة أعباء الدور من خلال صراع الأسرة والعمل القائم على الضغوط فقط كمتغير وسيط على الإجهاد الفسيولوجي (الجسمي)، كما أشارت دراسة (Lambert; Keena; Morrow; Vickovic; Haynes; May; Leone, 2022) إلى وجود علاقة طردية بين الأبعاد الثلاثة لصراع الأسرة والعمل القائم على الوقت والضغوط والسلوك وبعدي الاحتراق النفسي والمتمثلين في الإنهاك النفسي، وتبلد المشاعر، بينما يرتبط الصراع القائم على الضغوط طردياً بانخفاض الإنجاز الشخصي، وبالتالي نجد أن الإنهاك والاستنزاف النفعالي هم أكثر الأعراض الناتجة عن الصراع بين الأسرة والعمل.

المحور الثاني: معلم التعليم العام:

المقصود بمعلم التعليم العام في الدراسة الحالية هو المعلم الذي يقوم بتدريس المواد الدراسية وما يتعلق بها من أنشطة لأحد المراحل التعليمية والتي تشمل مرحلة التعليم الأساسي والتي تضم (المرحلة الابتدائية والإعدادية)، ومرحلة التعليم الثانوي العام.

محددات الدراسة

أولاً: محددات مكانية:

مدارس التعليم العام بمحافظة السويس

ثانياً: محددات زمانية:

العام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢

ثالثاً: محددات منهجية:

وتشمل منهج الدراسة (المنهج الوصفي)، ومتغيرات الدراسة وتنقسم إلى متغير تابع: الصراع بين الأسرة والعمل، ومتغيرات مستقلة وتشمل المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، عدد الأولاد، المرحلة التعليمية، الإدارة التعليمية)، عينة الدراسة وتشمل معلم التعليم العام.

فروض الدراسة

١. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى النوع.
٢. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى الحالة الاجتماعية.
٣. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى العمر.
٤. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى عدد الأولاد.
٥. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى المرحلة التعليمية.

منهج الدراسة

تستخدم الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة الحالية لملائمته لها. حيث "يهدف البحث الوصفي إلى جمع بيانات لغرض الإجابة على أسئلة الدراسة حول وصف المشكلة..." (عبد الحميد إبراهيم، ٢٠١٠).

مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم العام والبالغ عددهم ٦٩٠٠ معلم ومعلمة بالمراحل الثلاثة الآتية: الابتدائية والاعدادية والثانوية بالمدارس الرسمية العربية والرسمية اللغات بمحافظة السويس بالإدارات التعليمية الثلاثة إدارة شمال التعليمية، وإدارة جنوب التعليمية، وإدارة الجنان التعليمية موزعة كما في الجدول (١):

جدول (١)

توزيع أعداد المعلمين بمحافظة السويس (ن=٦٩٠٠)

المرحلة	الإدارة التعليمية	عدد المعلمين	العدد الكلي
الابتدائية	شمال التعليمية	٢١٥٢	٣٩٥١
	جنوب التعليمية	١٢٩١	
	الجنان التعليمية	٥٠٨	
الإعدادية	شمال التعليمية	١٠٤٣	٢٠٨٥
	جنوب التعليمية	٧٤٧	
	الجنان التعليمية	٢٩٥	
الثانوية	شمال التعليمية	٤٠٤	٨٦٤
	جنوب التعليمية	٤١٨	
	الجنان التعليمية	٤٢	

أولاً: تحليل البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بتطبيق المقاييس على عينة استطلاعية قوامها ٢٥٠ معلم ومعلمة واستبعدت ٤٣ معلم ومعلمة من إجمالي العينة الاستطلاعية لعدم اكتمال الإجابة على بعض المقاييس، وضياع البعض الآخر ليصبح العدد الكلي للعينة الاستطلاعية (٢٠٧) كما هو موضح بالجدول (٢):

جدول (٢)

التكررات والنسب المئوية للمتغيرات الديموجرافية للعينة الاستطلاعية (ن=٢٠٧)

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
%١٩.٣	٤٠	ذكور	الجنس
%٨٠.٧	١٦٧	إناث	
%٨١.٦٥	١٦٩	متزوج	الحالة الاجتماعية
%٨.٢	١٧	أعزب	
%٤.٨	١٠	أرمل	
%٥.٣	١١	مطلق	
%١٥	٣١	لا يوجد أطفال	عدد الأطفال
%٦.٨	١٤	طفل واحد	
%٢٦.١	٥٤	طفلان	
%٣٤.٨	٧٢	ثلاثة أطفال	
%١٥	٣١	أربعة أطفال	
%٥	٥	خمسة أطفال	
%٣٣.٣	٦٩	الابتدائية	المرحلة التعليمية
%٢٦.٦	٥٥	الإعدادية	
%٣٩.٦	٨٢	الثانوية	
%٢١.٣	٤٤	من عام وحتى ١٣ عام	الخبرة
%٣١.٩	٦٦	من ١٤ عام وحتى ٢٦ عام	
%٤٦.٩	٩٧	من ٢٧ عام فأكثر	
%٣.٩	٨	٣٠ سنة فأقل	العمر
%٢٥.١	٥٢	من ٣١ سنة حتى ٤٠ سنة	
%٣١.٩	٦٦	من ٤١ سنة وحتى ٥٠ سنة	
%٣٨.٢	٧٩	أكبر من ٥٠ سنة	

ثانياً: تحليل البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة الميدانية:

عينة الدراسة الحالية هي عينة عشوائية طبقية وتم تحديدها تبعاً لمعادلة مدخل رابطة التربية الأمريكية Kergcie & Morgan, 1970 وهذه المعادلة في الصورة التالية:

$$n = \frac{X^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

(عزت، حسن، ٢٠١٦، ٥٣٢).

وبعد التعويض ب المعادلة السابقة يصبح الحد الأدنى والعدد الفعلي لعينة التطبيق كما هو موضح

بجدول (٣) وجدول (٤):

جدول (٣)

الحد الأدنى لعينة التطبيق

المرحلة	عدد المعلمين
الابتدائية	٢٠٩
الإعدادية	١١١
الثانوية	٤٦
إجمالي العدد	٣٦٦

جدول (٤)

التكررات والنسب المئوية للمتغيرات الديموجرافية للعينة الاستطلاعية (ن=٢٠٧)

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
%١٩.٣	٤٠	ذكور	الجنس
%٨٠.٧	١٦٧	إناث	
%٨١.٦٥	١٦٩	متزوج	الحالة الاجتماعية
%٨.٢	١٧	أعزب	
%٤.٨	١٠	أرمل	
%٥.٣	١١	مطلق	
%١٥	٣١	لا يوجد أطفال	
%٦.٨	١٤	طفل واحد	عدد الأطفال
%٢٦.١	٥٤	طفلان	
%٣٤.٨	٧٢	ثلاثة أطفال	
%١٥	٣١	أربعة أطفال	
%٥	٥	خمسة أطفال	
%٣٣.٣	٦٩	الابتدائية	المرحلة التعليمية
%٢٦.٦	٥٥	الإعدادية	
%٣٩.٦	٨٢	الثانوية	
%٢١.٣	٤٤	من عام وحتى ١٣ عام	الخبرة
%٣١.٩	٦٦	من ١٤ عام وحتى ٢٦ عام	
%٤٦.٩	٩٧	من ٢٧ عام فأكثر	
%٣.٩	٨	٣٠ سنة فأقل	العمر
%٢٥.١	٥٢	من ٣١ سنة حتى ٤٠ سنة	
%٣١.٩	٦٦	من ٤١ سنة وحتى ٥٠ سنة	
%٣٨.٢	٧٩	أكبر من ٥٠ سنة	

أدوات الدراسة

أولاً: مقياس صراع الأسرة - العمل:

قامت الباحثة بإعداد مقياس صراع الأسرة - العمل ليناسب طبيعة البيئة المصرية، تتلخص خطوات تصميم المقياس في الآتي:

1. الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة للتعرف على مفهوم صراع الأسرة - العمل وأبعاده.
2. الاطلاع على بعض المقاييس الخاصة بصراع الأسرة - العمل والتعرف على الأبعاد الفرعية للمتغير المقاس، وأسلوب صياغة البنود وكيفية تطبيقها، وأسلوب التقدير الكمي للمتغير، مثال ذلك: "مقياس Netemeyer لعام ١٩٩٦"، ومقياس "Haslam" لعام ٢٠١٤ والذان اتفقا

على بعدين رئيسيين وهما:

أ. صراع الأسرة تجاه العمل.

ب. صراع العمل تجاه الأسرة.

بينما اشتمل مقياس "Carlson" لعام ٢٠٠٠ على ستة أبعاد، وهي:

أ. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الوقت.

ب. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الوقت.

ت. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الضغوط.

ث. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الضغوط.

ج. صراع الأسرة تجاه العمل القائم على السلوك.

ح. صراع العمل تجاه الأسرة القائم على السلوك.

٣. قامت الباحثة بإعداد استبيان استطلاعي على عينة من المعلمين كمصدر من مصادر اشتقاق عبارات المقياس كما ورد في (علي، الزالملي، ٢٠١٧، ٥٠) عند تناوله كيفية بناء المقاييس.

٤. تم عرض المقياس على المحكمين.

ثانياً: مقياس كارلسون ٢٠٠٠ تعريب أيمن عويضة، ٢٠٢١ كمحك خارجي.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

أولاً: صدق المقياس:

أ. صدق المضمون:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم ٣٥ محكماً، وكانت البدائل المقدمة لسلادة المحكمين ما إذا كانت العبارة تنتمي للبعد أو لا تنتمي للبعد، وما إذا كانت الصياغة مناسبة أو غير مناسبة، بالإضافة لخانة للتصحيح في حالة وجود تعديل أو تغيير في العبارات، ونتيجة لآرائهم تم استبعاد ٢٠ عبارة من المقياس حيث كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين

أقل من ٨٥ % في تلك العبارات أما باقي العبارات التي تم الإبقاء عليها فكانت نسبة الإتفاق عليها أعلى من ٨٥ % وفقاً لنتائج كاً، وبالتالي أصبح عدد عبارات المقياس ٥٥ عبارة بدلاً من ٧٥ عبارة.
ب. صدق الارتباط بمحك خارجي:

قامت الباحثة بتطبيق مقياسي (صراع الأسرة - العمل من إعداد الباحثة ومقياس صراع الأسرة - العمل من إعداد كارلسون ٢٠٠٠ وتعريب أيمن عويضة ٢٠٢١ كمحك خارجي) على عينة استطلاعية قوامها ٢٠٧ معلم ومعلمة حيث جدت الباحثة أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الباحثة والدرجة الكلية للمحك تبلغ ٠.٧٦٥ وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١.

جدول (٥)

معاملات ارتباط أبعاد صراع الأسرة - العمل بالمحك الخارجي

المتغير	معامل ارتباط بيرسون
البعد الأول	* * ٠.٦٨٧
البعد الثاني	* * ٠.٥٧٦
البعد الثالث	* * ٠.٢٩٥
البعد الرابع	* * ٠.٢٢٢
البعد الخامس	* * ٠.٦٠٠
البعد السادس	* * ٠.٣٦٦
البعد السابع	* * ٠.٣٢٧
البعد الثامن	* * ٠.٤٥٦

العلامة (°) تعني الدلالة عند ٠.٠١ والعلامة (°) تعني الدلالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط بين أبعاد المقياس والمحك دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

ج. صدق المقارنة الطرفية:

ولحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية، حيث قامت الباحثة بالمقارنة بين درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لمقياس الدراسة بناءً على ترتيب المجموعات العليا والمجموعات الدنيا للمحك، وكانت النتائج المستخرجة كما هي موضحة بالجدول (٥):

جدول (٦)

نتائج اختبار (ت) للدرجات العليا والدنيا لمقياس صراع الأسرة - العمل مقارنةً بدرجات مقياس كارلسون (المحك الخارجي)

(ن=١١٢)

المستوى	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	٥٦	١٥٤.٨٠	٢٠.٠١٢			**٠.٠٠٠
الدرجات الدنيا	٥٦	١١٣.٧٣	١٥.٣٦١	١٢.١٨٣	١٠٣.١٠٨	دالة عند مستوى ٠.٠١

بناءً على الجدول السابق نجد وجود فروق بين متوسطات درجات المجموعة العليا ومتوسطات درجات المجموعة الدنيا لمقياس الدراسة مقارنةً بمتوسطات درجات المجموعة العليا ومتوسطات درجات المجموعة الدنيا لمقياس كارلسون، ٢٠٠٠ المحك الخارجي لصالح المجموعة العليا، ونتيجة لذلك فإن الباحثة تؤكد أن المقياس يتمتع بمستوى صدق مرتفع وقادر على التمييز بين الدرجات المرتفعة والدرجات المنخفضة لعينة الدراسة.

د. الصدق العاملي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS على العينة الاستطلاعية وقوامها ٢٠٧ معلماً بطريقة المكونات الأساسية Component Principal ثم تدوير المحاور بطريقة التدوير المتعامد الفاريماكس Varimax مع الأخذ بتثبيع ٠.٣ كحد أدنى للتثبيع وأسفرت نتائج التحليل العاملي أن المقياس يفسر صراع الأسرة - العمل للمعلم بنسبة ٤٩.٣٠٤% وكان مؤشر جودة القياس (كايزر ماير أولكين KMO) تساوي ٠.٧٨٨ وبالتالي هي قيمة مقبولة حيث أن الحد الأدنى لتلك القيمة ٠.٦٠٠ وهذا يعني أن القياس ممتاز وتبلغ درجة المعنوية ٠.٠٠٠، هذا إلى جانب استبعاد العبارة رقم (٢٠) لعدم تشبعها على أي عامل من العوامل المستخرجة وتوضيح الجداول (٧)، (٨)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٢)، (١٣)، (١٤) تشبعات العوامل الثمانية للمقياس كالاتي:

جدول (٧)

تشبعات العامل الأول

رقم العبارة في المقياس	العامل الأول	التثبيع
	الإسم المقترح: صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الضغوط	
	الجذر الكامن: ١٠.١٤٤	
	العبارة	
٥١	أشعر بالضيق لتراكم مهام العمل ويؤثر سلبيًا على جو المنزل.	٠.٦٢٨
٤٨	تؤثر ضغوط العمل سلبيًا على علاقتي بأسرتي.	٠.٦٢٣
٥٣	تتملكني مشاعر حزن شديدة لعدم وفائي بالمسئوليات تجاه الأسرة.	٠.٥٨٧
٣٤	أشعر بالإرهاك الجسدي عند عودتي من العمل وبالتالي عدم المشاركة في مسئوليات البيت.	٠.٥٣٤
٤٢	يمنعني شعوري بالاستنزاف في العمل من تأدية واجباتي الأسرية.	٠.٥٢٦
٣٢	أتقاعس عن أداء واجباتي المنزلية بسبب كثرة وقت العمل.	٠.٥١٨

٠.٤٨٨	تتناوب حالة من القلق لعدم إنجاز مهام العمل بسبب المتطلبات الأسرية.	٣٥
٠.٤٧٠	اضطر لإنجاز مهام عملي بالبيت مساءً وفي العطلات الرسمية.	٢٥
٠.٤٥٤	أشعر بإجهاد شديد عند الموازنة بين مسؤوليات العمل ومتطلبات أسرتي.	١١
٠.٤٤٢	يحتاج عملي اهتماماً يؤثر على الوفاء بمتطلباتي الأسرية.	٢١
٠.٤١٦	أسيء معاملة أفراد أسرتي عند تكليفي بمهام عمل شاقة.	٥٢
٠.٣٥٨	أسرتي لديها انطباع سيء عن عملي نظراً لكثرة انشغالاتي.	٥٤

يتضح من الجدول السابق أن العامل الأول "صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الضغوط يتضمن ١٢ عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ١٠.١٤٤ بنسبة تباين ١٨.٤٤٣.

جدول (٨)

تشبعات العامل الثاني

التشبع	العامل الثاني		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع الأسرة تجاه العمل القائم على السلوك		
	الجذر الكامن: ٣.٧٥٩		
	العبارة		
٠.٦١٦	أجد من الصعب التركيز في العمل بسبب التفكير في مسؤوليات البيت.		١٤
٠.٥٩٢	تعرقل واجباتي الأسرية تحقيق التقدم المهني المتوقع مني من قبل رؤسائي في العمل.		٤٤
٠.٥٦٤	أؤدي عملي باستعجال حتى أعود لمنزلي سريعاً.		٢٦
٠.٥٤١	أأخر في الترقيات نظراً للأعباء المنزلية التي تعرقل تركيزي في العمل.		٤١
٠.٥٣٢	مسؤوليات البيت تمنعني من أداء عملي على النحو المطلوب.		٣٨
٠.٥٢٨	أجري مكالمات هاتفية بأسرتي تعوق تركيزي في العمل.		١٠
٠.٥٠٧	تمنعني متطلبات حياتي الأسرية من مواصلة التقدم المهني الذي أرغبه.		١٨
٠.٤٩٩	مسؤوليات البيت تمنعني من أداء عملي على النحو المطلوب.		٢٩
٠.٥١٩	متطلباتي الأسرية تعرقل مهام عملي.		١٢
٠.٣٣١	أشعر بإجهاد شديد في العمل بسبب ما أنجزه بالمنزل.		٤
٠.٣٥٤	إذا لم يكن لدي من أحوالهم لأصبحت حياتي المهنية أفضل.		٢٢

يتضح من الجدول السابق أن العامل الثاني "صراع الأسرة تجاه العمل القائم على السلوك" يتضمن ١١ عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ٣.٧٥٩ بنسبة تباين ٦.٨٣٥.

جدول (٩)

تشبعات العامل الثالث

التشبع	العامل الثالث		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الأولويات		
	الجذر الكامن: ٣.٤٤٦		
	العبارة		
٠.٧١٧	أهم أهداف حياتي موجهة نحو العمل أكثر من اهتمامي بمسؤوليات البيت.		٤٥
٠.٦٤٥	أقدر قيمة الحياة الأسرية ولكن تقدمي المهني هو أسمى ما يمكن تحقيقه.		٣٩
٠.٦٢٥	أفضل حضور ورشة عمل للتدريب على مهارات جديدة عن التنزه مع أسرتي.		٣٠

٠.٥٥٨	أقدر قيمة الحياة الأسرية ولكن تقدمي المهني هو أسمى ما يمكن تحقيقه.	٤٩
٠.٥٣٧	أفضل الاجتهاد في العمل عن الجلوس مع الأسرة.	٧
٠.٤٤٥	أهتم بترقية في عملي حتى وإن شغلتنني عن أسرتي.	١٥

يتضح من الجدول السابق أن العامل الثالث "صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الأولويات" يتضمن ٧ عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ٣.٤٤٦ بنسبة تباين ٦.٢٦٦.

جدول (١٠)

تشبعات العامل الرابع

التشبع	العامل الرابع		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الوقت		
	الجذر الكامن: ٢.٩١٧		
	العبارة		
٠.٧٢٩	أجيد إدارة الوقت في المنزل والعمل.*		٤٧
٠.٦٤٧	أحقق تقدم مهني بنفس كفاءة أداء واجباتي الأسرية.*		٤٣
٠.٥٨٥	أعود لعملي بمزاج جيد بعد قضاء وقت لطيف مع أسرتي.*		٣٣
٠.٥٣٦	يتفهم رئيسي في العمل ظروف الأسرية بالبيت.*		٢٨
٠.٥٣٦	تتملكني مشاعر الحنو والأمان عند معاملتي لطلابي بالمدرسة.*		٥٥
٠.٤٢٦	أعود للمنزل سعيداً بعد قضاء يوم عمل ناجح.*		١٩
٠.٦٠٠	أستطيع إدارة الوقت بنجاح في البيت والعمل.*		٩
٠.٤٨١	أفعل ما بوسعي تجاه إسعاد أسرتي لأنها أهم أولوياتي.		٥٠

يتضح من الجدول السابق أن العامل الرابع " صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الوقت " يتضمن ٨ عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ٢.٩١٧ بنسبة تباين ٥.٣٠٤، هذا وقد أظهر التحليل العملي أن العبارة (٥٠) هي عبارة سلبية، لذا قامت الباحثة بعكس استجابات تلك العبارة وإعادة التحليل العملي والذي أظهر نفس المعاملات ولكن إيجابية وعند حساب معامل الارتباط بين تلك العبارة والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١.

جدول (١١)

تشبعات العامل الخامس

التشبع	العامل الخامس		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع الأسرة تجاه العمل قائم على الضغوط		
	الجذر الكامن: ٢.٠٩٩		
	العبارة		
٠.٦٣٨	يتطلب عملي جهداً يؤثر بالسلب على أداء مهامي الأسرية.		٣
٠.٦٠٥	وقت عملي يأتي على حساب مسؤوليات بيتي.		١
٠.٥٥٨	تتعارض مسؤولياتي المنزلية مع مهام العمل.		٦
٠.٥٢٣	تعوق متطلبات عملي التواصل بيني وبين أفراد أسرتي.		٥
٠.٥٢٣	الوقت الذي أقضيه مع أسرتي يأتي على حساب إنجاز عملي.		٢

يتضح من الجدول السابق أن العامل الخامس "صراع الأسرة تجاه العمل قائم على الضغوط"

يتضمن ٥ عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ٢.٠٩٩ بنسبة تباين ٣.٨١٦.

جدول (١٢)

تشبيعات العامل السادس

التشبع	العامل السادس		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الأولويات		
	الجذر الكامن: ١.٦٩٠		
	العبارة		
٠.٧١٦	أفضل قضاء وقت لطيف مع أسرتي وتأجيل مهام العمل.		٣١
٠.٦٢٠	وجودي في أجواء أسرية يغنيني عن وجودي في جو العمل.		٤٠
٠.٥٤٩	أهتم بمشاركة العائلة المناسبات السعيدة عن القيام بمأمورية خاصة بالعمل.		٨
٠.٥١٩	أتابع اهتمامات أفراد أسرتي أولاً ثم أقوم بإنجاز مهام عملي لاحقاً.		١٦
٠.٣٧١	أتحمس لمساعدة أفراد أسرتي مقارنة بإنجاز مهام العمل.		٢٤
٠.٤٢٥	أعتقد أن الحفاظ على الأسرة أهم من أي طموحات مهنية أخرى.		٤٦

يتضح من الجدول السابق أن العامل السادس " صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الأولويات

" يتضمن ٦ عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ١.٦٩٠ بنسبة تباين

٣.٠٧٤

جدول (١٣)

تشبيعات العامل السابع

التشبع	العامل السابع		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع العمل تجاه الأسرة القائم على السلوك		
	الجذر الكامن: ١.٥٤٢		
	العبارة		
٠.٦٧٥	أتمصص دور المعلم في معاملتي لأفراد أسرتي.		٣٧
٠.٥١٣	يتأثر أسلوبني في معاملة أفراد أسرتي بالأساليب المتبعة في عملي.		٣٦
٠.٤٥١	أناثر سلبياً في المنزل بسلوك زملائي غير الداعم في العمل.		١٣

يتضح من الجدول السابق أن العامل السابع " صراع العمل تجاه الأسرة القائم على السلوك " يتضمن ٣

عبارة من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ١.٥٤٢ بنسبة تباين ٢.٨٠٣.

جدول (١٤)

تشبيعات العامل الثامن

التشبع	العامل الثامن		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الوقت		
	الجذر الكامن: ١.٥٢٠		
	العبارة		
٠.٤٣٨	أقضي وقتاً كبيراً في العمل مقارنة بالوقت الذي أقضيه مع أسرتي.		١٧
٠.٦٠٨	أشعر بالذنب لقضاء وقت طويل في العمل ولا يكفي لقضاء وقت مناسب مع أسرتي.		٢٧
٠.٤٧٨	أؤدي مهام العمل أولاً ثم أحضر مناسبة عائلية.		٢٣

يتضح من الجدول السابق أن العامل الثامن " صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الوقت " يتضمن عبارتين من المقياس كما هي موضحة بالجدول والجذر الكامن ١.٥٢٠ بنسبة تباين ٢.٧٦٣. ثانياً: ثبات المقياس:

أ. ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ:

قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات للفقرات والأبعاد والدرجة الكلية كما هو موضح بالجدول (١٥):

جدول (١٥)

ثبات مقياس صراع الأسرة - العمل بطريقة ألفا كرونباخ (ن=٢٠٧)

المتغير	معامل ألفا كرونباخ	المتغير	معامل ألفا كرونباخ
الدرجة الكلية	٠.٧٣٢	فقرات العامل الخامس	٠.٧٦١
فقرات العامل الأول	٠.٨٤٠	فقرات العامل السادس	٠.٦٩٢
فقرات العامل الثاني	٠.٨٠٩	فقرات العامل السابع	٠.٥٣٠
فقرات العامل الثالث	٠.٧١٧	فقرات العامل الثامن	٠.٥٧٦
فقرات العامل الرابع	٠.٧١٣		

يتضح من الجدول السابق ارتفاع نسبة ثبات معامل ألفا حيث تتراوح معاملات الثبات ما بين

(٠.٥٣٠ و ٠.٨٨٩) وتشير إلى أن هذا المقياس يتمتع بنسبة ثبات عالية.

كما أثبتت نتائج معامل الثبات إلى أن حذف العبارتين رقم (٣٠-٥٥) سوف يقلل من معامل ثبات الفقرات من (٠.٨٨٩) إلى (٠.٧٣١)، ولذلك قررت الباحثة عدم حذف العبارتين من المقياس.

ب. ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معاملات الثبات بالتجزئة النصفية جاتمان - (ن=٢٠٧) - حيث (ن) عدد أفراد العينة

لهذا الاختبار - لفقرات المقياس وكانت (٠.٨٢٢) ويدل على ارتفاع ثبات المقياس وتجانس مفرداته.

ج. ثبات المقياس بإعادة الاختبار:

تم حساب معاملات الثبات بإعادة الاختبار عن طرق حساب معامل ارتباط بيرسون-براون بين

الدرجة الكلية للتطبيق والدرجة الكلية لإعادة التطبيق (ن=٥١) بفواصل زمني أسبوعين وكانت ٠.٦٤٨

عند مستوى دلالة ٠.٠١ وتلك نسبة دالة إحصائياً، وجدول (١٦) يوضح ثبات إعادة التطبيق للأبعاد

على النحو الآتي:

جدول (١٦)

ثبات إعادة التطبيق لعوامل مقياس صراع الأسرة - العمل

المتغير	معامل ارتباط بيرسون
العامل الأول	**٠.٦٧٩
العامل الثاني	**٠.٣٩٧
العامل الثالث	**٠.٥٢٥
العامل الرابع	**٠.٥٢٤
العامل الخامس	**٠.٤٣٨
العامل السادس	**٠.٥٢٦
العامل السابع	*٠.٣٣٩
العامل الثامن	*٠.٢٩٥

العلامة (**) تعني الدلالة عند ٠.٠١ والعلامة (*) تعني الدلالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات الارتباط بين عوامل المقياس عند إعادة التطبيق عند

مستوى دلالة (٠.٠١، ٠.٠٥)، وتلك نسب ذات دلالة إحصائية.

ثالثاً: طريقة تصحيح مقياس صراع الأسرة - العمل إعداد الباحثة:

يتكون المقياس في صورته النهائية من ٥٤ عبارة ويطلب من المفحوص الاستجابة مرة واحدة لكل عبارة من عبارات المقياس، وعدم ترك أي منهم بدون استجابة، ويبدأ التصحيح بإعطاء كل عبارة من المقياس درجة تتراوح بين (١ - ٥)، وذلك في جميع عبارات المقياس عدد العبارات المعكوسة والتي تُصحح في الاتجاه العكسي (٥ - ١)، وتتراوح درجات المقياس بين (٨٦ درجة و ٢٣٨ درجة) وكلما زادت الدرجة كلما دل على ارتفاع مستوى الصراع بين الأسرة والعمل، والجدول (١٧) يوضح العبارات المعكوسة في المقياس:

جدول (١٧)

العبارات العكسية في المقياس

الرقم	العبارة
٩	أستطيع إدارة الوقت بنجاح في البيت والعمل.*
١٩	أعود للمنزل سعيداً بعد قضاء يوم عمل ناجح.*
٢٨	يتفهم رئيسي في العمل ظروفى الأسرية بالبيت.*
٣٣	أعود لعملي بمزاج جيد بعد قضاء وقت لطيف مع أسرتي.*
٤٣	أحقق تقدم مهني بنفس كفاءة أداء واجباتي الأسرية.*
٤٧	أجيد إدارة الوقت في المنزل والعمل.*
٥٠	أفعل ما بوسعي تجاه إسعاد أسرتي لأنها أهم أولوياتي.
٥٥	تتملكني مشاعر الحنو والأمان عند معاملتي لطلابي بالمدرسة.*

إجراءات التطبيق

قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة (مقياس صراع الأسرة والعمل) على أفراد العينة خلال اليوم الدراسي العادي بالمدرسة، حيث طلبت الباحثة من أفراد العينة قراءة التعليمات الخاصة بكيفية الإجابة عن فقرات المقياس بكل دقة ثم وضع علامة (√) في المكان المناسب لكل فقرة، وقد قام بعض من المعلمين بالاستفسار عن بعض البنود، كذلك قد أبدى أغلب أفراد العينة تجاوب مع الباحثة في الإجابة على بنود المقياس، بعد ذلك قامت الباحثة بجمع الأدوات بغرض تحليلها بصورة احصائية.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: نتائج الفرض الأول وتفسيره:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى النوع".

للتحقق من هذا الفرض فيما يخص (النوع) تم استخدام اختبار "ت" لتحديد الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية للصراع بين الأسرة والعمل، كما هو موضح بجدول (١٨):

جدول (١٨)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في درجة صراع الأسرة - العمل (ن=٥٤٣)

المتغير	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
صراع الأسرة - العمل	ذكر	١٢٢	١٤٠.٢٣	٢٦.٥٨٠	٢.٧٩٥	*.٠٠٥
	أنثى	٤٢١	١٣٣.١٧	٢٣.٩٣٩		

يتضح من الجدول السابق صحة الفرض الأول، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين متوسط درجات الذكور والإناث في صراع الأسرة العمل تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور.

وتعلل الباحثة تلك النتيجة بأن المسؤولية الأساسية للأسرة تقع على كاهل الذكور على عكس الإناث، فالذكور لا تستطيع التخلي عن العمل، وليس لديهم رفاهية الاختيار لترك العمل، فالعمل بالنسبة لهم ليس اختياراً إنما مسؤولية ورسالة ومصدر رزق للأسرة على اختلاف الحالة الاجتماعية للذكور سواء كان متزوج أو أعزب أو أرمل أو مطلق، وبالنسبة للعمل فيتم الاعتماد بصورة كبيرة عليهم في العمل حيث يمكن أن يُطلب منهم الانتظار في المدرسة لساعات إضافية للإنتهاء من أعمال الكنترول كمثال، والعمل لساعات إضافية بعد ساعات العمل اليومية المقررة، وهذا لا يمكن أن تقوم به بعض الإناث بصفة عامة، أيضاً معظم المعلمين لا تكتفي بالعمل في المدرسة ولكن تبحث عن مصدر

رزق آخر كالدروس الخصوصية من أجل تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة ومواجهة غلاء الأسعار خاصة بعد حرب أوكرانيا وروسيا والتي أثرت على اقتصاد الدول وارتفاع أسعار كثير من السلع.

تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (علي أحمد، ٢٠١٨) والتي أجريت على ٨٦ طبيب يعمل بمركز الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة، حيث أشارت النتائج لوجود فروق دالة إحصائية في درجة الصراع بين الذكور والإناث لصالح الذكور وتعلل الباحثة بأن مهنة الطب مهنة شاقة وتحتاج في كثير من الأحوال للبقاء والعمل لساعات إضافية لييلية بالمشفى، وبالتالي يكون الحمل الأكبر على الذكور عن الإناث خاصة وأن النسبة المئوية للعاملين من الذكور بتكون أعلى من النسبة المئوية للعاملين من الإناث.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Panatik; Badri; Rajab; Abdul Rahman & Shah,, 2011) والتي بحثت أثر الصراع بين الأسرة والعمل على جودة الحياة لدى عينة مكونة من مائة معلم بمدارس ماليزيا، حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة الصراع بين الأسرة والعمل تبعاً لمتغير الجنس، وتعزى الباحثة هذا الاختلاف إلى طبيعة الحياة بماليزيا حيث انخفاض تكاليف المعيشة وطبيعة الأفراد من الجنسين حيث يتحمل كل منهم مسئولية نفسه ولا يعتمد أحد الجنسين على الآخر وفقاً لثقافة البلد.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى الحالة الاجتماعية"

وللتحقق من تلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لحساب قيمة "ف" لتحديد الفروق تبعاً للمتغيرات الأخرى كما يتضح من جدول (١٩):

جدول (١٩)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحالة الاجتماعية في درجة صراع الأسرة - العمل (ن=٥٤٣)

المتغير	الحالة الاجتماعية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	الدلالة
صراع الأسرة - العمل	متزوج	٤٥١	١٣٥.١٦	٢٤.٧٠٣	٤.٦٠٠	**٠.٠٠٣
	أعزب	٤١	١٤٢.٨٣	٢٥.١٠٠		
	أرمل	٣١	١٢٢.٤٨	٢١.٠١١		
	مطلق	٢٠	١٢٨.٢٥	٢٢.٤٥٠		

يتضح من الجدول السابق صحة الفرض الثاني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات المتزوج والأعزب والمطلق والأرمل من المعلمين في درجة صراع الأسرة - العمل، ولمعرفة لصالح أي الحالات قامت الباحثة بحساب معادلة شيفيه كما هي موضحة بجدول (٢٠):

جدول (٢٠)

نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه بين متوسطات درجات الحالة الاجتماعية في درجة صراع الأسرة - العمل

(ن=٥٤٣)

المتغير	الحالة الاجتماعية	مستويات الحالة الاجتماعية	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
صراع الأسرة - العمل	متزوج	أعزب	-٧.٦٧٢	٠.٢٩٧	غير دالة
		أرمل	١٢.٦٧٤	٠.٠٥٢	غير دالة
		مطلق	٦.٩٠٧	٠.٦٧٦	غير دالة
	أعزب	متزوج	٧.٦٧٢	٠.٢٩٧	غير دالة
		أرمل	*٢٠.٣٤٥	٠.٠٠٧	دالة عند ٠.٠٥
		مطلق	١٤.٥٧٩	٠.١٩٠	غير دالة
	أرمل	متزوج	-١٢.٦٧٤	٠.٠٥٢	غير دالة
		أعزب	*٢٠.٣٤٥	٠.٠٠٧	دالة عند ٠.٠٥
		مطلق	٥.٧٦٦	٠.٨٧٩	غير دالة
	مطلق	متزوج	-٦.٩٠٧	٠.٦٧٦	غير دالة
		أعزب	-١٤.٥٧٩	٠.١٩٠	غير دالة
		أرمل	٥.٧٦٦	٠.٨٧٩	غير دالة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دالة ٠.٠٥ بين

متوسط درجات الأعزب والأرمل في درجة صراع الأسرة - العمل لصالح الأعزب.

يرتفع صراع الأسرة - العمل لدى الأعزب حيث أنه يعمل كمعلم بكل طاقته لإثبات نفسه في العمل، وتحقيق آماله وطموحاته حتى يستحق المكان الذي عمل به، إلى جانب الضغوط التي تواجهه في الحياة الأسرية، حيث نجد أن منهم من يحمل مسؤولية الآباء، والأخوات مادياً، ومعنوياً، ومنهم من يسعى لتكوين أسرة مستقرة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة من غلاء الأسعار، والظروف الصحية، أما عن الأرمل/ الأمثلة فقد اعتاد على تحمل المسؤولية من البداية، وأن موت أحد الشريكين هو حدث مفاجيء وبالتالي فالصراعات في البداية تكون مرتفعة حتى يعتاد/ تعتاد أي منهم الظروف المحيطة، ويتم التعامل معها

وفيما يخص عدم وجود دلالة إحصائية للمتزوج في مستوى الصراع فتعلل الباحثة تلك النتيجة بأن الأزواج يتحملون مشقة المسؤولية سويًا من أجل حياة مستقرة، فهما يجاهدان في العمل من أجل رفع المستوى الاقتصادي للأسرة في ظل مواجهة غلاء الأسعار، ويجاهدان في الأسرة من أجل تربية الأبناء والوفاء بمتطلباتهم، والحفاظ عليهم من الأمراض خاصة في ظل جائحة كورونا التي نعيشها في تلك الأيام، ومن جانب آخر نجد عدم وجود دلالة إحصائية للمطلق في مستوى الصراع بسبب أن قرار الطلاق في كثير من الأحيان يأتي وفق تفكير سابق لوضع الحياة بين المطلقين في فترة الزواج، بل بالعكس قد يجد كل منهما أن حياتهما سويًا أثناء الزواج قد تشكل صراعًا لكافة الجوانب نفسيًا،

وإجماعيًا، وماديًا، وأن الحل الأمثل يكمن في الانفصال من أجل مزيد من الاستقرار النفسي لهما، ولالأولاد، ويعتبر الطلاق هو حسم للصراعات التي كان يعيشها الطرفين من قبل عند زواجهم.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Panatik et al, 2011) ودراسة (علي أحمد، ٢٠١٨) حيث توجد فروق بين الأعزب والمتزوج والمطلق لصالح الاعزب، بينما تختلف مع دراسة (Erdamer & Demirel, 2014) في عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الصراع تبعًا للحالة الاجتماعية (متزوج وأعزب) حيث علل الباحث هذه النتيجة بأن بناء حياة مهنية لابد أن يكون ذات أهمية ثانوية للمرأة وفقًا للنظرة التقليدية لدور المرأة في المجتمع، حيث أن مهمتها تتحدد في الزواج ورعاية الأطفال وجعل الأزواج سعداء فهي تستهلك المزيد من الوقت للأعمال المنزلية على خلاف الزوج، وأشارت نتائج عدد من الدراسات فيما يخص المتزوجون وصراع الأسرة والعمل فنجد دراسة (Leong & Juhari, 2022)، والتي هدفت للبحث في كيفية تأثير الصراع بين الأسرة والعمل على الزواج والرضا بين الزوجين أصحاب الدخل المزدوج أي أن الزوجين يعملان لدى عينة من ١٣٤ عامل بدوام كامل من الماليزيين الصينيين بالصين وقد أشارت نتائجها إلى أن ارتفاع الصراع بين الأسرة والعمل يرتبط بتدني مستوى الرضا الزوجي من قبل الزوج والزوجة، وأشارت نتائج دراسة (Zhang & Bown, 2021) أن مساندة شريك الحياة يؤثر على انخفاض الصراعات الحادثة بين الأسرة والعمل، وأكدت دراسة (Kelley et al, 2021) على نتائج الدراسة السابقة عند تحليل الأدبيات لمعرفة العلاقة بين مساندة شريك الحياة والصراع بين الأسرة والعمل أن المساندة المتوقعة من الأسرة ترتبط سلبًا بالصراع بين الأسرة والعمل وإنما وجدت المساندة انخفض الصراع.

ثالثًا: نتائج الفرض الثالث وتفسيره:

ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى العمر".

وللتحقق من تلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

لحساب قيمة "ف" لتحديد الفروق تبعًا للمتغيرات كما هي موضحة بجدول (٢١):

جدول (٢١)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأعمار في درجة صراع الأسرة - العمل (ن=٥٤٣)

المتغير	العمر	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	الدلالة
صراع الأسرة - العمل	٣٠ عام فأقل	٢٣	١٥٣.٢٢	١٩.١٧٨	٨.٨٥٦	***.٠٠٠
	من ٣١ وحتى ٤٠	١٧٨	١٣٩.١٢	٢٤.٢١١		
	من ٤١ وحتى ٥٠	١٥٤	١٣٠.٦٦	٢٣.٩١٨		
	من ٥١ وحتى ٦٠	١٨٨	١٣١.٧٢	٢٤.٩٠٣		

يتضح من الجدول السابق صحة الفرض الثالث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسطات درجات الأعمار (الأقل من ٣٠ عام، والأعمار من ٣١ عام وحتى ٤٠ عام، والأعمار من ٤١ وحتى ٥٠، والأعمار من ٥١ عام وحتى ٦٠ عام) في درجة صراع الأسرة العمل، ولمعرفة لصالح أي الأعمار قامت الباحثة بحساب معادلة شيفيه كما هي موضحة بجدول (٢٢):

جدول (٢٢)

نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه بين متوسطات درجات الأعمار في درجة صراع الأسرة - العمل

(ن=٥٤٣)

المتغير	العمر	مستويات الأعمار	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
صراع الأسرة - العمل	٣٠ عام فأقل	من ٣١ وحتى ٤٠	١٤.٠٩٤	٠.٠٧٦	غير دالة
		من ٤١ وحتى ٥٠	*٢٢.٥٥٥	٠.٠٠١	دالة عند ٠.٠٥
		من ٥١ وحتى ٦٠	*٢١.٤٩٤	٠.٠٠١	دالة عند ٠.٠٥
	من ٣١ وحتى ٤٠	٣٠ عام فأقل	١٤.٠٩٤-	٠.٠٧٦	غير دالة
		من ٤١ وحتى ٥٠	*٨.٤٦١	٠.١٨	دالة عند ٠.٠٥
		من ٥١ وحتى ٦٠	*٧.٤٠٠	٠.٠٣٧	دالة عند ٠.٠٥
	من ٤١ وحتى ٥٠	٣٠ عام فأقل	*٢٢.٥٥٥-	٠.٠٠١	دالة عند ٠.٠٥
		من ٣١ وحتى ٤٠	*٨.٤٦١-	٠.٠١٨	دالة عند ٠.٠٥
		من ٥١ وحتى ٦٠	١.٠٦١-	٠.٩٨٣	غير دالة
	من ٥١ وحتى ٦٠	٣٠ عام فأقل	*٢١.٤٩٤-	٠.٠٠١	دالة عند ٠.٠٥
		من ٣١ وحتى ٤٠	*٧.٤٠٠-	٠.٠٣٧	دالة عند ٠.٠٥
		من ٤١ وحتى ٥٠	١.٠٦١	٠.٩٨٣	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين التي تبلغ أعمارهم (٣٠ عام فأقل، ٤١ عام وحتى ٥٠ عام، ٥١ عام وحتى ٦٠ عام) في درجة صراع الأسرة - العمل لصالح المعلمين الذين تبلغ أعمارهم ٣٠ عام فأقل، مما يعني أن درجة صراع الأسرة - العمل تنخفض عند التقدم بالعمر وترتفع في الأعمار الصغيرة.

وتعلل الباحثة أن نشاط المعلم في هذا العمر يبلغ ذروته من مشاعر الحماس وإنجاز أكبر عدد ممكن من المهام، والبحث عن التميز حتى ينال إعجاب مرؤوسيه، وفي صراع دائم مع الوقت لإثبات ذاته في العمل، على الجانب الآخر فهو دائم البحث عن سبل تمكنه من أن يحيا حياة سعيدة ومستقرة

مع أسرته، وهذا ما يولد الصراعات في سن مبكرة، وكلما تقدم المعلم في العمر كلما اعتاد وجود المسؤوليات، واكتساب خبرة في كيفية مواجهة الأحداث الجديدة، وبالتالي يعتاد على التعامل مع الأحداث بنمط معين كان قد مكنه من الوصول للنتائج التي ترضيه وفقاً لظروفه والأجواء المحيطة به، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Erdamer & Demirel, 2014; Mjoli et al,) 2013 بينما تختلف مع دراسة (Cinamon & Rich, 2005) والتي تناولت الصراع لدى عينة مكونة من ١٨٧ من المعلمات الإسرائيليات العاملات بالمقاطعة المركزية بإسرائيل، حيث أن المعلمات تعاني من صراع العمل تجاه الأسرة أكثر من معاناتها من صراع الأسرة تجاه العمل، ويمكن إرجاع سبب هذا الاختلاف لطبيعة العينة حيث أنه تم اختبار المعلمات فقط الإناث دون الذكور وبالتالي كانت الفروق بين متوسطات درجات الإناث فقط، حيث أشارت النتائج إلى أن السن الصغير يقدم الكثير من التضحيات من أجل حياته الشخصية وتقدمه المهني، وبالتالي فهو يعاني من ارتفاع الصراع بين الأسرة، والعمل.

رابعاً: نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:

ينص الفرض الرابع على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى عدد الأولاد".

وللتحقق من تلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

لحساب قيمة "ف" لتحديد الفروق تبعاً للمتغيرات الأخرى كما يتضح بجدول (٢٣):

جدول (٢٣)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لعدد الأولاد في درجة صراع الأسرة - العمل

(ن=٥٤٣)

المتغير	عدد الأولاد	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	الدلالة
صراع الأسرة - العمل	صفر	٧٢	١٣٧.٦٩	٢٥.١٧٨	٠.٩٠٢	٠.٥٠٥
	١	٣٦	١٣٣.١٤	٢٦.٤٥٣		
	٢	١٢٤	١٣٦.٣٠	٢٥.١٨١		
	٣	١٩٩	١٣٥.٤٨	٢٣.٨٥٧		
	٤	٩٠	١٢٩.٨٩	٢٤.٦٩٠		
	٥	١٩	١٣١.١١	٢٤.١١٥		
	٦	٢	١٤٧.٥٠	١٧.٦٧٨		
	٧	١	١٢٩.٠٠			

يتضح من الجدول السابق عدم صحة الفرض الرابع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لمتغير عدد الاولاد في درجة صراع الأسرة - العمل.

وتعل الباحثة هذه النتيجة إلى جانبين، أولهما: قد يكون هناك من المعلمين الذين يعتمدون على الأجداد أو دور الحضانة في تحمل مسؤولية أبنائهم خاصة الأطفال في السن الصغير أو عدد الأولاد القليل، والذي قد يصل لطفل أو اثنان أو ثلاثة، وعندما يزداد العدد وتكبر الأبناء فيتم الاعتماد على الإبن الأكبر حيث يحمل مسؤولية أخواته مع الأب والأم، وهذا يساعد الأب أو الأم على قضاء الوقت بالعمل دون تحمل عناء مسؤولية الأسرة في فترة غيابهما عن المنزل وقت العمل، مما يجعل عدد الأولاد ليس سبباً لنشأة الصراعات.

تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Mjoli et al, 2013) التي سبق ذكرها حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الصراع وعدد الاطفال للنساء العاملات وتعل الباحثة تلك النتيجة بأن زيادة أفراد الأسرة يقابله ارتفاع مستوى الالتزام تجاه الأسرة ومتطلباتها نظراً لوجود فرد جديد، حيث يحصل على كامل الرعاية من الأم بدون الاعتماد على الأهل، حيث أشار الباحث إلى أن الفرد المتزوج بعينة الدراسة يعطون الأهمية والريادة لحياتهم الشخصية على حساب العمل وبالتالي فتزداد الصراعات بين الأسرة والعمل، على عكس الحال لدينا كما سبق وأوضحنا الباحثة، وتختلف أيضاً مع دراسة (Palmer; Rose; Sanders & Randle, 2012) السابق ذكرها حيث أشارت النتائج بهذا الشأن أن الصراع بين الأسرة والعمل يزداد لمن لديهم أطفال يعانون من فرط الحركة والنشاط الزائد، وتعل الباحثة بأن هؤلاء الاطفال هم يحتاجون مزيد من الرعاية والانتباه من قبل الأم بصورة أكبر، ونظراً لطبيعتهم نجد أنه من الصعب الاعتماد على الغير في حمل مسؤوليتهم نظراً لطبيعتهم.

خامساً: نتائج الفرض الخامس وتفسيرها:

ينص الفرض الخامس على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات صراع الأسرة والعمل لدى المعلمين ترجع إلى سنوات الخبرة"

وللتحقق من تلك الفروق تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA

لحساب قيمة "ف" لتحديد الفروق تبعاً للمتغيرات الأخرى كما يتضح بجدول (٢٤):

جدول (٢٤)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في درجة صراع الأسرة -

العمل (ن=٥٤٣)

المتغير	سنوات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	الدلالة
صراع الأسرة - العمل	٢٠ عام فأقل	٢٧٢	١٣٨.٤٠	٢٤.٤٢٢	٦.٢٤٣	**٠.٠٠٢
	من ٢١ عام وحتى ٣٠ عام	١٤١	١٣١.٩٩	٢٣.٧٨٨		
	من ٣١ عام وحتى ٤٠ عام	١٣٠	١٣٠.١٣	٢٥.٢٩٨		

يتضح من الجدول السابق صحة الفرض الخامس، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسط درجات المعلمين تبعًا لسنوات الخبرة في درجة صراع الأسرة العمل، ولمعرفة لصالح أي سنوات الخبرة قامت الباحثة بحساب معادلة شيفيه كما هو موضح بجدول (٢٥):

جدول (٢٥)

نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه للفروق بين متوسطات درجات المعلمين تبعًا لسنوات الخبرة في درجة صراع الأسرة - العمل (ن=٥٤٣)

المتغير	سنوات الخبرة	مستويات سنوات الخبرة	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
صراع الأسرة - العمل	٢٠ عام فأقل	من ٢١ عام وحتى ٣٠ عام	*٦.٤١٢	٠.٠٤٢	دالة عند ٠.٠٥
		من ٣١ عام وحتى ٤٠ عام	*٨.٢٧٤	٠.٠٠٧	دالة عند ٠.٠٥
	من ٢١ عام وحتى ٣٠ عام	٢٠ عام فأقل	-٦.٤١٢	٠.٠٤٢	دالة عند ٠.٠٥
		من ٣١ عام وحتى ٤٠ عام	١.٨٦٢	٠.٨٢٢	غير دالة
	من ٣١ عام وحتى ٤٠ عام	٢٠ فأقل	-٨.٢٧٤	٠.٠٠٧	دالة عند ٠.٠٥
		من ٢١ عام وحتى ٣٠ عام	-١.٨٦٢	٠.٨٢٢	غير دالة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين تبعًا لسنوات الخبرة في درجة صراع الأسرة - العمل بين (٢٠ عام فأقل، ٢١ عام وحتى ٣٠ عام، وبين ٣١ عام وحتى ٤٠ عام) لصالح المعلمين أصحاب الخبرة ٢٠ عام فأقل.

يرتفع مستوى الصراع بين والأسرة، والعمل للمعلمين أصحاب الخبرة التي تصل لـ ٢٠ عام فأقل، وتعلل الباحثة تلك النتيجة نظرًا لأن المعلم في بداية حياته يختبر مواقف جديدة، ويواجه أحداث متنوعة في بداية حياته المهنية، وتستهلك منه قدرًا كبيرًا من الجهود التي من شأنها تعينه على التعايش معها أو مواجهتها، والتعامل معها من أجل اكتساب خبرة في العمل، لذلك مع تقدم العمر وارتفاع سنوات الخبرة يتولد لدى المعلم قدرة كبيرة على مواجهة المواقف الضاغطة، وبالتالي ينخفض مستوى الصراعات بصفة عامة، ولديه من الخبرات، ما يجعله قادرًا على مواجهة الصراعات، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (علي أحمد، ٢٠١٨) في أنه توجد فروق بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة التي بلغت مدة خدمتهم أقل من عشر سنوات، وبالتالي الأفراد الذين يعانون من ارتفاع مستويات الصراع تكون هم الأفراد الذين لم يمر عليهم سنوات عديدة من الخبرة وفي مقبل حياتهم العملية، بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Palmer et al, 2012) حيث أن بزيادة سنوات الخبرة يزداد الصراع بين الأسرة والعمل خاصة صراع الاسرة تجاه العمل على عكس الدراسة الحالية حيث يزداد صراع الأسرة تجاه العمل بسنوات الخبرة القليلة وتعلل الباحثة هذا الاختلاف بأن

المعلم قد يؤدي زيادة مسؤولياته المنزلية إلى ارتفاع صراع الأسرة تجاه العمل والتي قد تتمثل في زيادة عدد الأولاد وانجاب المزيد من الأطفال خاصة عند تقدم العمر يشكل عبء كبير على رب الأسرة من أجل تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومهام العمل.

توصيات البحث

من خلال نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بما يلي:

1. عمل ندوات ومناقشات ولقاءات دورية يتم فيها اللقاء بين المدرسين بعضهم والبعض وإدارة المدرسة والمختصين عن التربية والتعليم حتى يمكنهم عرض مشاكلهم ومساعدتهم في حلها لبحث المعوقات التي تواجههم بالعمل وتؤثر على صحتهم النفسية.
2. توصي الدراسة بعمل ندوات ارشادية للمعلمين وذلك بمعرفة أساتذة الصحة النفسية لمساعدتهم على تخطي الأسباب التي تجعلهم غير قادرين على مواجهة الضغوط.
3. إعداد البرامج الإرشادية المناسبة لتدريب المعلمين على التعامل مع الضغوط وحل المشاكل بطريقة ابتكارية.
4. تخصيص دور حضانة داخل المدارس لرعاية أبناء المعلمين الصغار الذين هم دون سن المدرسة لتخفيف العبء على كاهل المعلمين.
5. افتتاح مدارس جديدة من شأنها تخفيف العبء على المعلم وذلك لارتفاع كثافة الفصول داخل معظم المدارس.
6. تشجيع مدراء المدارس على تقديم الدعم النفسي لمعلميهم من خلال الإثابة على جهودهم بالمدرسة لما له من تأثير إيجابي فارق في دعم المعلم وتشجيع زملائهم على العمل أيضاً.
7. تقديم الدعم النفسي من خلال إعداد البرامج الإرشادية والتوعوية للمعلمين لتدريبهم على كيفية إدارة الوقت، ومواجهة صراع الأولويات لإسهامهم في خفض الصراعات بين الأسرة والعمل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أيمن حلمي عويضة. (٢٠٢١). صراع الأسرة - العمل وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس. مجلة كلية التربية ببنها، ١٣٧ (٣)، ٣٩٤-٣٤١.

صالح عياد؛ يمينة قراري. (٢٠٢٠). تأثير صراع الدور بين العمل والأسرة على الالتزام التنظيمي للعمال الجزائريين: دراسة ميدانية على عينة من عمال جامعة أدرار. مجلة الباحث الاقتصادي، ٨ (١٣)، ٤٠٢ - ٣٨٥.

عبد الحميد صفوت إبراهيم. (٢٠١٠). البحث العلمي (مفهومه - أدواته - تصميمه). الرياض: دار الزهراء.

عزت عبد الحميد محمد حسن. (٢٠١٦). الإحصاء النفسي والتربوي. القاهرة: دار الفكر العربي.

علي حسين هاشم الزامل. (٢٠١٧). بناء وتقنين المقاييس النفسية. بغداد: دار الكتب والوثائق.

علي يونس إبراهيم سيد أحمد. (٢٠١٨). أثر تباين الخصائص الديموجرافية على الاحتراق الوظيفي: الدور الوسيط للصراع القائم بين الأسرة والعمل: دراسة تطبيقية على الأطباء بمركز الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة. المجلة العلمية التجارة والتمويل، ٣٨ (٤)، ٢٦٥ - ٣٠٤.

لمياء عيد السلنتي. (٢٠١٦). التأثيرات التفاعلية بين مناخ المنظمة الأثرية والعمل العاطفي والصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على العاملين بشركات المحمول في مصر. مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ٢، ١٣١-١٨٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Abdul-Nabi, A.; Abdelrazek, F.; Adam, S. (2021). The Relationship between Socio-Demographic Characteristics and Work Family Conflict among Staff Nurses at Ismailia General Hospital. *Trends in Nursing and Care Journal*, 3 (2), 1-17.

Baah, K. D., (2015). Work-family Conflict, Demographic Characteristics and Job Satisfaction among Ghanaian Corporate Leaders. *International Journal of Business*, 20 (4), 291-307.

Cinamon, R. G.; Rich, Y. (2005). Work -Family Conflict among Female Teacher. *Teaching and Teacher Education* 21, 365-378.

- Carlson, D. S.; Kacmar, K. M.; Williams, L. L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Vocational Behavior* 56, 249-276.**
- Dodanwala, Th. C.; Santoso, D. S. (2022). The Mediating Role of Work-Family Conflict on Role Overload and Job Stress Linkage.**
- Erdamar, G.; Demirel, H. (2014). Investigation of Work-Family, Family-Work Conflict of the Teachers. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.**
- Fassett, K. T.; Wolcott, M., D.; Harpe, S., E.; Mclaughlin, J., E. (2022). Considerations for Writing and Including Demographic Variables in Education Research. *Currents in Pharmacy Teaching & Learning*, 14(8):1068-1078**
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72 - 92.**
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N., J.(1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 67-88.**
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The workfamily scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-Report Measure of Work - Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46 (3), 346-357.**
- Kelly, H. H.; Black, A., L.; Hill, E., J.; Meter, D. (2021). Perceived Family and Partner Support and the Work-Family Interface: A Meta-analytic Review. *Work and Organizational Psychology*, 37 (3), 143-155.**

- Lavassani, K. M.& Movvahedi, B.(2014). Developments in Theories and Measures of Work-Family Relationships: From Conflict to Balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 2335-7959.
- Lambert, E. G.; Keena, L. D.; Morrow, W. J.; Vickovic, S. G.; Haynes, S. H; May, D.; Leone, M. C. (2022). *Criminal Justice and Behavior*, 49 (1), 117-138.
- Leong, M. S.; Juhari, R. (2022). Work vs. Family and Marital Satisfaction among Malaysian Chinese Dual-earner Couples: An Actor-Partner Interdependence Model. *Psychological Thought*, 15 (1), 53-80.
- Mashal, B. B.; Heidarie, A.; Arshadi, N.; Asgary, P. (2020). The Causal relationship Between Neuroticism, Job Stress and Work-Family Conflict with Turnover Intention and Life Satisfaction through Mediating Role of Job Burnout in Employees of Karoun Oil and Gas Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21 (3), 25-39.
- Miller, B. K.; Wan, M.; Carlson, D.; Kacmar, K., M.; Thompson, M. (2022). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: A Mega-Meta Path Analysis. *PLOS ONE* 17(2), 1-24.
- Mjoli, T.; Dywili, M & Dodd, N. (2013). Demographic Determinants of Work-Family Conflict among Female Factory Workers in South Africa. *Economics, Business and Management* ,1(1). 39-41.
- Mostafa, A. M. S. (2022). The Moderating Role of Self-Sacrificing Disposition and Work Meaningfulness on the Relationship Between Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion. (2022). *Happiness Studies*, 23, 1579-1597.

- Netemeyer, R. G; Boles, J. S.; McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Omrawo, Ch. (2014). Personality as an Antecedent of Work Family Conflict: A Variable and Person Centred Approach. *Master thesis*, Faculty of humanities, university of Cape Town.
- Orloff, K. R. (2022). Work-Family Conflict and Turnover Intention: Investigation the Influence of Personality Traits (*Doctoral dissertation*, Azusa Pacific University).
- Palmer, M.; Rose, D.; Sanders, M.; Randle, F. (2012). Conflict between Work and Family among New Zealand Teachers with Dependent Children. *Teaching and Teacher Education*, 28, 1049-1058.
- Panatik, S. A. B.; Badri, S., Kh., Z.; Rajab, A.; Abdul Rahman & Shah, I., M. (2011). The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500-1507.
- Thriveni Kumari, K. (2022). Work / Family Conflict and Career Advancement: Demographic Difference as Moderators among IT Employees. *Indian Journal of Management*, 15 (9), 25-39.
- Zhang, R. P.; Bown, P. (2021). Work-Family Conflict (WFC)Examining a Model of the Work-Family Interface of Construction Professionals. *Safety Science*, 144, 1-12.