

## أبعاد الصلابة النفسية المنبئة بصراع الأسرة - العمل لدى معلمي التعليم العام بالسويس

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 : ١٥ / ١٠ / ٢٠٢٢ م

تاريخ قبول البحث : ٢٣ / ١٠ / ٢٠٢٢ م

البريد الالكتروني للباحث : [sahar.mohamad@gmail.com](mailto:sahar.mohamad@gmail.com)

DOI: JFTP-2304-1281

## المخلص

هدف البحث الحالي إلى دراسة علاقة صراع الأسرة والعمل بالصلابة النفسية لدى معلمي التعليم العام وتكونت عينة الدراسة الإجمالية من ٥٤٣ معلمًا بالمراحل التعليمية (الابتدائية - الإعدادية - الثانوية) بمدارس التعليم العام بمحافظة السويس، وقد تم تطبيق أداة الدراسة الحالية (مقياس صراع الأسرة والعمل) من إعداد الباحثة وتحت إشراف الأستاذ الدكتور/ سحر القطاوي، والدكتور/ أيمن حلمي، والباحثة، ومقياس الصلابة النفسية (إعداد عماد مخيمر، ٢٠١٩) وتوصلت نتائج الدراسة الحالية إلى: وجود علاقة عكسية دالة إحصائيًا بين صراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية، وإسهام أبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بصراع الأسرة - العمل.

## الكلمات المفتاحية:

صراع الأسرة - العمل - الصلابة النفسية - معلم التعليم العام

## ABSTRACT

The present study aims to study the relationship between work-family conflict and hardiness among general education teachers, and the sample of study consisted of 543 teachers at general schools in Suez (primary, preparatory, secondary). They applied two different scale: (work-family conflict scale) prepared by the researcher and supervised by Prof/ Sahar El Kattawy and Dr/ Ayman Helmy and, (hardiness scale) prepared by emad mekhaimer, 2019. The results of the current study was reached to that there were a significant negative relationship between work-family conflict and hardiness and work-family conflict is predicted by dimension of hardiness.

## KEYWORDS:

Work- Family Conflict - Hardiness - General Education Teachers

**المقدمة:**

الأسرة والعمل يشكلان عاملين أساسيين في حياة الإنسان، وبناءً أساسيًا لسعادته، ورفاهيته طالما يكونان منسجمان، فالأسرة مسئولة عن نشأة أطفالها نشأة سليمة تتسم بالإتزان، والبعد عن الانحراف، وعليها واجبات ينبغي أن تراعيها، والتي من أهمها توفير الاستقرار، والأمن، والحماية، والحنو على الأطفال مدة طفولتهم وهذا ينطبق أيضًا على المطلق والأرمل والأعزب ممن يعول. ولما كان المورد الاقتصادي ضروري أيضًا لسد احتياجات الأسرة من المأكل، والملبس، والمشرب، فكان لزامًا على رب الأسرة العمل من أجل إشباع تلك الحاجات الأساسية، وقد يحتاج الأمر أيضًا من الزوجة أن تعمل من أجل مشاركة زوجها في الأعباء الأسرية المثقلة على عاتقها. وتعد مهنة التدريس من المهن الهامة في حياة المجتمع بصفة عامة، فهي اللبنة الأولى من أجل بناء مجتمع صالح، والخطوة التالية في تنشئة الفرد بعد الأسرة، والمعلم يمثل قطاعًا عريضًا من المجتمع ويلعب دورًا هامًا في تقدمه وازدهاره، والتضارب المتمثل في عدم الانسجام بين مطالب الأسرة ومطالب العمل، أو أن يأتي أحدهما في المقدمة على حساب الآخر، أو أن تتداخل متطلبات العمل مع مسؤوليات الأسرة، أو تعيق متطلبات الأسرة الإنتاجية في العمل؛ فتبدأ من هنا الخلافات والمتاعب التي تساهم في ظهور ما يسمى بصراع الأسرة - العمل.

جدير بالذكر أن سلبية هذا التداخل، ولما له من عواقب يلمسها الفرد تتحدد على أساس مدى التكيف السليم والجيد في أوقات الشدة والضغط والصدمات مع بقاء الأمل، والثقة بالنفس، والقدرة على التحكم بالمشاعر (التنظيم العاطفي)، والقدرة على حل المشاكل، والتحلي بالصلابة النفسية. فالصلابة النفسية تتضمن التزام الفرد بمبادئ وقيم معينة تجعله ذي قيمة وهدف في الحياة، كما أنها تولد لدى الفرد القدرة على التحكم والاستقلالية ومواجهة الأزمات، وهي القدرة على التحدي للمواقف الضاغطة التي تواجه الفرد مستقبلاً فكلما ارتفعت الصلابة النفسية للفرد كلما كانت قدرته أكبر في مواجهته للضغط، وتخطي الصراعات بين الأسرة والعمل.

تأكيدًا على ما سبق نجد أن هناك عدد من الدراسات الحديثة التي أشارت لأهمية الصلابة النفسية في إدارة الصراعات النفسية، ومثال ذلك: دراسة (سماهر عبود، ٢٠٢٢)، والتي أكدت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة الصراع، والقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات، وبين الصلابة النفسية، هذا يعني أن الصلابة النفسية من أساسيات مواجهة الصراع.

**مشكلة الدراسة**

تظهر في كثير من المهن لاسيما المهن ذات الطابع الإنساني، والتعاوني ضغوط، ومعوقات مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب كما يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون، وقد ترجع تلك الضغوط لمسئوليات أخرى بالأسرة لملقاء على عاتقه تحول بينه، وبين إتمام ما يتوجب عليه

بالعمل، وعلى جانب آخر نجد أن الانشغال الدائم بمتطلبات الأسرة قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنجاز الشخصي بالعمل.

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 عبئاً حقيقياً 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 وتحملها للمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصفتها أم في المقام الأول، 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، وهذا يتفق مع استجابات المعلمين تجاه استبيان مفتوح عما يتعرضون له في العمل أو في المنزل من المسؤوليات والضغوط التي تواجههم سواء كان في العمل أو في المنزل، وتداخل المسؤوليات.

ويُعرف 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 رئيسية من الصراع وتتمثل في (صراع قائم على الوقت، صراع قائم على الضغوط، صراع قائم على السلوك) (Greenhaus & Beutell, 1985, 77).

أما عن الصلابة النفسية فهي إحدى المتغيرات الهامة، والتي تساعد الفرد على التعامل الجيد مع الضغوط، والاحتفاظ بالصحة الجسمية والنفسية، وعدم تعرضه للأمراض السيكوسوماتية الناتجة عن الضغوط، حيث يتصف ذو الشخصية الصلبة بالتفاؤل، والهدوء الانفعالي، والتعامل الفعال، والمباشر مع الضغوط، والتي يتضمنها صراع الأسرة - العمل، وبالتالي وجدت الباحثة ضرورة دراسة هذا المتغير مع الصراع لأهميته في تحليل أسباب الصراع.

كما أشارت نتائج عدد من الدراسات الحديثة التي تناولت دراسة صراع الأدوار، والصلابة النفسية، مثال ذلك: دراسة (آمال بوعيشة ؛ سامية عدائكة؛ نعيمة غازلي، ٢٠٢٠)، والتي أسفرت عن وجود علاقة عكسية بين الصلابة النفسية وصراع الأدوار، كما أكدت على وجود على أن الزوجة العاملة يمكنها التوفيق بين أدوارها المهنية، والأسرية طالما تحلت بالصلابة النفسية، والقدرة على مواجهة المواقف الصعبة، وتحديات العصر.

وعلى صعيد آخر، أشارت نتائج دراسة (هند، الهزاع، ٢٠٢٠) إلى إسهام الصراع النفسي في التنبؤ بالصلابة النفسية، كما أشارت دراسة (Clark, 2022) إلى أن التحكم وهو بعد من أبعاد الصلابة النفسية يتوسط العلاقة بين صراع الأسرة - العمل، والمرونة فالمرونة تؤثر تأثير سلبي غير مباشر من خلال التحكم على صراع الأسرة - العمل.

وعلى هذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ماهي العلاقة بين صراع الأسرة- العمل والصلابة النفسية لدى معلمي التعليم العام بالسويس؟  
وينبثق من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. هل يوجد ارتباط دال إحصائيًا بين صراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية؟
٢. هل يوجد ارتباط دال إحصائيًا بين أبعاد صراع الأسرة - العمل وأبعاد الصلابة النفسية لدى معلم التعليم العام.
٣. هل تسهم أبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بصراع الأسرة - العمل؟

### أهداف الدراسة

١. التعرف على أبعاد الصلابة النفسية المنبئة بصراع الأسرة - العمل.

### أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في جانبين كما يلي:

أولاً: الجانب النظري:

- التعرف على أهمية الصلابة النفسية لدى المعلمكونها درع واقى للحد من صراع الأسرة - العمل.
- تأتي هذه الدراسة استكمالاً لما توصل إليه الباحثون السابقون فيما يخص الصراعات النفسية وخاصة صاع الأسرة والعمل، والصلابة النفسية.

ثانياً: الجانب التطبيقي:

- أهمية الدراسة من الجانب التطبيقي تكمن في أن معرفة العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والصلابة النفسية من شأنه أن يساعد في:
- التخطيط بشكل أفضل لمراعاة الصحة النفسية معلمين عند اتخاذ أي قرارات جديدة بشأن العملية التعليمية بصفة عامة، والمعلم بصفة خاصة.
- وضع برامج إرشادية مهنية ونفسية من شأنها تساعد على تعزيز الصلابة النفسية لديهم من أجل خفض حدة الصراعات بين الأسرة والعمل.
- بناء مقياس لصراع الأسرة - العمل يناسب البيئة المصرية.

## 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، ومتغير مستقل: الصلابة النفسية، وعينة الدراسة وتشمل معلم التعليم العام وهو 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.

## 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 بالضغط 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).

وتناولته أحد الدراسات على أنه "تصورات العامل، وتوقعاته المتعارضة تجاه أدائه لأدواره المتعارضة (الأسرية والمهنية) في نفس الوقت، والتي ينتج عنها توقعات متضاربة" (عمر حجاج، ٢٠٢٢، ١٦٥).

وتعرف 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

ومسئوليا 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 التزامًا 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 لأولويات 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 لأولويات 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.

### ثانياً: أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل:

يصنف الصراع بين الأسرة والعمل كما تناوله (Omrawo 2014) على أساس تصنيف

جرينهاوس وبتايل 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 (p. 18-19).

كما تناوله (Netemeyer; Boles and 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).

### ثالثاً: أهم النماذج المفسرة لصراع الأسرة والعمل:

بعيداً عن استكشاف ثنائية الاتجاه للصراع للعمل والأسرة ودراسة أنواع مختلفة من الصراع، اقترح الباحثون أيضاً نماذج فاعلة مختلفة لشرح كيف تظهر العواقب المترتبة على الصراع الأسري في العمل. نماذج فاعلة تشير إلى مجموعة من والحجج المستخدمة لوصف استراتيجيات مختلفة يمكن للفرد استخدامها ردًا على المثيرات التي تؤدي إلى نتائج متباينة. استند Frone (2003) من خلال وجهة نظره النظرية لإطار العمل أن هناك ستة نماذج يمكن استخدامها لشرح آثار النزاع بين أفراد الأسرة وهم: نموذج التجزئة، نموذج التطابق، نموذج الهوية أو النموذج التكاملية، ونموذج التعويض، ونموذج استنزاف الموارد.

يستند نموذج التجزئة أن العمل والأسرة تمثل مجالين منفصلين لا تأثير لهما على بعضهما البعض، في حين أن نموذج التطابق يشير إلى أينما كان العمل والأسرة يتشاركان نفس الأسباب الشائعة، ويمكن أن يكون بينهما ارتباط إيجابي أو سلبي وأن أي ارتباط وجد بينهما فهو زائف. وتشير الهوية أو النموذج التكاملية إلى أن العمل والأسرة تتشابه إلى حد كبير بأن أي محاولة للتمييز بين الاثنين ستكون عقيمة. ويقدم فرون مثال على مهنة الكاهن، ومن المتوقع أن حياتهم الشخصية

والأسرية تعكس القيم التي يجب أن تلتزم بها في أدوار عملهم، عند وصف نموذج تكاملي. ويفترض نموذج التداعيات أن مجالاً واحداً يؤثر على آخر من خلال علاقة إيجابية - في جوهرها، كما يوحي اسمها، حيث تنتقل المشاعر من مجال إلى آخر، على سبيل المثال نجد أن الموظف الذي يعاني من مزاج سلبي في العمل سوف يمتد هذا الشعور إلى حياته الأسرية.

وبالمثل، فإن الحالة المزاجية الإيجابية في العمل تؤدي إلى مزاج إيجابي في الأسرة، ويشير النموذج التعويضي إلى أن تقليل الرضا في مجال واحد من شأنه أن يقود الشخص إلى محاولة التعويض في الجانب الآخر عن طريق زيادة الطاقة التي تمارس نحو بعض الجوانب في المجال الآخر. وأخيراً، يفترض نموذج استنزاف الموارد أن العلاقة السلبية القائمة بين العمل والأسرة تحدث نتيجة لاستنزاف الوقت والطاقة لأحد الأدوار على حساب الدور الآخر (Esson, 2004, 5-6).

وتركز دراسات العمل والأسرة بشكل تاريخي على دراسة الصراع بين الأدوار المختلفة التي يقوم بها الأفراد في مجتمعهم، وتحديدًا أدوارهم في العمل، وأدوارهم كفرد من أفراد الأسرة. وقد اتجهت الدراسات الحديثة إلى أبعد من مجرد "الصراع" كوجهة نظر لفهم العلاقة بين العمل والأسرة وتوسيع النطاق لعرض "التوازن" بين العمل والأسرة. نظرية الحدود الداخلية ونظرية الحدود الخارجية هما النظريات الأساسية التي استخدمها الباحثون لدراسة هذه النوع من صراع الدور. وهناك نظريات أخرى مبنية على أسس هاتين النظريتين.

ووفقاً لدراسة تاريخية موسعة عن العلاقة الأسرية للعمل من قبل (Lavassani & Movahedi, 2014)، فإن النظريات السبعة الرئيسية والمشاركة عادة لشرح علاقات العمل والأسرة هي:

\*البناء الوظيفي structural functioning.

\*التجزئة segmentation.

\*التعويض compensation.

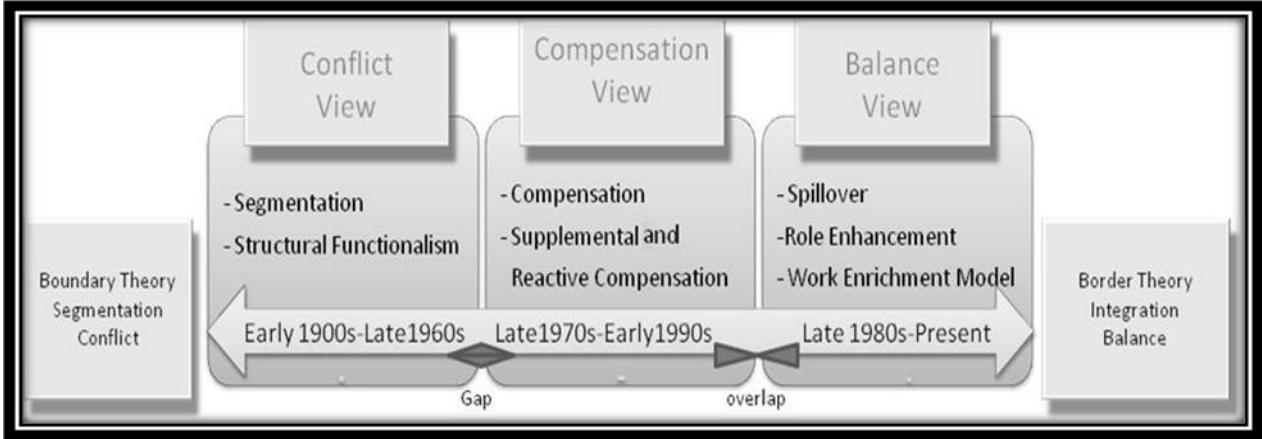
\*التعويض التكاملي والتفاعلي supplemental and reactive compensation.

\*تعزيز الأدوار role enhancement.

\*الانتشار spillover.

\*نموذج إثراء العمل work enrichment model.

والشكل التالي يوضح التطور التاريخي للنظريات السبعة المفسرة لعلاقة الأسرة والعمل السابق ذكرها:



وهذه النظريات السبعة تم تصنيفهم إلى ثلاثة مجموعات تستند إلى وجهة نظر العلاقة بين الأسرة والعمل التي يتم عرضها. تعتبر بليك Pleck واحدة من الكتاب اللواتي وصفن تطبيق نظرية الحدود الداخلية boundary theory لاكتشاف القيود والصراعات في العلاقة بين الأسرة والعمل والذي ارتفع بسبب القيود الفردية وصراع الدور. وفقاً لهذه النظرية، عندما يكون لدى الأفراد أدوار مختلفة في مكان عملهم وفي حياتهم الأسرية؛ فإنها كثيراً ما تشارك في عملية تحويل الأدوار، وهذا يعني أن يتركوا أحد الأدوار ولعب دور آخر. وفي سياق علاقات العمل والأسرة، ووفقاً لهذه النظرية، فإن الفرد لا يمكن أن يكون له أدوار مختلفة في نفس الوقت.

وعلى العكس نجد نظرية الحدود الخارجية border theory أحدث نسبياً وتسهم في تحسين فهمنا للعلاقة بين العمل والأسرة في المجتمعات الحديثة. وتشبه النظرية السابقة في أنها تعتبر الأسرة والعمل مجالان مختلفان؛ ومع ذلك فإنها تؤكد على تأثير كل مجال على الآخر. وتركز هذه النظرية على تحديد العوامل التي تخلق صراعات العمل والأسرة، وتسعى إلى إيجاد سبل لإدارة هذين المجالين وإدارة الحدود بينهما، من أجل التوصل إلى توازن بين الأدوار ذات الصلة بالعمل والأدوار المتعلقة بالأسرة.

واستناداً إلى دراسة صريحة لهاتين النظريتين الأساسيتين، توضح أنه يمكن للأفراد اختيار استراتيجيات مختلفة لإدارة الحدود على سلسلة متصلة تتراوح بين التجزئة والتكامل، وبعبارة أخرى، يمكن للأفراد اختيار إحدى استراتيجيات التصنيف: الحفاظ على المسافة بين العمل والحياة الأسرية ومعالجة الأدوار الوظيفية والعائلية كأدوار مختلفة تؤدي دوراً واحداً تتطلب ترك دور آخر؛ أو دمج مجالات العمل والأسرة، ومحاولة إدارة التوازن بين هذين المجالين. يصف المخطط السابق سبعة نماذج رئيسية خاصة بالعمل والأسرة ضمن سلسلة نظريات الحدود الداخلية والحدود الخارجية (Lavassani & Movahedi, 2014,10).

من خلال العرض السابق للنظريات والنماذج المفسرة للصراع بين الأسرة والعمل وجدت الباحثة أنه يمكن الاستفادة من كل نظرية في موضع معين لتفسير الصراع، وليس تبني نظرية بعينها لتوضيح وتفسير الصراع بين الأسرة والعمل، وقد أشار (Lavassani & Movahedi (2014) إلى ضرورة

الربط بين النظريات، وليس بالضرورة الاعتماد على نظرية بعينها للتفسير، فهذا الصراع ثنائي القطب، وتفسيراته متداخلة لحد كبير حسب الظروف، والبيئة المحيطة، وطبيعة العينة موضوع الدراسة التي ينشأ فيها، وقد لا يفسر تداخل الأدوار فقط نشأة الصراع، ويمكن أن يكون لنفاذ طاقة الفرد في العطاء، وضخامة حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقه، وقد ترجع المشكلة في عدم قدرة الفرد على إدارة أدواره بسبب الوقت، أو الظروف المحيطة.

### المحور الثاني: الصلابة النفسية:

#### أولاً: مفهوم الصلابة النفسية:

هناك ثلاثة افتراضات من شأنها توضيح ماهية الصلابة النفسية، أولهما: شعور الفرد بالسيطرة على المواقف الضاغطة، وبالتالي يتمتع بصحة نفسية وجسدية جيدة، وثانيهما: التزام الفرد بالمسئولية تجاه نفسه والآخرين، وتقديم المساعدة لمن يحتاجها في أشد الظروف، وثالثهما: مواجهة الأحداث الضاغطة، ومحاولة تغييرها نحو الأفضل، وهذا شعور إيجابي يتسم بالتفاؤل، وداعماً نحو الإنجاز (Kobasa, 1979, 4).

كما تم تناول هذا المصطلح هذا المصطلح بالنسبة للأم العاملة على أنه "يقصد به التزام الأم العاملة بقيمها، وأهدافها في الحياة، والتزامها تجاه عملها، وتجاه الآخرين، وشعورها بالتحكم في مجريات الأحداث المعاشة، واستمتاعها بتحدي صعوبات الحياة (نادية الزقاي، ٢٠١٥، ٥١). وعُرف على أنه "مجموعة من المعتقدات عن النفس في تفاعلها مع العالم من حولنا والتي تمدنا بالشجاعة والدافعية للعمل الجاد وتحول التغيرات الضاغطة المثيرة للقلق من مصادر للاضطراب إلى فرص محتملة، وتحوي الصلابة النفسية ثلاث مكونات تعرف بـ (3CS) وهي: الالتزام والتحكم والتحدي (هشام مخيمر، ٢٠١٢، ١٨).

وصفت أحد الدراسات مصطلح الصلابة النفسية للمعلمة على أنه "امتلاك المعلمة لمجموعة من السمات التي تجعلها قوية أمام الصعاب، والعوائق، وحكيمة في المواقف، وقادرة على تحمل العبء، مما يساعدها على مواجهة مصادر الضغوط، فهي بذلك تدير حياتها بفاعلية" (أسماء زهاني، ٢٠١٤، ١٦).

وتم تناوله من خلال إجراء دراسة على معلمي المدارس الأساسية تحديداً على أنه " إدراك معلمي ومعلمات المدارس الأساسية في مديرية تربية وتعليم الخليل للمتغيرات، والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، واعتقادهم بقدرتهم، وفعاليتهم على استخدام الخبرات البيئية، والمصادر النفسية؛ لمواجهة أحداث الحياة الضاغطة، وتتضمن ثلاث مجالات: الالتزام، والتحكم، والتحدي" (رائد الزهور وسامي عدوان، ٢٠٢٢، ١٤٦).

وتُعرفه الباحثة الصلابة النفسية على أنها "بناء للشخصية، ونمط شخصي يحتوي على مجموعة من السمات تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعيق مسار حياته، حيث يلعب الفرد دور

الوسيط بين تقييمه للسلوك واستعداده للمواجهة وذلك من خلال الالتزام، والتحكم، والتحدي والذين يعملون كحاجز نفسي مقاوم في مواجهة الظروف العصبية"

أما الصلابة النفسية من الناحية الإجرائية فهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص (معلم أو معلمة التعليم العام) على مقياس فوقية رضوان (٢٠١٥) المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانياً: أبعاد الصلابة النفسية:

أشارت (باطه) أثناء عرضها للخلفية النظرية لمفهوم الصلابة النفسية، أن كوبازا Kobasa قد حددت ثلاثة أبعاد للصلابة النفسية وهي كالاتي: (الإلتزام، التحكم، التحدي)، ويُطلق على الفرد الذي يتميز بتلك الأبعاد الثلاثة الشخصية الصلبة (HARDY PERSONALITY)، كما حددت الأدوار التي من شأنها تؤديها تلك الشخصية وهي كالاتي:

- يقل الشعور بالإجهاد والذي ينتج عن الإدراك السلبي للأحداث ويق من الإجهاد المزمّن لدى أصحاب الصلابة النفسية المرتفعة.

- ترتبط الصلابة النفسية المرتفعة بالتعايش التكيفي الفعال.

- يتغير الإدراك المعرفي للأحداث الضاغطة تبعاً لتغير الصلابة النفسية.

- تدعم الصلابة النفسية المرتفعة عمل متغيرات المقاومة والمتغيرات المساعدة على سلامة الأداء النفسي (آمال باظة، ٢٠١١، ٣).

أضافت (آمال باظة) لمقياس للصلابة النفسية الذي أعدته وطبقته على البيئة المصرية بعداً رابعاً للصلابة النفسية، على أن تكون أبعاد الصلابة النفسية هي (الضبط، الإلتزام، التحدي، المرونة) (آمال باظة، ٢٠١١، ١٣).

**ثالثاً: مفهوم الصلابة النفسية في ضوء بعض نظريات الشخصية:**

١. مفاهيم باندورا:

تبنى باندورا نظرية سلوكية أطلق عليها نظرية التعلم الاجتماعي (التعلم بالملاحظة والمحاكاة)، حيث تنطلق هذه النظرية من افتراض رئيسي مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي، يعيش في مجموعات تؤثر فيه ويتأثر بها، ويكتسب الأنماط السلوكية من خلال الملاحظة والتقليد، وتشتمل النظرية على ثلاثة مبادئ رئيسية تحكم عملية التعلم وهي (العمليات الإبدالية، العمليات المعرفية، عمليات التنظيم الذاتي).

تشير عمليات التنظيم الذاتي إلى قدرة الفرد على تنظيم الأنماط السلوكية التي يقوم بها في ضوء النتائج التي يتوقعها من السلوك، فالتوقع هو الذي يحدد إمكانية تعلم هذا السلوك من عدمه، حيث يلعب دوراً بارزاً في ممارسة واستخدام السلوك عندما تقتضي الحاجة لذلك (إسماعيل الفقي، ٢٠٠٩، ٢١١-٢١٣).

## ٢. تنظيم الشخصية عند فرويد:

يشير مصطلح تنظيم الشخصية عند فرويد إلى تلك العلاقات المتبادلة بين التركيبات الشخصية وهي: (الهو والأنا والأنا الأعلى)، وتتخذ تلك التركيبات عددًا من الصراعات الموصولة والتي من شأنها تساعد الفرد على إتران حياته النفسية من عدمه.

فالأنا هو مركز الشعور، والإدراك، والتبصر في العواقب، وفي ضوء ذلك، فإن الأنا عليه أن يوفق بين مطالب الهو والأنا الأعلى، إلى جانب مطالب المجتمع الذي نعيش فيه ونؤثر فيه ونتأثر به، من أجل أن تحقق الإتران النفسي، فإذا ما نجحت الأنا في إتمام مهمتها العسيرة تلك، سارت الحياة الإنسانية طبيعية وسوية إلى حد كبير، واتجهت شخصية الفرد إلى الإتران والتكامل، أما إذا فشلت، فإنها تؤدي لاختلال الشخصية، والتوازن النفسي للفرد، مما ينتج عنه أشكال من الاضطراب النفسي أو العقلي (مصطفى فهمي، ١٩٦٧، ١٠٥ - ١٠٨).

## ٣. مفاهيم الحاجات عند ماسلو:

قدم ماسلو نموذجًا رتب فيه الحاجات حسب درجة قوتها، فيما يُعرف بالتدرج الهرمي للحاجات، حيث يفترض أن الحاجات تنتظم في تدرج من الأولوية أو القوة وهي كالاتي: (الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير، والحاجة إلى تقدير الذات). وأضاف أن الحاجة لتحقيق الذات تتمثل في سعي الفرد لتحقيق كل قدراته وطاقاته المحتملة، تلك الرغبة الملحة التي تساعده على اثبات ذاته وتنمية الفكر الخلاق قدر الإمكان، والوصول إلى ما يسمى بتحقيق الإنسانية المتكاملة (إسماعيل الفقي، ٢٠٠٩، ٢٣٣).

**المحور الثالث: أهمية دراسة العلاقة صراع الأسرة والعمل والصلابة النفسية:**

تأتي أهمية دراسة علاقة صراع الأسرة والعمل بالصلابة النفسية من خلال الآثار السلبية لانخفاض الصلابة النفسية، وأبعادها، والتي تظهر واضحة في نشأة الصراعات النفسية، فقد أشارت نتائج دراسة (Li; Gho and Zhou (2021) لدى عينة مكونة من ١٥١٣ طالب معلم بمينيلاند بالصين إلى أن الصراع بين الأسرة والعمل هو متغير وسيط بين النية لترك التعليم والالتزام نحو المؤسسة التعليمية، وكلما انخفض التزام الفرد نحو المؤسسة التعليمية مع ارتفاع مستوى الصراع بين الأسرة والعمل أدى هذا إلى ارتفاع نية الطالب لترك التعليم، وأكدت دراسة (Zhou; Li and Gao (2020) لدى عينة بلغت ١١٢١ طالب معلم من مواليد ١٩٩٠ وما فوقها أن العلاقة بين مساندة الأسرة والأصدقاء والنية لترك التعليم، يتحكم بها مستوى التزام الفرد نحو المؤسسة التعليمية، ومستوى الصراع بين الأسرة والعمل، وكلما انخفض الالتزام ارتفع الصراع، وبالإضافة لانخفاض مساندة الاهل والأصدقاء يرتفع شعور الفرد لترك التعليم، وأكدت الدراسة على أهمية المساندة الاجتماعية من قبل

الأسرة، والأصدقاء في التعامل مع الصراعات، وتحسين الالتزام التنظيمي، وتخفيف حدة النية لترك التعليم لدى الطالب المعلم.

جدير بالذكر تناول دراسة هند، الهزاع (٢٠٢٠) العلاقة بين الصلابة النفسية والصراع النفسي لدى عينة مكونة من ١٩٧ من طالبات المرحلة الثانوية بدولة الكويت، حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين الصراع النفسي والصلابة النفسية، وهذا يعني أن من لديهم صراع نفسي مرتفع يتمتعون بانخفاض مستوى الصلابة النفسية لديهم.

من خلال ما تقدم وجدت الباحثة الحاجة لدراسة العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والصلابة النفسية لما لها من أهمية في توجيه أنظار المهتمين بالعملية التعليمية من جهة، وأساتذة الصحة النفسية من جهة أخرى؛ لتعزيز الصلابة النفسية لدى المعلم حتى يستطيع مواجهة الصراعات التي تقابله في العمل، وتؤثر عليه في الأسرة، والعكس، والعمل على مواجهتها، وتفاديها.

### فروض الدراسة

تتلخص فروض الدراسة الحالية فيما يلي:

١. توجد فروق دالة إحصائية بين صراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية لدى معلمي التعليم العام.
٢. يوجد ارتباط دال إحصائياً بين أبعاد صراع الأسرة - العمل وأبعاد الصلابة النفسية لدى معلم التعليم العام.
٣. تسهم أبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بصراع الأسرة - العمل لدى معلمي التعليم العام.

### 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 كالتالي:

#### جدول (١)

يوضح 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	٤١٨	جنوب التعليمية	
	٤٢	الجنابن التعليمية	

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 الآتي:

جدول (٢)

التكرارات والنسب المئوية لأعداد المعلمين وفقاً للعينة الاستطلاعية (ن=٢٠٧)

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الابتدائية	٦٩	%٣٣.٣
الإعدادية	٥٥	%٢٦.٦
الثانوية	٨٢	%٣٩.٦

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).

جدول (٣) الحد الأدنى لعينة التطبيق

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

جدول (٤) العدد الفعلي لعينة التطبيق (ن=٥٤٣)

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
شمال التعليمية	٢٦٣	%٤٨.٤
جنوب التعليمية	١٧٢	%٣١.٧
جنابن التعليمية	١٠٨	%١٩.٩



## أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس صراع الأسرة والعمل:

- 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 والليذان 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 الزامل، ٢٠١٧، ٥٠) عند تناوله كيفية بناء المقاييس.

٤. تم عرض المقياس على المحكمين.

ثانياً: مقياس الصلابة النفسية لعماد مخيمر (٢٠١٩).

## الخصائص السيكومترية للأدوات

المحور الأول: مقياس صراع الأسرة والعمل - إعداد الباحثة.

أولاً: صدق المقياس:

أ. صدق المضمون:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم ٣٥ محكماً، وكانت البدائل المقدمة لسادة المحكمين ما إذا كانت العبارة تنتمي للبعد أو لا تنتمي للبعد، وما إذا كانت الصياغة مناسبة أو غير مناسبة، بالإضافة لخانة التصحيح 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 الاتفاق عليها أعلى من ٨٥ %، وبناءً على هذا الإجراء 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 وجدت الباحثة أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الباحثة والدرجة الكلية للمحك تبلغ ٠.٧٦٥ وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١ وهي نسبة دالة إحصائياً.

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 الآتي:

جدول (٥) نتائج اختبار (ت) للدرجات العليا والدنيا لمقارنة درجات

مقياس صراع الأسرة - العمل 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 ٠.٠٠١

بناءً على الجدول السابق نجد وجود فروق بين متوسطات درجات المجموعة العليا ومتوسطات درجات المجموعة الدنيا لمقياس الدراسة مقارنة 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. صدق التكوين الفرضي (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 ٠٠.٠٠٠، هذا إلى جانب استبعاد العبارة رقم (٢٠) لعدم تشعبها على أي عامل من العوامل المستخرجة وتوضيح الجداول الآتية تشعبات العوامل الثمانية للمقياس كالاتي:

جدول (٦) تشعبات العامل الأول

التشعب	العامل الأول		رقم العبارة في المقياس
	الإسم المقترح: صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الضغوط		
	الجذر الكامن: ١٠.١٤٤		
	العبارة		
٠.٦٢٨	أشعر بالضيق لتراكم مهام العمل ويؤثر سلبيًا على جو المنزل.		٥١
٠.٦٢٣	تؤثر ضغوط العمل سلبيًا على علاقتي بأسرتي.		٤٨
٠.٥٨٧	تتملكني مشاعر حزن شديدة لعدم وفائي بالمسئوليات تجاه الأسرة.		٥٣
٠.٥٣٤	أشعر بالإرهاك الجسدي عند عودتي من العمل وبالتالي عدم المشاركة في مسئوليات البيت.		٣٤
٠.٥٢٦	يمنعني شعوري بالاستنزاف في العمل من تأدية واجباتي الأسرية.		٤٢
٠.٥١٨	أتقاعس عن أداء واجباتي المنزلية بسبب كثرة وقت العمل.		٣٢
٠.٤٨٨	تتناوبني 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 مسئوليات العمل ومتطلبات أسرتي.		١١
٠.٤٤٢	يحتاج عملي اهتمامًا يؤثر على الوفاء بـمسئولياتي الأسرية.		٢١
٠.٤١٦	أسيء معاملة أفراد أسرتي عند تكليفي بمهام عمل شاقة.		٥٢
٠.٣٥٨	أسرتي لديها انطباع سيء عن عملي نظرًا 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 (٧) تشعبات العامل الثاني

التشعب	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 مسئوليات 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 سريعًا.		٢٦
٠.٥٤١	أتأخر في الترقيات نظرًا للأعباء المنزلية التي تعرقل تركيزي في العمل.		٤١
٠.٥٣٢	مسئوليات 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	مسئوليات 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 أئولهم 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 (٨) تشبعات العامل الثالث

التشبع	العامل الثالث	
	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 بمسئوليات 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 (٩) تشبعات العامل الرابع

التشبع	العامل الرابع	
	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 ظروفي الأسرية بالبيت.*	٢٨
٠.٥٣٦	تملكني مشاعر الحنو والأمان عند معاملتي لطلابي بالمدرسة.*	٥٥
٠.٤٢٦	أعود للمنزل سعيدًا 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 العاملي أن العبارة (٥٠) هي عبارة سلبية، لذا قامت الباحثة بعكس استجابات تلك العبارة وإعادة التحليل العاملي والذي أظهر نفس المعاملات ولكن إيجابية وعند حساب معامل الارتباط بين تلك العبارة والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١.

جدول (١٠) 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 جهدًا يؤثر بالسلب على أداء مهامي الأسرية.		٣
٠.٦٠٥	وقت عملي يأتي على حساب مسئوليات بيتي.		١
٠.٥٥٨	تعارض مسئولياتي 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 (١١) تشبعات 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 (١٢) تشبعات 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	أتقص دور المعلم في معاملتي لأفراد أسرتي.		٣٧
٠.٥١٣	يتأثر أسلوبني في معاملة أفراد أسرتي بالأساليب المتبعة في عملي.		٣٦
٠.٤٥١	أثارت سلبيًا 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 (١٣) تشبعات 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 الآتي:

جدول (١٤)

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

المتغير	معامل ألفا كرونباخ	المتغير	معامل ألفا كرونباخ
فقرات المقياس	٠.٨٨٩	الدرجة الكلية لفقرات للعامل الخامس	٠.٧٨٣
الدرجة الكلية والفقرات للمقياس	٠.٧٣٢	فقرات العامل الخامس	٠.٧٦١
الدرجة الكلية لفقرات العامل الأول	٠.٧٥٠	الدرجة الكلية لفقرات للعامل السادس	٠.٧٥١
فقرات العامل الأول	٠.٨٤٠	فقرات العامل السادس	٠.٦٩٢
الدرجة الكلية لفقرات للعامل الثاني	٠.٧٤٦	الدرجة الكلية لفقرات للعامل السابع	٠.٧٨٥
فقرات العامل الثاني	٠.٨٠٩	فقرات العامل السابع	٠.٥٣٠
الدرجة الكلية لفقرات للعامل الثالث	٠.٧٥٨	الدرجة الكلية لفقرات للعامل الثامن	٠.٧٩٥
فقرات العامل الثالث	٠.٧١٧	فقرات العامل الثامن	٠.٥٧٦
الدرجة الكلية والفقرات للعامل الرابع	٠.٧٣٨		
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=207) - حيث (ن) عدد أفراد العينة لهذا الاختبار - لفقرات المقياس وكانت (0.822) 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=51) بفواصل زمني أسبوعين وكانت 0.648 عند مستوى دلالة 0.01 وتلك نسبة دالة إحصائياً، وجدول (15) يوضح ثبات إعادة التطبيق للأبعاد على النحو الآتي:

جدول (15)

ثبات إعادة التطبيق لعوامل مقياس صراع الأسرة - العمل

المتغير	معامل ارتباط بيرسون - براون
العامل الأول	**0.679
العامل الثاني	**0.397
العامل الثالث	**0.525
العامل الرابع	**0.524
العامل الخامس	**0.438
العامل السادس	**0.526
العامل السابع	*0.339
العامل الثامن	*0.295

العلامة (°) تعني الدلالة عند 0.01 والعلامة (°) تعني الدلالة عند 0.05

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

عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، وتلك نسب ذات دلالة إحصائية.

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

يتكون المقياس في صورته النهائية من 54 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 (1 - 5)، وذلك في جميع عبارات المقياس عد العبارات المعكوسة والتي تُصحح في الاتجاه العكسي (5 - 1)، وتتراوح درجات المقياس بين (54 - 270) وكلما زادت الدرجة كلما دل على ارتفاع مستوى الصراع بين الأسرة والعمل، والجدول الآتي يوضح العبارات المعكوسة في المقياس:

جدول (١٦) يوضح العبارات العكسية في المقياس

الرقم	العبارة
٩	أستطيع إدارة الوقت بنجاح في البيت والعمل.*
١٩	أعود للمنزل سعيدًا بعد قضاء يوم عمل ناجح.*
٢٨	يتفهم رئيسي في العمل ظروف الأُسرية بالبيت.*
٣٣	أعود لعملي بمزاج جيد بعد قضاء وقت لطيف مع أسرتي.*
٤٣	أحقق تقدم مهني بنفس كفاءة أداء واجباتي الأُسرية.*
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.*

المحور الثاني: مقياس الصلابة النفسية لعماد مخيمر ٢٠١٩:

لقد قام مُعد المقياس عماد مخيمر بإعداد استبيان الصلابة النفسية أداة تعطي تقديرًا كميًا لصلابة الفرد النفسية، والأداة مكونة من ٤٧ عبارة تركز على جوانب الصلابة النفسية للفرد، وتقع الإجابة على المقياس في ثلاثة مستويات (دائمًا. أحيانًا. أبدًا)، وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين ثلاث درجات ودرجة واحدة بمعنى إذا كانت الإجابة (تنطبق دائمًا ٣ - إذا كانت تنطبق أحيانًا ٢ - إذا كانت لا تنطبق أبدًا ١)، وبذلك يتراوح المجموع الكلي للأداة ما بين ٤٧ إلى ١٤١ درجة، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى زيادة إدراك المستجيب لصلابته النفسية.

وللتقليل من الميل من أجل نمط ثابت للاستجابات تم وضع بعض العبارات المعكوسة والتي تقيس الجانب السلبي من الصلابة النفسية حيث تمثل العبارات ٣١ % من مجموع عبارات الاستبيان، وبناءً على ذلك ينعكس تصحيح العبارات حيث يكون (تنطبق دائمًا ١ - إذا كانت تنطبق أحيانًا ٢ - إذا كانت لا تنطبق أبدًا ٣).

ويشمل المقياس ثلاثة أبعاد وهي (الالتزام: وهو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين ويشمل هذا البعد ١٦ عبارة، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى أن الفرد أكثر التزامًا تجاه نفسه والآخرين، التحكم: وهو مدى اعتقاد الفرد أنه يستطيع أن يكون له تحكم فيما يواجهه من أحداث، متحملاً لمسئوليته الشخصية عما يحدث له ويشمل هذا البعد ١٥ عبارة، وتشير الدرجة المرتفعة على هذا البعد إلى أن الفرد لديه تحكم في مسئوليته الشخصية، التحدي: وهو اعتقاد الفرد أن ما يواجهه في الحياة يسهم بصورة كبيرة في النمو أكثر من كونه تهديدًا له، وبالتالي يساعد الفرد على الاستكشاف ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية ويشمل هذا البعد على ١٦ عبارة) (عماد مخيمر، ٢٠١٩، ٣٠-٣٢).

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين:



- الاتساق الداخلي: عن طريق إيجاد معاملات الارتباط باستخدام معادلة بيرسون بين كل مفردة ومجموع درجات البعد، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠٥، ومستوى ٠.٠١.

- معامل ألفا: وكانت معاملات الثبات دالة عند مستوى ٠.٠٠١.

أما عن صدق المقياس فتم حساب الصدق بطريقتين:

- الصدق الظاهري: حيث تم عرضه على المحكمين.

- الصدق التلازمي: حيث تم حساب معامل الارتباط بين المقياس وبين مقياس قوة الأنا (محمد شحاتة

ربيع، ١٩٧٨)، وكانت معاملات الارتباط ٠.٧٥ دالة عند مستوى ٠.٠٠١، ومع مقياس بيك للاكتئاب

حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٣ وهو دال عند مستوى ٠.٠٠١، والجدير بالذكر أن المكتتبين يتسمون

بانخفاض الدافعية والصلابة النفسية، فهو على النقيض مع الشخص الذي لديه صلابة نفسية وهذا

النوع من الصدق بعرف بصدق المجموعات المعروفة (عماد مخيمر، ٢٠١٩، ٣٧).

أولاً: صدق المقياس في الدراسة الحالية:

أ. صدق الارتباط بالمحك:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الصلابة النفسية لـ فوقية رضوان، ٢٠١٥ (٤٨) معلم، ويُقدر معامل

الارتباط بين مقياس الدراسة والمحك (٠.٧٠٢) وهو دال عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهذا يعني أن

المقياسين يقيسون نفس السمة.

ب. صدق المقارنة الطرفية:

ولحساب هذا النوع من الصدق، تم استعمال طريقة المقارنة الطرفية، حيث قامت الباحثة بالمقارنة

بين متوسطات درجات المجموعة العليا ومتوسط درجات المجموعة الدنيا تبعاً لترتيب درجات

المجموعات العليا والدنيا للمقياس المحك بواقع سحب ٢٧% من درجات العينة التي تم تطبيق

المقياس والمحك الثاني (ن = ٤٨) بحيث كان عدد أفراد العينة المسحوبة (٢٦) بواقع (١٣) للدرجات

العليا و(١٣) للدرجات الدنيا وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (١٧)

نتائج اختبار (ت) للدرجات العليا والدنيا لمقياس الصلابة النفسية لعماد مخيمر مقارنة بترتيب الدرجات العليا والدنيا لمقياس فوقية

رضوان (المحك الخارجي) (ن=٢٦)

المستوى	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	١٣	١.٧٠٥٤	١٦.٣٣٨١٦	٤.٥٧٧	٢٤	* * ٠.٠٠٠٠ دالة عند مستوى ٠.٠٠١
الدرجات الدنيا	١٣	١.٤٥٢٣	١١.٤٢٤٧٨			

العلامة (°) تعني الدلالة عند ٠.٠٠١ والعلامة (°) تعني الدلالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابقة وجود فروق بين متوسطات درجات المجموعة العليا ومتوسط درجات المجموعة الدنيا لصالح المجموعة العليا، بمعنى أن مستوى الصلابة مرتفع لمتوسط درجات المقياسين مما يزداد تأكيداً على أن لمقياس الدراسة القدرة على التمييز بين الدرجات المرتفعة والدرجات المنخفضة، ويؤكد على تمتعه بمستوى صدق عالٍ.

ثانياً: ثبات المقياس في الدراسة الحالية:

أ. ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، كما هو موضح بجدول (١٨):

جدول (١٨) ثبات ألفا لفقرات مقياس الصلابة النفسية وأبعاده (ن=٢٠٧)

العامل	معامل ثبات ألفا
المقياس	٠.٧٢١
الالتزام	٠.٧٤٩
التحدي	٠.٦٥٤
التحكم	٠.٦٥٩

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثابت ألفا لفقرات المقياس (٠.٧٢١)، بينما كان معامل ثبات ألفا لأبعاد المقياس (الالتزام - التحدي - التحكم) على التوالي (٠.٧٤٩ - ٠.٦٥٤ - ٠.٦٥٩)، ويلاحظ ارتفاع معاملات الثبات الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية، مما يشير إلى تجانس مفردات الاستبيان.

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 (٠.٧٥٤) وهو معامل ثبات مرتفع ويدل على ارتفاع ثبات المقياس وتجانس مفرداته.

ج. ثبات المقياس بإعادة الاختبار:

قامت الباحثة بإعادة التطبيق على ٥١ معلم ومعلمة من أصل العينة الاستطلاعية ٢٠٧ بفاصل زمني أسبوعين، وأسفرت نتائج معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتطبيق والدرجة الكلية لإعادة التطبيق عن معامل ارتباط مقداره ٠.٧٢٣ عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ وهي نسبة دالة إحصائياً.

## 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).

## 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 اغلب أفراد العينة تجاوب مع الباحثة في الإجابة على بنود المقياس، بعد ذلك قامت الباحثة بجمع الأدوات بغرض تحليلها بصورة احصائية.

## النتائج ومناقشتها

أولاً: نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

ينص الفرض الأول على أنه "يوجد ارتباط دال إحصائياً بين صراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية لدى معلم التعليم العام".

وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات التي حصل عليها معلمو التعليم العام من أفراد العينة الأساسية للتطبيق على مقياس صراع الأسرة - العمل وبين الدرجات التي حصلوا عليها على مقياس الصلابة النفسية، كما هو موضح بجداول (١٩):

### جدول (١٩)

معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لصراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية (ن=٥٤٣)

المتغير	الصلابة النفسية
صراع الأسرة - العمل	-٠.٣٤٨

وأُسفرت النتائج عن معامل ارتباط قيمته

(-٠.٣٤٨)، وهو دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ويعني صحة الفرض الأول، وجود علاقة ارتباطية سالبة بين صراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١.

وتعلل الباحثة العلاقة العكسية بين صراع الأسرة - العمل والصلابة النفسية، على أنها نتيجة منطقية، حيث أن الشخص الذي يتمتع بقدر عالٍ من التحكم والتحدي والالتزام في حياته نجد أن

مستوى الصراعات لديه منخفض محاولةً منه للوصول للتوازن النفسي المرغوب في حياته المهنية والاسرية.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (آمال وآخرون، ٢٠٢٠) والتي هدفت لدراسة الصلابة النفسية وعلاقتها بصراع الأدوار لدى عينة قوامها ٣٠ امرأة متزوجة عاملة بمدينة بسكرة حيث أشارت النتائج لوجود علاقة عكسية بين الصلابة النفسية، واتفقت مع دراسة (زينة الرحيم، ٢٠١٦)، والتي هدفت لدراسة العلاقة بين صراع الأدوار، والصلابة النفسية للطلبة المتزوجين بكلية الآداب جامعة القادسية، والبالغ عددهم (١٠٠) طالبًا، وطالبةً، وكانت من أهم نتائجها وجود علاقة مطردة بين صراع الأدوار، وتدني الصلابة النفسية، وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسة الحالية.

ثانيًا: نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني على أنه "يوجد ارتباط دال إحصائيًا بين أبعاد صراع الأسرة - العمل وأبعاد

الصلابة النفسية لدى معلم التعليم العام".

وللتحقق من هذه الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للصراع والدرجة الكلية للأبعاد ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد التي حصل عليها معلمو التعليم العام من أفراد العينة على مقياس صراع الأسرة - العمل وبين الدرجات التي حصلوا عليها على أبعاد الصلابة النفسية، والجدول الآتي يوضح هذه النتيجة:

جدول (٢٠)

معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لصراع الأسرة - العمل وأبعاد الصلابة النفسية (ن=٥٤٣)

الدرجة الكلية البعد	معامل ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية للصراع
الالتزام	-٠.٤٣٤**
التحكم	-٠.٣٠٥**
التحدي	-٠.١٣٤**

(\*\*) تعني مستوى دلالة عند (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لصراع الأسرة - العمل وأبعاد الصلابة سالبة

ودالة إحصائيًا عند ٠.٠١

جدول (٢١)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أبعاد صراع الأسرة - العمل وأبعاد الصلابة النفسية (ن=٥٤٣)

العامل الثامن	العامل السابع	العامل السادس	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	أبعاد صراع الأسرة - العمل	أبعاد الصلابة النفسية
-٠.٠٦٢	- **٠.٢٦٦	**٠.١٢٤-	- **٠.٣٠٠	- **٠.٣٦٥	- **٠.١٩٠	- **٠.٤١٥	- **٠.٣٣٥	الالتزام	
٠.٠٦٧	- **٠.٢٠٦	**٠.١٧٢-	- **٠.٢٢٣	- **٠.٢٦٤	٠.٠١٣	- **٠.٢٧٢	- **٠.٣٠٢	التحكم	
**٠.١٤٨	- **٠.١٥٩	٠.٠٤٩-	*٠.٠٨٨-	- **٠.٢٠٨	**٠.١٤٧	- **٠.١٢٥	- **٠.١٧٧	التحدي	

(\*\*) تعني مستوى دلالة عند (٠.٠١) و (\*) تعني مستوى دلالة عند (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل الأول (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الضغوط) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم والتحدي).
٢. جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل الثاني (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على السلوك) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم والتحدي).
٣. معامل الارتباط كان سالب ودال بين العامل الثالث (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الأولويات) وبعد الالتزام، بينما موجب ودال مع بعد التحدي، وموجب وغير دال مع بعد التحكم.
٤. جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل الرابع (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الوقت) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم والتحدي).
٥. جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل الخامس (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الضغوط) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم). وغير دال مع بعد التحدي.
٦. جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل السادس (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الأولويات) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم)، وغير دال مع بعد التحدي.
٧. جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل السابع (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على السلوك) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم والتحدي).
٨. معامل الارتباط كان سالبًا وغير دال بين العامل الثامن (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الوقت) وبعد الالتزام، وموجب وغير دال مع بعد التحكم، وموجب ودال مع بعد التحدي.

استنادًا لما سبق وجدت الباحثة صحة الفرض الثاني، وتعزى الباحثة نتائج هذا الفرض للآتي:

بشأن معاملات الارتباط الموجبة والدالة بين الدرجة الكلية لصراع الاسرة - العمل وأبعاد الصلابة النفسية فهذا يعني أن كلما كان الفرد أكثر التزامًا وتحديًا وتحكمًا في مجريات الاحداث من حوله كلما انخفض لديه مستوى الصراع الناشيء نتيجة تداخل أدوار ومهام الاسرة مع أدوار ومهام العمل معًا.

فيما يخص أن جميع معاملات الارتباط كانت سالبة ودالة بين العامل الأول (صراع العمل تجاه الاسرة القائم على الضغوط) والعامل الثاني (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على السلوك)، والعامل الرابع (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الوقت)، والعامل الخامس (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الضغوط)، والعامل السابع (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على السلوك) وأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم والتحدي)، تعلق الباحثة أنه عندما ترتفع الصلابة النفسية للفرد من حيث التزامه نحو العمل والأسرة، وقدرته على اتخاذ القرارات الصائبة، وتفسيره للأحداث المحيطة، واكتشاف ذاته ومكوناتها في مواجهة الضغوط، والاستعداد لأي تغيير طارئ في مهامه وأدواره في العمل والأسرة وفيما يخص تحديًا سلوكياته وتصرفاته وقدرته على احترام قيمة الوقت وإدارته واستثماره بنجاح فإن ذلك يؤدي بدوره في خفض الصراعات الناجمة عن تداخل دوري العمل والأسرة بعضهم البعض بسبب سلوك الفرد في الأسرة أو العمل، وتصبح قدرته على إدارة الوقت في البيت واستثماره بصورة أفضل حتى لا يأتي على حساب وقت عمله، إلى جانب أن ضغوط العمل والتي تأتي على حساب الأسرة أو العكس يمكن تجنبها بشيء من الالتزام والتحكم والتحدي حتى لا ينعكس آثارها السلبية بالمنزل أو العمل، وفيما يخص هذا الشأن فهناك ما يسمى الالتزام التنظيمي نحو المؤسسة وهو مجموعة من المعتقدات والأفكار تجاه العمل والتي تنعكس على كل ما يرتبط بالعمل والتي من شأنها تقلل من الصراعات التي قد تنشأ نتيجة ضغوط العمل وتؤثر سلبيًا على الأسرة (Liao et.al, 2012, P5301).

أما عن عدم وجود ارتباط دال إحصائيًا بين العامل الثالث (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الأولويات) وبعد التحكم هو أن ليس شرطًا أن الشخص القادر على التحكم في اتخاذ قراراته، أو الذي يستطيع مواجهة أحداث يومه وتحمل مسؤوليته الشخصية قادرًا على التحكم في أدوار ومهام عمله حتى لا تتداخل مع أدوار ومهام أسرته، لأن السبب الأساسي في كل هذا هو المستجدات من المهام اليومية للعمل والغير متوقعة، وعلى الرغم من ذلك عندما ترتفع قدرة الفرد على الالتزام بعمله والتزامه بمبادئه وأفكاره يساعده ذلك على خفض هذا الصراع الناجم وعلى اتخاذ العمل أولى الأولويات، كما أن ارتفاع قدرة الفرد على تحدي المستجدات من أعمال والقيام بها كاملة دون أدنى تحكم من قبله يساعد ذلك على ارتفاع مستوى الصراعات لدى الفرد، باختصار كلما انخفض الالتزام وارتفع التحدي وأصبح

التحكم لا قيمة له، أدى ذلك إلى ارتفاع صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الأولويات نظراً لعدم رؤيته الواضحة والمتكاملة لترتيب المهام عند تنفيذها.

واستناداً لما سبق أسفرت النتائج عن وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين العامل السادس (صراع الأسرة تجاه العمل القائم على الأولويات)، وبعدي الالتزام والتحكم، وغير دال مع بعد التحدي، وذلك بسبب أنه كلما ارتفع قدرة الفرد على الالتزام والتحكم في مجريات الأحداث في حياته الأسرية كلما انخفض هذا العامل من الصراع، أما عن قدرة الفرد على التحدي فهي غير مؤثرة في هذا القطب من الصراع حيث أن التحديات الأسرية هي ليست دائمة، ومتغيرة على مر الزمان، وكل مرحلة في حياة الإنسان لها حيثياتها ومتطلباتها ولها مستجداتها الخاصة بها إلى جانب أنها تستغرق فترة طويلة من الزمن حتي الانتقال لمرحلة جديدة، في تلك الفترة لا يقابل الفرد فيها أي نوع من التحديات الجديدة لإنجازها وبالتالي فالتحدي هنا ليس له تأثير على وجود الصراع من عدمه، حيث يتم التعامل مع كل مرحلة بصورة شاملة، والعمل على تخطيها بالالتزام والتحكم.

وفقاً للنتيجة السابقة أيضاً وجدت الباحثة ارتباط غير دال إحصائياً بين العامل الثامن (صراع العمل تجاه الأسرة القائم على الوقت) وبعدي الالتزام والتحكم، وارتباط موجباً ودال إحصائياً مع بعد التحدي، وتعلل الباحثة تلك النتيجة أنه في وجود قدرة كبيرة على التحدي مع غياب الالتزام والتحكم تؤدي لزيادة الصراعات بين العمل والأسرة القائم على الوقت، والوقت الذي من شأنه اتمام مهام وأدوار العمل يأتي على حساب الوقت المخصص للأسرة، إلى جانب أن تحديات العمل مستمرة وكل يوم يقابل الفرد مهام ومسئوليات عديدة وفقاً لما يستجد من أعمال ولا بد أن يتم إنجازها لا محالة، وبالتالي يكون من السهل على الفرد اتخاذ القرار بشأن إرجاء متطلبات المنزل حين الانتهاء من مهام العمل، وبالتالي هذا يستغرق الكثير من الوقت ومن هنا تنشأ الصراعات بناءً على هذا العامل.

أما فيما يخص الاتفاق والاختلاف بين نتائج هذا الفرض ونتائج الدراسات السابقة، نظراً لندرة الدراسات -في حدود اطلاع الباحثة- بشأن العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والصلابة النفسية تحديداً، إلا أن هناك عدد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الصراع وأحد الأبعاد الخاصة بالصلابة النفسية وهو الالتزام ولكن الالتزام نحو المؤسسة التي يعمل بها والذي يُعرف بالالتزام التنظيمي، نجد دراسة (Li et al, 2021) والتي سعت لتصميم نموذج لعينة من الطلاب المعلمين والبالغ عددهم ١٥١٣ معلم وكانت من أبرز نتائجها هو أن الالتزام التنظيمي هو متغير وسيط بين صراع الأسرة تجاه العمل وصراع العمل تجاه الأسرة من ناحية والنية لترك العمل من ناحية أخرى وهذا يؤكد على تأثير الالتزام على ترك العمل من عدمه، وهناك دراسة (Zho et al, 2020) والتي هدفت لاختبار العلاقة بين مساندة العائلة/الأصدقاء والنية لترك التعليم والالتزام التنظيمي وصراع الأسرة والعمل لدى عينة مكونة من ١١٢١ معلم طالب من مواليد ١٩٩٠، حيث أشارت النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي وصراع الأسرة

والعمل يتوسطان العلاقة بين مساندة العائلة/الأصدقاء والنية لترك التعليم، حيث أن قدرة الفرد على التعامل مع الصراعات وتحسين الالتزام التنظيمي في ظل مساندة العائلة/الأصدقاء قادرة على تخفيف حدة النية لترك التعليم، وأشارت دراسة (Akintayo, 2010) على عينة مكونة من ٢٤٧ مشارك عاملين بمنظمتين بنيجيريا أحدهما منظمة السلطات النيجيرية والآخرى منظمة التعاون البترولية النيجيرية إلى جانب منظمتين خاصتين وهما مصانع إفريقيا المتحدة والآخرى البنك المحلي النيجيري، أن هناك علاقة عكسية بين صراع الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي نحو المؤسسة فكلما كان الفرد أقل صراعًا كلما كان أكثر التزامًا نحو المؤسسة.

وهناك أحد الدراسات التي تناولت العلاقة بين الصراع والتحكم مثال ذلك دراسة ( Clark, 2002) والتي هدفت لدراسة حس التحكم والشعور بالاجتماعية كمتغيرات وسيطة بين الصراع وبعض المتغيرات الشخصية لدى عينة مكونة من ١٥١ موظف بالهند، حيث أشارت نتائج النمذجة بالمعادلة البنائية أن شعور الموظف بالاجتماعية وحس التحكم في العمل يتوسط العلاقة بين بعض متغيرات الشخصية وصراع الأسرة والعمل، أي أن التحكم لد دور في التنبؤ بصراع الأسرة والعمل. ثانياً: نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على أنه " تسهم أبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بصراع الأسرة -

العمل".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار المتدرج STEP WISE على أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام - التحدي - التحكم) متغيرات مستقلة وصراع الأسرة - العمل متغير تابع، ويوضح الجدول الآتيان النتائج التي أسفرت عنها التحليل:

#### جدول (٢٢)

نموذج تحليل الانحدار المتدرج لصراع الأسرة - العمل على أبعاد الصلابة النفسية (ن=٥٤٣)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط المتعدد R <sup>2</sup>	قيمة ف	الدالة
الانحدار	٧٠.١٣٨.٦٣٠	٣	٢٣٣٧٩.٥٤٣	٠.٢١٢	٤٨.٣٢٨**	دالة
البواقي	٢٦٠٧٤٨.٧٦٦	٥٣٩	٤٨٣.٧٦٤			
المجموع	٣٣٠.٨٨٧.٣٩٦	٥٤٢				

يتضح من الجدول السابق إسهام أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام والتحكم) بنسبة (٢١%) في تباين الدرجة الكلية للصراع بين الأسرة والعمل عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهي نسبة دالة إحصائياً.



### جدول (٢٣)

معاملات الانحدار المتدرج لصراع الأسرة - العمل على أبعاد الصلابة النفسية (ن=٥٤٣)

النموذج	المعاملات غير القياسية		المعاملات القياسية	قيمة ت	الدلالة
	B	الخطأ المعياري			
الثابت	٢١٥.٣٥٢	٨.٩١٢		٢٤.١٦٣	**٠.٠٠٠
الالتزام	١.٤٢٨-	٠.١٦٢	٠.٤٣٧-	٨.٨٠١-	**٠.٠٠٠
التحدي	٠.٦٩٢	٠.١٨١	٠.١٩٢	٣.٨١٧	**٠.٠٠٠
التحكم	٠.٥٨٤-	٠.٢٠١	٠.١٥٨-	٢.٩١٣-	**٠.٠٠٤

يتضح من الجدول السابق قدرة كل من الالتزام والتحدي والتحكم على التنبؤ بصراع الأسرة والعمل حيث كانت قيمة ف = (٤٨.٣٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقيمة ت لكل من الثابت والمتغيرات السابق ذكرها دالة عند (٠.٠١)، وبذلك يمكن صياغة معادلة التنبؤ بالصيغة التالية:  
صراع الأسرة - العمل = ٢١٥.٣٥٢ - (١.٤٢٨ X مجموع الالتزام) + (٠.٦٩٢ X مجموع التحدي) - (٠.٥٨٤ X مجموع التحكم).

نستنتج من ذلك إسهام أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام، والتحكم، والتحدي) في التنبؤ بصراع الأسرة - العمل.

وتعلل الباحثة تلك النتيجة بأن الشخص القادر على التحدي ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة ولكنه يفتقر للالتزام والتحكم تزداد لديه فرص التعرض لارتفاع مستويات الصراع بين الأسرة والعمل، فالتحدي والمواجهة تساعد على ارتفاع سلبيات الصراع بين الأسرة والعمل طالما أنها تفتقر للالتزام والتحكم.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Li, et al, 2021; Zhou et al, 2020) في علاقة صراع الأسرة والعمل بالالتزام، حيث تناولت الدراستان الالتزام نحو العمل؛ فكلما تحسن مستوى الالتزام نحو المؤسسة أدى إلى انخفاض الصراع بين الأسرة والعمل، كما نجد دراسة (Akintaya, 2010) والتي أشارت نتائجها لدى عينة من مكونة من ٢٤٧ عامل بمنظمة السلطات النيجيرية، وأخرى منظمة التعاون البترولية إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين صراع الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي، وأما عن بعد التحكم نجد نتائج دراسة (Clark, 2022)، والتي أشارت إلى التحكم متغير

وسيط بين المرونة بالعمل والصراع بين الأسرة والعمل، وكلما كان هناك مرونة بالعمل فإنها تؤثر تأثير سلبي غير مباشر من خلال التحكم على الصراع بين الأسرة والعمل مما يؤدي إلى انخفاضه.

عند الاطلاع على دراسة (آمال وآخرون، ٢٠٢٠) والتي هدفت لدراسة الصلابة النفسية وعلاقتها بصراع الأدوار لدى عينة قوامها ٣٠ امرأة متزوجة عاملة بمدينة بسكرة، حيث أشارت النتائج لوجود علاقة عكسية بين الصلابة النفسية، وصراع الأدوار، كما أشارت الدراسة إلى أن الزوجة العاملة إذا اتصفت بالصلابة النفسية والقدرة على تحدي المواقف الصعبة ومواجهة المشكلات يمكنها التوفيق بين أدوارها المهنية والأسرية، وبالتالي فإن هذه الدراسة تشير إلى أن الصلابة النفسية هي واحدة من المنبئات بصراع الأدوار وهذا ما يتفق مع نتائج هذا الفرض، كما نجد نتائج دراسة (هند الهزاع، ٢٠٢٠) التي تناولت العلاقة بين الصراع النفسي والصلابة النفسية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بدولة الكويت والبالغ عددهن ١٩٧ طالبة وقد أشارت النتائج من تحليل الانحدار إلى إسهام الصراع النفسي في التنبؤ بالصلابة النفسية.

وأشارت نتائج دراسة (Rotondo, Carlson, Kincaid, 2003) إلى أن تجاهل الضغوط، وعدم محاولة مواجهتها، والتعايش معها من ضمن أسباب ارتفاع الصراع بين الأسرة والعمل، وهذا يؤكد نتيجة أن التحدي من ضمن مؤشرات الصراع بين الأسرة والعمل.

### توصيات البحث

- من خلال نتائج البحث الحالي وفي ضوء ما سبق توصي الباحثة بما يلي:
١. تصميم برامج إرشادية من شأنها رفع مستوى الصلابة النفسية لدى المعلمين والتي تمكنهم من مواجهة الصراعات التي تحدث لديهم.
  ٢. عقد ندوات للمعلمين من أجل التعرف على أهم استراتيجيات مواجهة الأزمات وكيفية تطبيقها عملياً.
  ٣. إنشاء وحدات للإرشاد الأسري بكلية التربية خاصة بالمعلمين للبحث في مشكلاتهم، وسبل تفاديها وتوعية المعلمين بضرورة مشاركة الطرف الآخر بتحمل مسؤولية الأسرة سويًا.
  ٤. تنظيم بروتوكول تعاون بين مديرية التربية والتعليم بالمحافظات وكلية التربية بالجامعات المصرية لتنفيذ مشاريع التخرج - لطلاب الكلية وتحت إشراف أساتذة الجامعة وتوجيه المعلمين - بالمدارس كنوع من المشاركة المجتمعية وإثراء الأنشطة التعليمية داخل المدارس لتدعيم أفكار المعلمين بأنشطة جديدة تساهم في العملية التعليمية وتخفيف العبء على المعلم لابتكار أنشطة جديدة .

## مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

- أسماء زهاني. (٢٠١٤). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمات الطور المتوسط دراسة ميدانية بالعالية الشمالية- سكرة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- إسماعيل الفقي. (٢٠٠٩). تاريخ علم النفس الحديث المدارس والاتجاهات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- آمال بوعيشة؛ سامية عدائكة؛ نعيمة غازلي. (٢٠٢٠). الصلابة النفسية وعلاقتها بصراع الأدوار لدى الزوجة العاملة. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، ٣ (١)، ١٥-٢٨.
- آمال عبد السميع باظه. (٢٠١١). مقياس الصلابة الشخصية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 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)، ٣٤١-٣٩٤.
- رائد علي الزهور؛ سامي عبد الرازق عدوان. (٢٠٢٢). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في مديري تربية وتعليم الخليل للقيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لدى معلمهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٣٠ (٢)، ١٣٩-١٦٩.
- زينة علي الرحيم. (٢٠١٦). صراع الأدوار وعلاقته بالصلابة النفسية لدى الطلبة المتزوجين في كلية الآداب جامعة القادسية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العراق، (٢٧)، ٣٤٨ - ٣٨٢.
- سماهر عبود. (٢٠٢٢). الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع لدى طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة البعث. مجلة جامعة البعث، ٤٤ (٥)، ١١ - ٤٦.
- 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، ١ (١٣)، ٣٨٥ - ٤٠٢.
- 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.

عماد محمد مخيمر. (٢٠١٩). *استبيان الصلابة النفسية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عمر حجاج. (٢٠٢٢). إشكالية الصراع بين الدور الأسري والدور الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسة الشباب والرياضة بتمنراست. *مجلة آفاق علمية*، ١٤ (٢)، ١٥٩ - ١٧٨.

فوقية حسن عبد الحميد رضوان . (٢٠١٥). *مقياس الصلابة النفسية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. لمياء السعيد 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.

مصطفى فهمي. (١٩٦٧). *علم النفس الاكلينيكي*. القاهرة: مكتبة مصر.

نادية يوب مصطفى الزقاي. (٢٠١٥). الصلابة النفسية لدى الأمهات العاملات بقطاع التعليم بوهران. *دراسات نفسية وتربوية*، ١٥، ٤٧-٦٦.

هشام محمد إبراهيم مخيمر. (٢٠١٢). *الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيًا والعاديين بمدينة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

هند عبد الله الهزاع. (٢٠٢٠). الصراع النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طالبات الثانوية بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية*، ٣ (١)، ٤١٩-٣٩٢.

#### ثانيًا: المراجع الأجنبية:

Akintayo, D. I. (2010). Work-Family Role Conflict and Organizational

Commitment among Industrial Workers in Nigeria. *Psychology and Counseling* , 2(1), 1-8.

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.

Clark, S. C. (2002). Employees 'Sense of Community, Sense of Control and

Work Family Conflict in Negative American Organizations.

*Journal of Vocational Behavior*, 6(1), 92-108.

- Esson, P. L. (2004). *Consequences of Work-Family Conflict: Testing a New Model of Work-Related, Non-Work Related and Stress-Related Outcomes*. Master thesis, Virginia**
- 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 work family 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.**
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Event, Personality and Health: An Inquiry into Hardiness. *Personality And Social Psychology*, 37 (1), 1-11.**
- 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.**
- Li, X.; Gho, Y.; Zhou, S. (2021). Chinese Preschool Teachers' income, Work Family Conflict, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Serial Mediation Model. *Children and Youth Services Review*, 128, 1-9.**
- Liao, C.; Lu, C.; Huang, C.; Chiang, T. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299-5318.**
- Netemeyer, R. G; Boles, J. S.; McMurrian, 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.**

**Rotondo, D. M.; Carlson, D. S.; Kincaid, J. F. (2003). Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *The Emerald Research*, 23 (3), 275-296.**

**Zhou, S.; Li, X. & Gao, B. (2020). Family/Friends Support, Work Family Conflict, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Young Preschool Teachers in China: A Serial Mediation Model. *Children and Youth Services Review*, 113, 104997. <https://www.pbarrett.net/techpapers/kr20.pdf>**