



نموذج سببي لمحددات أثار العمل والأسرة والرضا عن الحياة

محمد فتح الله أبو اليزيد عباد الله*

شعبة علم الاجتماع الريفي - قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة طنطا - مصر

المخلص

خلال العقود الأربعة الماضية، أصبحت المرأة العاملة المتزوجة تقوم بالعديد من الأدوار في مجال العمل، وفي مجال الأسرة، يهدف هذا البحث إلى تقييم جودة النموذج السببي المقترض والدور الوسيط الذي يلعبه متغيري أثار العمل والأسرة بين محدداتهما ومخرجاتهما. النموذج السببي المقترض اشتمل على سبعة متغيرات خارجية وهي الدعم الأسري، انتقاد الأسرة، الأعباء، حرية العمل، ضغط العمل، الدعم في العمل، الانبساطية، العصابية بالإضافة إلى خمسة متغيرات داخلية وهي أثار العمل للأسرة، وإثار الأسرة للعمل، والرضا الأسري والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. ولإنجاز هدف البحث تم اختيار عينة غرضية من ٢٠٣ من الريفيات العاملات المتزوجات في أكتوبر ٢٠١٥. تم استخدام أسلوب المقابلة الشخصية لجمع البيانات. كما تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، والانحدار الخطي المتعدد لحساب النتائج. أظهرت اهم النتائج الى أن متغيري الانبساطية والرضا الاسري لهما الاسهام الأكبر من حيث الأثر السببي الكلي في النموذج السببي المعدل والنهائي.

الكلمات الاسترشادية: أثار العمل والأسرة، المرأة الريفية المتزوجة العاملة، محافظة الغربية، مصر، نموذج سببي.

المقدمة والمشكلة البحثية

المشكلة البحثية

الأصل في الأدوار الزوجية الوالدية التقليدية هو أسناد دور الاعالة الى الزوج أو الاب والذي ترتب عليه خروجه الى العمل وكسب الرزق. والزوجة الام والتي تم اسناد أدوار رعاية المنزل والأبناء اليها. ومع حدوث تغير اجتماعي وتحديدا بظهور الثورة الصناعية وبخاصة وبعد الحرب العالمية الثانية، وظهور ظاهرة عمل المرأة، احتلت المرأة مكانة ثالثة وهي مكانتها كعاملة وما يصاحبها من أدوار في العمل. وبالتالي أصبحت المرأة العاملة مطالبة بأداء ثلاثة مجموعات من الأدوار وهي أدوارها كزوجة وأدوارها كأم وأدوارها في العمل.

وقد دفع تعدد الأدوار المهمتين في العلوم الاجتماعية بصفة عامة، وعلماء علم الاجتماع بصفة خاصة ومنهم المهمتين بشأن الأسرة والعمل وقضايا النوع الاجتماعي بدراسة أثر عمل المرأة على الأسرة والعكس بالعكس. وقد تعددت المنظورات التي تناولت التأثير المتبادل بين أدوار العمل وأدوار الأسرة، ومن هذه المنظورات والتي ترى سلبية أثر العمل على الأسرة منظور صراع العمل- الأسرة Work-Family Conflict والذي يرصد الانعكاسات النفسية الناتجة من المشاركة في الأنشطة

المرتبطة بظاهرة تعدد أدوار العمل والأسرة (Rothbard, 2001) كذلك منظور الامتداد السلبي Spillover والذي يتناول مسألة تعدد أدوار العمل والأسرة من حيث امتداد ذلك على الحالة المزاجية والقيم والمهارات والسلوك من دور إلى دور آخر (Edward and Rothbard, 2000) ومنظور التعويض Compensation والذي يشير إلى العلاقة بين أدوار العمل والأدوار الأخرى عندما يريد الأفراد التعويض عن النقص في دور ما من خلال المشاركة في دور آخر (Edward and Rothbard, 2000)

في حين حاول آخرون النظر الى هذه الأدوار المتعددة من منظورات مغايرة ذات صبغة أحدث والتي تضيف طابعا إيجابيا لأثر كلا من العمل والأسرة على بعضهما البعض ومن هذه المنظورات المنظور الاترائى Enrichment والذي يفترض أن أدوار العمل وأدوار الأسرة ذات تأثيرات إيجابية على بعضها البعض، ومنظور استراتيجيات الحدود الفاصلة بين الأدوار Role boundaries والذي يركز على إدارة الحدود الفاصلة بين العمل والمنزل ووضع استراتيجيات لتحقيق التكامل في مقابل التجزئة بين هذه الأدوار في كلا السياقين. ومنظور البحث عن هوية الدور والطرق التي ينتقل الناس بوسطها Identity Navigation بين هويات مختلفة للدور الواحد (Rothbard and Dumas, 2006).

* Corresponding author: Tel. : +01067462494

E-mail address: mohammed.ebadallah@agr.tanta.edu.eg

الأثار الايجابية وغير المباشرة والتي سوف تؤدي الى تحسين المجال الآخر وهو مجال الأسرة (Rothbard, 2001).

بينما تستخدم العديد من الأبحاث مرادفات لمفهوم الاثراء Enrichment، فقد تستخدم مصطلحات مثل: التحسين Enhancement أو الامتداد الايجابي Positive Spillover أو التسهيل Facilitation للتعبير عن العلاقة الإيجابية المتبادلة بين أدوار العمل وأدوار الأسرة.

ويرى البعض أن هذه المرادفات لا يوجد بينها وبين مفهوم الاثراء فروقا وتستخدم بالتبادل مع مفهوم الاثراء (Frone, 2003; Wayne, 2009). وأن جميعها تعبر عن العلاقة التبادلية الإيجابية بين العمل والأسرة، بينما يرى البعض الآخر وجود بعض الاختلافات بين هذه المصطلحات (Carlson et al., 2006; Russo and Buonocore, 2012)، في حين يرى رأى ثالث أن هذه المصطلحات غير مفهومة بشكل جيد. (Hammer and Hanson, 2006; McNall, et al., 2010).

فمفهوم التحسين Enhancement والذي استخدم من قبل Sieber (1974) يعبر عن اكتساب الموارد والخبرات والتي تعود بالنفع على الافراد لمواجهة تحديات الحياة، بينما الاثراء هو تحسين أداء دور ما في مجال ما نتيجة للموارد المكتسبة من دور اخر في مجال اخر.

أما مفهوم الامتداد الايجابي Positive Spillover والذي استخدم من قبل (Crouter, 1984). يشير إلى الخبرات في مجال ما كالحالة المزاجية، والمهارات، والقيم، والسلوك والتي تنتقل إلى المجال الآخر بطريقة تجعل كلا المجالين متشابهين (Edwards and Rothbard, 2000) وبناء عليه نجد أن مفهوم الإثراء يعتمد على التعريف الأساسي لمفهوم الامتداد الايجابي. ولكنه يذهب بعيدا عن مفهوم الامتداد الايجابي بخطوة وهي أن خبرات أحد المجالين قابلة للانتقال أو الامتداد الى المجال الاخر في حالة الامتداد الايجابي، بينما لم يحدث بعد تحسن في جودة الحياة أو أداء الفرد لدوره في المجال الذي انتقلت إليه هذه الخبرات، كما في حالة مفهوم الإثراء. فطبقا لـ (Powell and Greenhaus, 2004) فإنه لحدوث عملية الاثراء فان الموارد يجب أن تنتقل ليس فقط الى الدور الاخر بل يجب أن يتم تطبيقها بنجاح بطرق تؤدي الى تحسين الأداء لدى الفرد القائم بالدور.

أما مفهوم التسهيل Facilitation والذي استخدم من قبل (Grzywacz, 2002). فان التسهيل يحدث عندما ينتج عن المشاركة في أحد المجالين تحسن وظيفي في المجال الآخر من الحياة. بمعنى أن الفارق بين التسهيل والإثراء قائم على أساس مستوى التأثير، فالإثراء يركز على التحسين على مستوى الفرد من حيث أداء الدور وجودة

كذلك رأى توجه ثالث بضرورة الفصل بين أدوار العمل وأدوار الأسرة كمنظور التجزئة Segmentation والذي يفصل بين أدوار العمل وأدوار الأسرة ولا يؤمن بوجود علاقة منتظمة بين كل من أدوار العمل وأدوار الأسرة.

وعلى الرغم من تعدد التوجهات النظرية لتناول ظاهرة العمل والأسرة، سواء المنظورات التي ترى سلبية اثر العمل على الأسرة، أو المنظورات المغايرة والتي ترى إيجابية أثر العمل على الأسرة. إلا أن الغالبية العظمى من هذه المنظورات والدراسات والأبحاث تميل الى توجه ان عمل المرأة يؤثر بشكل سلبي على نسق الأسرة. ويتبنى الباحث في هذا البحث وجهة النظر الاخرى وهي أن لكل من العمل والأسرة تأثيرات إيجابية على الأسرة والعمل متمثلا ذلك في حدوث الرضا الاسرى والرضا الوظيفي، مما يعكس على الرضا عن الحياة بشكل عام.

ولاختبار هذه الفرضية تم اختيار المنظور الاثرائي والذي يخلص الى أن أداء دور في مجال ما (مجال الأسرة على سبيل المثال) يثرى أداء الدور في مجال اخر (مجال العمل على سبيل المثال) والعكس بالعكس. بالإضافة الى الدور الوسيط الذي يلعبه كلا الاتجاهين (أثراء العمل للأسرة، وأثراء الأسرة للعمل) بين مقدمات نسق الأسرة ونسق العمل وبعض السمات الشخصية من جهة، ومخرجات الاثراء في كلا الاتجاهين متمثلة في الرضا الاسرى والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة من جهة أخرى.

الأدبيات

مفهوم إثراء العمل والأسرة

يقصد بمفهوم إثراء العمل والأسرة أن امتداد خبرة دور ما يحسن من جودة الحياة أو أداء الدور الأخر، كما أن الأدوار المتعددة تزود الأفراد بموارد نفسية سوف تعود عليهم بالنفع في أدوار حياتهم الأخرى (Greenhaus and Gary, 2006). فمفهوم اثراء العمل والأسرة يحدث عندما يمتلك الفرد موارد مثل المهارات، والمرونة، ورأس المال النفسى، والبدنى، والاجتماعى، ويكون لديه تصورات صحيحة والنتيجة من أدائه لدور ما والتي سوف تحسن بشكل مباشر الأداء للدور الاخر (Carlson et al., 2006).

وينطلق البحث في مجال إثراء العمل والأسرة من مسلمة مؤداها أن العاملين في مجال ما لديهم اعتقاد بان حياتهم الاسرية تعلمهم طرق جديدة تحسن من قدراتهم للقيام بمهام متعددة في مجال عملهم. (Crouter, 1984; Kirchmeyer, 1992; Runderman et al., 2002)

كما يرى البعض بأن هناك ارتباط بين تركيز الانتباه في مجال ما على سبيل المثال مجال العمل ويكون له من

النوعين. ومن ضمن عواقب ذلك أيضا أن الالتزام من جانب كلا من الرجل أو المرأة بدور معين في العمل والأسرة يحول دون التزام كلا من الرجل أو المرأة في أداء دور آخر؛

تنتج عدة عمليات كفوائد من الأدوار المتعددة مثل: التخفيف، والدخل الإضافي، والدعم الاجتماعي، وفرص وخبرات نجاح، وتوسيع إطار المرجعية، وزيادة درجة التعقيد الذاتية، وتمائل الخبرات بين كلا من الرجل والمرأة، ونشر ايولوجية دور النوع الاجتماعي؛

هناك عدة شروط للاستفادة من منافع الأدوار المتعددة وهي: أن منافع الأدوار المتعددة تعتمد على عدد الأدوار والوقت المطلوب لكل منها، وبزيادة الحد الأقصى لأي من هذه الأدوار، سوف يترتب على ذلك حدوث أحمال وضغوط زائدة عن الحد الذي يمكن تحمله، فجودة الدور مهمة للصحة (النفسية، والبدنية، وصحة العلاقة بين الرجل والمرأة) وذلك أكثر من عدد الأدوار أو كمية الوقت المستغرق في دور ما. وكما أن تعدد الأدوار يعطى فرص نجاح أفضل، إلا أنه في نفس الوقت قد يعطى فرص فشل وخاصة في سياق انخفاض أجور العمل والتميز في العمل والتحرش الجنسي.

الفروق النفسية بين النوع الاجتماعي ليست بشكل عام كبيرة أو ثابتة. فطبيعة الرجل والمرأة لا تحتاج إلى أن يجبر كلا منهما في الدخول في فروق كبيرة في الأدوار.

هذه المبادئ الأربعة قابلة للاختبار عمليا، كما أن هذه المبادئ الأربعة مفيدة لفهم التوسع في الأدوار المتعددة لكل من الرجل والمرأة، فهذه المبادئ الأربعة تحدد القضايا العامة والمرتبطة بالنوع الاجتماعي والعمل والأسرة، إلا أنها تصلح لفهم الأدوار المتعددة بين العمل والأسرة بشكل عام (Barnett and Gary, 2001).

الدراسات الامبيريقية وإثراء العمل والأسرة

معظم دراسات إثراء العمل والأسرة أثبتت أن إثراء الأسرة للعمل أقوى بشكل أساسي من إثراء العمل للأسرة. (Greenhaus and Powell, 2006).

فمن الدراسات الرائدة في مجال دراسة إثراء العمل والأسرة دراسة Thoits (1983, 1986). حيث وجد أن أداء أدوار متعددة من شأنه أن يقلل التعرض للقلق النفسي والذي سوف ينعكس على الصحة العقلية للفرد. كما توصلت (Barnett et al., 1992). إلى أن الأدوار المتعددة تمنح النساء العاملات موارد متعددة على سبيل المثال: المكافآت المرتبطة بدور معين والتي تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الرفاهية النفسية لهؤلاء العاملات.

في حين وجدت (Kirchmeyer 1992). أن تعدد الأدوار والوقت المنقضى للقيام بهذه الأدوار وتحديدا في مجال العمل بالمجتمع المحلي والقيام بالأدوار الوالدية أو الاموية يؤثر بشكل إيجابي في إثراء الالتزام المنظمي

الحياة، بينما التسهيل يركز على تحسين وظيفي داخل النسق ككل (Wayne et al., 2004) بمعنى آخر أن هناك احتمال أن يحدث إثراء للفرد ولكن ليس من الضروري أن يمتد هذا التحسن ليؤثر في وظائف النسق ككل.

ويتبنى الباحث في هذا البحث وجهة النظر الأولى والتي ترى أن جميع هذه المفاهيم مترادفات وجميعها تعبر عن العلاقة التبادلية الإيجابية بين العمل والأسرة، وقد وقع الاختيار على اختيار مفهوم الإثراء نظرا لما يشمله من معاني ضمنية لباقي المرادفات سواء معنى التحسين أو الامتداد الإيجابي أو التسهيل.

مفهوم إثراء العمل والأسرة والتوجهات النظرية

التوجه الاثرائى للعمل والأسرة يعتمد على فكرة أن أدوار العمل وأدوار الأسرة ذات تأثيرات إيجابية على بعضها البعض. وأن الأدوار المتعددة في كلا السياقين سياق الأسرة وسياق العمل سوف تثرى كلا السياقين.

وقد أسس منظور الإثراء على يد عالم الاجتماع (Sieber 1974). حيث أوضح أنه من خلال قيام الانسان الفرد بأدوار متعددة فإنه يكتسب أربعة آليات وهي:

- تكريس الفرد القيام بدور معين يترتب عليه منحه ميزات معينة من بين ادواره المتعددة؛
- كذلك تحقيق قدر من الأمان على مستوى المكانة وذلك بالسماح بأدوار معينة أن تخدم أدوار أخرى كالتخفيف أو التعويض بينه وبين الأدوار أخرى؛
- الحصول على موارد إضافية من خلال تحسين المكانات وتحسين أداء الأدوار؛
- وأخيرا إثراء الخبرة الشخصية والثقة بالنفس من خلال شغل أدوار متعددة.

كما أضاف (Marks 1977) أن الطاقة الإنسانية توسعية ومع توفر الإخلاص، وتواجد الموارد الفردية، وتمثيل لأدوار متعددة، ربما يؤدي ذلك إلى أن يولد طاقة إضافية أو مورد فردي، وذلك أكثر من كونه استنزاف للاحتياطي المحدود من هذا المورد.

فمع زيادة أعباء الأدوار في سياق العمل لدى المرأة سوف يؤدي إلى القابلية للتوسع في أدوار أخرى، ليس فقط لدى المرأة، بل وأيضا لدى كلا من الرجل والمرأة. وهذا التوجه التوسعي أو ما يعرف بالنظرية التوسعية Expansionist Theory يمكن أيجازه في أربعة مبادئ وهي:

أن الأدوار المتعددة بصفة عامة مفيدة وتعود بالنفع على كلا من الرجل والمرأة وينعكس هذا النفع في الصحة العقلية، والصحة البدنية، وصحة العلاقة بين الرجل والمرأة. ويحدث ذلك بالإضافة أدوار العمل للمرأة ومشاركة الرجل في الأسرة والذي سوف يعود بالفائدة على كلا

من دعم العمل. وكذلك دعم العمل ذو تأثير سلبي على الامتداد الإيجابي للأسرة على العمل لدى المرأة دون الرجل عند المستوى المنخفض من دعم العمل. (Grzywacz and Marks, 2000). كما أوضحت الأدبيات أن متغير دعم العمل ذو تأثير إيجابي على جودة الحياة الزوجية وعلى الرفاهية (Parasuraman *et al.*, 1996; Frone *et al.*, 1997; Friedman and Greenhaus, 2000).

أما في سياق سمات الشخصية وعلاقتها بأثر العمل والأسرة فقد توصلت الأدبيات إلى أن متغير الانبساطية كأحد متغيرات سمات الشخصية ذو تأثير موجب على الرفاهية بشكل عام. (Kinnunen *et al.*, 2003). كما أن متغير الانبساطية ذو تأثير موجب على كلا من تسهيل العمل للأسرة، وتسهيل الأسرة للعمل، في حين لم يثبت تأثير للانبساطية على الرضا الوظيفي والرضا الأسري (Wayne and Fleeson, 2004).

كذلك توصلت الأدبيات إلى وجود تأثير سالب لمتغير العصابية كأحد متغيرات سمات الشخصية على الامتداد الإيجابي للعمل على الأسرة لدى المرأة، بينما لم يتضح تأثير للعصابية على الامتداد الإيجابي للأسرة على العمل لدى المرأة (Grzywacz and Marks, 2000).

كما أتضح أيضاً أن متغير العصابية ذو تأثير سالب على تسهيل العمل للأسرة، ولم يتضح تأثير للعصابية على متغير تسهيل الأسرة للعمل. كذلك وجود تأثير سالب أيضاً لمتغير العصابية على الرضا الوظيفي والرضا الأسري (Wayne *et al.*, 2004b).

وفي سياق متغيرات الرضا وعلاقتها بمتغيرات العلاقة الإيجابية المتبادلة بين أدوار العمل وأدوار الأسرة، فقليل من الدراسات التي تعرضت لدراسة هذه العلاقة (Carlson *et al.*, 2010; Carlson *et al.*, 2006; Wiese *et al.*, 2010).

وعلى الرغم من ذلك، فقد أظهرت هذه الدراسات أن متغيرات الجانب الإيجابي للعمل والأسرة مرتبطة بمستويات مرتفعة من الرضا. (Carlson *et al.*, 2010; McNall *et al.*, 2010; Carlson *et al.*, 2006).

كما أن معظم هذه الدراسات تناولت متغيرات العلاقة الإيجابية المتبادلة بين العمل والأسرة كمتغيرات مستقلة، والتي بدورها تؤثر في متغيرات الرضا كمتغير تابع (Turliuc and Buliga, 2014).

فقد وجدت (Carlson *et al.*, 2006). ارتباط موجب بين أثر العمل للأسرة ومستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي، كما توصلت الأدبيات أيضاً إلى وجود ارتباط موجب بين كل من أثر الأسرة للعمل، وأثر العمل للأسرة والرضا الوظيفي (McNall *et al.*, 2010).

والرضا الوظيفي. كما وجدت (Rothbard, 2001). أن كلا من أثر موارد العمل والأسرة وكذلك استنزاف موارد العمل والأسرة قد يحدث نتيجة القيام بأدوار متعددة، وأن السيدات العاملات يأتزن تأثراً سلبياً وفي أحيان أخرى يأتزن تأثراً إيجابياً على الأسرة، كما توصلت دراسة (Ruderman *et al.*, 2002). أن الالتزام تجاه أدوار الحياة مرتبط بشكل إيجابي بالشعور بالرفاهية النفسية.

كما أظهرت نتائج الأدبيات المختلفة أن محددات إثناء الأسرة للعمل يتأثر بشكل قوى بمتغيرات أخرى غير متغيرات العمل (McNall *et al.*, 2010).

وفي هذا السياق، فقد توصلت نتائج الدراسات الامبيريقية إلى أن الدعم الأسري ذو تأثير سالب على الامتداد الإيجابي للأسرة على العمل لدى كلا من الذكور والإناث عند المستوى المنخفض من الدعم الأسري، ولم يثبت تأثير للامتداد الإيجابي للعمل على الأسرة عند أي مستوى من مستويات الدعم الأسري لدى كلا من الرجل والمرأة. (Grzywacz and Marks, 2000) وعن علاقة الدعم الأسري بالرضا الوظيفي فقد أوضحت النتائج أن الدعم الأسري ذو تأثير إيجابي على متغير الرضا الوظيفي (Adams *et al.*, 1996; Frone *et al.*, 1997; Friedman and Greenhaus, 2000).

كما أثبتت النتائج أن متغير انتقاد الأسرة والأعباء ذو تأثير موجب على الامتداد الإيجابي للأسرة على العمل لدى السيدات وعند المستوى المنخفض من متغير انتقاد الأسرة والأعباء (Grzywacz and Marks, 2000).

وعلى الجانب الآخر، فقد توصلت نتائج الأدبيات إلى أن إثناء العمل للأسرة مرتبط بشكل قوى بمتغيرات العمل (McNall *et al.*, 2010) فقد أظهرت النتائج أن متغير حرية العمل ذو تأثير سالب على الامتداد الإيجابي للعمل على الأسرة لدى كلا من الرجل والمرأة وعند كل المستويات (Grzywacz and Marks, 2000).

كما توصلت الأدبيات أيضاً إلى وجود تأثير موجب لمتغير حرية العمل على بيئة المنزل وجودة الحياة الزوجية (Hass, 1999; Friedman and Greenhaus, 2000; Perry-Jenkins *et al.*, 2000).

ومن متغيرات نسق العمل أيضاً متغير ضغط العمل، والذي أثبتت النتائج أنه ذو تأثير سالب على الامتداد الإيجابي للعمل على الأسرة عند المستوى المنخفض من ضغط العمل لدى الرجل، بينما لم يثبت تأثير معنوي لدى المرأة عند نفس المستوى من ضغط العمل. في حين لم يثبت أي تأثير لضغط العمل عند أي مستوى لدى كلا من الرجل والمرأة على الامتداد الإيجابي للأسرة على العمل (Grzywacz and Marks, 2000).

كذلك أوضحت الأدبيات أن متغير الدعم في العمل ذو تأثير سلبي على الامتداد الإيجابي للعمل على الأسرة لدى كل من الرجل والمرأة عند المستوى المنخفض

وما تم التعرض له من نتائج للدراسات الامبيريقية. سوف يسعى هذا البحث لاختبار العلاقات الارتباطية المتعددة بين متغيرات نسق الاسرة ومتغيرات نسق العمل وبعض متغيرات سمات الشخصية كمتغيرات خارجية (مستقلة) من جهة، ومتغيرات الرضا الاسرى، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة كمخرجات لمتغيري الاثراء من جهة أخرى، وذلك كما هو موضح في النموذج السببي المفترض بشكل 1.

ولاختبار صحة هذه العلاقات الارتباطية المتعددة كما هو موضح في النموذج السببي المفترض شكل 1 تم صياغة الفروض البحثية التالية:

الفرض الأول

هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من: (الدعم الاسرى، انتقاد الاسرة والاعباء، حرية العمل، ضغط العمل، الدعم في العمل، الانبساطية والعصابية) مجتمعه وأثراء الاسرة للعمل.

الفرض الثاني

هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من: (الدعم الاسرى، انتقاد الاسرة والاعباء، حرية العمل، ضغط العمل، الدعم في العمل، الانبساطية والعصابية) مجتمعه وأثراء العمل للأسرة.

الفرض الثالث

هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من: (الدعم الاسرى، انتقاد الاسرة والاعباء، حرية العمل، ضغط العمل، الدعم في العمل، الانبساطية والعصابية، وأثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة) مجتمعه والرضا الاسرى.

الفرض الرابع

هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من: (الدعم الاسرى، انتقاد الاسرة والاعباء، حرية العمل، ضغط العمل، الدعم في العمل، الانبساطية والعصابية، وأثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة) مجتمعه والرضا الوظيفي.

الفرض الخامس

هناك علاقة ارتباطية متعددة بين كل من: (الدعم الاسرى، انتقاد الاسرة والاعباء، حرية العمل، ضغط العمل، الدعم في العمل، الانبساطية والعصابية، وأثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة، والرضا الاسرى، والرضا الوظيفي) مجتمعه والرضا عن الحياة.

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

وفى سياق مرادفات مفهوم اثراء العمل والاسرة فقد وجد أن الرضا الوظيفي ذو علاقة ارتباطية موجبة مع تسهيل العمل للأسرة وتسهيل الأسرة للعمل (Balmforth and Gardner, 2006). كما أن هناك تأثير موجب لتسهيلات العمل للأسرة على الرضا الوظيفي (Wayne et al., 2004b; Karatepe and Kilic, 2009) بينما لم تثبت علاقة معنوية بين تسهيلات الأسرة للعمل والرضا الوظيفي. (Wayne et al., 2004b; Karatepe and Kilic, 2009) وعلى العكس من ذلك فقد وجد كلامن Choi and Kim (2012). أن هناك تأثير إيجابي لتسهيلات الأسرة للعمل على الرضا الوظيفي، بينما لم تثبت علاقة معنوية بين تسهيلات العمل للأسرة والرضا الوظيفي (Choi and Kim, 2012).

وعن متغير الرضا الاسرى، فقد وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين إثراء الأسرة للعمل والرضا الاسرى (Carlson et al., 2006). كما أتضح من نتائج أخرى أن هناك ارتباط موجب بين كل من اثراء الأسرة للعمل والرضا الاسرى (Carlson et al., 2006; McNall et al., 2010) وكذلك أوضحت الادبيات وجود علاقة ارتباط موجب بين اثراء العمل للأسرة والرضا الاسرى. (McNall et al., 2010)

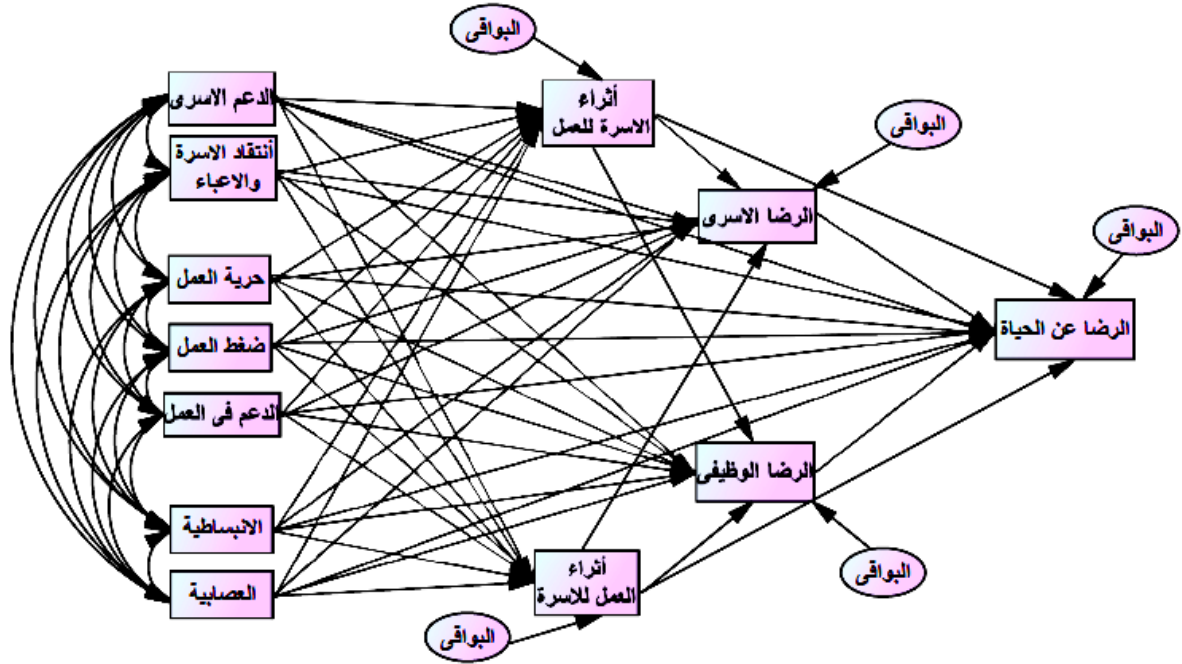
كما أتضح أيضا، وفى سياق مرادفات متغير أثراء العمل والاسرة وجود تأثير موجب لتسهيلات الاسرة للعمل على الرضا الاسرى، بينما لم يتضح تأثير لتسهيلات العمل للأسرة على الرضا الاسرى (Wayne et al., 2004b).

وعن العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا الاسرى، فقد أوضحت الأدبيات أن متغير الرضا الوظيفي ذو تأثير موجب على متغير الرضا الاسرى (Barling, 1986 ; Stewart and Barling 1996; Greenhaus and Parasuraman, 1999; Friedman and Greenhaus, 2000).

وأخيرا وليس اخرا، فقد أشارت الادبيات بشكل عام إلى أن المشاركة في دور معين ربما يثرى جودة الحياة في الدور الاخر (Greenhaus and Gary, 2006). وفى هذا السياق، توصلت الدراسات الى أن هناك ارتباط موجب بين كل من أثراء الاسرة للعمل، واثراء العمل للأسرة والرضا عن الحياة (McNall et al., 2010).

كما توصلت الدراسات أيضا الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تسهيلات العمل للأسرة والرضا عن الحياة (Karatepe and Bekteshi, 2008). في حين لم تثبت علاقة ذات دلالة معنوية بين تسهيلات الاسرة للعمل والرضا عن الحياة (Karatepe and Bekteshi, 2008).

وبناء على ما تقدم من أدبيات سواء على مستوى مفهوم أثراء العمل والاسرة، والتوجهات النظرية المختلفة



شكل ١. النموذج السببي المقترض

الاسباب والتي قد تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي وبالتالي الرضا عن الحياة. كذلك الحال بالنسبة لنسق الأسرة حيث الوقوف على المحددات المرتبطة بأثرأء الأسرة للعمل من شأنه أن يعود بالنفع على الأسرة والعمل الأمر الذي ينعكس في شكل رضا أسري ورضا وظيفي ورضا عن الحياة بشكل عام. والتي يمكن الاستفادة من هذه المحددات في اختيار شريك الحياة سواء أكان من قبل الرجل أو من قبل المرأة قبل تكوين أسرة، وبخاصة إذا خطت المرأة مع الشريك الآخر في أن تعمل خارج المنزل.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث بشكل اساسي الى تقييم جودة النموذج السببي المقترض والوقوف على الدور الوسيط الذي يلعبه متغيري أثرأء العمل والأسرة بين محدداتهما ومخرجاتهما، ولتحقيق هذا الهدف الاساسي تقرر صياغة الأهداف الفرعية الآتية:

- بناء نموذج سببي يوضح العلاقات المتوقعة بين المتغيرات الخارجية والداخلية للنموذج المقترض.
- التعرف على مدى مطابقة البيانات الملاحظة للنموذج المقترض.
- التعرف على المجموع الكلي للأثر السببي لمتغيرات النموذج المعدل والنهائي.

أهمية البحث

تتمثل أهمية هذا البحث في جانبين، أما الجانب الأول فيرجع الى أهمية البحث من الناحية النظرية لاستخدام مقياس مقنن لقياس مفهوم أثرأء العمل والأسرة في كلا الاتجاهين اتجاه أثرأء العمل للأسرة واتجاه أثرأء الأسرة للعمل، وتطبيقه في البيئة المصرية عموماً، وعلى المرأة الريفية العاملة على وجه الدقة. والذي من شأنه أن يضيف الى ادبيات ظاهرة العمل والأسرة لدى المرأة المصرية الريفية العاملة. واختيار الدور الوسيط الذي يلعبه كلا الاتجاهين من الأثرأء بين المتغيرات الخارجية ونواتج ظاهرة الأثرأء من المتغيرات الداخلية متمثلة في مفاهيم الرضا، الأمر الذي من شأنه أن يضيف الى أدبيات العمل والأسرة بإثبات أو رفض نماذج سببية مقترضة.

أما الجانب الثاني من الأهمية فيرجع الى الأهمية العملية للمتغيرات المرتبطة بنسق الأسرة ونسق العمل والمتغيرات المرتبطة بسمات الشخصية والتي من شأنها الكشف عن محددات كلا النمطين من أثرأء العمل والأسرة، الأمر الذي سوف يعود بالنفع على كلا السياقين. فعلى صعيد سياق العمل فالتعرف على محددات أثرأء العمل للأسرة، سوف يساعد في وضع السياسات لدى صانعي القرار داخل منظمات العمل المختلفة، والاستفادة من هذه المحددات عند الاختيار والمفاضلة بين المتقدمين للعمل. هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى التعرف على

مصادر البيانات والطريقة البحثية

مجتمع البحث والمبحوثات

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

وباستعراض أعمار المبحوثات وجد أن متوسط أعمارهن ٣٩ سنة، كما بلغ متوسط مدة الحياة الزوجية ١٧ سنة، كذلك وجد أن متوسط الدخل الشهري الاسرى للمبحوثات في العينة ٣٩٤٦ جنيه مصرى، وايضا متوسط حجم الاسرة ٤ أفراد، ومتوسط أعمار أكبر الأبناء في العينة ١٦ سنة، بينما كان متوسط أعمار أصغر الأبناء ٩ سنوات.

كما وجد أن النسبة المئوية للمبحوثات واللاتي ينتمين الى نمط أسرى بسيط هو ٨٢.٨%، بينما بلغت نسبة المبحوثات واللاتي ينتمين الى نمط الاسرة المركبة ١٧.٢% من حجم العينة ككل. كذلك بلغت فئة المبحوثات واللاتي ينتمين الى فئة الحاصلين على الشهادة الابتدائية أو ما دونها نسبة ٣.٥%، في حين بلغت نسبة المبحوثات واللاتي ينتمين الى فئة الحاصلين على ما بعد الشهادة الابتدائية وحتى الشهادة الثانوية ١٢.٥%، بينما انتمت أغلب المبحوثات الى فئة التعليم الجامعى وما بعد الجامعى، حيث بلغت نسبتهن ٨٣% من اجمالى حجم العينة. وعند تصنيف المبحوثات على أساس المهنة وجد أن ٣% من المبحوثات في العينة يعملن بالزراعة فقط، في حين اشتملت العينة على ١٠.٣% من المبحوثات واللاتي يعملن في غير الزراعة ويمارسن الزراعة، بينما كانت النسبة الأكبر لفئة المبحوثات اللاتي يعملن ولا يمارسن الزراعة حيث بلغت ٨٤.٨% من حجم العينة ككل. الامر الذى يمكننا معه القول أن الاغلبية من المبحوثات في العينة ينتمين الى النمط الاسرى البسيط، ومستوى تعليم جامعى

وما بعد الجامعى، ومعظمهن ينتمين الى فئة يعملن ولا يمارسن الزراعة.

الإجراءات البحثية

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

وقد تم اعداد استمارة مقابلة شخصية لجمع البيانات اشتملت هذه الاستمارة على مجموعة من الاسئلة مغلقة النهايات لقياس ست مجموعات من المتغيرات وهى: مجموعة المتغيرات الشخصية الاقتصادية-الاجتماعية، ومجموعة متغيرات مرتبطة بنسق الاسرة، ومجموعة متغيرات مرتبطة بنسق العمل، ومجموعة متغيرات مرتبطة ببعض سمات الشخصية، ومقياس أثار العمل والاسرة، ومجموعة متغيرات الرضا.

أما عن مجموعة المتغيرات الشخصية الاقتصادية-الاجتماعية فقد اشتملت على متغيرات السن، ومدة الحياة الزوجية، والدخل الشهري الاسرى، وحجم الاسرة، وعمر أكبر الأبناء، وعمر أصغر الأبناء، ونمط الاسرة، والمستوى التعليمى، والمهنة.

كما اشتملت استمارة المقابلة الشخصية أيضا على مجموعة متغيرات متعلقة بنسق الاسرة كمتغير الدعم الاسرى Family Support، والذى يشير الى مقدار الدعم المقدم من قبل أفراد الاسرة باستثناء الزوج سواء كان دعم مادي أو معنوى. وقد تم قياس متغير الدعم الاسرى بمقياس مكون من أربع عبارات معظم هذه العبارات تم استخدامها من قبل (Schuster et al., 1990)، وطلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهى: دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات وإعطاء أوزان ٤، ٣، ٢ و ١ على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدعم الاسرى، كما تم حساب معامل ثبات ألفا كورنبيخ فوجد 689.

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

العبارات إيجابية الاتجاه لمقياس الانبساطية، بينما تم إعطاء أوزان ١، ٢، ٣، ٤، و٥، على الترتيب، وذلك في حالة العبارات العكسية. وتم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية للمقياس، وقد حسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس الانبساطية وكان 523.

أما متغير العصابية Neuroticism، والذي يشير إلى العصبية، وسرعة التهيج، إضافة إلى السمات الانفعالية والسلوكية السلبية كالقلق والاكتئاب والتوتر وتقلب المزاج وعدم الاستقرار الوجداني والإشفاق على النفس. (Colman, 2003)، وقد تم قياس متغير العصابية من خلال عشر عبارات تم تعريبها من مقياس Goldberg (1999). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: تنطبق على تماما، وتنطبق على كثيرا، وتنطبق على أحيانا، وتنطبق على قليلا، ولا تنطبق على إطلاقا. وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، و١، على الترتيب. وذلك في حالة العبارات إيجابية الاتجاه لمقياس العصابية، بينما تم إعطاء أوزان ١، ٢، ٣، و٤، و٥، على الترتيب، وذلك في حالة العبارات العكسية. وتم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية للمقياس، وقد حسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس الانبساطية وكان 397.

كما تضمنت استمارة المقابلة الشخصية على مقياس متكامل متعدد الأبعاد ذو اتجاهين لقياس ظاهرة أثار العمل والأسرة، والمقنن من قبل (Carlson et al., 2006). حيث تم تطبيقه على خمس عينات في أربع منظمات مختلفة. أسفرت النتائج عن بناء هذا المقياس والتأكد من صدق محتواه وثبات نتائجه، وذلك وفقا لمعايير متعددة، والتي أسفرت عن مقياس مكون من ١٨ بند، تسعة بنود منه تشتمل على ٣ أبعاد (التنمية، والتأثير، ورأس المال) تعبر وتقيس الاتجاه الأول وهو أثار العمل للأسرة. والتسعة بنود الأخرى وتشتمل على ٣ أبعاد (التنمية، والتأثير، والكفاءة) تعبر وتقيس الاتجاه الثاني وهو أثار الأسرة للعمل. وقد تم استخدام هذا المقياس لقياس كلا الاتجاهين لظاهرة أثار العمل والأسرة.

حيث تم استخدام التسع عبارات لكلا الاتجاهين (المقياسين الفرعيين) كمتغير واحد أحادي البعد، وذلك بناء على نتائج التحليل العامل، والتي أسفرت عن كون كلا المقياسين الفرعيين (مقياس أثار العمل للأسرة، ومقياس أثار الأسرة للعمل) أحادي البعد، وكذلك ونظرا لارتفاع معامل ثبات ألفا للعبارات التسع لكلا الاتجاهين (المقياسين الفرعيين)، الأمر الذي يمكننا معه القول بأن كلا المقياسين صالحين للاستخدام في أغراض البحث العلمي.

فأما الاتجاه الأول (المقياس الفرعي أثار العمل للأسرة): فتم قياسه بسؤال المبحوثات كالتالي: مشاركتك في عملك: (تساعدك على فهم وجهات النظر المختلفة وهذا

كما اشتملت الاستمارة أيضا على مجموعة متغيرات متعلقة بنسق العمل، كمتغير حرية العمل Decision Latitude ويقصد به حجم الرقابة على الفرد في بيئة عمله. وتم قياسه بمقياس مكون من أربع عبارات والتي تم استخدامها من قبل (Grzywacz and Marks, 2000)، وطلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهي: دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات بإعطاء أوزان ٤، ٣، ٢، و١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس حرية العمل، كما تم حساب معامل ثبات ألفا كورنبيخ فكان 714.

كذلك متغير ضغط العمل Pressure at work ويشير إلى حجم الاجهاد النفسي والمرتبط بالعمل. وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من أربع عبارات تم استخدام معظمها من قبل (National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS), 2009). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهي دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات وإعطاء أوزان ٤، ٣، ٢، و١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس ضغط العمل، كما تم حساب معامل ثبات ألفا كورنبيخ فوجد 323.

وأيضا متغير الدعم في العمل Support at work ويقصد به إدراك العلاقة بين المبحوثة من جهة وزملائها ومرووسيتها في العمل من جهة أخرى بأنها داعمه لها أم لا. وتم قياسه باستخدام مقياس مكون من عبارتين، تم استخدام معظمها من قبل (Whitehall Health Survey, 1989)، كما طلب من المبحوثات الاختيار من بين أربع إجابات وهي: دائما، وأحيانا، ونادرا، ولا. وبعد ترميز البيانات بإعطاء أوزان ٤، ٣، ٢، و١، على الترتيب. تم جمع الدرجات الخام لجميع الإجابات لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الدعم في العمل. كما بلغ معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس الدعم في العمل 606.

إضافة إلى ما سبق فقد اشتملت استمارة المقابلة الشخصية على مجموعة متغيرات متعلقة بسمات الشخصية كمتغير الانبساطية ومتغير العصابية. وتشير الانبساطية كأحد عوامل الشخصية الخمس الكبرى إلى كمية وقوة العلاقات والتفاعلات الشخصية، والمخالطة، والسيطرة الانفعالية الإيجابية ومستوى الطاقة، والبحث عن الأثارة (Colman, 2003)، وقد تم قياس متغير الانبساطية Extraversion من خلال عشر عبارات تم تعريبها من مقياس Goldberg (1999). وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: تنطبق على تماما، وتنطبق على كثيرا، وتنطبق على أحيانا، وتنطبق على قليلا، ولا تنطبق على إطلاقا. وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، و١، على الترتيب. وذلك في حالة

اليها، والذي تم قياسه بمقياس من أعداد الباحث مكون من ٢٦ عبارة منهم ١٦ عبارة في اتجاه الرضا الأسرى وعشر عبارات عكسية تقيس عدم الرضا الأسرى. وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: موافقة تماما، موافقة، والى حد ما، وغير موافقة، وغير موافقة تماما. وأعطيت العبارات ذات الاتجاه الإيجابي للرضا الأسرى أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. كما أعطيت العبارات العكسية أوزان ١، ٢، ٣، ٤، ٥، على الترتيب، ثم جمعت الدرجات الخام لتعبر عن الدرجة الكلية لمقياس الرضا الأسرى. وقد بلغ معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس الرضا الأسرى 0.841.

كذلك متغير الرضا الوظيفي *Job Satisfaction* والذي يشير إلى رضا العاملين عن عملهم والشعور تجاه العمل بشكل عام. وتم قياس متغير الرضا الوظيفي باستخدام مقياس *Job in General Scale* المقتن والذي تم بنائه من قبل *Ironson et al. (1989)*، والمكون من ١٨ صفة منها عشر صفات تعكس الرضا الوظيفي بشكل عام، وثمان صفات أخرى تعكس عدم الرضا الوظيفي بشكل عام، وطلب من المبحوثات الاختيار من بين إجابتين نعم أو لا، وتم إعطاء أوزان ٢، ١، على الترتيب. كما تم جمع إجابات المبحوثات على بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي للمبحوثات. كما تم حساب معامل ثبات ألفا كورنبيخ لمقياس الرضا الوظيفي فبلغ 0.864.

بالإضافة إلى متغير الرضا عن الحياة *Life Satisfaction*، والذي يقصد به تحمس الفرد للحياة، والإقبال عليها، والرغبة الحقيقية في ان يواصلها. (الدسوقي، ١٩٩٩)، ولقياس متغير الرضا عن الحياة تم استخدام مقياس الدسوقي (١٩٩٩) المقتن والمكون من ٢٩ عبارة حيث طلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي تنطبق تماما، وتنطبق، وبين بين، ولا تنطبق، ولا تنطبق تماما. كذلك تم إعطاء الاجابات أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. كما جمعت إجابات المبحوثات على بنود المقياس لتعطي الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة. كما حسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ للمقياس فبلغت قيمته 0.913.

التحليل الإحصائي

بعد ترميز البيانات تم ادخالها الى الحاسب الألى. وتم اجراء التحليل، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الاصدار الثاني والعشرين. كما تم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الكيفية المقاسة في هذا البحث، كذلك حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الكمية، وكذلك تقدير معاملات ثبات ألفا كورنبيخ للمقاييس التي تم استخدامها في التحليل.

يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتساعدك على كسب المعرفة وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتساعدك على اكتساب المهارات وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتضعك فى مزاج جيد وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتجعلك تشعرى بالسعادة وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتجعلك مرحة وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتجعلك انسانة وفيه وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتزودك بالشعور بالإنجاز وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك، وتزودك بالشعور بالنجاح وهذا يساعدك على أن تكونى فرد أفضل فى اسرتك). كما طلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي موافقة تماما وموافقة، والى حد ما، وغير موافقة، وغير موافقة تماما، وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وجمعت إجابات المبحوثات على بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية للمقياس الفرعى (اثراء العمل للأسرة). وحسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ للمقياس الفرعى اثراء العمل للأسرة فبلغ 0.827.

وأما الاتجاه الثانى (المقياس الفرعى اثراء الأسرة للعمل): فقد تم قياسه بسؤال المبحوثات كالتالى: مشاركتك فى اسرتك: (تساعدك على كسب المعرفة وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتساعدك على اكتساب المهارات وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتساعدك فى التوسع فى معرفة الاشياء الجديدة وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتضعك فى مزاج جيد وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتجعلك تشعرى بالسعادة وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتجعلك مرحة وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتتطلب منك تجنب أضعاء الوقت فى العمل وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وتشجعك على استخدام وقت العمل بطريقة مركزة وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك، وسبب فى أن تكونى أكثر تركيزا فى عملك وهذا يساعدك على أن تكونى أفضل فى عملك)، وطلب من المبحوثات الاختيار من بين خمس إجابات وهي: موافقة تماما، وموافقة، والى حد ما، وغير موافقة، وغير موافقة تماما، وتم إعطاء أوزان ٥، ٤، ٣، ٢، ١، على الترتيب. وجمعت إجابات المبحوثات على بنود المقياس لتعبر عن الدرجة الكلية للمقياس الفرعى اثراء الأسرة للعمل. وحسب معامل ثبات ألفا كورنبيخ للمقياس الفرعى اثراء الأسرة للعمل فبلغ 0.771، وأخيرا، فقد اشتملت استمارة المقابلة الشخصية على ثلاث مقاييس لقياس متغيرات الرضا الأسرى، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة كمخرجات للنموذج السببي المفترض. فمتغير الرضا الأسرى *Family Satisfaction* والذي يشير إلى العلاقة العاطفية الانفعالية التى تربط الفرد بزوجته وأولاده داخل الأسرة التى ينتمى

$$X_{12} = P_{121}X_1 + P_{122}X_2 + P_{123}X_3 + P_{124}X_4 + P_{125}X_5 + P_{126}X_6 + P_{127}X_7 + P_{128}X_8 + P_{129}X_9 + P_{1210}X_{10} + P_{1211}X_{11} + e_{12}$$

حيث:

X_1 = الدعم الاسرى، X_2 = انتقاد الاسرة والاعباء، X_3 = حرية العمل، X_4 = ضغط العمل، X_5 = الدعم في العمل، X_6 = الانبساطية، X_7 = العصابية، X_8 = أثراء الاسرة للعمل، X_9 = أثراء العمل للأسرة، X_{10} = الرضا الاسرى، X_{11} = الرضا الوظيفي، X_{12} = الرضا عن الحياة، e = البواقي.

النتائج والمناقشة

سوف يتناول هذا الجزء نتائج البحث ومناقشتها، وسوف ينتظم العرض في ثلاثة أقسام: سيتناول القسم الاول نتائج تحليل المسار للنموذج الاساسى باستخدام الانحدار الخطى المتعدد لخمس معادلات تكوينية، يلي ذلك في القسم الثانى نتائج التحليل المسارى باستخدام الانحدار الخطى المتعدد للنموذج السببى المعدل والنهائى. أما القسم الثالث فيعرض التأثير السببى المباشر وغير المباشر للمتغيرات الخارجية والداخلية للنموذج السببى النهائى والمجموع الكلى للأثر السببى لهذه المتغيرات على متغير الرضا عن الحياة.

نتائج النموذج السببى الاساسى للنموذج المفترض

سوف يعرض هذا الجزء نتائج اختبار جودة النموذج السببى المفترض لخمس معادلات تكوينية. حيث يوضح جدول ١، نتائج معادلة نموذج أثراء الاسرة للعمل، ونتائج معادلة نموذج أثراء العمل للأسرة.

حيث أشارت نتائج معادلة الانحدار الخطى المتعدد لنموذج اثراء الاسرة للعمل الى أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية مجتمعه ترتبط بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.395، وتبلغ قيمة F المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد ٤.٣٩٧، وهي معنوية احصائيا عند مستوى احتمالى 0.001، كما يشير معامل التحديد الى أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر مجتمعه 15.6% من التباين فى متغير أثراء الاسرة للعمل، وهي نسبة صغيرة فى الدراسات الاجتماعية. وتؤكد أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر جانبا بسيطا من التباين فى متغير أثراء الاسرة للعمل، الامر الذى يؤكد أن هناك

ولتقييم جودة النموذج السببى المفترض فى ضوء الإطار النظرى. تم اعتبار كلا من متغيرات (الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية) متغيرات خارجية لباقي متغيرات النموذج، ومتغيرى أثراء الاسرة للعمل واثراء العمل للأسرة لمتغيرات وسيطة بين المتغيرات الخارجية والمتغيرات الداخلية وهي: (الرضا الاسرى، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة). وبناء عليه، تم حساب المصفوفة الارتباطية بين متغيرات النموذج ملحق ١، كذلك حساب معاملات مسار النموذج الاساسى باستخدام أسلوب الانحدار الخطى المتعدد وباستخدام طريقة ادخال كل المتغيرات معا لخمس معادلات تكوينية (جدولين ١ و ٢) لتعبر عن النموذج السببى الاساسى، كما تم استبعاد معاملات المسار والتي تقل قيمتها عن 0.05، كذلك استبعاد معاملات المسار غير الدالة طبقا ل (Kerlinger and Pedhazur, 1973). تلى ذلك اجراء تحليل الانحدار الخطى المتعدد مرة أخرى بذات الطريقة للمتغيرات الدالة احصائيا فقط، وذلك للحصول على أربع معادلات تكوينية جديدة تعبر عن النموذج السببى المعدل والنهائى شكل ٢، وملحقى ٢ و ٣، وكذلك حساب نسبة الخطأ، والمجموع الكلى لتحديد الاثر المباشر والغير مباشر لارتباط كل متغير فى النموذج المعدل والنهائى.

كما تم حساب معاملات مسارات البواقي للنموذج السببى المعدل والنهائى باستخدام المعادلة والتي أشار إليها كلا من (Kerlinger and Pedhazur, 1973) وهي كالتالى:

$$\sqrt{1 - R^2}$$

حيث R^2 هي: معامل التحديد.

كما تم صياغة الخمس معادلات تكوينية للنموذج السببى المفترض كما يلي:

$$X_8 = P_{81}X_1 + P_{82}X_2 + P_{83}X_3 + P_{84}X_4 + P_{85}X_5 + P_{86}X_6 + P_{87}X_7 + e_8$$

$$X_9 = P_{91}X_1 + P_{92}X_2 + P_{93}X_3 + P_{94}X_4 + P_{95}X_5 + P_{96}X_6 + P_{97}X_7 + e_9$$

$$X_{10} = P_{101}X_1 + P_{102}X_2 + P_{103}X_3 + P_{104}X_4 + P_{105}X_5 + P_{106}X_6 + P_{107}X_7 + P_{108}X_8 + P_{109}X_9 + e_{10}$$

$$X_{11} = P_{111}X_1 + P_{112}X_2 + P_{113}X_3 + P_{114}X_4 + P_{115}X_5 + P_{116}X_6 + P_{117}X_7 + P_{118}X_8 + P_{119}X_9 + e_{11}$$

متغيرات أخرى لم يتطرق إليها البحث ذات تأثير على كم يتضح من النتائج أن كلا من متغير حرية العمل، ومتغير أثار الأسرة للعمل، ومتغير الانبساطية هما المتغيران الوحيدان اللذان يسهمان

جدول ١. نتائج التحليل المساري الاساسي لنموذج أثار الأسرة للعمل ونموذج أثار العمل للأسرة

م	المتغير المستقل	نموذج أثار الأسرة للعمل		نموذج أثار العمل للأسرة	
		(β)	(r)	(β)	(r)
1	الدعم الاسرى	0.071	0.181*	-0.004	0.121*
2	انتقاد الاسرة والأعباء	-0.117	-0.163*	-0.010	-0.042
3	حرية العمل	0.184**	0.236**	0.241***	0.305**
4	ضغط العمل	-0.137	-0.157*	-0.072	-0.071
5	الدعم في العمل	0.100	0.185*	0.187**	0.259**
6	الانبساطية	0.171*	0.231**	0.180**	0.261**
7	العصابية	-0.011	-0.144	-0.046	-0.156*
	F	4.397***		5.249***	
	R ² معامل التحديد	0.156		0.181	
	معامل مسار البواقي	0.918		0.904	

*معنوية احصائيا عند مستوى احتمالي 0.05. **معنوية احصائيا عند مستوى احتمالي 0.01. ***معنوية احصائيا عند مستوى احتمالي 0.001.

يتطرق إليها البحث ذات تأثير على متغير أثار العمل للأسرة.

كم يتضح من النتائج أن كلا من متغيرات حرية العمل، والدعم في العمل، والانبساطية هي المتغيرات التي تسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في متغير أثار العمل للأسرة. حيث بلغت قيم معاملات المسار لكل منها: 0.241، 0.187، و0.180، على الترتيب، وهي متغيرات ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى 0.001، 0.01، و0.01، على الترتيب. وبمقارنة معامل بيتا المعياري بمعامل الارتباط البسيط من حيث المعنوية والاتجاه يتضح أن جميع المعاملات لها نفس الاتجاه، بينما هناك فروق طفيفة في القيمة.

وعن نتائج التحليل المساري لنموذج الرضا الأسرى، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، فقد أشارت نتائج الانحدار الخطي المتعدد كما هو موضح في جدول ٢ لنموذج المعادلة التكوينية الرضا الأسرى أن متغيرات الدعم الأسرى، وانتقاد الأسرة والأعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية، وإثراء الأسرة للعمل، وأثار العمل للأسرة مجتمعهم ترتبط بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.432، وتبلغ قيمة F المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد ٣.٨٤٨ وهي معنوية إحصائيا عند مستوى احتمالي

إسهما معنويا فريدا في تفسير التباين في متغير أثار الأسرة للعمل. حيث بلغت قيمتهما 0.171 و0.184، على الترتيب، وهما قيمتان معنويتان عند مستوى 0.01، و0.05 على الترتيب. وبمقارنة معامل بيتا المعياري بمعامل الارتباط البسيط من حيث المعنوية والاتجاه يتضح أن كلا المعاملين لكلا المتغيرين لهما نفس الاتجاه، بينما هناك فروق طفيفة في القيمة.

كما أشارت نتائج الانحدار الخطي المتعدد لنموذج المعادلة التكوينية اثار العمل للأسرة أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية مجتمعهم ترتبط بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.426، وتبلغ قيمة F المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد ٥.٢٤٩ وهي معنوية احصائيا عند مستوى احتمالي 0.001، كما يشير معامل التحديد الى أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر مجتمعهم 18.1% من التباين في متغير أثار العمل للأسرة، وهي نسبة صغيرة في الدراسات الاجتماعية. وتؤكد أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر جانبا بسيطا من التباين في متغير أثار العمل للأسرة، الامر الذي يؤكد أن هناك متغيرات أخرى لم

قيمة F المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد 8.933 وهي معنوية احصائيا عند مستوى احتمالي 0.001 ، كما يشير معامل التحديد الى أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية، وإثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة، والرضا الاسرى، والرضا الوظيفي تفسر مجتمعه 40.4% من التباين في متغير الرضا عن الحياة، وهي نسبة مقبولة في الدراسات الاجتماعية. وتؤكد أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية، وإثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة، والرضا الاسرى، والرضا الوظيفي تفسر جانبا مقبولا من التباين في متغير الرضا عن الحياة، وعلى الرغم من ذلك تشير هذه النسبة إلى أن هناك متغيرات أخرى لم يتطرق إليها البحث ذات تأثير على متغير الرضا عن الحياة.

كما يتضح من النتائج أن كلا من متغير الانبساطية، والعصابية، وأثراء العمل للأسرة، والرضا الاسرى جميعها ذات اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في متغير الرضا عن الحياة حيث بلغت قيمة بيتا المعيارية لكل منها 0.197، -0.248، 0.187 و 0.233 على الترتيب، وجميعها أيضا قيما معنوية عند مستوى احتمالي 0.01، 0.001، 0.05 و 0.001، على الترتيب. وبمقارنة معامل بيتا المعيارى بمعامل الارتباط البسيط من حيث المعنوية والاتجاه يتضح أن كلا المعاملين لجميع المتغيرات لها نفس الاتجاه، بينما هناك فروق ملحوظة من حيث القيمة لصالح قيم معاملات الارتباط البسيط.

نتائج النموذج السببي المعدل والنهائى للنموذج المقترض

بناء على نتائج معاملات المسار للنموذج الأساسى والنتيجة من خمس معادلات تكوينية، فقد تم حذف معاملات المسار غير الدالة، وإعادة التحليل مرة أخرى للمتغيرات ذات معاملات المسار الدالة فقط للحصول على أربع معادلات تكوينية جديدة، وذلك بعد استبعاد المعادلة التكوينية لنموذج الرضا الوظيفي، لتمثل المعادلات التكوينية الأربع الجديدة النموذج السببي المعدل والنهائى طبقا لـ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)، ويعرض شكل ٢ نتائج النموذج السببي المعدل والنهائى.

وبالنظر إلى شكل ٢ لاختبار صحة النموذج - أي مدى مطابقة البيانات الملاحظة أو المقاسة للنموذج المقترض - نجد أن جميع معاملات المسار مقارنة بمعاملات الارتباط البسيط مساوية لها من حيث الاتجاه والقيمة مع وجود فروق طفيفة الامر الذي يمكن معه القول بأن النموذج ذو جودة مطابقة جيدة نظرا للثبات بين كلا من معاملات

0.001، كما يشير معامل التحديد الى أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الأسرة والأعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر مجتمعه 18.7% من التباين في متغير الرضا الاسرى، وهي نسبة صغيرة في الدراسات الاجتماعية. وتؤكد أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الأسرة والأعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر جانبا بسيطا من التباين في متغير الرضا الاسرى، الأمر الذى يؤكد أن هناك متغيرات أخرى لم يتطرق إليها البحث ذات تأثير على متغير الرضا الاسرى.

كما يتضح من النتائج أن كلا من متغير حرية العمل، ومتغير الانبساطية هما المتغيران الوحيدان اللذان يساهمان اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في متغير الرضا الاسرى. حيث بلغت قيمة بيتا المعيارية 0.165، 0.182 على الترتيب، وهما قيمتان معنويتان عند مستوى احتمالي 0.05، وبمقارنة معامل بيتا المعيارى بمعامل الارتباط البسيط من حيث المعنوية والاتجاه يتضح أن كلا المعاملين لكلا المتغيرين لهما نفس الاتجاه، بينما هناك فروق طفيفة في القيمة.

كما يتضح من نتائج الانحدار الخطى المتعدد لنموذج المعادلة التكوينية الرضا الوظيفي في جدول ٢ أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية، وإثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة مجتمعه ترتبط بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.335، وتبلغ قيمة F المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد 2.200، وهي قيمة معنوية احصائيا عند مستوى احتمالي 0.05، كما يشير معامل التحديد الى أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر مجتمعه 11.2% من التباين في متغير الرضا الوظيفي، وهي نسبة صغيرة في الدراسات الاجتماعية. وتؤكد أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية تفسر جانبا بسيطا من التباين في متغير الرضا الوظيفي، الامر الذى يؤكد أن هناك متغيرات أخرى لم يتطرق إليها البحث ذات تأثير على متغير الرضا الوظيفي. في حين لم يتضح من النتائج وجود اسهاما معنويا فريدا لأي من المتغيرات المستخدمة في النموذج.

وعن نتائج الانحدار الخطى المتعدد لنموذج المعادلة التكوينية الرضا عن الحياة في جدول ٢ فقد اتضح من النتائج أن متغيرات الدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعباء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية، وإثراء الاسرة للعمل، وأثراء العمل للأسرة، والرضا الاسرى، والرضا الوظيفي مجتمعه ترتبط بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.636، وتبلغ

شكل ٢. النموذج السببي المعدل والنهائي

ملاحظة: قيم المعاملات خارج الأقواس تشير إلى معاملات المسار وقيم المعاملات داخل الأقواس تشير إلى معاملات الارتباط البسيط.

(*) معنوي إحصائياً عند مستوى احتمالي ٠.٠٥ (** معنوي إحصائياً عند مستوى احتمالي ٠.٠١ (***) معنوي إحصائياً عند مستوى احتمالي ٠.٠٠١ .

ومعادلة نموذج أثراء الاسرة للعمل، ومعادلة نموذج أثراء العمل للأسرة، ومعادلة نموذج الرضا الاسرى، ومعادلة نموذج الرضا عن الحياة. وهذه النتائج تتفق مع الإطار النظرى ونتائج الدراسات الامبيريقية والتي تطرق لها هذا البحث، حيث أوضحت نتائج النموذج المعدل والنهائي الى أن متغيرى حرية العمل والدعم في العمل هي المتغيرات ذات الأثر المعنوى الفريد على متغير أثراء الاسرة للعمل (Hass, 1999; Grzywacz and Marks, 2000; Friedman and Greenhaus, 2000; Perry-Jenkins *et al.*, 2000)

كذلك كل من متغيرى حرية العمل والانبساطية ذات الأثر المعنوى الفريد على متغير أثراء العمل للأسرة (Grzywacz and Marks, 2000; Wayne *et al.*, 2004b). كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن متغير حرية العمل ذو الأثر المعنوى الفريد على متغير الرضا الأسرى (Hass, 1999; Friedman and Greenhaus, 2000; Perry-Jenkins *et al.*, 2000).

كما أتضح أيضاً أن متغير الانبساطية ذو أثر معنوى فريد على متغير الرضا الاسرى وهذا ما لم تأكده الدراسات الامبيريقية السابقة (Wayne *et al.*, 2004b).

كذلك اسفرت النتائج عن وجود أثر معنوى فريد لكل من متغير الانبساطية والعصابية واثراء العمل للأسرة والرضا الاسرى على متغير الرضا عن الحياة. وهذه النتائج تتفق جزئياً مع نتائج الدراسات الامبيريقية السابقة (Karatepe and Bekteshi, 2008)

هذا ولم يتضح من النتائج أي أثر معنوى فريد لأى من متغيرات نموذج الرضا الوظيفى، وهذه النتيجة تتفقاً جزئياً مع نتائج (Wayne *et al.*, 2004b; Karatepe and Bekteshi, 2008; Kilic, 2009; Choi and Kim, 2012).

كما أشارت أهم النتائج الى أن متغير الانبساطية هو الاكبر من حيث المجموع الكلى للأثر السببى على متغير الرضا عن الحياة وأن متغير العصابية هو الاقل من حيث المجموع الكلى للأثر السببى فى النموذج النهائى. كذلك أشارت النتائج الى أن متغيرى الانبساطية، والرضا الاسرى ذات الاثر السببى الاكبر دون متغيرى أثراء العمل للأسرة والعصابية ذات الاثر السببى الاقل فى النموذج.

ومن ناحية أخرى فان اختيار المبحوثات باستخدام أسلوب يجمع بين طريقة المعاينة الاحتمالية وطريقة معاينة غير احتمالية واستخدام أسلوب العينة العمدية، بالإضافة الى صغر حجم العينة يجعل من الصعب تعميم نتائج هذا البحث، وعلى الرغم من ذلك فان نتائج البحث لا

ونموذج أثراء العمل للأسرة، ونموذج الرضا الاسرى، ونموذج الرضا عن الحياة هي: 90.9%، 82.7%، 89.1% و 61.3% على الترتيب. الأمر الذي يشير إلى أن نسب التباين المشترك والتي لم تستطع معظم المعادلات التكوينية للنموذج السببى المعدل تفسيرها ترجع الى وجود متغيرات أخرى لم يتناولها البحث بالدراسة.

المجموع الكلى للأثر السببى للمتغيرات الخارجية والداخلية للنموذج السببى المعدل والنهائي

للقوف على الاثر المباشر وغير المباشر لمتغيرات النموذج السببى. يوضح جدول ٣ نتائج التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات الخارجية والداخلية على متغير الرضا عن الحياة. حيث اشارت النتائج الى أن المجموع الكلى للأثر السببى لمتغير الانبساطية على متغير الرضا عن الحياة هو الأكبر، يلي ذلك المجموع الكلى للأثر السببى لمتغير الرضا الاسرى، ومتغير أثراء العمل للأسرة، ومتغير العصابية على الترتيب. هذا يعنى أن الرضا عن الحياة يتأثر بمتغير الانبساطية كسمة شخصية، ومتغير الرضا الاسرى كأحد متغيرات نسق الاسرة، دون متغيرات اخرى مثل متغير أثراء العمل للأسرة كمتغير يلعب دوراً وسيطاً بين متغيرات نسق الاسرة ونسق العمل وسمات الشخصية من جهة ومتغير الرضا عن الحياة من جهة أخرى، وكذلك الحال لمتغير العصابية كأحد متغيرات سمات الشخصية، حيث يأتي في المرتبة الأخيرة من حيث المجموع الكلى للأثر السببى على متغير الرضا عن الحياة.

وعند المقارنة بين التأثيرات المباشرة على متغير الرضا عن الحياة نجد أن متغير الرضا الاسرى هو صاحب أكبر تأثير مباشر على متغير الرضا عن الحياة، كذلك كان متغير الانبساطية أكبر المتغيرات ذو تأثير غير مباشر على متغير الرضا عن الحياة، بينما متغير العصابية هو صاحب أقل تأثير مباشر وغير مباشر على متغير الرضا عن الحياة.

الاستنتاجات والمقترحات

يهدف البحث الحالى الى تقييم جودة النموذج السببى المفترض متمثلاً في الوقوف على الدور الوسيط الذي يلعبه متغيرى أثراء العمل والاسرة بين بعض المحددات كالدعم الاسرى، وانتقاد الاسرة والاعياء، وحرية العمل، وضغط العمل، والدعم في العمل، والانبساطية، والعصابية من جانب، ومخرجات ظاهرة العمل والاسرة من جانب أخرى كالرضا الاسرى، والرضا الوظيفى، والرضا عن الحياة.

وأشارت أهم نتائج البحث الى وجود أربع معادلات تكوينية للنموذج السببى المعدل والنهائى وهي:

مستوى المجتمع المحلى الريفي بل أيضا فئات أخرى للمرأة العاملة والتي من الممكن أن تنتمي الى طبقات وشرائح متباينة اجتماعيا، وفئات مهنية أخرى أكثر تفصيلا من الفئات التي تعرض لها هذا البحث، كذلك من

تتعارض مع الهدف من البحث العلمى الاجتماعى وهو فهم طبيعة أحد ظواهر الواقع الاجتماعى وهى ظاهرة العمل والاسرة لدى المرأة الريفية، وليس الهدف تعميم النتائج. وعلى الرغم من ذلك نقترح مزيدا من البحوث المستقبلية لتشمل فئات أخرى من المرأة العاملة ليس فقط على

جدول ٣. نتائج التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات الخارجية والداخلية على متغير الرضا عن الحياة

م	المتغيرات الخارجية والداخلية للنموذج	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	المجموع الكلى للأثر السببى المعدل
١	الانبساطية	0.208	.1630	0.371
٢	العصابية	-0.254	-0.047	-0.301
٣	أثراء العمل للأسرة	0.238	0.040	0.278
٤	الرضا الاسرى	0.263	0.048	0.311

Barnett, R.C. and J.S. Hyde (2001). Women, men, work, and family. *Ame. Psychol.*, 56 (10): 781-796.

Barnett, R.E., N.L. Marshall and J.D. Singer (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: A longitudinal study. *J. Personality and Soc. Psychol.*, 62 : 634-644.

Carlson, D.S., J.G. Grzywacz and K.M. Kacmar (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes *via* the work-family interface. *J. Manag. Psychol.*, 25: 330-355.

Carlson, D.S., K.M. Kacmar, J.H. Wayne and J.G. Grzywacz (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *J. Vocational Behavior*, 68: 131-164.

Choi, H.J. and Y.T. Kim (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *Int. J. Contemporary Hosp. Manag.*, 24 (7): 1011-1028.

Colman, A.M. (2003). *Dictionary of Psychology*, New York: Oxford.

Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-

الممكن أن يتم التطرق الى الجمع بين عينات من الرجال والنساء للتعرف على أثر النوع الاجتماعى على ظاهرة العمل والاسرة. كل ذلك سوف يسهم بإضافة متغيرات أخرى لم يتطرق اليها النموذج، الامر الذى سوف يتيح فهم أفضل لظاهرة العمل والاسرة لدى المرأة. كذلك استخدام أساليب إحصائية أخرى لتقييم جودة النموذج كنموذج المعادلات البنائية.

المراجع

الدسوقي، مجدى محمد (١٩٩٩). مقياس الرضا عن الحياة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الأولى.

Adams, G.A., L.A. King and D.W. King (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *J. Appl. Psychol.*, 81 : 411-420.

Balmforth, K. and D. Gardner (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand J. Psychol.*, 35 (2): 69-76.

Barling, J. (1986). Fathers' work experience, the father-child relationship and children's behaviour. *J. Occupational Behaviour*, 7: 61-66.

- and family constructs. *Acad. Manag. Rev.*, 25: 178-199.
- Friedman, S.D. and J.H. Greenhaus (2000). *Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford Univ., Press.
- Frone, M.R. (2003). Work-Family Balance. In J. C., Quick and L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health Psychology*: 143–162. Washington, DC: Ame. Psychol. Ass.
- Frone, M.R., J.K. Yardley and K.S. Markel (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *J. Vocational Behavior*, 50: 145–167.
- Goldberg, L. (1999). The development of five-factor domain scales from the IPIP item pool. (Retrieved 18/10/2016) http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm
- Greenhaus, J.H. and N.P. Gary (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Acad. Manag. Rev.*, 31 (1): 72-92.
- Greenhaus, J.H. and S. Parasuraman (1999). Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*: 391–412. Newbury Park, CA: Sage.
- Grzywacz, J.G. (2002). Toward a Theory of Work-Family Enrichment. Paper presentation, 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop (November). Houston, TX.
- Grzywacz, J.G. and N.F. Marks (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *J. Occupational Health Psychol.*, 5: 111–126.
- family interface. *Human Relations*, 37: 425–442.
- Edwards, J.R. and N.P. Rothbard (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work
- Haas, L. (1999). Families and Work. In M. Sussman, S.K. Steinmetz and G.W. Peterson (Eds.), *Handbook of Marriage and the Family* (2nd Ed.): 571–612. New York: Plenum Press.
- Hammer, L.B. and G. Hanson (2006). Work-family enrichment. In J. H. Greenhaus, and G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development*: 869–871. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ironson, G.H., P.C. Smith, M.T. Trannick, W.M. Gibson and K.B. Paul (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *J. Appl. Psychol.*, 74 (2): 193-200.
- Karatepe, O.M. and H. Kilic (2009). The effects of two directions of conflict and facilitation on frontline employees' job outcomes. *The Service Industries J.*, 29 (7): 977-993.
- Karatepe, O.M. and L. Bekteshi (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *Int. J. Hospitality Manag.*, 27: 517-528.
- Kerlinger, F.N. and E.J. Pedhazur (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kinnunen, U., A. Vermulst, J. Gerris and A. Makikangas (2003). Work–family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Diff.*, 35: 1669–1683.

- Kirchmeyer, C. (1992). Non-work participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45: 775-795.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Appl. Soc. Psychol.*, 13: 231-249.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *Ame. Sociol. Rev.*, 42: 921-936.
- McNall, L.A., J.M. Nicklin and A.D. Masuda (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *J. Business and Psychol.*, 25 (3): 381-396.
- National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS): 1995-1996. (2009). Documentation of scales and constructed variables in MIDUS 1, Institute on Aging, Wisconsin Univ., WI.
- Parasuraman, S., Y. S. Purohit, V. M. Godshalk and N.J. Beutell (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *J. Vocat. Behavior*, 48: 275-300.
- Perry-Jenkins, M., R.L. Repetti and A.C. Crouter (2000). Work and family in the 1990s. *J. Marriage and the Family*, 62: 981-998.
- Powell, G. and J. Greenhaus (2004). Is the Opposite of Positive Negative? The Relationship Between Work-Family Enrichment and Conflict. *Acad. Manag. Meetings*, New Orleans, LA.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family. *Admin. Sci. Quarterly*, 46: 655-684.
- Rothbard, N.P. and T.L. Dumas (2006). Research Perspectives: Managing the Work-home Interface. In F. Jones, R.J. Burke, and M. Westmand (eds.), *Work-Family Balance: A psychological perspective*. Hove and New York: Psychology Press.
- Ruderman, M.N., P.J. Ohlott, K. Panzer and S.N. King (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Acad. Manag. J.*, 45: 369-386.
- Russo, M. and F. Buonocore (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *J. Manag. Psychol.*, 27 (3): 216-236.
- Schuster, T.L., R.C. Kessler and R.H. Aseltine (1990). Supportive interactions, negative interactions, and depressed mood. *Ame. J. Comm. Psychol.*, 18: 423-438.
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *Ame. Sociol. Rev.*, 34: 567-578.
- Stewart, W. and J. Barling (1996). Fathers' work experiences effect children's behaviors *via* job-related affect and parenting behaviors. *J. Organiz. Behavior*, 17: 221-232.
- Thoits, P.A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *Ame. Sociol. Rev.*, 48: 174-187.
- Thoits, P.A. (1986). Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. *Ame. Sociol. Rev.*, 51: 259-272.
- Turliuc, M.N. and D. Buliga. (2014). Job and family satisfaction and work-family enhancement: Mediating processes. *Procedia Social and Behavioral Sci.*, 159: 115-119.
- Wayne, J. H. (2009). Reducing Conceptual Confusion: Clarifying the Positive Side Of Work And Family. In D. R. Crane, and J. Hill (Eds.), *Handbook of Families*

- and Work: Interdisciplinary perspectives: 105-140. Univ. Press of Am., Lanham, MD.
- Wayne, J.H., J.G. Grzywacz, D.S. Carlson and K.M. Kacmar (2004a). Work-family enrichment: A theoretical elaboration of the construct. In L. Eby (Chair), Coming of age: The new era of work-family research. Symposium Conducted at the 19th Ann. Meet. Soc. Indust./Organiz. Psychol., Chicago, IL.
- Wayne, J.H., N. Musisca and W. Fleson (2004b). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. J. Vocat. Behavior, 64: 108-130.
- Whitehall Health Survey (1989). Department of community medicine, University College of London, Civil Service Occupational Health Service (version S2).
- Wiese, B.S., C.P. Seiger, C.M. Schmid and A. Freund (2010). Beyond conflict: Functional facets of the work-family interplay. J. Vocat. Behavior, 77:104-117.

الملاحق

ملحق ١. مصفوفة معاملات الارتباط البسيط بين متغيرات النموذج السببي

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
الدعم الاسرى (١)	انتقاد الاسرة والاعباء (٢)	حرية العمل (٣)	ضغط العمل (٤)	الدعم في العمل (٥)	الانبساطية العصابية (٦)	اثراء الاسرة للعمل (٧)	اثراء العمل للأسرة (٨)	الرضا الاسرى الوظيفى (٩)	الرضا عن الحياة (١٠)	الرضا (١١)	الرضا (١٢)
١											
	١										
		١									
			١								
				١							
					١						
						١					
							١				
								١			
									١		
										١	
											١

*معنوى احصائيا عند مستوى احتمالى 01. (ثنائى الاتجاه)

*معنوى احصائيا عند مستوى احتمالى 05. (ثنائى الاتجاه)

ملحق ٢. نتائج التحليل المسارى المعدل والنهائى لنموذج أثراء الاسرة للعمل ونموذج أثراء العمل للأسرة

م	المتغير المستقل	نموذج أثراء الاسرة للعمل		نموذج أثراء العمل للأسرة	
		(β)	(r)	(β)	(r)
1	الدعم الاسرى	-	-	-	-
2	انتقاد الاسرة والأعباء	-	-	-	-
3	حرية العمل	.236**	.305**	.197**	.233***
4	ضغط العمل	-	-	-	-
5	الدعم في العمل	-	.259**	-	.199**
6	الانبساطية	.231**	.261**	.191**	.193**
7	العصابية	-	-	-	-
	F	8.634***		12.270***	
	R ² معامل التحديد	.091		.173	
	معامل مسار البواقي	.953		.909	

*معنوى احصائيا عند مستوى معنوية ٠.٥ . **معنوى احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 . ***معنوى احصائيا عند مستوى معنوية 0.001 .

ملحق ٣. نتائج التحليل المسارى المعدل والنهائى لنموذج الرضا الاسرى ونموذج الرضا الوظيفى ونموذج الرضا عن الحياة

م	المتغير المستقل	نموذج الرضا الاسرى		نموذج الرضا الوظيفى		نموذج الرضا عن الحياة	
		(β)	(r)	(β)	(r)	(β)	(r)
١	الدعم الاسرى	-	-	-	-	-	-
٢	انتقاد الاسرة والأعباء	-	-	-	-	-	-
٣	حرية العمل	.242**	.195**	-	-	-	-
٤	ضغط العمل	-	-	-	-	-	-
٥	الدعم في العمل	-	-	-	-	-	-
٦	الانبساطية	.270**	.231**	-	-	.208**	.400**
٧	العصابية	-	-	-	-	-.254***	-.403**
٨	أثراء الاسرة للعمل	-	-	-	-	-	-
٩	أثراء العمل للأسرة	-	-	-	-	.238***	.379**
١٠	الرضا الاسرى	-	-	-	-	.263***	.423**
١١	الرضا الوظيفى	-	-	-	-	-	-
	F	9.703***		24.637***			
	Adjusted R ² معامل التحديد	.109		.387			
	معامل مسار البواقي	.943		.782			

*معنوى احصائيا عند مستوى معنوية ٠.٥ . **معنوى احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 . ***معنوى احصائيا عند مستوى معنوية 0.001 .

A CAUSAL MODEL OF DETERMINANTS OF WORK-FAMILY ENRICHMENT AND LIFE SATISFACTION

Mohammed F.A. Ebad-Allah

Rural Sociology, Agric. Econ. Dept., Fac. Agric., Tanta Univ., Egypt

ABSTRACT

During the past four decades, there were multiple roles every working married woman has to play: a work roles and a family roles. This paper was conducted to evaluate the goodness of fit of the proposed causal model and the mediate role of the work-family enrichment variables between there antecedents and there outcomes. The proposed causal model contained the seven external variables of family support, family criticism and burden, decision latitude, pressure at work, support at work, extraversion, and neuroticism. In addition, the model contained the five internal variables of work-family enrichment, family-work enrichment, family satisfaction, job satisfaction, and life satisfaction. To achieve the research objectives, a convenience sample of 203 working married rural women was chosen on October of 2015. A personal interview technique was used to gather the data. Means, Standard Deviation, Percentages, Multiple Liner Regression were used to calculate the Results. Results showed that the main two variables in the modified model with the biggest total causal effect were extraversion and family satisfaction.

Key words: Causal model, Egypt, el-gharbia governorate, work-family enrichment, working married rural women,

المحكمون :

أستاذ الاجتماع الريفي المتفرغ- كلية الزراعة - جامعة كفر الشيخ.
أستاذ ورئيس قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة الأزهر.

١- أ.د. راتب عبداللطيف صومع
٢- أ.د. الخولي سالم الخولي