

علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالالتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية

أ.د. شوقي محمد الصباغ *

د. ابتسام احمد سلام **

اسماء عبد الباسط عبد الوكيل ***

(*) أ. د / شوقي محمد عبد القوى الصباغ: استاذ ادارة الاعمال المتفرغ - كلية التجارة - جامعة المنوفية

Email : shawkyelsubbaugh@gmail.com

(**) د. ابتسام احمد سلام: مدرس ادارة الاعمال - كلية التجارة - جامعة المنوفية

Email : salamebtsam8@gmail.com

(***) اسماء عبد الباسط عبد الوكيل: باحث دكتوراه كلية التجارة - جامعة المنوفية

Email : sara.abdelbasset@yahoo.com

ملخص البحث:

يسعى البحث إلى دراسة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بجامعة المنوفية ، وأجرى البحث على عينة مكونة من (357) مفردة من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية ، وتم الإعتماد على الحزمه الإحصائية SPSS وكانت من أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل والتي تتمثل في (صراع الوقت - صراع السلوك - صراع الإجهاد) والالتزام التنظيمي(العاطفي -الإستمراري - المعيارى) ، كما توضح نتائج العلاقة العكسية بين المتغيرين أنه كلما انخفض الصراع بين الأسرة والعمل كلما زاد مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .

Abstract:

The research seeks to study the relationship of conflict between family and work with organizational commitment by applying it to workers at Menoufia University. The research was conducted on a sample consisting of (357) members of the general staff at Menoufia University. The statistical package SPSS was relied upon, and one of the most important results reached was the existence of a significant relationship. Statistics between the dimensions of the conflict between family and work, which are (time conflict, behavioral conflict, stress conflict) and organizational commitment (emotional, continuity, normative). The results of the inverse relationship between the two variables also show that the lower the conflict between family and work, the higher the level of organizational commitment for employees at Menoufia University.

١. مقدمة: Introduction

حظي موضوع الصراع بين الأسرة والعمل باهتمام كبير من الباحثين لعقود عديدة ماضية، حيث أن الصراع الذي يعاني منه الأفراد في المنظمات المختلفة والناجم عن التعارض بين ما يقتضيه العمل من مهام ومسئوليات من ناحية وما تتطلبه الأسرة من أعباء ومتطلبات من ناحية أخرى يؤدي إلى آثاراً سلبية لكلٍ من المنظمة والعاملين بها (Carlson et al., 2000).

وحيث أن العنصر البشري يعتبر من أهم العناصر المكونة للمؤسسات المختلفة فهو المحرك الأساسي لكل نشاطها ومصدر مهم لفعاليتها لما يتميز به من قدرات ومعارف تتناسب مع طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة فمهما بلغت المعدات الحديثة من تطور وتعقيد إلا أنها ستظل أقل أهميه من العنصر البشري ، فالفرد في مؤسسته كلما تطابقت أهدافه مع أهدافها تتولد لديه الرغبة القوية في أداء عمله والمحافظة عليه وبذل جهداً أكبر للبقاء فيه ويتجلى ذلك في أدائه الوظيفي والالتزامه يزيد كلما ارتبط به ويقبل مع وجود السلوكيات الغير ايجابية مثل التقصير والغياب والإهمال وغيرها من مظاهر عدم الإلتزام (بن عصمان، ٢٠١٩).

وحيث أن العديد من الدراسات التي تناولت الصراع بين الأسرة والعمل أسفرت على أن هذا المتغير يؤثر سلباً على العديد من النتائج التنظيمية مثل الرضا الوظيفي ، والرضا عن الحياة، وكذلك الإلتزام التنظيمي فينخفض الإلتزام كلما زادت الصراعات بين أدوار الأسرة وأدوار العمل ، ولذلك يتمثل الغرض العام لهذا البحث في الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعالمي بجامعة المنوفية.

٢. الإطار النظري:

يتناول هذا الجزء الإطار النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة وهما الصراع بين الأسرة والعمل ، والإلتزام التنظيمي، وذلك على النحو التالي:

١/٢: الصراع بين الأسرة والعمل Work – Family Conflict

مع كثرة المسؤوليات والمتطلبات والحاجات والطموحات والأهداف وغيرها من الأمور الحياتية التي يعيشها كل فرد ولكن بدرجات متفاوتة مع كل هذا قد يجد الإنسان نفسه في صراع الدور (الدور الأسرى ، والدور الوظيفي) مما ينتج عنه مجموعه من الأمراض والإضطرابات والضغوط النفسية المتعددة والتي أصبحت داء العصر وهي منتشرة بكثرة في عصرنا الحالي ، ولهذا فإن

موضوع الصراع بين الأسرة والعمل يعد جداً مهم مع تعدد الأدوار التي يمارسها الإنسان (معروف و حجاج ، ٢٠٢٢).

١/١/٢ : مفهوم الصراع بين الأسرة والعمل Work – Family Conflict

حيث عرف كلاً من (Ahmed et al., 2018) الصراع بين الأسرة والعمل بأنه " أحد مصادر الضغوط على الأفراد وذلك لأنه يمثل شكل من أشكال صراع الدور بين الأسرة والعمل نظراً لتعارض أدوار كل من الأسرة والعمل".

ويُعرف أيضاً بأنه " شعور الفرد بحاله من عدم التوازن نتيجة تكريسه لقدراً كبيراً من الوقت لصالح العمل الأمر الذي يقود للتضارب مع متطلبات الأسرة (Purwanto et al., 2021). ويعرفه (خطاب ، ٢٠١٩) بأنه " الشعور الناتج من الضغط الذى يتعرض له الفرد نتيجة تعارض الأدوار بين العمل والأسره وعدم توافقها مع بعضها البعض فى بعض الجوانب وهى المقدار والإتجاه والجودة " .

٢/١/٢ : مصادر الصراع بين الأسرة والعمل :

لعل فهنا لأسباب صراع الأسرة والعمل يمثل أهميه كبيره وعمليه لكل العاملين . حيث أن فهم الأسباب يساعدنا في العمل على حل مشكلات الصراع من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات عملهم والتزاماتهم الأسريه. كما أن القائمين على العمل يستطيعون تقديم يد العون للعاملين معهم من أجل التعامل مع هذا الصراع وحله وبالتالي ينعمون بقوى عامله تتمتع بالصحه والسعاده والإنتاجيه وفي النهايه يعود ذلك بالنفع على المجتمع ككل ، وتتمثل مصادر الصراع بين الأسرة والعمل فى : (عويضة ، ٢٠٢١)

١- متغيرات داخل مجال العمل (ويشمل الإنهماك في الوظيفه ، ساعات العمل ، والمسانده في العمل ، ومرونة جدول العمل ، الضغوط الوظيفيه) .

٢- متغيرات خارج مجال العمل (وتشمل الإنهماك في الحياة الأسريه ، وساعات غير العمل ، والمسانده الأسريه ، والصراع الأسري ، وعدد الأطفال ، وعمر أصغر طفل، وعمل شريك الحياه ، والحاله الزوجيه).

٣- المتغيرات الديموجرافيه الفرديه (وتشمل النوع ، والدخل ، واسلوب و مهارات مواجهه).

٣/١/٢ : أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل :

اتفقت العديد من الدراسات على وجود ثلاثه أبعاد للصراع بين الأسرة والعمل وهي : (الصراع القائم على الوقت ، والصراع القائم على السلوك ، والصراع القائم على الإجهاد) ومن أهم هذه الدراسات (Hahm and Zheng, 2017)، (Su and Zhang , 2014) ويعتبر (Carlson et al., 2000) من أوائل الباحثين الذين تناولوا أبعاد صراع الأسرة والعمل ، وهي الأكثر إستخداما وسوف تعتمد عليها الدراسة الحالية وسوف نتناول عرض مبسط لهذه الأبعاد :

(أ) صراع الوقت : Time – based conflict

اتفقت بعض الدراسات على أن صراع الوقت هو الصراع الناتج عن ضروره أداء أكثر من دور للأسره والعمل في فترة زمنية واحده أي أن صراع الوقت يعني إستمرار الموظف في العمل فترات زمنية طويله مع إهمال الأسره وخاصة في الأجازات حيث يترك الموظف الأسره و يذهب إلى العمل وحينها يظهر التعارض بين العمل والأسره .

حيث عرفه (Hahm and Zhengz, 2017) بأنه " الصراع الذى ينشأ من التنافس على متطلبات الوقت، ويشمل حالات مثل: عدم قدرة الفرد على حضور الأنشطة الأسرية بسبب إضطراره لقضاء وقته في العمل، أو عدم وجود وقت لديه لرعاية فرد مريض في الأسرة أو قضاء وقت مع الأطفال بسبب وجوده في العمل، لذا فإن صراع الوقت هو الصراع الناتج عن ضرورة أداء أكثر من دور للأسرة والعمل في فترة زمنية واحدة".

كما يرى (Su and Zhang , 2014) أن صراع الوقت يعني "إستمرار الموظف في العمل فترات زمنية طويلة مع إهمال الأسرة، وخاصة في وقت الأجازات، حيث يترك الموظف الأسرة ويفضل العمل، مما يؤدي إلى حدوث مشاكل أسرية قد تؤثر على حياته الوظيفية بالجانب السلبي".

(ب) صراع السلوك : Behavior – based conflict

اتفق العديد من الباحثين على أن صراع السلوك هو الصراع الناتج عن أداء مجموعه من السلوكيات المطلوبه لأداء دور معين ولكن لا تتفق هذه السلوكيات مع دور آخر على سبيل المثال إهتمام الفرد بحل مشاكل العمل وإهمال المشاكل الأسرية والعكس ، ولذلك يمكن القول بأن صراع السلوك نتائجه تظهر عند قيام الفرد بالسلوك في أحد المجالات وإهمال المجالات الأخرى.

ويحدث هذا الصراع عند تطبيق السلوك المناسب في أحد الأدوار بشكل غير مناسب للدور الآخر ومن الأمثلة على ذلك: المواقف التي يتطلب فيها دور الفرد في مكان العمل أن يكون

موضوعي وسري وحازم في حين أن أفراد الأسرة بحاجة لأن يكونوا منفتحين مع بعضهم البعض (Hahm and Zheng, 2017).

ت) صراع الإجهاد: - Strain – based conflict

ويتمثل البعد الثالث من الصراع بين الأسرة والعمل في الصراع القائم على الضغوط (صراع الإجهاد) ويقصد به الصراع الذي ينتج عنه الكثير من الضغوط على الفرد مثل عدم الرضا والتوتر والقلق والتعب بسبب زيادة الأعباء الواجب القيام بها للأسره وللعمل الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض القدرات الجسديه والعقلية اللازمة لأداء المهام للأسره والعمل معاً (Hahm and Zheng, 2017).

ويحدث ذلك الصراع عندما تكون الضغوط التي يشهدها الفرد في أدائه لأحد الأدوار عائقاً أمامه للمشاركة في أداء دور آخر (الشرييني، ٢٠١٨).

وفي نفس السياق أوضح (Edwards and Rothberg, 2000) أن الصراع القائم على الضغوط يحدث عند زيادة المتطلبات في أحد المجالات (العمل أو الأسرة) مما يؤدي إلى صعوبة مقابلة متطلبات واحتياجات المجال الآخر.

٢/٢: الإلتزام التنظيمي: Organizational Commitment

على الرغم من الإهتمام الذي ناله الإلتزام التنظيمي من قبل الباحثين إلى أنهم لم يتفقوا على تعريف محدد له ويعود ذلك إلى تعدد الزوايا التي نظر الباحثون إليه من خلالها الأمر الذي أدى إلى تعدد تعريفاته وتصنيفاته وسوف نتعرض لمجموعه من المفاهيم الخاصة بالإلتزام التنظيمي .

١/٢/٢: مفهوم وخصائص الإلتزام التنظيمي :

حيث يمكن تعريف الإلتزام التنظيمي بأنه " حالة نفسية تصف علاقة الموظف بالمنظمة وتقلل من إحتمالية تركه لها " (Tan et al., 2019).

والإلتزام التنظيمي هو " مساهمة الموظفين في النشاط التنظيمي والإنتاجية من خلال الإستيعاب النفسي لمنظمتهم (Güllü et al., 2020) .

ويعرفه (حسنى، ٢٠٢١) بأنه "سلوك يلتزم خلاله الموظف بأهداف وقيم المنظمة ويتعدى من خلاله الرغبة في بذل العطاء ليمتد للإلتزام بتحقيق أهداف وقيم المنظمة وتقديم التضحية لها مع الرغبة القوية في الإستمرار بعضوية المنظمة".

ونستعرض من خصائص الإلتزام التنظيمي ما يلي (لحسن و خميس ، ٢٠٢٠):

- الإلتزام التنظيمي كغيره من المتغيرات السلوكية لا يمثل حالة ملموسة وإنما يستدل عليه من خلال سلوك العاملين وتصرفاتهم في المنظمة والتي تجسد مدى إلتزامهم التنظيمي.
- يفقد خاصية الثبات وهو يتفاعل مع مجموعه من المتغيرات الشخصية والبيئية وغيرها مما يجعل مستوى الإلتزام التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثره بالعوامل الأخرى ومع ذلك فإنه درجة التغير الذي تحصل فيه تكون أقل نسبياً من درجة التغير الذي تحصل مع الظواهر الإدارية الأخرى.
- الإلتزام التنظيمي يجب أن يكون سلوكاً مستمراً أو متواصلاً.
- الإلتزام التنظيمي محصله للعديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية والإدارية داخل المنظمة (داوود ، ٢٠١٥).
- الإلتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المنظمة (عبدالنعيم، ٢٠٢٠).

٢/٢/٢: أهمية الإلتزام التنظيمي :

- يعد الإلتزام التنظيمي من الظواهر السلوكية التي نالت إهتماماً كبيراً من قبل العديد من الكتاب لما يشكله من آثار كبيرة في نجاح المنظمة وإستمراريتها وقد أكدت العديد من الدراسات الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي ويتضح ذلك فيما يلي : (أبو سمره ، ٢٠٢٠) .
- الإلتزام التنظيمي يعتبر أحد المؤشرات الرئيسية في التنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل ونسبة غياب العاملين وحيث أن الأفراد الملتزمين تنظيمياً غالباً ما يكونوا أكثر بقاء في المنظمة وكذلك رغبة في تحقيق أهداف وقيم المنظمة.
 - إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل داخل المنظمة ينتج عن هذا الإلتزام إنخفاض مستوى العديد من الظواهر السلبية والتي من أهمها كثرة التغيب عن العمل وكذلك نسبة التأخر عن العمل والتسرب خارج المنظمة وإنخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

٣/٢/٢: أبعاد الإلتزام التنظيمي :

بنتج الدراسات السابقة الخاصة بالإلتزام التنظيمي نجد أنها قد تناولت الإلتزام التنظيمي من منظور متعدد الأبعاد، كما أنها قد إختلفت في عدد ونوعية الأبعاد الممثلة له فالبعض إعتد على بعدين هما (الإلتزام بالقيمة -والإلتزام بالبقاء) كما إعتد آخرون على ثلاثة أبعاد هما (الإلتزام

المتوافق مع عوائد المنظمة -والإندماج مع المنظمة - والإلتزام الذاتى) وهناك من إعتد على أبعاد أخرى وهى (الإلتزام التبادلى ، والإلتزام بالتماثل ، والإلتزام بالإنتماء) (سليمان، ٢٠٢٠). ولكن معظم الدراسات إنتقلت على تقسيم أبعاد الإلتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد وهى (الإلتزام العاطفى ، والإلتزام المستمر، والإلتزام المعيارى) ومن هذه الدراسات (الشافعى وآخرون، ٢٠١٦) (مرزوق، ٢٠٢٠) (حسنى، ٢٠٢١) (حمادى، ٢٠١٩)، وهذه الأبعاد الثلاثة تشكل أعلى نسبة إتفاق بين الباحثين لذلك سوف تعتمد عليها الباحثة فى دراستها.

أ) الإلتزام العاطفى : **Affective commitment**

ويعرف بأنه شعور الموظف بالإرتباط العاطفى إتجاه المنظمة التي يعمل بها (منصور، ٢٠٢٠)، ويتفق معه (مرزوق والبزوى، ٢٠٢٠) حيث يرو أنه عباره عن إرتباط العاملين عاطفياً بالمنظمة والإنتماء إليها والإنخراط فيها.

ويشير أيضاً الإلتزام العاطفى بأنه هو رغبة الموظف في البقاء مع منظمته بناء على هويته والارتباط بها حيث يتعامل الإلتزام العاطفى مع التعلق العاطفى بالمنظمة (Grego-Planer, 2019)

الإلتزام المستمر : **Continuance commitment**

ويرى (حمادى، ٢٠١٩) أن الإلتزام المستمر هو إلتزام يستند إلى التكاليف التي ترتبط بمغادره العاملين للمنظمة.

ويحدث الإلتزام المستمر عندما تكون المكاسب التي يتحصل عليها العامل أكبر من التكاليف التي سيتحملها إذا ترك المنظمة التي يعمل بها. (Adewoying et al., 2020).

ب) الإلتزام المعيارى أو الأخلاقى : **Normative commitment**

ويرتبط بالجانب الأخلاقى للعاملين في إلتزامهم بالعمل داخل المنظمة (Sittisom, 2020) ، كما يرتبط بشعور العاملين بالإمتنان الأخلاقى للمنظمة نتيجة ما تقدمه لهم وعليه سعي العاملين إلى تحقيق الأهداف والمعايير التنظيمية حيث أن الإلتزام المعيارى يشير إلى إستمرار الموظف في العمل بالمنظمة يعد مسؤوليه حيث يشعر العمال الملتمزمين بشكل معيارى بأن ترك المنظمة سيكون لها عواقب سلبية على المنظمة أو زملائهم في العمل وغالبا ما يكون الإلتزام المعيارى مرتفعاً في المنظمات التي تقدر الولاء (Güllü et al., 2020) .

Literature Review : الدراسات السابقة: ٣/٢

لقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والمتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي للعاملين ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلي:

١/٣/٢: دراسات خاصة بالصراع بين الأسرة والعمل :

حيث إستهدفت دراسة (رستم ، ٢٠٢٣) تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإحتراق الوظيفي في ظل الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة ، وتم إجراء الدراسة على عدد ٢٦٦ مفردة من العاملين بكادر البحث بالمركز القومي للبحوث والإعتماد على الحزمه الإحصائية SPSS وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة معنوية سالبة مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك وكلاً من الصراع بين العمل والأسرة والإحتراق الوظيفي ووجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الصراع بين الأسرة والعمل والإحتراق الوظيفي .

في حين استهدفت دراسة (حراز ، ٢٠٢٢) العلاقة بين العمل من المنزل خلال جائحة كورونا والأداء الوظيفي ، وتأثير الوساطه من جانب الصراع بين الأسرة والعمل ، وما إذا كان الدعم الإجتماعي للمشرفين يعمل كمعدل للآثار السلبية للصراع بين الأسرة والعمل على الأداء الوظيفي وأجرى البحث على عينة عددها ٣٨٤ مفردة من العاملين في الشركات التابعة للشركة القابضة للسياحة والفنادق أثناء جائحة كورونا وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للعمل من المنزل على كلاً من الأداء الوظيفي والصراع بين الأسرة والعمل كما اتضح وجود تأثير للصراع بين الأسرة والعمل على الأداء الوظيفي وأن الدعم الإجتماعي للمشرفين خفف من علاقة الصراع بين الأسرة والعمل وأداء المهام الوظيفية.

كما سعت دراسة (Andrade and Petiz Lousa ,2021) إلى فحص مدى مساهمة المتغيرات الديموغرافية المتعلقة بالوظيفة على الصراع بين الأسره والعمل على عينه من ٢١٣ عاملاً شاركوا في العمل الإلزامي عن بُعد وحيث أن الكثير من الأبحاث أظهرت أن العمل عن بُعد في ظل الظروف العادية يمكن أن يفيد في التكامل بين العمل والحياه الأسرية إلا أن العمل عن بُعد أثناء جائحه كورونا جلب تحديات إضافية وخلق صراعات بين مجالات العمل والأسره وقد كشفت نتائج الدراسة أن عبء الدور الزائد وإستخدام التكنولوجيا المتعلقة بالعمل بعد ساعات العمل وإنخفاض إستقلالية العمل هي المسؤله عن الصراع بين العمل والأسره كما أنه لم يكن للدعم المقدم من

المشرفين وزملاء العمل أى تأثير فى تحقيق الصراع بين العمل والأسرة ولكنه قدم تأثيراً معتدلاً بين استخدام التكنولوجيا المتعلقة بالعمل بعد ساعات العمل والنزاع بين العمل والأسرة .
هذا وقد قامت دراسة (الشربيني، ٢٠١٨) بتحديد وقياس تأثير أبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الإحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة حيث أجريت الدراسة على عينة مكونه من ٣٦٤ مفردة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم القائمين على العمل بجميع كليات المنصورة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين كلاً من الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك كما أظهرت وجود علاقة ارتباط بين الإجهاد الوجداني وتبدل المشاعر والشعور بإنخفاض الإنجاز الشخصي كما أظهرت وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي.

بينما جاءت دراسة (Wang et al., 2017) التى تبحث تأثير القيادة الخادمة على مفهوم الصراع بين العمل والأسرة من خلال التركيز على دور الوسيط فى التحديد التنظيمي والدور الوسيط لمناخ العمل حيث تمت الدراسة على ٢٣٠ مديراً متزوجاً فى الصين وتوصلت إلى أن القيادة الخادمة ترتبط ارتباطاً إيجابى بالصراع بين العمل والأسرة.

فى حين إستهدفت إحدى الدراسات (Zhang et al., 2012) كيف تؤثر القيادة الخادمة على الموظفين من حيث الصراع بين العمل والأسرة والإنتشار الإيجابى بين العمل والأسرة من خلال دور الإرهاق العاطفى والتعلم الشخصى كأدوار وسيطه حيث أشارت النتائج إلى أن تصورات الموظفين للقيادة الخادمة مرتبطة بشكل سلبى بالصراع بين العمل والأسرة علاوة على ذلك أدى إنخفاض الإرهاق العاطفى وتعزيز التعلم الشخصى إلى توسط العلاقة بين القيادة الخادمة والصراع بين العمل والأسرة .

٢/٣/٢: دراسات خاصة بالالتزام التنظيمي :

لقد حظى الإلتزام التنظيمي بإهتمام العديد من الباحثين، حيث إستهدفت دراسة (حبنى ، ٢٠٢١) إختبار طبيعة العلاقات بين أبعاد الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط فى العلاقة بين أبعاد الصمت التنظيمي كمتغير مستقل وأبعاد المواطنة التنظيمية كمتغير تابع بقطاع الأدوية الحكومى بمحافظة القاهرة ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع ٣٧٢ استمارة بشكل إلكترونى وورقى على عينه عشوائية من العاملين وتوصلت الدراسة إلى أهميه دور الإلتزام فى العلاقة بين الصمت التنظيمي

والمواطنة التنظيمية ، وأن الإلتزام يقلل من الصمت التنظيمي من جهة ويدعم المواطنة التنظيمية من جهة أخرى .

بينما استهدفت دراسة (الصباغ وعاشور، ٢٠٢٠) طبيعة العلاقة المباشرة بين الضغوط الوظيفية والإلتزام التنظيمي واختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين وذلك بالتطبيق على عينة من ٤٠٠ مفردة من الأطباء والتمريض والفنيين العاملين بأربعة مستشفيات جامعية مصرية وهي (القاهرة وعين شمس والأزهر وحلوان) وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين اراء عينة الدراسة ووجود علاقة إرتباط معنوي بين متغيرات الدراسة الثلاثة ووجود تأثير معنوي مباشر للضغوط الوظيفية على الإلتزام التنظيمي وتأثير للتوازن بين الحياة والعمل على الإلتزام التنظيمي ووجود تأثير معنوي غير مباشر للتوازن بين الحياة والعمل على العلاقة بين الضغوط الوظيفية والإلتزام التنظيمي .

وأستهدفت دراسة (Jernigan and Beggs , 2016) إختبار الرضا المهني والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الرضا المهني والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٥٢ مشرفاً مجموعة من الشركات. وأثبتت النتائج أن الرضا المهني لدى المشرفين إرتبط بالإلتزام الأخلاقي إيجاباً، وارتبط الرضا المهني والإلتزام التنظيمي مع العمر، في حين ارتبط مستوى التعليم إرتباطاً سلبياً بالإلتزام الأخلاقي.

بينما هدفت دراسة (Moynihan et al., 2015) إختبار تأثير الرضا المهني والإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، الإستمراري، المعياري) في فعالية القيادة والأداء ونية ترك العمل للمديرين التنفيذيين (المشرفين)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٨٢) من المشرفين في مجموعة من الشركات، وقد استخدم الباحث مقياس الرضا المهني Judge Boudreau, and Bretz، الإلتزام التنظيمي لـ Allen and Meyer's، مقياس تقييم الأداء العام للعمل لـ Olson-Buchanan، مقياس فعالية القيادة لـ Posner and Drasgow, Moberg, Mead, Keenan, and Kouzes، مقياس نية ترك العمل، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين الرضا المهني والإلتزام العاطفي والإستمراري، كما يرتبط الرضا المهني إرتباطاً سلبياً بنية ترك العمل وظروف العمل، في حين إرتبط الإلتزام الوجداني والمعيارى سلباً مع ظروف العمل.

كما إستهدفت دراسة (سليمان، ٢٠٢٠) دور الإدارة في تحسين الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة كفر الشيخ وإعتمدت الدراسة على عينة مكونه من ٢٨٣ عامل بجامعة كفر الشيخ حيث

توصلت الى وجود تأثير إيجابي معنوي لممارسة الإدارة بالتجوال على تحسين مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بأبعاده الثلاثة (الإلتزام العاطفي - الإلتزام المعياري - الإلتزام المستمر) كما توصلت الدراسة أيضا إلى عدم وجود إختلافات معنوية في إتجاهات كلاً من العاملين بالجامعة نحو الإدارة بالتجوال وفقا للمتغيرات الديموغرافية محل الدراسة (الفئة الوظيفية - السن - النوع) بصوره إجمالية على الرغم من وجود إختلافات معنويه بينها في بعض الممارسات.

٣/٣/٢: الدراسات التي جمعت الصراع بين الأسره والعمل والإلتزام التنظيمي:

حيث هدفت دراسة (Purwanto et al., 2021) إلى قياس أثر الصراع بين العمل والأسرة على الرضا الوظيفي من خلال الإلتزام التنظيمي (العاطفي - الإستمراري - المعياري) كمتغير وسيط وتم جمع البيانات عن طريق عينه عشوائية من ٢٥١ من النساء العاملات في صناعة السيارات وكانت النتائج أن الصراع بين العمل والأسره ليس له تأثير كبير على الرضا الوظيفي وأن الصراع بين العمل والأسره له تأثير كبير على الإلتزام التنظيمي (العاطفي - الإستمراري - العاطفي) وأن الإلتزام التنظيمي (الإستمراري - المعياري) له تأثير وسيط على العلاقة بين الصراع والرضا بإستثناء الإلتزام العاطفي ليس له تأثير كبير على الرضا الوظيفي .

كما إستهدفت دراسة (Akintayo , 2020) في تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الإلتزام التنظيمي للعمال الصناعيين في نيجريا حيث تم إعتقاد أسلوب البحث الوصفي المسحي علي مجموعه من ٢٤٧ من العمال بأسلوب العينة الطبقية وأكدت نتائج الدراسة أن هناك مساهمة كبيره لتعارض دور الأسرة والعمل على الإلتزام التنظيمي وجد أن هناك فرق كبير بين الزوجين كما أظهرت النتائج أن هناك فرق كبير بين الإلتزام التنظيمي للذكور والإناث على أساس الصراع بين العمل والأسرة وخلصت الدراسة إلى أن النزاعات بين العمل والأسرة تؤثر على الأداء التنظيمي وفعالية المنظمة لذلك يجب الإهتمام بقضايا الجنسين والأزواج الموظفين من أجل تحقيق التوازن بين علاقة الأسرة والعمل ، وتمت التوصية بضرورة تقديم برنامج الدعم التنظيمي وتوفيره لجميع مستويات العمال من أجل تقليل عبء واجهه الصراع بين العمل والأسرة ويجب مراعاة مستوى المسؤوليات الأسرية للعمال أثناء التوظيف .

كما بحثت إحدى الدراسات (Dana, 2022) تأثير العوامل التنظيمية وتضارب دور الأسرة والعمل على إلتزام المنظمة بين الأباء العاملين على عينة من ٢٠٠ موظف من البنوك والمؤسسات التعليمية والصحية والقوات المسلحة والمتوسط عمر ٣٧-٥٢ حيث أظهرت النتائج أن الموظفين

الذين يعانون من نزاع كبير بين الأسرة والعمل يكونوا أقل التزاما بوظائفهم بينما لا يوجد فرق كبير في الإلتزام التنظيمي بين كبار الموظفين وصغار الموظفين وتشير نتائج أخرى إلى أن العاملين في المؤسسات المصرفية يحصلون على درجات أكبر في الإلتزام التنظيمي عن العاملين في قطاعات العمل الأخرى.

وتناولت دراسة أخرى (Rehman and Waheed, 2012) تأثير الصراع بين الأسرة والعمل على الإلتزام التنظيمي في الجامعات العامة والخاصة في باكستان ، كما حددت الدراسة على وجه التحديد الصراع بين الأسرة والعمل ودرجة الإختلاف بين الرجال والنساء ، والأفراد غير المتزوجين ، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة ، وكشفت النتائج أن هناك علاقة قوية بين الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي وأن أعضاء هيئة التدريس المتزوجين لديهم درجة عالية من الصراع بين الأسرة والعمل مقارنة بأعضاء هيئة التدريس ذوى الحالة الفردية ولكن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرجال والنساء حول الصراع بين الاسرة والعمل وكذلك الجامعات العامة والخاصة .

وفي دراسة (Hattem et al., 2016) استهدفت العلاقة بين الصراع بين العمل الاسرة والإلتزام التنظيمي ونية الدوران بين الممرضات والطاقم الطبي المساعد في المستشفيات التابعة لجامعة شيراز للعلوم الطبية SUMS وأخذت عينة من ٤٠٠ ممرض وموظف طبي مساعد في المستشفيات التابعة ل SUMS وتم اجراء تحليل احصائى وكانت النتائج وجود علاقة عكسية معنوية بين الصراع بين العمل والاسرة والإلتزام التنظيمي .

بينما هدفت دراسة (Mukanzi and Senaji, 2017) الى دراسة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل وِلتزام الموظف في المؤسسة المصرفية في كينيا من خلال الدور المعتدل للدعم الإدارى على عينة من ٣٣٤ موظفاً يعملون في المؤسسات المصرفية وقد تم جمع البيانات باستخدام استبيانات ووجد أن ال WFC لها علاقة إيجابية مع الإلتزام العاطفى AC والإلتزام المستمر CC والإلتزام المعيارى NC وان الجنس له دور كبير في العلاقة .

كما تناولت دراسة (Lambert et al., 2006) تأثير الصراع بين السرة والعمل على الرضا الوظيفى والإلتزام التنظيمي للعاملين في الخدمة الإجتماعية والإنسانية تم اجراء مسح ل ٢٥٥ موظف ووجد أن الصراع القائم على السلوك فقط له تأثير على الإلتزام التنظيمي بينما الصراع القائم على الوقت ، والصراع القائم على السلوك له تأثير كبير على الرضا الوظيفى .

٤/٣/٢ تعليق على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة المتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل ، والدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي ، وكذلك الدراسات التي جمعت الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي يمكن للباحثة أن تضع الملاحظات التالية:

-اتفقت غالبية الدراسات التي تناولت الصراع بين الأسرة والعمل على حصرها في ثلاثة أبعاد وهي (الصراع القائم على الوقت - الصراع القائم على الضغوط - الصراع القائم على السلوك)، كما تناولت الدراسات السابقة الصراع بين الأسرة والعمل مع بعض المتغيرات السلوكية مثل الدعم التنظيمي المدرك ، الاحتراق الوظيفي ، الأداء الوظيفي ، الدعم الاجتماعي، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، القيادة الخادمة ، والارهاق العاطفي.

-كما تناولت الدراسات السابقة الالتزام التنظيمي مع بعض المتغيرات مثل: المواطنة التنظيمية، الضغوط الوظيفية ، الرضا المهني ، دور الإدارة في تحسين التزام العاملين ، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد وهي (الالتزام العاطفي ، الالتزام الإستمراري، الالتزام المعياري).

-ندره الدراسات المتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل في العالم العربي بصفه عامة ومصر بصفه خاصة كما أنها في مراحلها الأولى حسب علم الباحثة ، فلا توجد دراسة عربية - على حد علم الباحثة- تناولت علاقة الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي بالتطبيق على جامعة المنوفية ، الأمر الذي يعني وجود فجوة بحثية بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

٣. الدراسة الإستطلاعية: Exploratory study

تعتبر الدراسة الإستطلاعية نوعاً من البحوث الإستكشافية، والتي تعد خطوة أولية لزيادة المعرفة بمشكلة الدراسة وأبعادها، والتي تساعد الباحثة على بناء الفروض الخاصة بالدراسة. وفيما يلي توضيح لأهم عناصرها (ادريس، ٢٠٠٨).

حيث إستهدفت الدراسة الإستطلاعية تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها في مجموعة من التساؤلات الرئيسية والتي سوف يتم الإجابة عليها من الدراسة، بناء الفروض الأساسية للدراسة كأسباب محتملة لتفسير مشكلة الدراسة ، التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة، وتكوين صورة مبدئية عنها.

وإعتمدت الباحثة على أسلوبين وهما الدراسة المكتبية أى الإطلاع على المراجع العلمية العربية والأجنبية والمقالات والدوريات والبحوث والمؤتمرات والرسائل العلميه ، وجمع البيانات الثانوية

المرتبطة بموضوع الدراسة ، المقابلات الشخصية حيث قامت الباحثة باتباع أسلوب المقابلات الشخصية مع عينة ميسرة من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية.

وقد بلغت حجم العينة في الدراسة الاستطلاعية (٥٠) موظف من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية (رؤساء أقسام - مديري إدارات - موظفين) .(١)، لإستطلاع إتجاهاتهم حول موضوع البحث وتحديد متغيرات الدراسة ، حيث تمت مناقشه المتغيرات المرتبطة بالدراسة والتي تمثلت في:

- درجه شعور العاملين بالصراع بين الأسرة والعمل وتحديد أبعاده (الصراع القائم على الوقت - الصراع القائم على الضغوط- الصراع القائم على السلوك) .
 - مدى إدراك العاملين بجامعة المنوفية لمفهوم الإلتزام التنظيمي ، التعرف على أبعاد الإلتزام التنظيمي لدى العاملين.
 - معرفة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .
- وقد توصلت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى مجموعة من الظواهر، تمثلت في الآتي:
- شعور أكثر من ٨٠% من أفراد العينة بوجود تعارض في الوقت المتاح لديهم في أداء مهامهم الوظيفية مع واجباتهم الأسرية .
 - استفاد ٨٣% من أفراد العينة لطاقتهم نتيجة عدم قدرتهم على الموائمة بين السلوكيات المطلوبة منهم في العمل من حزم وموضوعية مع السلوكيات المطلوبة منهم في الأسرة من لين وتسامح.
 - شعور أكثر من ٨٥% من أفراد العينة من الضغوط المرتفعة أثناء أدائهم للمهام الوظيفية نتيجة زيادة الضغوط الأسرية ، وأنهم غير قادرين على التوازن بين مهام العمل والأسرة .

(١) تمت المقابلة مع العينة الميسرة خلال الفترة من ٢٠٢١-٦-١ وحتى ٢٠٢١-٦-١٠، وقد تمت المقابلة مع عدد من الموظفين

ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام وفقا للعدد التالي:

- ٢٠ من كلية التجارة جامعة المنوفية.
- ٥ من كلية الطب جامعة المنوفية.
- ٥ من كلية الآداب جامعة المنوفية .
- ١٠ من كلية الحقوق جامعة المنوفية .
- ١٠ من كلية الحاسبات والمعلومات جامعة المنوفية.

- عدم استغلال أكثر من ٧٥% من أفراد العينة وقت العمل الإستغلال الأمثل ، وضياح وقت العمل والتنقل بين المكاتب لتبادل الأحاديث ، استفاد العاملين لأجازتهم دائماً نتيجة الضغوط الأسرية وانخفاض روح المبادره وحب العمل .

٤ . مشكلة البحث: Research Problem

وفي ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية التي قامت بها الباحثة تبين أن هناك مشكله تواجه العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية حيث كان شعور بعض العاملين بوجود تعارض في الوقت المتاح لديهم في أداء مهامهم الوظيفية مع واجباتهم الأسرية ، ووجود حالة من الاجهاد لدى معظم العاملين، وكذلك انخفاض الالتزام التنظيمي لدى العاملين ، بالإضافة إلى ما سبق وبعد تناول الدراسات السابقة المتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسى وهو: " إلى أى مدى توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية " . كما أن هناك نقص في حدود علم الباحثة فى الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي وعليه فإن هناك فجوة بحثية فى هذا الإطار وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى المساهمة فى حلها.

وفي ضوء ما تقدم يمكن التعبير عن مشكله الدراسة فى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين الصراع بين الأسره والعمل والالتزام التنظيمي للعاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية؟
- هل توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول الصراع بين الأسره والعمل باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة بالجامعة)؟
- هل توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة بالجامعة)؟

٥ . أهداف البحث: Research Objectives

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

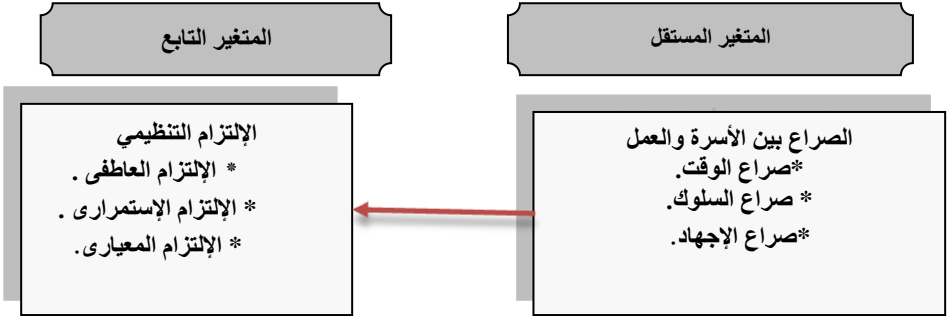
- التعرف على مستوى الصراع بين الأسرة والعمل ومستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .
- الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالالتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية.

- تقديم بعض التوصيات التي تساعد على دعم وتحسين مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .

٦. فروض البحث: Research Hypotheses

قسمت الباحثة فروض البحث في ضوء أهداف وأسئلة الدراسة على النحو التالي:

- **الفرض الأول :** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل للعاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية محل الدراسة و الإلتزام التنظيمي .
 - **الفرض الثاني:** لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقضي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الصراع بين الأسرة والعمل.
 - **الفرض الثالث:** لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقضي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الإلتزام التنظيمي .
- وفي ضوء ما تقدم أمكن توضيح النموذج المقترح الدراسة الحالية من خلال الشكل (١)، حيث يوضح المتغيرات المستقلة والتابعة والعلاقة بينهما.



شكل رقم (١) نموذج متغيرات الدراسة.

المصدر : من إعداد الباحثة

٧. أهمية البحث: Research Importance

يعتبر الصراع بين الأسرة والعمل مشكلة في مكان العمل تستحق إهتمام بحثي مُفصل، ولقد احتلت هذه الظاهرة خلال السنوات الأخيرة إهتمام بارز في الدراسات النفسية والتنظيمية في الدول الأجنبية، إلا أن الإهتمام في الدول العربية ما زال محدوداً في هذا المجال من الدراسات بالرغم من

الحاجة الماسة إليها، فالدراسات التي تناولت موضوع الصراع بين الأسرة والعمل وخاصة في البيئة المصرية قليلة وفي مراحلها الأولى وبالتالي هناك حاجة ماسة لدراسات نظرية وعملية في هذا الموضوع من أجل فهم أفضل لأثاره قصيرة وطويلة الأجل على المنظمات (الشرييني، ٢٠١٨). وكذلك تتناول الدراسة الإلتزام التنظيمي، والذي يعتبر أحد السلوكيات التي تؤدي إلى تحقيق السمعة والجودة والريادة لمنظمات الأعمال (الدكروري، ٢٠٢١)، وتسعى الدراسة الى الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي، بالشكل الذي يجعل المسؤولين يتجنبون ذلك الصراع نظراً لتأثيره السلبي على محيط العمل ، تقديم المقترحات والتوصيات التي تساعد في النهوض بالجامعة محل الدراسة حيث أن إدارة الصراع بين الأسرة والعمل سوف يؤثر على الإلتزام التنظيمي .

٨. حدود البحث: Research Limits

تم تطبيق الدراسة الحاليه على جامعه المنوفيه ، بشكل خاص حيث أن جامعة المنوفية تمثل الجامعات المصرية الحكومية الإقليمية بصفه عامة وجامعات منطقة الدلتا بصفة خاصة أنشئت عام ١٩٧٦ وتضم ١٦ كلية ومعهداً . ويتمثل مجتمع الدراسة في عينة عشوائية من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية ، ويكون مجتمع الدراسة من الجهاز الإداري للجامعة والمتمثل في القيادات الإدارية (مديرى العموم – مديرى الإدارات – رؤساء الأقسام) وذلك بصفقتهم شركاء فى تهيئة البيئة الإدارية والتنظيمية الداعمة للعملية التعليمية والبحثية ، الجهاز التنفيذي للجامعة والمتمثل فى جميع الموظفين فى الجامعه الخاضعة للدراسة.

٩. متغيرات البحث: Research Variable

يمكن تصنيف متغيرات الدراسة إلى :

- الصراع بين الأسرة والعمل (Work – Family Conflict): تمثل الصراع بين الأسرة والعمل المتغير المستقل ، وتم الاستعانة بمقياس (Carlson et al., 2000) ، (Hahm and Zheng, 2017) ثلاثى الابعاد والمكون من (صراع الوقت ، صراع السلوك ،صراع الإجهاد) .
- الإلتزام التنظيمي (Organizational Commitment): تمثل الإلتزام التنظيمي المتغير التابع ، وإعتمدت الباحثة على مقياس (الشافعى وآخرون، ٢٠١٦) (مرزوق ،٢٠٢٠) (حسنى، ٢٠٢١) ،

(حمادى، ٢٠١٩)، ، للإلتزام التنظيمي والمكون من ثلاث أبعاد (التزام عاطفى ، التزام مستمر ، التزام معيارى) .

١٠. أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

إعتمد هذا البحث بصفة رئيسية على الإستقصاء في جمع البيانات اللازمة ، حيث تم تصميم قائمة الإستقصاء والتي تم توزيعها على العاملين بالكليات محل الدراسة، كذلك تم إنشاء وتصميم رابط خاص بقائمة الاستقصاء على شبكة الإنترنت اعتماداً على خدمة Google Form وموقع التواصل الإجتماعي. حيث تم توزيع استمارات الإستقصاء على المستقضى منهم يدوياً وإلكترونياً (عن طريق LinkedIn، Facebook، WhatsApp) وقد أخذ في الإعتبار في تصميم قائمة الإستقصاء البساطة والسهولة والوضوح وترتيب الأسئلة والعبارات . كما تم تبويب قائمة الاستقصاء إلى الأجزاء التالية:

الجزء الأول : وتضمن هذ الجزء مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموجرافية للمستقضى منهم مثل نوع المستقضى منه، والحالة الإجتماعية للمستقضى منه ، الدرجة الوظيفية للمستقضى منه، مدة الخدمة بالجامعة .

الجزء الثانى: وتضمن هذا الجزء المتغير المستقل (الصراع بين الأسرة والعمل) والذى يشمل (صراع الوقت ، صراع السلوك ، صراع الإجهاد) ، والمكون من ١٩ عبارة، والمتغير التابع (يتعلق بالإلتزام التنظيمي) ويتضمن ثلاثة أبعاد: (التزام عاطفى ، التزام مستمر ، التزام معيارى) والذى يتكون من ١٤ عبارة .

١/١٠: الأساليب الإحصائية المستخدمة فى اختبار مدى صحة فروض الدراسة.

اعتمدت الدراسة فى اختبار مدى صحة الفروض وتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتوفرة فى حزم البرامج الإحصائية المتقدمة SPSS على النحو التالى:

- أسلوب معامل الارتباط ألفا α Correlation Coefficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الإعتمادية والثبات فى المقاييس متعددة المحتوي، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA):

يعتبر أسلوب تحليل العوامل أحد أساليب التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة، ويعتبر أسلوب تحليل العناصر (المكونات) الأساسية من أكثر صور أسلوب تحليل العوامل استخداماً في البحوث الاجتماعية بصفة عامة، ويركز هذا الأسلوب علي استخراج العناصر الرئيسة من البيانات الخاضعة للتحليل مع ترتيبها بشكل تنازلي حسب نسبة مساهمة كل منها في تفسير التباين الكلي في المتغيرات الأصلية الخاضعة للتحليل.

- أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression & Correlation Analysis:

يعد أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع، علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذه الدراسة من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من إستخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل، وكل من أبعاد الالتزام التنظيمي مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) علي حده .

١١. مجتمع وعينة البحث: Research Population and Sample

١/١١: مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع البحث " جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشارك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها"، وتعتبر عينة البحث هي "المجموعة الجزئية من مجتمع الدراسة"، ويتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية، والبالغ عددهم (٥٠٣٢) و نظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة، وارتفاع التكلفة وطول الوقت كعاملين أساسيين لابد من مراعاتهم في عملية البحث العلمي، فقد تقرر اختبار أسلوب العينات لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

٢/١١: عينة الدراسة

تعرف عينة الدراسة بأنها مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث أنه يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله (ادريس، ٢٠٠٨) اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة (٣٥٧) مفردة ممثلة لمجتمع البحث محل الدراسة، من العاملين بجامعة المنوفية محل الدراسة، وتم تحديد حجم العينة وفقاً للقانون التالي:- (إدريس، ٢٠١٦).

$$n = \frac{N \times (Z)^2 \times p(1-p)}{Ne^2 + (Z)^2 \times p(1-p)}$$

$n =$ حجم العينة $N =$ حجم مجتمع الدراسة

$=$ حدود الخطأ المعياري وهي ١.٩٦ عند $e =$ خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة
Z درجة ثقة ٩٥%

$P =$ نسبة عدد المفردات بالعينة التي تتوافر فيها خصائص مجتمع الدراسة وهي ٥٠%

و الجدول التالي (١/١) يوضح حجم مجتمع الدراسة وحجم العينة بكلليات جامعة المنوفية محل الدراسة

م	الكلية	المجتمع	حجم العينة
.١	إدارة الجامعة	١٨٨١	١٣٣
.٢	كلية الطب	٢٤١	١٧
.٣	كلية العلوم	٢٠٥	١٥
.٤	كلية التربية	٢٠٦	١٦
.٥	كلية الصيدلة	٤٥	٣
.٦	كلية التجارة	١٩٩	١٤
م	الكلية	المجتمع	حجم العينة
.٧	كلية الحقوق	١٧٠	١٢
.٨	كلية الهندسة	٢٥٢	١٩
.٩	كلية الزراعة	٣٤٩	٢٥
.١٠	كلية الآداب	٢٤٤	١٧
.١١	كلية التربية النوعية	١٦٧	١٣
.١٢	كلية التمريض	١٢١	٩
.١٣	كلية الطب البيطري	٣٣	٢
.١٤	كلية التربية الرياضية	٤٥	٣
.١٥	كلية الحاسبات والمعلومات	١٢٥	٩
.١٦	كلية الهندسة الالكترونية	٣٧٠	٢٦
.١٧	كلية الإعلام	١٧	١
.١٨	كلية الإقتصاد المنزلي	٢٤٦	١٨
.١٩	كلية التربية للطفولة المبكرة	٢٩	٢
.٢٠	كلية العلوم التكنولوجية التطبيقية	٤٢	٣
	الإجمالي	٥٠٣٢	٣٥٧

المصدر: من إعداد الباحثة بالرجوع الى الادارة العامة لمركز المعلومات والاحصاء بجامعة المنوفية

٣/١١: وحدة المعاينة

يقصد بوحدة المعاينة المفردة الأساسية التي تتكون منها عناصر مجتمع البحث، أى تلك المفردة التي يتم توجيه قائمة الاستقصاء إليها، (إدريس، ٢٠٠٨). لذلك فإن وحدة المعاينة الخاصة بالدراسة الحالية تتمثل فى العاملين بالجهاز الإدارى والتنفيذى بجامعة المنوفية.

١٢. إختبار فروض الدراسة: research hypotheses test

تم إختبار فروض الدراسة من خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة فى تحليل البيانات، واختبار معامل الثبات وتحليل خصائص المستقصى منهم والتحليل الوصفى للمتغيرات البحثية بالإضافة إلى اختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج كما يلى:

١/١٢: اختبار معامل الثبات :

يهدف اختبار الثبات إلى تقييم درجة الاتساق الداخلى لأسئلة الاستقصاء والتحقق من ثباتها، ومدى إمكانية الإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى، ومدى إمكانية تعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة، وذلك من خلال إختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، ويكون المقياس مقبولاً إحصائياً إذا كانت قيمة ألفا (تساوي أو أكبر من ٦٠%) لكي يتم تعميم نتائج دراسة المستقصى منهم على مجتمع الدراسة، ويتم حساب معامل عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات (قيمة ألفا) (إدريس، ٢٠١٢).

جدول (٢/١) تقييم درجة الاتساق الداخلى بين محتويات المقاييس المستخدمة فى الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
مقياس الصراع بين الأسرة والعمل		
١	٩	٠.٩٥٦
٢	٥	٠.٨٧٩
٣	٥	٠.٩٠١
المقياس الإجمالي		٠.٩١٩
مقياس الالتزام التنظيمي		
١	٥	٠.٩٤١
٢	٤	٠.٨٩٥
٣	٥	٠.٨٩٧
المقياس الإجمالي		٠.٨٠٣

المصدر : من نتائج التحليل الإحصائى

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٢/١) أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠.٨٠٣) و (٠.٩٥٦) حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الصراع بين

الأسرة والعمل ككل كان مرتفع حيث بلغ (٠.٩١٩)، و معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الالتزام التنظيمي ككل حيث بلغ (٠.٨٠٣). وذلك بدرجة ثقة قدرها ٩٥% حيث اقتربت المعنوية الحقيقية P-Value من الصفر، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة وهذه النتائج تدعم الثقة في متغيرات الدراسة وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الإحصائي الآتية.

٢/١٢: تحليل خصائص المستقصي منهم :

تم إجراء التحليل الوصفي لخصائص المستقصي منهم، وذلك لأهميتها في تفسير نتائج الدراسة؛ وبالتالي مدى إمكانية الاعتماد عليها من عدمه، إذ إن بعض العوامل مثل (نوع المستقصي منه، الحالة الاجتماعية، وظيفة المستقصي منه، مدة الخدمة بالجامعة) قد تؤدي دوراً مهماً في تحديد مدى إدراك المستقصي منهم لأسئلة الدراسة، وخصوصاً في مجال تأثير الصراع بين الأسرة والعمل على الالتزام التنظيمي، ويمكن تناول الخصائص الرئيسة للمستقصي منهم والتي تم إستخلاصها من قائمة الاستقصاء كما يلي:

جدول رقم (٣/١) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
النوع	ذكر	١٥١	٤٦,٦
	أنثى	١٧٣	٥٣,٤
الحالة الاجتماعية	أعزب	٩٤	٢٩,٠
	متزوج	٢٠٧	٦٣,٩
	مطلق	١٤	٤,٣
	أرمل	٩	٢,٨
الوظيفة الحالية	مدير عام	٢٢	٦,٨
	مدير ادارة	٥١	١٥,٧
	رئيس قسم	٦٢	١٩,١
	موظف	١٨٩	٥٨,٣
سنوات الخدمة	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	١٢١	٣٧,٣
	من ١٠ - إلى أقل من ١٥ سنة	٨٨	٢٧,٢
	من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	٧١	٢١,٩
	من ٢٠ سنة فأكثر	٤٤	١٣,٦
الإجمالي		٣٢٤	%١٠٠

ويتضح لنا من الجدول السابق ما يأتي:

- ١- من حيث النوع: بلغ عدد الذكور في العينة (١٥١) مفردة بينما بلغ عدد الإناث (١٧٣) وبذلك تكون نسبة الذكور من إجمالي عدد العينة الكلي (٤٦,٦%) ونسبة الإناث (٥٣,٤%).
- ٢- من حيث الحالة الاجتماعية: بلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي مؤهل أعزب (٩٤) مفردة بنسبة (٢٩%)، وبلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي مؤهل متزوج (٢٠٧) مفردة بنسبة (٦٣,٩%)، وبلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي مؤهل مطلق (١٤) مفردة بنسبة (٤,٣%)، في حين بلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي أرمل (٩) مفردة بنسبة (٢,٨%) من إجمالي حجم العينة.
- ٣- من حيث الوظيفة الحالية: بلغ عدد المستقصي منهم من فئة مدير عام (٢٢) مفردة بنسبة (٦,٨%)، كما بلغ عدد المستقصي منهم من فئة مدير ادارة (٥١) مفردة بنسبة (١٥,٧%)، وبلغ عدد المستقصي منهم من فئة رئيس قسم (٦٢) مفردة بنسبة (١٩,١%)، وبينما بلغ عدد المستقصي منهم من فئة موظف (١٨٩) مفردة بنسبة (٥٨,٣%) من إجمالي حجم العينة.
- ٤- من حيث سنوات الخدمة: بلغ عدد المستقصي منهم الذين كانت سنوات خدمتهم من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات (١٢١) مفردة بنسبة (٣٧,٣%)، في حين كان عدد المستقصي منهم الذين كانت تتراوح سنوات خدمتهم من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة بلغ (٨٨) مفردة بنسبة (٢٧,٢%)، كما بلغ عدد المستقصي منهم الذين كانت تتراوح سنوات خدمتهم من ١٥ سنة إلي أقل من ٢٠ سنة (٧١) مفردة بنسبة (٢١,٩%)، كما بلغ عدد المستقصي منهم الذين تتراوح سنوات خدمتهم من ٢٠ سنة فأكثر (٤٤) مفردة بنسبة (١٣,٦%) من إجمالي حجم العينة.

٣/١٢: التحليل الوصفي للمتغيرات البحثية:

تعكس الخصائص الوصفية لمتغيرات الدراسة المعاملات الإحصائية الرئيسية، والتي توضح خصائص المتغيرات، وتتضمن الخصائص الأساسية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك بالتطبيق علي آراء المستقصي منهم، ويوضح الجزء التالي الأساليب الوصفية المتبعة في الدراسة :

١/٣/١٢: التحليل الوصفي لأبعاد الصراع بين الأسرة والعمل:

أمكن توضيح نتائج التحليل الإحصائي لإتجاهات المستقصي منهم حول أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة من خلال جدول (٤/١) كالتالي:

جدول (٤/١) نتائج التحليل الوصفي للصراع بين الأسرة والعمل في جامعة المنوفية محل الدراسة

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	صراع الوقت	٣.٦٩	٠.٨٦
٢	صراع السلوك	٣.٥٥	٠.٨٣
٣	صراع الاجهاد	٣.٦١	٠.٩٤
	المتوسط الكلي للصراع بين الأسرة والعمل	٣.٦٢	٠.٨٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق يتضح أن بُعد صراع الوقت كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل يحتل المرتبة الأولى بمتوسط (٣,٦٩) وانحراف معياري (٠,٨٦)، ويأتي بُعد صراع الإجهاد في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٩٤)، وأخيراً يأتي بُعد صراع السلوك في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٨٣) وفقاً لاتجاهات العاملين بجامعة المنوفية محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية بلغ (٣.٦٢) بانحراف معياري (٠,٨٣)، وهذا يعني أن مستوي الصراع بين الأسرة والعمل للعاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية متوسطة.

٢/٣/١٢: التحليل الوصفي للإلتزام التنظيمي :

حيث ينقسم المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) إلى الإلتزام العاطفي، الإلتزام الاستمراري، الإلتزام المعياري وأمكن توضيح نتائج التحليل الإحصائي حول الإلتزام التنظيمي من خلال جدول (٥/١).

جدول (٥/١): نتائج التحليل الوصفي للإلتزام التنظيمي في جامعة المنوفية محل الدراسة

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الإلتزام العاطفي	٢,٦٥	١,١٧
٢	الإلتزام الاستمراري	٢,٦	١,٠٣
٣	الإلتزام المعياري	٢,٢٤	٠,١
	المتوسط الكلي للإلتزام التنظيمي	٢,٥	٠,٩٩

من خلال الجدول السابق يتضح أن بُعد الإلتزام العاطفي كأحد أبعاد الإلتزام التنظيمي يحتل المرتبة الأولى بمتوسط (٢.٦٥) وانحراف معياري (١.١٧)، ويأتي بُعد الإلتزام الاستمراري في المرتبة الثانية بمتوسط (٢.٦) وانحراف معياري (١.٠٣)، وأخيراً بُعد الإلتزام المعياري يأتي في

المرتبة الأخيرة بمتوسط (٢.٢٤) وانحراف معياري (١) وفقاً لاتجاهات العاملين بجامعة المنوفية محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي الالتزام التنظيمي بجامعة المنوفية بلغ (٢.٥) بانحراف معياري (٠.٩٩) .

١٢/٤: نتائج اختبار فروض الدراسة: تتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق باختبار مدى صحة فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

• ١٢/٤/١: نتائج اختبار الفرض الأول: الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي" تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية، وذلك للتعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة. فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك علي قوة الارتباط بين المتغيرين، في حين تدل الإشارة الموجبة علي أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة علي أن العلاقة عكسية.

جدول (٦/١) نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل وبين الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي					أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل
المعنوية	t	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	
٠,٠٠٠	-٦,٦٢٧	٠,٧٢١	-٠,٨٤٩	-٠,٤٥٥	صراع الوقت
٠,٠٢٦	-٢,٢٤٣	٠,٥٨٥	-٠,٧٦٥	-٠,١١٨	صراع السلوك
٠,٠٠٠	-٥,٦٥	٠,٦٨٤	-٠,٨٢٧	-٠,٣٣٤	صراع الاجهاد
٠,٨٦٨					معامل الارتباط R
٠,٧٥٣					معامل التحديد R2
٥٧٥,٣٢٥					قيمة ف المحسوبة (F)
٣ - ٣٢٠					درجات الحرية
٠,٠٠٠					مستوي الدلالة الإحصائية

بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة وبين الالتزام التنظيمي في تلك المصلحة (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٨٦٨ (وفقاً لمعامل

الارتباط المتعدد في النموذج (R)، حيث بلغت قيمة R2 (٠,٧٥٣) وبلغت قيمة F المحسوبة ٣٢٥.٥٧٥، وهي معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠٠٠).

➤ بلغت قيمة معامل الانحدار للعلاقة بين بُعد صراع الوقت كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل و الالتزام التنظيمي (-٠.٤٥٥) وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وحيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-٦.٦٢٧).

➤ بلغت قيمة معامل الانحدار للعلاقة بين بُعد صراع السلوك كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل و الالتزام التنظيمي (-٠.١١٨) وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وحيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-٢.٢٤٣).

➤ بلغت قيمة معامل الانحدار للعلاقة بين بُعد صراع الاجهاد كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل و الالتزام التنظيمي (٠.٣٣٤) وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وحيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-٥.٦٥).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض الفرض الذي ينص علي "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي"، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص علي "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي".

٢/٤/١٢ : نتائج اختبار الفرض الثاني والثالث:

الفرض الثاني : والذي ينص على "لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الصراع بين الأسرة والعمل.

الفرض الثالث : والذي ينص على "لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الالتزام التنظيمي .

استخدمت الباحثة الاختبارات المعلمية مثل اختباري (T Test) ، (F Test) لإختبار الفرض الثاني والثالث من الدراسة الحالية، ويعتبر اختبار (T Test) من الأساليب الإحصائية التي تستخدم لمقارنة عينتين مستقلتين، ولذلك تم استخدامه لمقارنة متغير النوع من حيث (الذكر، والأنثي) كما يعتبر اختبار (F Test) من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين ثلاث عينات مستقلة

أو أكثر، وقد استخدم اختبار (F Test) عند مستوي معنوي ٥%، وفيما يلي نتائج اختبار T Test بالنسبة (النوع)، F Test لتأثير (العمر، الحالة الاجتماعية، الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة) في أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ، وكذلك الإلتزام التنظيمي .

نتائج اختبار T Test جدول (٧/١) وفقاً للنوع

الدلالة الإحصائية	مستوي المعنوية	T.Test	أنثى		ذكر		الأبعاد
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير معنوي	٠.٤١٥	٠.٨١٦	٠.٨٦٢٤٢	٣.٦٥٢	٠.٨٤٩٧٣	٣.٧٢٩٩	صراع الوقت
غير معنوي	٠.٠٧٥	١.٧٨٧	٠.٧٩٠٢٣	٣.٤٦٩٤	٠.٨٥٨٦٦	٣.٦٣٣١	صراع السلوك
غير معنوي	٠.٨٧٦	٠.١٥٧	٠.٩٤٠٦٨	٣.٦٠٣٥	٠.٩٤١١٤	٣.٦١٩٩	صراع الاجهاد
غير معنوي	٠.٣٤٨	٠.٩٣٩	٠.٨١٣١٩	٣.٥٧٥	٠.٨٣٨٨٢	٣.٦٦١٣	إجمالي الصراع بين الأسرة والعمل
غير معنوي	٠.٨٠١	-٠.٢٥٣	١.١٨٧١٣	٢.٦٦٤٧	١.١٥١٠٢	٢.٦٣١٨	الالتزام العاطفي
غير معنوي	٠.٧٤٧	-٠.٣٢٣	١.٠٥٢٩٦	٢.٦٢١٤	٠.٩٩٨٧	٢.٥٤٤	الالتزام الاستمراري
غير معنوي	٠.٨٤٦	٠.١٩٤	١.٠٣٦٣٣	٢.٢٣٠١	٠.٩٥٧٣٥	٢.٢٥١٧	الالتزام المعياري
غير معنوي	٠.٨٨٢	٠.١٤٩ -	١.٠٠٥٧٥	٢.٥٠٥٥	٠.٩٦٨٥٦	٢.٤٨٩١	اجمالي الالتزام التنظيمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ونحو كل متغير من متغيرات الصراع بين الأسرة والعمل (صراع الوقت، صراع السلوك، صراع الاجهاد) علي حدة، وكذلك لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الإلتزام التنظيمي ونحو كل متغير من متغيرات الإلتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الإلتزام الاستمراري ، الإلتزام المعياري) وذلك وفقاً للحالة الإجتماعية ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحرافات المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي قيام الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار F TEST وفقاً للحالة الإجتماعية .

نتائج اختبار F-Test جدول (٨/١) وفقاً للحالة الإحصائية

الأبعاد	أعزب		متزوج		متق		أزمل		F	مستوي لمعقوية	لدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع وقت	٣,٧٨	١,٧٤	٣,٧٢	١,٨٥	٢,٧١	١,٢٤	٣,٨٥	١,٦٨	٦,٩٩	١,١٠٠	معقوي
صراع سلوك	٣,٦٠	١,٧١	٣,٥٨	١,٨٣	٢,٦٩	١,١٥	٣,٦٠	١,٧٦	٥,٥٣	١,١٠١	معقوي
صراع الاجهاد	٣,٧٣	١,٨١	٣,٦٢	١,٩٥	٢,٧٧	١,٢٥	٣,٤٤	١,٨٦	٤,٤٩	١,١٠٤	معقوي
الصراع بين الأُسرة والعمل	٣,٧٠	١,٦٩	٣,٦٤	١,٨٣	٢,٧٢	١,١٧	٣,٥٤	١,٦٢	٦,١٩	١,١٠٠	معقوي
الالتزام العاطفي	٢,٤٦	١,١٥	٢,٦٧	١,١٥	٣,٦٩	١,٢٤	٢,٥٨	١,٨٢	٤,٧٢٥	١,١٠٣	معقوي
الالتزام الاستمراري	٢,٥٤	١,٩٨	٢,٥٧	١,٠٢	٣,٥٥	١,٢٥	٢,٥٦	١,٨١	٤,٣٢١	١,١٠٥	معقوي
الالتزام المعياري	٢,١٠	١,٨٧	٢,٢٣	١,٩٨	٣,٤٤	١,٤٥	٢,١٤	١,٧١	٨,١١٢	١,١٠٠	معقوي
الصراع التنظيمي	٢,٣٦	١,٩١	٢,٤٩	١,٩٧	٣,٥٦	١,٢٨	٢,٣٩	١,٦٥	٦,٣٢٠	١,١٠٠	معقوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ونحو كل متغير من متغيرات الصراع بين الأسرة والعمل (صراع الوقت، صراع السلوك، صراع الاجهاد) علي حدة، وكذلك لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الإلتزام التنظيمي ونحو كل متغير من متغيرات الإلتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الإلتزام الاستمراري ، الإلتزام المعياري) وذلك وفقاً للوظيفة الحالية، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحرافات المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي قيام الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار F TEST وفقاً للوظيفة الحالية

جدول (٩/١) وفقاً للتوظيفه لحالية F-Tes نتائج اختبار

أبعاد	مدير عام		مدير إدارة		رئيس قسم		موظف		F	مستوى المعنوية	لدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع الوقت	٣.٤٤	٠.٧٦	٣.٨٨	٠.٨٩	٣.٦٧	٠.٨١	٣.٦٧	٠.٨٧	١.٥٤	٢.٤٤	غير معنوي
صراع السلوك	٣.٣٤	٠.٧٩	٣.٧٩	٠.٨٥	٣.٥٦	٠.٨٣	٣.٥٠	٠.٨١	٢.٢١	٠.٠٨٦	غير معنوي
صراع الاجهاد	٣.٢٤	٠.٨٣	٣.٧٤	١.٠٣	٣.٦٣	٠.٩٢	٣.٦١	٠.٩٣	١.٥١	٠.٢١٢	غير معنوي
إجمالي الصراع بين الأسرة والعمل	٣.٣٤	٠.٧١	٣.٨١	٠.٨٩	٣.٦٢	٠.٨١	٣.٥٩	٠.٨٢	١.٧٩	٠.١٤٩	غير معنوي
الالتزام العاطفي	٣.٠٥	١.٠٩	٢.٤٧	١.٠٩	٢.٦٧	١.١٤	٢.٦٤	١.٢٠	١.٢٣٢	٠.٢٩٨	غير معنوي
الالتزام الاستمراري	٣.٠٠	١.١٨	٢.٤١	٠.٩٧	٢.٥٩	٠.٩٦	٢.٦٢	١.٠٤	١.٧١٠	٠.١٦٥	غير معنوي
الالتزام المعياري	٢.٥٨	١.١٥	٢.٠٨	٠.٨٥	٢.٣٢	٠.٩٧	٢.٢٢	١.٠٢	١.٤٥٥	٠.٢١٨	غير معنوي
الالتزام التنظيمي	٢.٨٨	١.٠٦	٢.٣٢	٠.٩١	٢.٥٣	٠.٩٦	٢.٤٩	١.٠٠	١.٦٤٥	٠.١٧٩	غير معنوي

المصدر: نتيج تحليل إحصائي

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ونحو كل متغير من متغيرات الصراع بين الأسرة والعمل (صراع الوقت، صراع السلوك، صراع الاجهاد) علي حدة، وكذلك لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الإلتزام التنظيمي ونحو كل متغير من متغيرات الإلتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الإلتزام الاستمراري ، الإلتزام المعياري) وذلك وفقاً لسنوات الخدمة ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحرافات المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي قيام الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار F TEST وفقاً لسنوات الخدمة

جدول (١٠/١) نتائج اختبار لستوك الحسنة F-Test

أبعاد	من ٥ لكل من ١٠ ستوك		من ١٠ لكل من ١٥ ستوك		من ١٥ لكل من ٢٠ ستوك		٢٠ سنة فأكثر		F	مستوى المنوفية	الدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع الوقت	٣.٥٩3	١.٠١	٣.٢٥	٠.٧٢	٣.٧٧	٠.٧٩	٣.٨٥	٠.٧٧	٣.٦٥	٠.٠٩٩	ضعيف
صراع الشوك	٣.٣٨	٠.٩٢	٣.٦٠	٠.٧٥	٣.٦٦	٠.٧٦	٣.٧٠	٠.٧٩	٣.٨٩	٠.٠٣٨	ضعيف
صراع الاجهاد	٣.٩٩	١.٠٥	٣.٦٩	٠.٨٩	٣.٦٩	٠.٨٧	٣.٧٥	٠.٨٢	٣.٦٦٥	٠.٠٢٩٦	ضعيف
الصراع بين الأسرة والعمل	٣.٩٧	٠.٩٥	٣.٦٨	٠.٧٢	٣.٦٩	٠.٧٢	٣.٧٧	٠.٧٢	٣.٦٢٢	٠.٠٣٤	ضعيف
الالتزام العائلي	٣.٠٥	١.٠٩	٣.٨٧	١.٠٩	٣.٧٧	١.١٩	٣.٦٩	١.٢٠	٣.١٢٢	٠.٢٩٨	غير متين
الالتزام الاجتماعي	٣.٠٠	١.١٨	٣.٨٦	٠.٩٧	٣.٥٩	٠.٩٦	٣.٦٢	١.٠٨	٣.١١٠	٠.١٦٤	غير متين
الالتزام المعايير	٣.٥٨	١.١٥	٣.٤٨	٠.٨٥	٣.٦١	٠.٩٧	٣.٢٢	١.٠٢	٣.٤٨٤	٠.٢١٨	غير متين
التنظيم العائلي	٣.٤٤	١.٠٦	٣.٢٢	٠.٩٦	٣.٢٢	٠.٩٦	٣.٤٩	١.٠٠	٣.٦٤٤	٠.١٢٩	غير متين

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

١٣- نتائج البحث Research Results:

استهدفت هذه الدراسة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالالتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة الى مجموعه من النتائج أهمها :

-توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المستقصى منهم فيما يتعلق بأبعاد الصراع بين الأسرة والعمل والتي تتمثل في(صراع الوقت ، صراع الاجهاد ، صراع السلوك) وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة(الشرييني، ٢٠١٨) ، وكذلك دراسة (Rehman and Waheed, 2012) حيث تبينت أن المتزوجين لديهم درجة عالية من الصراع بين الاسرة والعمل مقارنة بذوى الحالة الفردية نتيجة الأعباء الأسرية الملقاه علي عاتقهم .

وترى الباحثة أن وجه التشابه بين الدراسة الحالية وهذه الدراسة السابقة يرجع إلى أن كل مرحلة في حياة الفرد لها متطلبات معينة وتزيد هذه المتطلبات خاصة بين المتزوجين اللذين لديهم ظروف أسرية مختلفة ، ولكن هذه الدراسة اختلفت مع الدراسة الحالية ف أنها أوضحت انه لا توجد درجة اختلاف بين الرجال والنساء حول موضوع الصراع بين الأسرة والعمل ، وترى الباحثة أن سبب هذا الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من الممكن ان يرجع إلى طبيعة مجتمع الدراسة .

- كما توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المستقصى منهم فيما يتعلق بأبعاد الالتزام التنظيمي والتي تتمثل في (الالتزام العاطفي ، الالتزام المستمر ، الالتزام المعياري) ، وهو ما يتفق مع دراسة (الصباغ وعاشور ، ٢٠٢٠) وكذلك دراسة (Akintayo, 2020) التي توصلت الى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المستقصى منهم حول الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي ، وتفسر الباحثة أن هذا الإتفاق بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة يرجع إلى أنه يوجد إختلاف في طبيعة المسؤوليات التي تقع على عاتق العاملين فتختلف من ذكور إلى إناث ومن متزوجين إلى عاملين ذوى حالة فردية نتيجة الأعباء والمهام الملقاه على عاتقهم .

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي وهو ما يتفق مع دراسة (Dana, 2022) ، وكذلك دراسة (Purwanto et al., 2021) والتي توصلت الى وجود علاقة ارتباط قوية بين الصراع بين الاسرة والعمل والالتزام التنظيمي ، وتتفق ايضاً الدراسة الحالية مع احدى الدراسات السابقة وهي دراسة (Hatem et al., 2016) في وجود علاقة عكسية بين الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي حيث أنه كلما زاد مستوى الصراع بين الأسرة والعمل كلما انخفض الالتزام التنظيمي للعاملين والعكس صحيح ، حيث ترى الباحثة أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات السابقة لأن كلما زاد مستوى الصراع بين مهام الأسرة والعمل كلما اثر ذلك على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين ، ولكن اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Mukanzi and Senaji, 2017) حيث توصلت الى وجود علاقة ايجابية للصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي فكلما زاد مستوى الصراع بين مهام الأسرة ومهام العمل زاد الالتزام التنظيمي للعاملين ، وترى الباحثة أن سبب الاختلاف قد يرجع الى اختلاف مجتمع الدراسة والبيئة التي طبقت عليها الدراسة فالبيئة المصرية قد تختلف عن البيئة الأجنبية فالضغوط وبيئة العمل مختلفة بين الدراسة الحالية والدراسة الأجنبية ومن ثم تختلف الآراء ووجهات النظر بين المستقصى منهم .

-توجد علاقة بين صراع الوقت كأحد عناصر الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي فكلما زاد مستوى الصراع القائم على الوقت والتنافس في الوقت بين متطلبات الأسرة الناتجة عن الزواج ورعاية الأطفال ورعاية كبار السن ومهام ومسؤوليات العمل كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين ، كما توجد علاقة بين صراع السلوك كأحد عناصر الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي وهو ما يتفق مع دراسة (Lambert et al., 2006) ، فكلما زاد مستوى الصراع القائم على السلوك حيث أن محاولة الموائمة بين السلوكيات المناسبة مع الأسرة والتي تتطلب اللين والطف والتسامح والسلوكيات المناسبة مع العمل والتي تتطلب الحزم والموضوعية تسبب شعورا بالصراع واستنفاد الطاقة أثناء تأدية العمل ومن ثم تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين ، كذلك توجد علاقة بين عنصر صراع الإجهاد كأحد عناصر الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي فكلما زادت الضغوط الملقاه على عاتق الفرد في المنزل بشكل

غير عادى يصبح من الصعب التعامل مع تلك الضغوط المرتبطة بالعمل مما يسبب صراع الإجهاد والذى بدوره يؤدي الى انخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين .

١٤ . توصيات البحث :Research Recommendation:

فى ضوء نتائج الدراسة الميدانية ونتائج التحليل الإحصائى ، ولتحقيق الهدف الأساسى للدراسة ، فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

آليات التنفيذ	التوصية	المسؤل عن التنفيذ	مجال التوصية
١-تحديد وتوضيح المهام الوظيفية بدقة بشكل يؤدي إلى سهولة التنسيق بين متطلبات الأسرة وأدوار العمل مما يؤدي إلى تدنية الصراع بينهم . ٢-تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة فى التعامل مع الموظفين من خلال مواعيد الراحة والأجازات بما يحدث توازن بين حاجات الأسرة والعمل . ٣-توصيل الأهداف والتوقعات بصورة واضحة للموظفين مما يقلل الوقت اللازم لإنجازها .	مساعدة العاملين على أن يكون لديهم وقت كاف للوفاء بمسئولياتهم الأسرية وكذلك المهام الوظيفية .	إدارة الكلية	الصراع بين الأسرة والعمل
١- تجهيز المكاتب والكراسى ، والغرف الخاصة بكل الأفراد ، وتجهيز وسائل الإتصال فى كل كلية . ٢-العمل على تحسين العلاقة والروابط الإجتماعية بين المديرين والعاملين لتخفيف ضغوط العمل والضغوط الأسرية والتركيز على مراعاة القواعد الأخلاقية والمهنية .	توفير بيئة عمل مناسبة لكل العاملين بكافة الأقسام بما يقلل الضغوط الواقعة على العاملين على مستوى العمل وما يتبعه من تقليلها على مستوى الأسرة .	إدارة الكلية	
-التوسع فى إقامة دور رعاية للأطفال داخل الجامعة وتعيين أفضل المتخصصين بها .	تقديم رعاية لأطفال العاملين والإهتمام بجودة الخدمة المقدمة لهم .	إدارة الجامعة	
-عقد دورات تدريبية وورش على كيفية إدارة الصراع بين متطلبات الأسرة وأدوار العمل والنوعية بكيفية إدارة أعباء العمل .	تدريب العاملين والقادة على إدارة الضغوط بشكل فعال	إدارة الكلية	
١-الإستماع الدائم لشكاوى العاملين ومحاولة حل المشاكل أولاً بأول . ٢ - إنشاء وحدة أو قسم للإرشاد الأسرى والإستشارات الإجتماعية والنفسية بكل كلية للبحث فى مشاكل العاملين وتوعيتهم بضرورة مشاركة الطرف الآخر بتحمل مسؤولية الأسرة سوياً .	نشر ثقافة عمل مدعمة للأسرة بين القيادات والمشرفين	إدارة الكلية وإدارة الجامعة	
١-ضرورة تمكين العاملين ومشاركتهم فى إتخاذ القرارات التى تتعلق بهم قبل إتخاذها والإستماع إلى	تعزيز الإلتزام العاطفى بمستويات عالية نسبياً	إدارة الكلية	الإلتزام التنظيمي

مجال التوصية	المسؤول عن التنفيذ	التوصية	آليات التنفيذ
			<p>آرائهم وتقديم حلول للمشاكل التي تظهر أثناء العمل .</p> <p>٢-دعم وتشجيع العاملين وتحفيزهم معنوياً ومعاملتهم بالود والإحترام والتقدير .</p> <p>٣-تدعيم العلاقات مع العاملين وتحسين قنوات الإتصال بين الإدارة والعاملين .</p>
	إدارة الكلية	تعزيز مستوى الإلتزام المعيارى	<p>١-دعم العاملين لتطوير خبراتهم ومهاراتهم .</p> <p>٢-التأكيد على قيمة أهمية العمل الذى سيؤدونه .</p> <p>٣-متابعة سير العمل كما هو محدد ومعرفة مدى إلتزام العاملين بالتعليمات والقوانين وذلك بعمل زيارات لمكاتب العاملين بصفة دورية .</p> <p>٤-عقد مؤتمرات تهدف تحسين قيم العاملين للتفق مع قيم الجامعة .</p>
	إدارة الكلية	تعزيز الإلتزام الإستمرارى	<p>١-ضرورة السماح للعاملين بالمشاركة الفعالة فى المقترحات ووجهات النظر المختلفة .</p> <p>٢-ضرورة تقديم التوجهات والنصائح والملاحظات الفعالة من المديرين للعاملين بشأن التغييرات التي تحدث فى بيئة العمل .</p> <p>٣-تضمن السلوكيات التي تنل على إلتزام العاملين ضمن نماذج تقييم الأداء إذ يكافئ العاملون على سلوكيات الإلتزام التنظيمي .</p>

١٥ . بحوث مستقبلية:

بالرغم من أن الدراسة الحالية حاولت الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالالتزام التنظيمي ، إلا أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها، يشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية، فمن الأفضل أن يحظى موضوع الصراع بين الأسرة والعمل بالمزيد من الدراسة، لذا من بين الدراسات المستقبلية المقترحة:

- العلاقة بين صراع الأسرة والعمل وأخلاقيات العمل على الفعالية التنظيمية.
- تأثير التحول الرقمي على الإلتزام التنظيمي .
- الدور الوسيط للثقافة التنظيمية فى العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي .
- صراع الأسرة والعمل كمتغير وسيط بين القيادة الخادمة والإلتزام التنظيمي .
- دراسة مقارنة بين صراع الأسرة والعمل بين النساء والرجال على الإلتزام التنظيمي .
- ركزت الدراسة إهتماماً على كليات جامعة المنوفية الأمر الذى يتطلب الإهتمام بدراسات مستقبلية للتغيرات الخاصة بالدراسة فى قطاعات اخرى مختلفة من أجل تأكيد النتائج مثل قطاعات حكومية أخرى ، قطاعات خاصة ، خدمات ، بنوك ، وغيرها .

١٦ . المراجع :

- أبو سمره، عبدالله السيد، (٢٠٢٠) ، "مناخ العمل الاخلاقي كمتغير وسيط بين النبذ في مكان العمل والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية للمدن بمحافظة الدقهلية"، رساله ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة ، كلية تجاره.
- بن عصمان، خيريه محمد، (٢٠١٩) ، "دور الالتزام التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي في الجامعات الليبية " ، رساله دكتوراه غير منشوره ، جامعة بنها ، كلية تجاره .
- حسنى، محمد شمس،(٢٠٢١) ، "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الصمت التنظيمي وابعاد المواطنه التنظيمية بالمؤسسات العامة دراسة ميدانية على شركات قطاع الادويه الحكومى بمحافظة القاهره" ، مجله البحوث الماليه والتجاريه، مجلد ٢٢، العدد ٣ .
- حمادى، أحمد عباس،(٢٠١٩) ، " الالتزام التنظيمي ودوره فى تعزيز اداء العاملين بحث استطلاعى لاراء عينة من المدراء والعاملين فى الشركة العامة لمنتجات الالبان" ، مجله العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ٢٢، العدد ٩٤ .
- حراز ، السيد يوسف السيد رجب (٢٠٢٢) ، " اثر الصراع بين الاسرة والعمل كمتغير وسيط بين العمل من المنزل خلال جائحة كورونا والاداء الوظيفي: الدعم الاجتماعى للمشرفين كمتغير معدل دراسة تطبيقية على العاملين فى قطاع الاعمال العام "، مجلة البحوث المالية والتجارية ، المجلد ٢٣ ، العدد ٣.
- خطاب ، دينا سعد السيد (٢٠١٩) ، "تأثير ترتيبات العمل المرنة على الصراع بين اتعلم والاسره دراسه تطبيقية على شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية" ، رساله ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة ، كلية تجارة .
- داوود، عبدالعزيز أحمد محمد،(٢٠١٥) ، "الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمى مدارس التعليم الاساسى فى محافظه كفر الشيخ"، مجله كليه التربيه، عين شمس ، مجلد ١٩٦ عدد ٣٩ .
- الدكتورى، محمد السعيد،(٢٠٢١) ، " السلوك التنظيمي: سيكولوجية التعامل مع السلوكيات السلبية داخل منظمات الأعمال" ، (المنصورة: مطبعة علاء فودة للنشر والتوزيع).
- رستم ، دعاء محمد ،(٢٠٢٣) ، " دراسة علاقه بين الدعم التنظيمي المدرك والإحتراق الوظيفى الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على المركز القومى للبحوث ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، مجلد ٣٧ ، العدد الثانى .
- الشافعى، ايه صالح محمد على، جوده، عبدالمحسن عبدالمحسن، خشبه، ناجى محمد فوزى، (٢٠١٦) ، " اثر انتشار السلوكيات المضادة على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بديوان مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية "، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد ٤٠، العدد ٣.

- الشريبنى، عصام مسعد عبدالسلام،(٢٠١٨) ، " تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي: بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة"، رسالة ماجستير غير منشورة "، جامعة المنصورة: كلية التجارة .
- الصباغ ، شوقي محمد ، عاشور ، محمد يمانى زوام ، (٢٠٢٠) ، " اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل فى العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمى : دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية "، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، جامعة المنوفية ، مجلد ٣٩ ، العدد ٤.
- سليمان، سهام نبيل،(٢٠٢٠) ، " دور الإدارة بالتجوال في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بجامعة كفرالشيخ"، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، مجلد ٣، عدد ٢ .
- عبدالنعم، بدر محمد عبدالحافظ،(٢٠٢٠) ، " الالتزام التنظيمي لدى معلمى مدارس الثانويه العامة فى محافظه القاهره دراسة تحليليه "، مجله التربيه المقارنه والدولية، عدد ١٣ .
- عويضة ، أيمن حلمي،(٢٠٢١) ، "صراع الاسره والعمل وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصيه والرضا عن الحياه لدي معلمى المرحله الابتدائيه بالسويس "، مجلة كلية التربية ببها ، مجلد ٣ ، العدد ١٢٧ .
- لحسن، دليلى، خميس، محمد سليم،(٢٠٢٠) ، "واقع الالتزام التنظيمي فى المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية الحديثة ورقله" ، مجله الباحث فى العلوم الانسانيه والاجتماعية، مجلد ٣، العدد ١٢.
- مرزوق، عبدالعزيز علي، البزاوي، أسماء عبدالمنعم، (٢٠٢٠) ، " أثر نظم العمل عالية الأداء على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين فى البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة العلمية للدراسات المالية والتجارية، مجلد ١، عدد ٢ .
- معروف ، اسلام ، حجاج ، عمر ، (٢٠٢٢) ، " اشكاليه الصراع بين الدور الاسري الدور الوظيفي دراسه ميدانية على عينه من موظفي مؤسسه الشباب والرياضه بتمنراست " ، مجلة افاق علمية ، المجلد ١٤ ، العدد ٢ .
- منصور، تجانى(٢٠٢٠) ، " الاداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجطائريه دراسة ميدانية على عمال الصحة العموميه بولاية الجلفه"، مجله الميدان للدراسات الرياضيه والاجتماعية والانسانيه، مجلد ٤، عدد ٣.
- ادريس، ثابت عبدالرحمن،(٢٠٠٨) ، " بحوث التسويق اساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، ط٥.
- ادريس، ثابت عبدالرحمن، (٢٠١٦) ، " بحوث التسويق اساليب القياس وتحليل البيانات واختبار الفروض، النهضة العلمية للنشر والتوزيع ، ط ١ .

- Adewoying. O., Opeke, O., Ikonne, C. N., & Madukoma, E. (2020). Affective, Continuance and Normative Organizational Commitment of Library Personnel in Nigerian Universities. *Journal of Information Science, Systems and Technology*, 4(1), 80-87.
- Ahmed ,S .F., Eatough,E. M. &Ford, M.T.(2018) .Relationships between illegitimate tasks and change in work – family outcomes via interaction justice and negative emotions . *journal of vocational behavior* ,10(4) ,14-30
- Akintayo, D. I .(2020). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and counseling* . 2(1) ,1-8.
- Andrade,C., &Petiz Lousa, E.,(2021). telework and work family conflict during covid 19 lockdown in Portugal :the influence of job related factors .*administrative sciences* , 11(3) 103.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Dana, D.(2022) . Examining the Impact of Work-Family Conflict on Organizational Commitment: Study of higher education sector in Northern Cyprus. University of south Florida (USF) M3Publishing ,16(978155833080),18.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22),6395.
- Güllü S., Yildiz Bekir S., & Kaya R., (2020) .The Mediating Effect of Organizational Commitment between Mobbing and Turnover Intention: An Application on Physical Education and Sports Teachers. *European Journal of Education Studies* , 7(2), 181-190
- Hahm, S., & Zheng, F. (2017). Communication by IT Decreases the Negative Effects of Work-Family Conflict on Life Satisfaction and Job Satisfaction. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(20), 9746-9751.
- Hatem,N., Jalali,M.T., Askarian,M., & Kharazmi,E.(2016) .Relationship between family work and work family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals ,*international journal of community based nursing and midwifery*,4(2),107.
- Jernigan, I. E. & Beggs,J. M. (2016). An Examination of job Satisfaction With My Supervisor and Organizational Commitment. *Journal of Applied Social Psychology* ، 35(10), 2171-2192.

- Lambert , E.G.,Pasupuleti ,S.,Cluse-Tolar ,T.Jenning ,M.&Baker ,D.(2006) .The impact of work family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment : An exploratory study .Administration in social work ,30(3),55-74.
- Moynihan,L.M.,Boswell,W.R.,&Boudreau,J.W(2015).The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. *Center for Advanced Human Recourse Studies, Cornell University*
- Purwanto,A.(2020).The effect of work family confliction job satisfaction and performance: a study of Indonesia female employees .*international journal of Advanced Science and Technology* ,29(3),6724-6748.
- Rehmen,R.R.,&Waheed,A.(2012).Work Family conflict and organizational commitment :study of faculty members in pakistani universities , *Pakistan journal of social and clinical psychology* , 10(1),23-26.
- Sittisom ,W. (2020). The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment of the Pharmacy Employees in Thailand. *Systematic Review Pharmacy*, 11(3), 97 -105.
- Su,y.&Zhang ,X.(2014) .Restaurant staffs work family conflict and subjective well being :chavacteristics influence and countermeasures , *journal of chemical and pharmaceutical research* 6(4) , 406-412.
- Tan, Jue X., Cham, Tat H., Zawawi D., &Abdul-Aziz Y., (2019). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior and the Mediating Effect of Organization Commitment in the Hotel Industry. *Asian Journal of Business Research*, 9 (2), 121-139.
- Wang, M., Kwan, H. K., & Zhou, A. (2017). Effects of servant leadership on work–family balance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(4), 387–407.
- Zhang, H., Kwan, H. K., Everett, A., & Jian, Z. (2012). Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: The moderating role of work climate for sharing family concerns. *Human Resource Management*, 51(5),747-767