



العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة فى المنظمات والارتباط

الوظيفى

"دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We)

بمحافظة الدقهلية"

إعداد

فاذية محمد فكرى عسكر

باحثة ماجستير

كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د/ منى سامي محمود مصطفى

أستاذ إدرة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة المنصورة

DOI:

<https://dx.doi.org/10.21608/IJAEFS.2023.194971.1009>

المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية

دورية علمية محكمة

المجلد (٢). العدد (٧). أكتوبر ٢٠٢٣

P-ISSN: 2812-6394

E-ISSN: 2812-6408

<https://ijaefs.journals.ekb.eg/>

الناشر

جمعية تكنولوجيا البحث العلمى والفنون

المشهرة برقم ٢٧١١ لسنة ٢٠٢٠، جمهورية مصر العربية

<https://srtaeg.org/>

العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط

الوظيفي

إعداد

فادية محمد فكري عسكر

باحثة ماجستير

كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د/ منى سامي محمود مصطفى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة - جامعة المنصورة

استهدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We) بمحافظة الدقهلية، حيث بلغ حجم المجتمع ١١٤٤ عاملاً وتم تحديد حجم العينة الذي بلغ ٢٨٨ مفردة عند نسبة خطأ $\pm 0.5\%$ ومستوى ثقة 95% وقد تم أخذ عينة طبقية من مجتمع البحث، وتم قياس المتغير المستقل (الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات)

المستخلص

من خلال الابعاد التالية (العمل المرن، الإجازات، برامج الرعاية الصحية، برامج مساعدة الموظفين)، أما المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) فقد تم تبني الأبعاد التالية: (الحماس – التفاني – الاستيعاب).

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي.

الممارسات صديقة الاسرة فى المنظمات، الارتباط
الوظيفي. **دكتور الرقيب**

Abstract:

This research aimed to identify the relation ship between family friendly practice in the organization and the job correlation by appiying it to the employees of telecom Egypt (WE) in dakahlia Governorate as the community size reaced 1144 works the sample size which amounted to 288 individuals was determined at an error rate of $\pm 5\%$ and aconfidence level of 95% Astratified sample was taken from the research community and the independent variable (family-friendly practices in organizations) was measured through the following dimensions (flexible work , vacations , health care programs and the employee assistance programs) as for the dependent variable (job engagement) the following dimensions (Vigor , Dedication , Absorption) were adopted , and the results of this research concluded that there is apositive and significant correlation between family-friendly practies in organizations and job engagement.

تمهيد :

جوهر أى مجتمع هو وحدة الأسرة ، ويعاني أفراد الأسرة من تحديات مختلفة ناشئة عن مسؤوليات العمل والأسرة ، وبالتالي الضغوط على الأسرة ، وتعتبر الممارسات صديقة الأسرة أداة يمكن أن يستخدمها أصحاب العمل للتعامل مع قضايا الحياة والعمل في ظل اقتصاد تنافسي، والممارسات صديقة الأسرة في المنظمة توفر للموظفين الفرصة للتنقل بنجاح وسهولة أكبر وتحقيق توازن جيد بين متطلبات الأسرة والعمل (Ayantunji et al., 2020).

وتأخذ الممارسات صديقة الأسرة في الاعتبار الصراع بين العمل والأسرة فيما يتعلق بساعات العمل من خلال تقديم مرونة حول كيف وأين ومتى يمكن إنجاز العمل، وللسياسات صديقة الأسرة تأثيرًا كبيرًا على جميع أنواع الرضا الوظيفي للموظفين (Barros, 2016).

كما يعد الارتباط هام بالنسبة للمنظمات لأنه يساهم في أداء الأدوار فيها كما يؤثر على رضا العملاء عن طريق غير مباشر (Bakker et al., 2012).

وتدرك معظم المنظمات اليوم تمامًا أن الذى يرضيها ليس بالضرورة أفضل موظف من حيث الولاء والإنتاجية ، لكن الموظف المرتبط جسديًا وفكريًا وعاطفيًا بوظيفته في المنظمة وذلك لأنه يشعر بالحماس نحو تحقيق أهدافها ، ويلتزم بقيمها ويؤدى عمله بشكل أفضل ، ويعمل على تحقيق المزيد من نتائج الأعمال المثيرة للإعجاب، بالإضافة إلى انخفاض النية لترك العمل ، لأنه سوف يبقى مع منظمته ويكون مدافعًا عن منتجاتها وخدماتها ويسهم في نجاح أعمالها (السلمتي، ٢٠١٠).

أولاً: الإطار النظري :

تناول هذا البحث متغيرين يتمثل الأول منهما في الممارسات صديقة الاسره في المنظمات ، أما المتغير الثانى فيتمثل فى الإرتباط الوظيفى ، وسيتم بإيجاز عرض مفهوم كل متغير من هذه

العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة في الهنظمات والارتباط الوظيفي

المتغيرين وأبعادهم الأساسية، والدراسات السابقة الخاصة بتلك المتغيرات وذلك على النحو التالي:

• المتغير المستقل: الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات:

أ- مفهوم الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات:

تعددت وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الممارسات صديقة الاسرة، وذلك على النحو التالي: تعرف على أنها مدى رغبة الأفراد أو حاجتهم للشعور بأن المنظمة أو المشرفين يهتمون برفاهيتهم في العمل والأسرة من خلال تنفيذ بعض السياسات صديقة الأسرة والتي يمكن أن تساعدهم على تحقيق توازن أفضل بين العمل والأسرة (Mansour et al., 2018). وعرفها Kluczyk (2019) "أنها قدرة الفرد على تحقيق الدور المتوقع منه في مجالى العمل والأسرة من خلال التفاوض أو التشارك بينه وبين شركائه في كلا المجالين مجال الاسرة ومجال العمل".

ويعرفها Garg et al. (2020) على أنها الممارسات التي تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية معًا بطريقة أكثر نجاحًا. ويرى Williams (2020,p.130) الممارسات صديقة الأسرة بأنها الوصف الأمثل للموازنة بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات خارج العمل ، ويعتبر الوصول إلى هذه الموازنة أفضل ما يمكن اطلاقه على الفصل بين الحياة العملية والخاصة . في حين يرى (Greenhouse 2021) " أن الممارسات صديقة الأسرة تشير إلى الاسلوب الذى يجمع ما بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة مثل العناية بالأطفال والعلاقات الاجتماعية والرياضة وغيره".

وعرفها (Dulk et al. (2021 بأنها "الاسلوب الذى يدمج ما بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة كالعلاقات الاجتماعية والرعاية بالأطفال والترفيه الوظيفى ويؤدى إلى تحقيق اهداف مصلحة ارباب العمل والتوازن بين الحياة والعمل ما هو الاعلى رفاهية وازدهار العائلة والمجتمع". وأظهر (visser et al (٢٠٢١) أن الممارسات صديقة الأسرة ظهرت نتيجة الصراع الذى بدأ فى الظهور بين واجبات العمل ومتطلبات الأسرة بما يؤثر على إنتاجية الفرد فى العمل من ناحية واستقراره الأسرى أو النفسى من ناحية أخرى.

كما يعرف (Stephen et al. (2022 الممارسات صديقة الأسرة هى "الاجراءات والسياسات التى يتبعها الموظف بهدف الإيفاء بكامل مسئوليات العمل ومسئوليات الحياة الشخصية والتقليل من التداخل بينهما ما أمكن بما يضمن تحقيق مصلحة الموظف ومصلحة صاحب العمل". ومن خلال استعراض التعريفات السابقة نجد أن الممارسات صديقة الأسرة هى مجموعه من البرامج الرسمية التى طورتها المنظمة والتى تهدف إلى تقديم المساعدة للموظفين من أجل تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الشخصية والطلب على العمل .

وانطلاقاً مما سبق فإنه يمكن تعريف الممارسات صديقة الأسرة على أنها: مجموعة من ترتيبات العمل المختلفة الهادفة إلى إيجاد بيئة عمل تتسم بمرونة أكبر، وتمثل الأهداف النهائية في إيجاد التوازن الأمثل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية مع الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة و أكثر الخيارات شعبية لتحقيق الممارسات صديقة الأسرة التى تتيحها جميع منظمات العمل هى ساعات العمل المرنة، وإجازة الأمومة (الوضع)، والبرامج المساعدة للموظفين، والرعاية الصحية.

ب-أبعاد الممارسات صديقة الأسرة:

وفقاً لمراجعة الدراسات السابقة وجد أن معظم الدراسات تناولت أبعاد الممارسات صديقة الأسرة فى المنظمات كالتالى :

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

جدول (١)

أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات

م	الأبعاد	الدراسة
١	ترتيبات العمل المرنة ، الإجازات، دعم الرعاية، برامج مساعدة الموظفين والاستشارات.	Grover et al.,1995
٢	الجدولة المرنة للوظيفة، الخدمات الصحية في مكان العمل أو خارجه ، منشأة رعاية الأطفال، مرفق النقل.	Allen, 2001
٣	ترتيبات العمل المرنة ، الإجازات العائلية، برامج مساعدة الموظفين.	Frone, 2003
٤	جداول العمل المرنة، مساعدة رعاية المعالين.	Giardini et al., 2008
٥	جداول العمل المرنة، مساعدة رعاية المعالين.	Lee et al., 2010
٦	ترتيبات العمل المرنة، الإجازات، برامج الرعاية الصحة، برامج مساعدة الموظفين .	Mulvaney, 2011
٧	ترتيبات العمل المرنة ، مزايا نقدية وعينه (إجازات، رعاية الطفل).	Den et al., 2013
٨	المرونة في موقع العمل، الإجازات، دعم رعاية الأطفال، دعم الانتقال إلى العمل.	Scribner et al., 2020

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة المشار إليها في جدول (١).

وفي ضوء الجدول (١) ، سوف يتبنى الباحثين الأبعاد التي حددتها دراسة (Mulvaney 2011) حيث تُعد هذه الأبعاد الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات السابقة، وفيما يلي يمكن تعريف هذه الأبعاد على النحو التالي:

١- العمل المرن:

يرى (٢٠١٩) Islam أن بعض المنظمات تسعى إلى زيادة قدرة موظفيها على الموازنة في الممارسات الأسرية عن طريق الدعم الاشرافي الملموس وخيارات العمل مرنة ، وتتضمن خيارات العمل المرنة كلاً من مرونة الوقت وتعني سهولة الحصول على جدول عمل مرن، ومرونة مساحة العمل وتعنى القدرة على العمل من البيت وامكانية التفكير في الامور العائلية أثناء الدوام في مكان العمل الرسمي، ومرونة التقييم ويعنى بها أن التقييم يتم بناء على الانجاز وليس الالتزام والتواجد في مكان العمل فقط، والمرونة في التعويض ويعنى بها ان التعويض ودفع الاجور يكون بناء على انتاج الموظف وليس بناء على وقت (التواجد والالتزام بساعات العمل).

٢- الإجازات:

يرى (٢٠١٩) Hardoy إن نظام الإجازات داخل المنظمة له تأثير واضح على قدرة العاملين على الممارسات الأسرية ، لا سيما المرونة في إجراءات الحصول عليها والعودة إلى العمل تدريجياً بعد قضاء أوقات الإجازات لأى سبب من الأسباب ، وأن الإجازة مدفوعة الثمن تعزز من قدرة الموظف على الايفاء بحقوق حياته الشخصية دون الاضطرار إلى الرجوع إلى العمل او التخلي عن الإجازة خصوصاً في أوقات الضرورة وبذلك تعد سياسات المنظمة فيما يتعلق بنظام الإجازات ذات أهمية كبيرة لتحقيق المرونة في حياة الموظفين.

٣-برامج الرعاية الصحية:

يرى Wayne (٢٠٠٧) أن توسيع نطاق التغطية وتحسين جودة خدمات الصحة المهنية المتخصصة في الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم والمناطق الصناعية له أهمية كبيرة ، مع التركيز على تقدير المخاطر المهنية والحدّ منها ، وترصد وتحسين بيئة العمل، وتنظيم العمل ، وكشف

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

الأمراض المهنية وإعادة تأهيل المصابين بها في مرحلة مبكرة ، وتعزيز الصحة ، وتوفير الإعاقات الأولية في أماكن العمل .

٤-برامج مساعدة الموظفين:

يرى (Chinchilla et al . (2011,p.159 أن هذه السياسات توفر للموظفين الدعم المالي في تكاليف رعاية الأطفال لتغطية تكاليف رعاية الأطفال ، برامج مساعدة عن مراكز رعاية المسنين خارج المنظمة ، معلومات عن المدارس ، أنشطة ترفيهية وبرامج ثقافية للموظفين وذريتهم ، وخدمات استشارية ودعم مهني ، استشارات قانونية ، مالية ، ضريبية ، نفسية ، عائلية ، مهنية وهذه السياسات تعمل على تقليل ترك العمل وتسهل التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة.

• المتغير التابع: الارتباط الوظيفي :

ونتناول هذا المتغير من خلال المفهوم ، والأبعاد ، وذلك على النحو التالي:

أ- مفهوم الإرتباط الوظيفي :

ذكر العبيد (٢٠١٦) أن الارتباط الوظيفي يعتمد على ثلاثة عناصر أساسية متمثلة في: أن العمل يمثل الإهتمام الأساسي في حياة الموظف ، وأن الموظف يسعى بشكل مستمر للمشاركة الفعالة في العمل ، وأن أداء الموظف في عمله هو الأساس لتحقيق ذاته .

وعرفه أيضا الكردي (٢٠١٦) بأنه مستوى التزام الموظف بعمله ومدى شعوره بالفخر تجاه العمل المنوط به وإستعداداه لبذل أقصى جهد في العمل وشعوره بالحماس والنشاط ومدى إخلاصه لمنظمتة.

كما أوضحه الخشاب وآخرون (٢٠١٧) على أنه عبارة عن العلاقة الإيجابية بين الموظف ومنظمتة الناتجة عن التزامه الذهني والعاطفي والبدني تجاه منظمتة ورغبته المستمرة لبذل أقصى جهد لتحقيق أهدافها والسعى أن تكون منظمة ناجحة .

وعرفه جوده وأخرون (٢٠١٧) بأنه الحالة العقلية المرتبطة بالعمل والايجابية التي تتميز بالحيوية والتفانى والاستيعاب الوظيفى ، فهو يعتبر حالة إيجابية محفزة بشكل مستمر للموظف بسبب اعتقاده أن المنظمة أوفت بتوقعاته مما يجعله ملتزمًا تجاهها .

وأشار سيد (٢٠١٨) بأن الارتباط الوظيفى هو الحالة الإيجابية والوفاء المرتبط بالقيام بالعمل والتي تتميز بالحماس ، والتفانى ، والاستيعاب وهذه الحالة قد ترتبط بالفرد لفترة زمنية. وأوضح مصطفى (٢٠١٩) أن الارتباط الوظيفى هو علاقة راسخة ثابتة بين المؤسسة والموظف ، بل شراكة حقيقية وذلك فى زرع الولاء لدى الموظفين لبذل قصارى جهدهم لصالح المؤسسة التي ينتمون إليها من خلال الاستثمار البشرى فى دمج كل وسائل المبادرات ، والتشجيع ، والتدريب ، والتأهيل ، والتطوير ، وإدارة المواهب ، وثقافة الأداء ، وغيرها من العوامل التي تعود بالنفع ، والتوازن فى محيط بيئة العمل .

كما ذكر عشرى (٢٠٢٠) أن الارتباط الوظيفى هو استثمار الفرد لطاقته الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف بها .

كما أوضح (Ampofo, 2020 ; Hammedi et al., 2021) أن الارتباط الوظيفى يعبر عن حالة الارتباط النفسى بين الفرد ووظيفته ، حيث يشعر الفرد بالحماس والتفانى ، والاستغراق فى العمل وفى ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف الارتباط الوظيفى بأنه " الاندماج الداخلى للفرد فى العمل ، أو التطابق والتجاوب النفسى مع العمل والاستغراق بما ينعكس فى صورة تحقيق ذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله".

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

ب- أبعاد الإرتباط الوظيفي :

من خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة التي أتيج فرصة الاطلاع عليها، تم ملاحظة وجود اتفاق بين الباحثين في تحديدهم لأبعاد الارتباط الوظيفي وهي (الحيوية، والتفاني، والانهماك)، ويوضح جدول (٢) أبعاد الارتباط الوظيفي.

جدول (٢)

أبعاد الارتباط الوظيفي

م	الأبعاد	الدراسة
١	الارتباط السلوكي (الحيوية ، الحماس) ، الارتباط المعرفي والإدراكي (التفاني) ، الارتباط العاطفي (الاستغراق)	Beatty,2011
٢	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Bakker et al.,2012
٣	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Alvi et al., 2012
٤	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Breevaart et al., 2015
٥	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Lu et al., 2014
٦	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Pallavi et al., 2015

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء الاعتماد على الدراسات السابقة.

وفي ضوء جدول (٢) يتبنى الباحثين الأبعاد التي حددتها دراسة (Pallai et al., 2015) وهي (الحيوية، والتفاني، والاستيعاب) حيث تُعد هذه الأبعاد الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات السابقة ، وفيما يلي يمكن تعريف هذه الأبعاد على النحو التالي:

١- الحماس Vigor :

يشير (Abbasi et al. 2012) إلى أن الحماس هو المستويات المرتفعة من الطاقة والروح المعنوية، مما يعمل على حرص الموظف الشديد على بذل الجهد لأداء المهام، وأداء الأدوار بكفاءة في ظل الأجواء الصعبة.

٢- التفانى Dedication:

يرى (Schaufeli et al. 2002) أن بدلاً من المشاركة يفضل استخدام مصطلح التفانى. وعلى الرغم من أن المشاركة يشبه التفانى إلا أن المشاركة تشير إلى التعريف النفسى لعمل الفرد أو وظيفة الفرد. حيث يذهب الأخير إلى خطوة أبعد سواء من الناحية الكمية وكذلك النوعية. من حيث المعنى النوعى التفانى يشير إلى المشاركة القوية بصفة خاصة والتي تذهب لخطوة أبعد من المستوى المعتاد للتعريف. من حيث المعنى النوعى أيضاً التفانى يكون ذا نطاق واسع ليس من خلال فقط حالة معرفية أو معتقدة معينة بل يشمل البعد العاطفى أيضاً.

٣- الاستيعاب Absorption :

يعبر الاستيعاب عن انهماك الفرد في العمل والقيام به بسعادة، ويتميز بالخبرات المتزايدة الموجهة نحو وضع، أو شخص، أو سلوك معين (Beatty , 2011,p.5) ، ويشير الاستيعاب إلى تركيز الفرد بشكل كامل، والانغماس والاستغراق في العمل بسعادة (Lu et al., 2014).
ثانياً : الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة :

أ- الدراسات السابقة الخاصة بالممارسات صديقة الأسرة في المنظمات :

بحث (Bourhis et al. 2010) تأثير الممارسات الصديقة للأسرة على الجاذبية التنظيمية وتوصلت الدراسة إلى أن الإجازات الشخصية والجدولة المرنة حصلت على درجات أعلى في الجاذبية التنظيمية على عكس التوقعات وأن سمعة الشركة لها تأثير رئيسى كبير على الجاذبية.

العلاقة بين المهارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

وبحث (Lee 2010) مدى انتشار البرامج الصديقة للأسرة في أماكن العمل الكورية وتأثير ذلك على الأداء التنظيمي، دوران الموظفين، وإنتاجية العمل، وعلاقات إدارة العمل، وأوضحت الدراسة أن انتشار الإدارة الصديقة للأسرة في الشركات الكورية محدوداً للغاية مقارنة بأماكن العمل البريطانية، على الرغم من جهود سياسة الحكومة الكورية لتعزيز توازن أكبر بين العمل والأسرة. تعد برامج رعاية المعالين مفيدة للأداء التنظيمي إلى حد ما، في حين أن جداول العمل المرنة ليست فعالة في تقليل معدل الدوران، تختلف ممارسة الوقت المرن في كوريا إلى حد ما عن الدول الغربية، حيث يُسمح للموظفين بتغيير جداول عملهم بمرونة لتعزيز التكامل بين العمل والأسرة. علاوة على ذلك، البرامج الصديقة للأسرة في كوريا تساعد في تعزيز الأداء التنظيمي.

وأوضحت دراسة Wood (٢٠١٠) العلاقة بين الإدارة الصديقة للأسرة والأداء التنظيمي، وهل أن الإدارة الصديقة للأسرة ستقوى العلاقة بين الالتزام والنتائج الاقتصادية الرئيسية، مثل العلاقات بين القوى العاملة من الالتزام، والإنتاجية أو الجودة أقوى عندما يكون في مكان العمل مستوى عالٍ من إدارة صديقة للأسرة، والتي تتفق مع نظرية التبادل الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى تعزيز تأثير ممارسات الصديقة للأسرة لما لها من آثار إيجابية على شرعية المنظمة. واهتمت دراسة (Benito ٢٠١٤) بتحليل مدى صحة التأثير الإيجابي لسياسات التوازن بين العمل والحياة على أداء الشركة وتوصلت الدراسة إلى إدخال ممارسات التوازن بين العمل والحياة يفيد الشركة فيما يتعلق بالاحتفاظ بالمواهب وزيادة مشاركة الموظفين فضلاً عن تحقيق تأثير إيجابي على الإنتاجية والتكاليف ونتائج الأعمال.

وقد استهدفت دراسة (Pelín et al ٢٠١٤) البحث في تأثير السياسات الصديقة للأسرة على التوازن بين العمل والحياة والاعتراب عن العمل والرضا عن الحياة وتوصلت الدراسة إلى أن

هناك ارتباطات كبيرة بين السياسات الصديقة للأسرة والتوازن بين العمل والحياة والاعتراب عن العمل، والرضا عن الحياة أيضًا.

واوضحت دراسة Ronda (2016) et al. إلى أي مدى ترتبط الممارسات الصديقة للأسرة وممارسات العمل عالية الأداء ارتباطاً إيجابياً بالتوازن بين العمل والأسرة وتحديد الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي وساعات العمل كوسيط لهذه العلاقة ، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الممارسات الصديقة للأسرة وممارسات العمل عالية الأداء تزيد من التوازن بين العمل والأسرة وان هذه العلاقات الإيجابية يتوسطها جزئياً الرضا الوظيفي وساعات العمل في حين أن كل من الممارسات الصديقة للأسرة وممارسات العمل عالية الأداء تزيد من الرضا الوظيفي، إلا أن الساعات الأولى فقط تزيد من ساعات العمل علاوة على ذلك فإن الرضا الوظيفي يزيد من التوازن بين العمل والأسرة، بينما تقلل منه ساعات العمل ونجد أن التأثير إيجابي على التوازن بين العمل والأسرة.

وقد اوضحت دراسة Mansour et al. (2018) كيفية مساهمة الحاجة إلى الممارسات الصديقة للأسرة في زيادة أثار الصراع بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل على ضغوط العمل والإرهاق ونية المغادرة ، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إدراك الحاجة إلى رعاية الأطفال لضبط العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل وضغوط العمل والإرهاق أيضًا، ويتعرض الموظفون الذين يتعرضون إلى أسبوع عمل مضغوط لمزيد من الضغط المرتبط بالصراع بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل .

و تناولت دراسة Pailhé (2019) تقييم تأثير الأجور لسياسات الصديقة للأسرة المزاي العينية أو النقدية المتعلقة بالأطفال وترتيبات جدول العمل المرن وتوصلت الدراسة إلى أن

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

تقديم المزايا النقدية أو العينية يرتبط بارتفاع الأجور في حين أن جداول العمل المرنة ليس لها تأثير كبير على الأجور.

في حين سعت دراسة (Ayantunji et al. (2020) لمعرفة تأثير ممارسات الموارد البشرية الصديقة للأسرة على النتائج السلوكية للموظفين (الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والروحانية في مكان العمل) في القطاع المصرفي النيجيري ، أوصت الدراسة بضرورة تشجيع المنظمات وإعطاء ممارسات صديقة الأسرة الأولوية التي تستحقها وأن تكون على استعداد لتنفيذها بأفكار جديدة ، وأوضحت الدراسة أن الممارسات الصديقة للأسرة لها نتائج إيجابية بشكل كبير على سلوكيات الموظفين (الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والروحانية في مكان العمل).

بينما ركزت دراسة (Scribner et al. (2020) على أنواع الترتيبات المرنة والصديقة للأسرة المتوفرة في مجموعة متنوعة من الشركات في ولاية يوتا وتناولت أيضا هذه الدراسة تأثير هذه السياسات على الشركات وموظفيها الآن وفي المستقبل. وتوصلت الدراسة إلى أن السياسات الصديقة للأسرة ميزة رئيسية للشركات التي تتطلع إلى جذب أفضل المواهب نظرا لأن المزيد من الشركات تتبنى طرق العمل الجديدة هذه بالإضافة إلى إضافة مزايا صديقة للأسرة فإنها ستخلق فرصًا إضافية لمشاركة القوى العاملة النسائية والتقدم والنجاح مع السماح للمرأة بإعطاء الأولوية لمجالات أخرى من حياتها وسيؤدي هذا التحول بدوره إلى تقوية أعمالنا ومجتمعاتنا والدولة ككل .

واستهدفت دراسة (Garg et al (2020) تحديد الممارسات الصديقة للأسرة بهدف التعرف على الاتجاهات الناشئة في مجال الممارسات الصديقة للأسرة ، وتوصلت الدراسة إلى

أهمية سياسات دعم العمل والأسرة وتأثيرها على نتائج الموظفين والتزامهم ونية الموظفين للبقاء في المنظمة .

ب- الدراسات السابقة الخاصة بالإرتباط الوظيفي :

هدفت دراسة (Chen (2007,p.70 إلى اختبار العلاقة بين الارتباط الوظيفي وموارد المنظمة على عينة من الموظفين العاملين بإحدى المؤسسات التعليمية الهادفة للربح بالصين. وقامت الدراسة بوضع الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط، وكان المتغير المستقل هو موارد المنظمة والتي شملت كل من (المكافآت المالية، الأمان الوظيفي، المشاركة في صنع القرار، دعم الرؤساء، دعم الزملاء، الاستقلالية، والتغذية العكسية، وتمثل المتغير التابع في نوايا ترك العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن المنظمة يجب أن تركز على زيادة مواردها لكي تتمكن من خلق بيئة عمل إيجابية لجعل الموظفين مرتبطين بوظائفهم وبالتالي سيتم السيطرة على معدلات ترك العمل. وأكدت أيضًا على أنه كلما زاد الارتباط الوظيفي لدى العاملين كلما قلت نوايا ترك العمل.

كما ركزت دراسة (Slatten et al. (2011 على استخدام الاستقلالية والتوجه الاستراتيجي وأهمية الدور كمقدمات للارتباط الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على السلوك الابتكاري. وتمت الدراسة على عينة مكونة ٢٧٩ من موظفي الخط الأمامي بالمنظمات الصحية. وتوصلت إلى أن هناك علاقة جوهرية بين الارتباط الوظيفي والسلوك الابتكاري لدى العاملين.

وهدفت دراسة (Breevaart et al. (2015 إلى دراسة العملية التي تربط العلاقات التبادلية بين القادة والمرؤوسين بين الأداء الوظيفي بواسطة بعض الأبعاد المرتبطة بالوظيفة مثل (الاستقلالية، فرص النمو، الدعم الاجتماعي)، وتأثيرها على ارتباط الموظف بالعمل، وذلك من خلال تطبيق الدراسة على (٨٤٧) ضابطًا من ضباط الشرطة الهولندية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عالية بين الارتباط الوظيفي والأداء الوظيفي، وكذلك وجود علاقة

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

إيجابية بين فرص النمو والدعم الاجتماعي وبين العلاقات التبادلية بين القادة والمرؤوسين وفي المقابل هناك علاقة عكسية بين العلاقة التبادلية بين القادة والمرؤوسين والاستقلالية.

في حين سعت دراسة (Karanika et al. (2015 إلى التعرف على مصطلحات التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، وكان الغرض الأساسي لها الوصول إلى الرضا الوظيفي عن طريق التماثل التنظيمي، حيث قام الباحثون إلى اختبار نموذجين للارتباط الوظيفي وتحديد الأبعاد لهذا المتغير والمتكون من (الحيوية، التفاني في العمل، والاستيعاب)، وتوسط هذه الأبعاد بين التماثل التنظيمي والرضا الوظيفي، وتم اختيار عينة الدراسة من ثلاث منظمات في أمريكا. وكان ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية بين الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي يؤدي للتماثل التنظيمي.

بينما هدفت دراسة شيت وآخرون (٢٠١٦) إلى التعرف على تأثير بعض أبعاد القيادة الموزعة على أبعاد الارتباط بالعمل وذلك بالتطبيق على العاملين بمديرية التربية بمحافظة نينوي بجمهورية العراق. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لبعض أبعاد القيادة الموزعة على أبعاد الارتباط بالعمل.

في حين سعت دراسة دهليز وآخرون (٢٠١٧) للكشف عن العلاقة بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي؛ وكذلك التعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية. وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

واستهدفت دراسة النجار (٢٠١٧) قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة وفقا للخصائص الديموجرافية [العمر، النوع، والحالة الاجتماعية]. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي. كذلك أوضحت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للنوع والحالة الاجتماعية، ووجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للعمر.

في حين سعت دراسة جودة وآخرون (٢٠١٧) إلى معرفة العلاقة بين العقد النفسى والارتباط الوظيفي وذلك بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة طردية بين العقد النفسى والارتباط الوظيفي، فكلما زاد الوفاء بالعقد النفسى زاد الارتباط الوظيفي والعكس، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للعقد النفسى على الارتباط الوظيفي.

كما استهدفت دراسة خليفة (٢٠١٧) بيان العلاقة بين عناصر الشفافية الإدارية والتي تضمنت شفافية المعلومات، شفافية اللوائح والتشريعات، شفافية القرارات، شفافية تقييم الأداء كمتغيرات مستقلة وبين الارتباط الوظيفي كمتغير تابع في البنوك التجارية بمحافظة أسيوط. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين عناصر الشفافية الإدارية الأربعة سالفة الذكر وبين درجة الارتباط الوظيفي.

العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

واهتمت دراسة العوالقي واخرون (٢٠١٨) بتحليل طبيعة العلاقة بين تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية وتعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة قوامها (٣٣٠) موظفاً، في المركز الرئيسي للمؤسسة العامة للاتصالات وفروعها العاصمة صنعاء، وأوضحت النتائج وجود علاقة معنوية بين تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات محل الدراسة وتعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم.

وهدفت دراسة عطيه (٢٠١٨) إلى اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين الالتزام التنظيمي العاطفي بشكل مباشر وبشكل غير مباشر، من خلال الارتباط بالعمل (كوسيط)، كما قامت أيضاً بالتعرف على الظروف التي يمكن أن تكون فيها القيادة الأخلاقية أكثر تأثيراً على سلوك العاملين، من خلال اختبار العلاقة في ظل التعرف على مدركات التابعين بشأن مدى تمثيل القائد للمنظمة كوسيط تفاعلي وباستخدام تحليل المسار، على عينة مكونة من ٣٩٣ مفردة، وتوصلت النتائج إلى ارتباط القيادة الأخلاقية بالالتزام التنظيمي العاطفي بشكل مباشر، وبشكل غير مباشر من خلال الارتباط بالعمل، بالإضافة إلى أن العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين الارتباط بالعمل قد أصبحت أقوى في ظل التفاعل بين القيادة الأخلاقية وبين تمثيل القائد للمنظمة.

ج- الدراسات السابقة التي جمعت بين أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي:

هدفت دراسة (Groen et al. (2018 إلى التحقق في كيفية معالجة المديرين للتحديات التي تواجه ترتيبات العمل المرنة وتوصلت الدراسة إلى أن حصة ساعات العمل عن بعد ترتبط بشكل إيجابي بالتركيز على ضوابط المخرج النهائي.

وأوضحت دراسة الديب (٢٠١٨) تحديد طبيعة تأثير ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بالدقهلية ، وأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين كل أبعاد ترتيبات العمل المرن وأبعاد الارتباط الوظيفي .

وهدفت دراسة عابدين (٢٠٢١) إلى التعرف على أثر ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي وتم تطبيق البحث على العاملين في شركات الأنترنت في قطاع غزة ، وقدم هذا البحث مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على تحديث الأنظمة المستخدمة بخصوص العمل المرن بما يساهم في تقليل ساعات العمل في شركات الأنترنت، والاستعانة بالتكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي أثناء العمل خارج المكتب، وتقديم الحوافز لأصحاب الأفكار الريادية والمبدعين، والافتخار بالعاملين لخلق روح التفانى والتحدى لديهم.

وفي ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة، توصل الباحثان إلى ما يلي:

- ١- فيما يتعلق بالدراسات المتعلقة بالممارسات صديقة الأسرة في المنظمات ، اتفق معظم الباحثين على وجود أربعة أبعاد هم (العمل المرن ، الإجازات ، الرعاية الصحية ، برامج مساعدة الموظفين).
- ٢- يوجد اتفاق بين معظم الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بموضوع الارتباط الوظيفي على أنه يمكن قياسه من خلال ثلاثة أبعاد هي (الحيوية، والتفاني، والانهماك) وهو ما دفع الباحثان إلى الاعتماد على هذه الأبعاد في دراستهم .
- ٣- الدراسات التي جمعت بين متغيرات الدراسة نجد أنها استخدمت بعدد من أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات وهو العمل المرن مع الارتباط الوظيفي ، ولا

العلاقة بين المهارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

توجد دراسة جمعت جميع أبعاد الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي وهذا ما يحاول الباحثان التوصل إليه في هذا البحث.

ثالثا: الفجوة البحثية وتساؤلات البحث:

(١) الجانب الأكاديمي:

يتمثل في الفجوة البحثية في مجال الدراسة، ولمعرفة هذه الفجوة، تم الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتوصل إلى وجود فجوة بحثية تتمثل في ندرة الدراسات التي قامت بقياس طبيعة العلاقة بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي على حد علم الباحثان.

(٢) الجانب التطبيقي:

كي يتمكن الباحثان من تحديد المشكلة من الناحية التطبيقية وصياغتها ، وضع أهداف الدراسة ، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها ٤٠ مفردة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (WE) بمحافظة الدقهلية ، وذلك للتعرف على درجة ممارسة متغيرات الدراسة وشملت المقابلة على بعض التساؤلات أهمها :

١- معرفة مدى توافر أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We).

٢- معرفة درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We).

وقد أسفرت تلك المقابلات لبعض العاملين بالشركة محل الدراسة على :

- ١- أن معظمهم غير راضين عن الممارسات الحالية .
- ٢- ضعف التوجه نحو بعض الأنشطة المتعلقة بالممارسات صديقة الأسرة في المنظمة.

٣- تباين بين العاملين حول أبعاد الارتباط الوظيفي .

في ضوء ذلك، يمكن تحديد طبيعة المشكلة وصياغتها كالتالي :

١- ما طبيعة العلاقة بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات (we) بمحافظة الدقهلية ؟

٢- ما درجة تأثير أبعاد الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات على أبعاد الارتباط الوظيفي

للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات (we) بمحافظة الدقهلية ؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

١. تحديد طبيعة العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات (we) بمحافظة الدقهلية.

٢. تحديد تأثير أبعاد الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات على أبعاد الارتباط الوظيفي

للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات (we) بمحافظة الدقهلية.

خامساً: فروض الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار مدى صحة الفروض التالية:

١- لا يوجد ارتباط معنوي بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي لدى

العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (we) بمحافظة الدقهلية.

٢. لا يوجد تأثير معنوي بين أبعاد الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات و أبعاد الارتباط

الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (we) بمحافظة الدقهلية.

^١تمت الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة من ٢٠٢٢/٩/١٤ إلى ٢٠٢٢/٩/٢٠ من خلال المقابلة الشخصية .

العلاقة بين الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

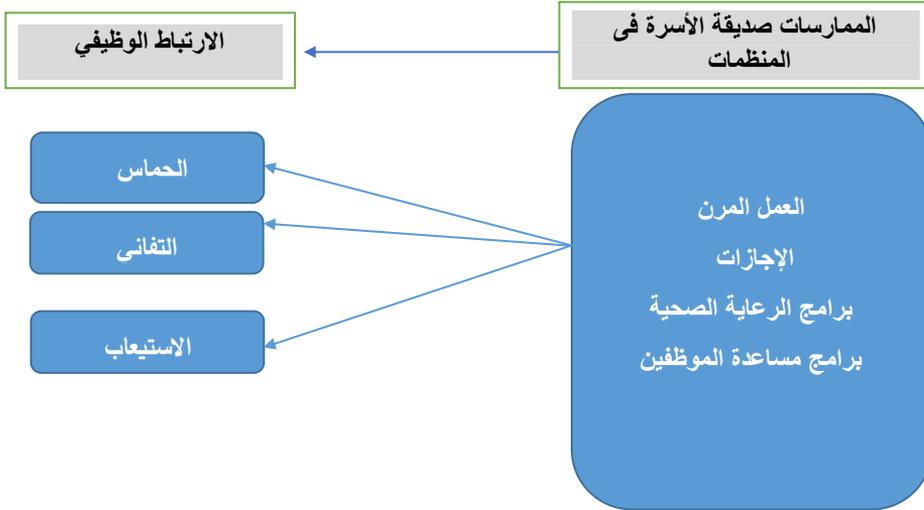
ويتفرع من هذا الفرض :

٢/١ لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على الحماس .

٢/٢ لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على التفانى .

٢/٣ لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على الاستيعاب .

وفي ضوء أهداف هذه الدراسة، والأدبيات السابقة، وفروض الدراسة، وفي حدود تشخيص مشكلة الدراسة، تم اقتراح اطار نموذج يوضح العلاقات أو التأثيرات المتوقعة بين متغيرات الدراسة، وذلك على النحو الموضح في الشكل (١).



الشكل (١)
نموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحثان اعتمادًا على الدراسات السابقة.

سادساً: منهجية الدراسة:

١- نوع البيانات المطلوبة ومصادرها:

أ- البيانات الثانوية: تم استخدام هذا النوع من البيانات في تأصيل الإطار الفكري للمتغيرات التي ترتبط بموضوع الدراسة، وقد استمد الباحثين هذه البيانات من خلال الاطلاع على مجموعة من المراجع التي تضمنت الكتب والدوريات العربية والأجنبية وسجلات شركه المصريه للاتصالات (WE).

ب- البيانات الأولية: تمثلت هذه البيانات في التعرف على آراء مفردات عينة الدراسة عن الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات ، والإرتباط الوظيفي ، وقد استمد الباحثان هذه البيانات من خلال تصميم قائمة استقصاء تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض وذلك في ضوء نتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة.

٢- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We) بمحافظه الدقهلية ، وبلغ عدد مفردات مجتمع البحث (١١٤٤) عاملا (سجلات شئون العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We) بمحافظه الدقهلية ٢٠٢٢)، وتم تحديد حجم العينة الذي بلغ (٢٨٨) مفردة عند نسبة خطأ ٥٪ ومستوى ثقة ٩٥٪ بالاعتماد على (Sample size calculator) وسيتم أخذ عينة طبقية من مجتمع البحث.

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

لقد قام الباحثان بتفريغ وتحليل بيانات الاستقصاء من خلال :

العلاقة بين المهارسات صديقة الاسرة في الهنظمات والارتباط الوظيفي

- ١- تحليل البيانات وفقا لاختبار الفا كرونباخ Cronbach Alpha Scale وذلك لحساب معامل الصدق والثبات ، ومعرفة مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج .
 - ٢- النسب المئوية والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ويستخدم في التحليل الوصفي للبيانات
 - ٣- معاملات الارتباط الثنائي بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع وقوه العلاقة وتم استخدامه أيضا لاختبار الفروض .
 - ٤- تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression Analysis بطريقة الانحدار المتدرج Stepwise Regression لاختبار صحة فروض الدراسة المتعلقة بالعلاقات بين المتغيرات وقياس مدى تأثير المتغير المستقل على التابع .
 - ٥- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.
 - ٦- اختبار (F-test) يستخدم لقياس معنوية الفروق بين آراء عينة الدراسة وتم استخدامه في قياس الفروق وفقا (للنوع - السن - الحالة الاجتماعية - مستوى الخبرة) وذلك كما في الفصل الرابع .
 - ٧- وقد قامت الباحثة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (SPSS For Windows (version 26).
- ٤- اختبارات الصدق والثبات:
- بعد التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، أجرى الباحثان اختباري الصدق والثبات كما يلي:

أ- اختبار الصدق:

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطى للمستقصى منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحثين، وتم إجراء اختبار صدق المحتوى بعرض قائمة الاستقصاء على بعض المحكمين من السادة اساتذه إدارة الأعمال، وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية، وقد أبدى هؤلاء المحكمين مجموعة من الملاحظات على العبارات، وتم تعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات، فضلاً عن توزيع قوائم الاستقصاء على عينة من مجتمع الدراسة للتعرف على مدى دقة العبارات المستخدمة ودرجة وضوحها، وبناءً على ذلك تم تعديل صياغة بعض العبارات .

ب- اختبار الثبات:

يستخدم للتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج ، حيث تم الاعتماد على معامل الثابت ألفا كرونباخ ، ووجد ان قيمة معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة مرتفعة ونسبتها عالية ومقبولة باعتبار ان نسبة معامل الثبات المقبولة (٠,٦) ، كما سجلت البيانات معاملات صدق مرتفعة لجميع متغيرات الدراسة، وتشير هذه النتائج على الثبات والاعتمادية لأداة القياس المستخدمة وصلاحيتها من الناحية

(١) أ.د/ حميدة النجار ، أستاذ إدارة الاعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة .

(٢) أ.د/ نوال النادي ، دكتورة إدارة الاعمال جامعة الأزهر.

(٣) أ.د/ ناجي خشبة ، أستاذ إدارة الاعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة .

(٤) أ.د/ صفاء الشربيني ، أستاذ إدارة الاعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٥) د/ سارة السيد الدريني ، أستاذ مساعد كلية التجارة جامعة المنصورة.

(٦) د/ شيماء الدسوقي المشد ، مدرس إدارة الاعمال بكلية التجارة جامعة المنصورة.

(٧) د/ أميره كمال ، دكتورة إدارة الاعمال جامعة المنصورة

العلاقة بين المهارسات صديقة الاسرة في الهنظوات والارتباط الوظيفي

الإحصائية والمنطقية لجميع بيانات الدراسة الحالية (De Vaus,2002) ، كما تم اختبار صدق المقياس عن طريق معامل الصدق وهو معامل الجزر التربيعي لمعامل الثبات ألفا ، ويوضح الجدول (٣) قيم معاملي الصدق والثبات للمتغيرات محل الدراسة .

جدول (٣)

قيم معاملات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

عدد عبارات المقياس	الصدق والثبات للعينة		متغيرات الدراسة
	معامل الصدق	معامل الثبات	
٣٠	0.972	.945	المتغير المستقل الممارسات صديقة الأسرة
٧	0.948	.899	العمل المرن
٩	0.879	.773	الإجازات
٦	0.906	.820	برامج الرعاية الصحية
٨	0.926	.857	البرامج المساعدة للموظفين
١٦	0.954	.٩١٠	المتغير التابع الارتباط الوظيفي
6	0.933	.٨٧٠	الحماس
5	0.898	.807	التفاني
5	0.795	.632	الاستيعاب

المصدر: من اعداد الباحثان وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

ويتضح من بيانات الجدول (٣) ان جميع معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة مرتفعة ونسبتها عالية ومقبولة باعتبار ان نسبة معامل الثبات للمتغير المستقل (٩٤٥).، ونسبة معامل الثبات للمتغير التابع (٩١٠). وهي نسبة مقبولة لأنها أكبر من ٧٠٪ مما يؤكد وجود مستوى متميزاً من الثقة والاعتمادية .

وبلغت قيمة معاملات الصديق للمتغير المستقل (٩٧٢).، والمتغير التابع (٩٥٤). حيث إن (قيم معامل الصديق هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات) وبالتالي يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على المجتمع ككل.

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

سابعاً: تحليل بيانات الدراسة الميدانية :

نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول :

ينص الفرض الأول بأنه "لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (WE)".

جدول (٤)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

م	المتغير المستقل الممارسات صديقة الأسرة	العمل المرن	الإجازات	برامج الرعاية الصحية	البرامج المساعدة للموظفين	الحماس	التفاني	الاستيعاب	المتغير التابع الارتباط الوظيفي
١	1								
٢	.897**	1							
٣	.885**	.738**	1						
٤	.834**	.612**	.634**	1					
5	.937**	.817**	.816**	.701**	1				
6	.817**	.741**	.703**	.659**	.797**	1			
7	.802**	.765**	.677**	.624**	.776**	.763**	1		
8	.629**	.596**	.518**	.521**	.592**	.607**	.769**	1	
9	.840**	.785**	.710**	.672**	.810**	.888**	.944**	.865**	1

المصدر من اعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة ن = ٢٥٠ مفردة

**الارتباط المعنوي عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، *الارتباط المعنوي عند مستوى ٠,٠٥ .
أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما موضح بالجدول (٤).

١- توجد علاقة ارتباط قوية جدا بين المتغير المستقل ككل وبين الابعاد التالية (بعد العمل المرن و الاجازات، برامج الرعاية الصحية ، البرامج المساعدة للموظفين) حيث بلغ معامل ارتباط علي التوالي (٠,٨٩٧، ٠,٨٨٥ ، ٠,٨٣٤ ، ٠,٩٣٧٠٠) ، يوجد علاقة ارتباط قوية جدا بين المتغير التابع ككل وبين كل ابعاد المتغير التابع ، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغير التابع ككل وبين الابعاد التالية (الحماس، والتفاني، والاستيعاب) القيم التالية (٠,٨٨٨ ، ٠,٩٤٤ ، ٠,٨٦٥) علي التوالي.

٢- يوجد علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغير المستقل ككل وبين المتغير التابع ككل حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٨٤٠ .

ويتضح من التحليل السابق عدم صحة الفرض الأول ، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (WE)

الفرض الثاني : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات و أبعاد الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (WE) .

لمعرفة تأثير أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على ابعاد الارتباط الوظيفي، قام الباحثين بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام طريقة الانحدار المتعدد المتدرج (stepwise) لقياس تأثير ابعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على ابعاد الارتباط الوظيفي ، وذلك

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

بغرض تحديد قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير التغير في المتغير التابع ، ومن ثم اختبار صحة الفروض الفرعية لهذا الفرض على النحو التالي :

١- الفرض الفرعي الأول: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة

الأسرة في المنظمات على الحماس .

وكانت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض كما هو موضح :

جدول (٥)

Sig	T	Beta	B	المتغيرات المستقلة
.000	٣,٩٠٥	.٢٤٧	.241	العمل المرن
-	-	-	-	الإجازات
.١	٣,٤٦٦	.177	.١٨٢	برامج الرعاية الصحية
.000	٦,٧١٧	.٤٧١	.501	البرامج المساعدة للموظفين
١٧٠,٦٣٤				F
.000				Sig
.٨٢٢				R2

المصدر من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي .

يتضح من الجدول (٥) أن النموذج معنوي ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ١٧٠,٦٣٤ عند مستوى معنوية ٥٪ ، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من العمل المرن ، و برامج الرعاية الصحية ، والبرامج المساعدة للموظفين علي بعد الحماس ، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي للإجازات على بعد الحماس عند مستوى معنوية ٥٪ ، وقد بلغت قيمة معامل

التحديد للنموذج. ٨٢٢ ، مما يشير إلى هذه الأبعاد بنسبه ٨٢,٢٪ من التغير في الحماس ، ، أما الباقي ونسبته ١٧,٨ % يرجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

وبناء على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الأول، حيث أثبت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسره وبعد الحماس .

٢- الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة

الأسرة في المنظمات على التفانى .

وكانت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض كما هو موضح :

جدول (٦)

Sig	T	Beta	B	المتغيرات المستقلة
....	٥,٨٤٥	.378	.386	العمل المرن
-	-	-	-	الإجازات
.٠١٥	٢,٤٤٧	.١٢٨	.137	برامج الرعاية الصحية
٠,٠٠٠	٥,٢٧٦	.378	.421	البرامج المساعدة للموظفين
	١٦٠,٣١٢			F
			Sig
	.٨١٣			R2

المصدر من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي .

يتضح من الجدول (٦) أن النموذج معنوي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ١٦٠,٣١٢ عند مستوى معنوية ٥٪ ، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من العمل المرن و برامج الرعاية الصحية و برامج المساعدة للموظفين علي بعد الحماس ، كما اتضح عدم وجود

العلاقة بين المهارسات صديقة الاسرة في الهنظمات والارتباط الوظيفي

تأثير معنوى للاجازات على بعد الحماس عند مستوى معنوية ٥٪ ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج ٨١٣ . ، مما يشير الى أن العمل المرن وبرامج الرعاية و البرامج المساعدة للموظفين تفسر ٨١,٣ % من التغير في بعد التفاني ، والباقي ١٨,٧ % يرجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج . .

و بناء على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثاني، حيث أثبتت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة وبعد التفاني .

٣- الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على الاستيعاب .

جدول (٧)

Sig	T	Beta	B	المتغيرات المستقلة
.000	٣,٦٨٢	.315	.256	العمل المرن
.٠٣١	٢,١٦٩	.206	.١٨٢	الإجازات
.٠٠٨	٢,٦٥٦	.184	.157	برامج الرعاية الصحية
-	-	-	-	البرامج المساعدة للموظفين
	٥٥,٩			F
	.٠٠٠			Sig
	.٦٣٧			R2

المصدر من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي .

يتضح من الجدول (٧) أن النموذج معنوي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ٥٥,٩ عند مستوى معنوية ٥٪ ، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من العمل المرن و

برامج الرعاية الصحية و برامج المساعدة للموظفين علي بعد الحماس ، وعدم وجود تأثير معنوى للاجازات على بعد الحماس عند مستوى معنوية ٥٪ وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج ٦٣٧. ، مما يشير الي أن العمل المرن والجازات و برامج الرعاية الصحية تفسر ٦٣,٧% من التغير في بعد الاستيعاب ، والباقي ٣٦,٣% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

وبناء على النتائج الإحصائية السابقة يتضح عدم صحة الفرض الفرعى الثالث، حيث أثبتت النتائج وجود تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة وبعد الاستيعاب .
ثامناً: مناقشة النتائج:

تمثلت نتائج الدراسة فى اختبار مدى صحة فروض الدراسة وتم مناقشة هذه النتائج وربطها بنتائج الدراسات السابقة وذلك فى النقاط التالية :

فيما يتعلق بالفرض الأول " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات صديقة الأسرة فى المنظمات – الارتباط الوظيفى " لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We).

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية للممارسات صديقة الأسرة فى المنظمات على الارتباط الوظيفى لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات ((محل الدراسة ، وذلك عند مستوى معنوية ٥٪ أوضحت الدراسة أن الممارسات صديقة الاسرة لها دور قوى فى تحقيق الارتباط الوظيفى لدى العاملين بالشركة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (عابدين ، ٢٠٢١ : عطيه ، ٢٠١٨) (فى وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات صديقة الأسرة فى المنظمات – الارتباط الوظيفى .

وفيما يتعلق بالفرض الثانى والذى ينص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة فى المنظمات وأبعاد الارتباط الوظيفى لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (We) . ويتفرع من هذا الفرض :

العلاقة بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

بالنسبة للفرض الفرعي الأول الذى ينص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على الحماس .

توصلت نتائج الدراسة إلى إنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد للممارسات صديقة الأسرة في المنظمات (العمل المرن – برامج الرعاية الصحية – برامج مساعدة الموظفين) على بعد الحماس وذلك عند مستوى معنوية (٥ %) ، حيث يؤثر بعد العمل المرن وبرامج الرعاية الصحية وبرامج مساعدة الموظفين على بعد الحماس أما بعد الاجازات فتأثيره ضعيف بالنسبة لهم ، وهذا يتفق مع دراسة (Langford,2018) التي أوضحت أن تطبيق مثل هذه الممارسات يزيد من الارتباط الوظيفى للعاملين .

ويرى الباحثان إن تطبيق أسلوب العمل المرن هو النواة أوالوقود الداخلي (غير المرئي عادة) الذى يؤدي إلى الكثير من الأمور الإيجابية، والتي من أهمها الارتباط الوظيفى . وفيما يتعلق بالفرض الفرعي الثانى : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على التقاني.

توصلت نتائج الدراسة إنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأبعاد للممارسات صديقة الأسرة في المنظمات (العمل المرن – برامج الرعاية الصحية – برامج مساعدة الموظفين) على بعد التقاني وذلك عند مستوى معنوية (٥ %) حيث يؤثر بعد العمل المرن وبرامج الرعاية الصحية وبرامج مساعدة الموظفين على بعد التقاني أما بعد الاجازات فتأثيره ضعيف بالنسبة لهم ، وهذا يتفق مع دراسة (Mutari,2018) التي أوضحت أن العمل المرن والممارسات التي تقدمها المنظمة بتؤثر على حياه العاملين .

ويرى الباحثان أن مشاركة العاملين في العمل وتفانيهم في العمل يعكس معنى الشعور بالوفاء والاعتزاز بعمل الفرد والمشاركة في العمل.

وبالنسبة للفرض الفرعي الثالث : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على الاستيعاب.

توصلت نتائج الدراسة إنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأبعاد للممارسات صديقة الأسرة في المنظمات (العمل المرن – الاجازات - برامج الرعاية الصحية) على بعد الاستيعاب وذلك عند مستوى معنوية (٥ %) حيث يؤثر بعد العمل المرن والاجازات برامج الرعاية الصحية على بعد الاستيعاب أما بعد برامج مساعدة الموظفين فتأثيرها ضعيف بالنسبة لهم ، وهذا يختلف مع دراسة (Pettay ٢٠٢٢) التي أوضحت أن المنظمات تسعى إلى وضع برامج مساعدة للموظفين لتساعدهم على الاهتمام بعملهم وحياتهم الخاصة .

ويرى الباحثان ان بعد الاستيعاب مطلوب في العمل لما يحمله من أهمية في مدى تركيز العاملين في عملهم دون الانشغال بما يحيط بهم والشعور الدائم بالسعادة أثناء القيام بالعمل .

تاسعاً : توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة وتحليل الفروض ومن أجل تحقيق اهداف الدراسة فقد تم تناول توصيات الدراسة من خلال التركيز على مجال الدراسة .

أ- توصيات خاصة لشركة المصرية للاتصالات we:

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة، يمكن التوصية بالآتي:

١- تشجيع وتفعيل أسلوب العمل الجماعي والمشاركة الوظيفية بين الموظفين داخل مكان العمل لتسهيل وتسريع إنجاز المهام.

٢- إضافة المرونة إلى وقت ومكان العمل في المنظمات واستغلال وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الحديثة في ذلك لتسهيل العمل في أي وقت ومن أي مكان للوظائف التي يناسبها ذلك.

العلاقة بين المهارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

- ٣- العمل على تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بالشركة من خلال قوانين الزامية بعدد ساعات العمل الاسبوعية، والعمل على توفير العدد الكافي من الموظفين داخل كل مؤسسة.
- ٤- الزام الموظف بإنجاز عمل محدد دون تقييده بعدد ساعات عمل معينة أو مواعيد حضور وانصراف والذي من شأنه إعطاء مرونة كبيرة لاوقات العمل.
- ٥- تدعيم وإثراء أنظمة الاجازات المخصصة للموظفين بالشركة بالخيارات المتعددة ، وسن إجراءات من شأنها تسهيل حصول الموظف على إجازته المستحقة دون أي مشاكل عند اي حادث يتطلب منه الغياب عن العمل.
- ٦- اعتماد سياسات رسمية ومساعدات داخل الشركة من شأنها دعم الموظفات في أوقات الحمل والأمومة مما ينعكس إيجابيا على ارتباطهم الوظيفي .
- ٧- العمل على تحسين برامج الخدمات الصحية التي تقدمها الشركة للموظفين والتي من شأنها التخفيف بشكل كبير من الالتزامات الصحية على الموظفين.
- ٨- العمل على تقديم برامج لتوعية الموظفين فيما يتعلق بكيفية التوازن بين الحياة الشخصية والعملية .
- ٩- توفير البرامج الترفيهية التي من شأنها الترويج عن العاملين وإخراجهم من جو الضغط .
- ١٠- تحسين أجور العاملين بحيث تتناسب مع طبيعة العمل وغلاء المعيشة .
- ١١- توفير نظام حوافز عادل بحيث يتلائم مع المهام والجهود المبذولة الموكله للعاملين لزيادة ارتباطهم بالعمل.
- ١٢- توفير بيئة عمل تساعد على زيادة الحماس من خلال تبسيط اجراءات حل مشكلات العمل التي تواجه العاملين.
- ١٣- تخفيف استدعاء العاملين للعمل في خارج ساعات العمل الرسمية.

ب- توصيات عامة:

١- العمل على تسهيل وتطبيق سياسات العمل المرنة لزيادة ارتباط العاملين في المنظمات وتحسين أجورهم.

٢- توفير إرشادات عن الممارسات صديقه الأسرة في المنظمات لتحسين مستوى العاملين .

٣- تطوير وتدريب العاملين من خلال دورات تدريبية لتعزيز ارتباط العاملين بالمنظمات.

ج- مقترحات لبحوث مستقبلية :

تناول البحث العلاقة بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي ومن ثم يمكن اقتراح الأتي فيما يخص البحوث المستقبلية :

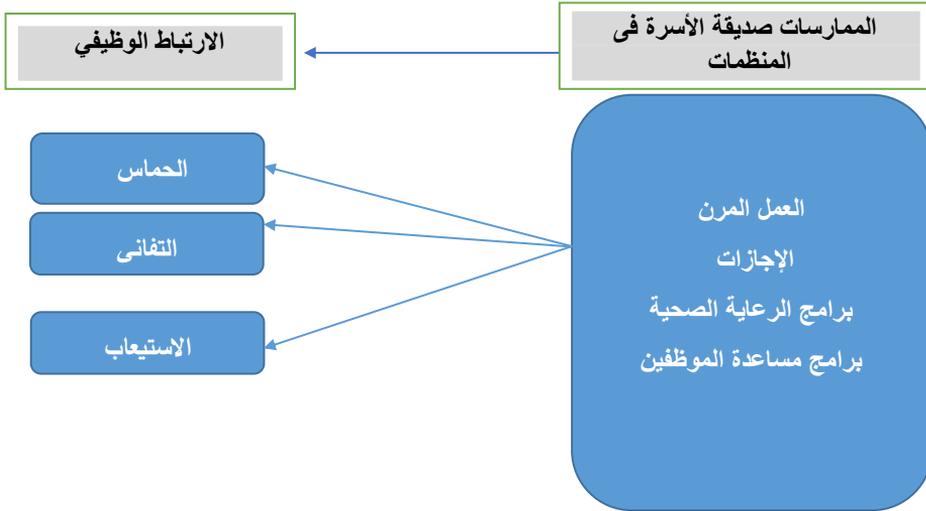
١- اجراء بحوث تخص الممارسات صديقة الاسرة في المنظمات على الارتباط الوظيفي بوجود متغير وسيط مثل ضغط العمل.

٢- إجراء مثل هذه الدراسة وقياسها من جهة العاملين في القطاع العام .

٣- إجراء مثل هذه الدراسة بعد فترة زمنية لمعرفة مدى تحسن استخدام الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات على الارتباط الوظيفي .

العلاقة بين الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

الأشكال



شكل (1)
نموذج الدراسة

الجدول

جدول (١)

أبعاد الممارسات صديقة الأسرة في المنظمات

م	الأبعاد	الدراسة
١	ترتيبات العمل المرنة ، الإجازات، دعم الرعاية، برامج مساعدة الموظفين والاستشارات.	Grover et al.,1995
٢	الجدولة المرنة للتوظيف، الخدمات الصحية في مكان العمل أو خارجه ، منشأة رعاية الأطفال، مرفق النقل.	Allen, 2001
٣	ترتيبات العمل المرنة ، الإجازات العائلية، برامج مساعدة الموظفين.	Frone, 2003
٤	جداول العمل المرنة، مساعدة رعاية المعالين.	Giardini et al., 2008
٥	جداول العمل المرنة، مساعدة رعاية المعالين.	Lee et al., 2010
٦	ترتيبات العمل المرنة، الإجازات، برامج الرعاية الصحية، برامج مساعدة الموظفين .	Mulvaney, 2011
٧	ترتيبات العمل المرنة ، مزايا نقدية وعينه (إجازات، رعاية الطفل).	Den et al., 2013
٨	المرونة في موقع العمل، الإجازات، دعم رعاية الأطفال، دعم الانتقال إلى العمل.	Scribner et al., 2020

العلاقة بين المهارسات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

جدول (٢)

أبعاد الارتباط الوظيفي

م	الأبعاد	الدراسة
١	الارتباط السلوكي (الحيوية ، الحماس)، الارتباط المعرفي والإدراكي (التفاني) ، الارتباط العاطفي (الاستغراق)	Beatty,2011
٢	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Bakker et al.,2012
٣	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Alvi et al., 2012
٤	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Breevaart et al., 2015
٥	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Lu et al., 2014
٦	الحماس ، التفاني ، الاستيعاب	Pallavi et al., 2015

جدول (٣)

قيم معاملات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

عدد عبارات المقياس	الصدق والثبات للعينة		متغيرات الدراسة
	معامل الصدق	معامل الثبات	
٣٠	0.972	.945	المتغير المستقل الممارسات صديقة الأسرة
٧	0.948	.899	العمل المرن
٩	0.879	.773	الإجازات
٦	0.906	.820	برامج الرعاية الصحية
٨	0.926	.857	البرامج المساعدة للموظفين
١٦	0.954	.٩١٠	المتغير التابع الارتباط الوظيفي
6	0.933	.٨٧٠	الحماس
5	0.898	.807	التفاني
5	0.795	.632	الاستيعاب

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

جدول (٤)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

م	المتغير المستقل الممارسات صديقة الأسرة	العمل المرن	الإجازات	برامج الرعاية الصحية	البرامج المساعدة للموظفين	الحماس	التقانى	الاستيعاب	المتغير التابع الارتباط الوظيفي
١	1								
٢	.897**	1							
٣	.885**	.738**	1						
٤	.834**	.612**	.634**	1					
5	.937**	.817**	.816**	.701**	1				
6	.817**	.741**	.703**	.659**	.797**	1			
7	.802**	.765**	.677**	.624**	.776**	.763**	1		
8	.629**	.596**	.518**	.521**	.592**	.607**	.769**	1	
9	.840**	.785**	.710**	.672**	.810**	.888**	.944**	.865**	1

جدول (٧)

Sig	T	Beta	B	المتغيرات المستقلة
.000	٣,٦٨٢	.315	.256	العمل المرن
.٠٣١	٢,١٦٩	.206	.١٨٢	الإجازات
.٠٠٨	٢,٦٥٦	.184	.157	برامج الرعاية الصحية
-	-	-	-	البرامج المساعدة للموظفين
٥٥,٩				F
.٠٠٠				Sig
.٦٣٧				R2

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

جودة، عبد المحسن عبد المحسن، عبد اللطيف، محمد محمود، محمد، نهي حمدي بيومي (٢٠١٧) العلاقة بين العقد النفسي والارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

الخشاب، فهد بطي، وبهجت عيد الجوازنة (٢٠١٧) أثر الرضا في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء الدولة الكويت، جامعة ال البيت، المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة.

خليفة، المعتر بالله البرنس محمد. (٢٠١٧). العلاقة بين عناصر الشفافية الإدارية والإرتباط الوظيفي في البنوك التجارية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية: جامعة أسيوط - كلية التجارة، (٦٢)، ٤٣-٧٦.

الديب، ندى حسام الدين شعبان، (٢٠١٨). تأثير ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات توزيع الأدوية التابعة للقطاع الخاص في محافظة الدقهلية، المكتبة المركزية، أطروحة ماجستير- جامعة المنصورة. كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال.

دهليز، خالد عبد عبدالسلام حمد و محمد حسن خليل،. (٢٠١٧). أثر الإرتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: الجامعة الإسلامية بغزة - شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، (٤)٢٤، ٢٦-٥٠.

السلنتي، لمياء السعيد (٢٠١٠) أثر العدالة التنظيمية على الارتباط بالوظيفة، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، جامعة القاهرة، كلية التجارة، (٧٥) ٦٥٣-٧١٧.

- سيد أحمد ، السيد سيد أحمد إبراهيم (٢٠١٨)، " أثر الحوافز المالية على الارتباط بالعمل على العاملين بالكادر العام بقطاع التعليم بجامعة المنصورة "، *رسالة ماجستير*، كلية التجارة ، جامعة المنصورة.
- شيت، أحمد عز الدين محمد، نجم، عبد الحكيم أحمد ربيع، و القصبي، منى محمد(٢٠١٦): تأثير بعض أبعاد القيادة الموزعة على أبعاد الارتباط بالعمل: دراسة تطبيقية على العاملين بمديرية التربية بمحافظة نينوى بجمهورية العراق. *المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة – كلية التجارة*، ٤٠(١)، ٤٢٣-٤٥٥.
- عابدين، عبد الرحمن فوزي سالم (٢٠٢١) ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الأنترنت في قطاع غزة، *مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١١(٣)، ٩٠-١٠٦.
- العبيد ، عبد الوهاب سليمان (٢٠١٦) ، أثر تمكين العاملين في الارتباط الوظيفي لدى موظفي بيت التمويل الكويتي ، *رسالة ماجستير* ، كلية إدارة المال والأعمال ، جامعة ال البيت ، الأردن . عشرى ، تامر إبراهيم السيد . (٢٠٢٠) رأس المال النفسى الإيجابى كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفى بالتطبيق على معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة . *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة : جامعة عين شمس - كلية التجارة* ، (٤) ، ٤٢٩-٤٧٢ . عطية، غادة عادل. (٢٠١٨). القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي العاطفي: الآثار المباشرة وغير المباشرة في ظل وجود الارتباط بالعمل وتمثيل القائد للمنظمة. *المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية* ، ٣٨(٤) ، ٢١-٤٣.
- العوالي، عبد الله أحمد حمود، والنظاري، فواز احمد محمد. (٢٠١٨). أثر جودة حياة العمل في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. *مجلة الدراسات الاجتماعية: جامعة العلوم والتكنولوجيا*، ٢٤(٢) ، ٨٧-١٢١.

العلاقة بين المهارات صديقة الاسرة في المنظمات والارتباط الوظيفي

الكردى ، محمد عبد الجبار حسين العلى (٢٠١٦) ، " الارتباط الوظيفى للعاملين لدى الشركات الصناعية في عمان " ، رساله ماجستير ، كلية إدارة المال والأعمال ، جامعة ال البيت ، الأردن.

مصطفى ، أمل الشويكى ، (٢٠١٩) دور رأس المال النفسى في تنمية الارتباط الوظيفى لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، رساله ماجستير غير منشورة . الجامعة الإسلامية (غزة) ، غزة .

النجار ، حميدة محمد بدوي. (٢٠١٧). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي: جامعة الأزهر - مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، ٢١(٦٢)، ٢٢٥-٢٧٠.

- Allen, T.D. (2001), "Family-supportive work environments: the role of organizational perception", *Journal of Vocational Behavior*, 58) 3(, 414-435.
- Abbasi, A. S. , and Alvi, A. K.(2012). Impact of organizational justice on employee engagement in Banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*.12(5), 643-649 .
- Ampofo , E.T.2020.Mediation effects of job Satisfaction and work engagement on the relation ship between organizational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hote in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management* .44, 253-262
- Ayantunji, D. I. A. O. I., Ajibola, K. S.,and Olaniyan, T. S. (2020). Family 'Friendly Human Resource Management Practice and Employees Behavioural Outcomes in Nigerian Banking Sector12(11),26-38
- Bakker, Arnold B. and Demerouti, Evangelia, (2012), The crossover of work engagement between working couples A closer look at the role of .empathy, *Journal of Managerial Psychology*, 24)3(,220-236
- Barros Garrido, M. L. (2016). The effect of family-friendly policies on job satisfaction.2 (7), 2-30

- Beatty, P. (2011). Engagement, organizational commitment, and incremental variance in the measurement of job satisfaction, performance and turnover intent within the Canadian Forces (Doctoral dissertation, Carleton University)
- Benito-Osorio, D., Muñoz-Aguado, L., and Villar, C. (2014). The impact of family and work-life balance policies on the performance of Spanish listed companies *Management*, 17(4), 214-236.
- Bourhis, A., and Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive?. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(1), 98-117.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Van Den Heuvel, M (2015) Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770.
- Chen, J. (2007). A study of employee engagement within a Chinese context Doctoral dissertation , Faculty of Business Administration-Simon Fraser University.
- Chinchilla Albiol, N., and León Llorente, C. (2011). Diez años de conciliación en España (1999-2009). Madrid: Editorial Grupo.(٥)
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M.(٢٠١٣) . National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European*

Management Journal,31, 478–494.

Dulk, L. D, and Tummers, L. (2021),” Family friendly and flexible working ,”
International Journal of Manpower, 24)2(, 52-98.

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick
(Eds.), Handbook of occupational health psychology ,143–162, Washington,
DC: American Psychological Association.

Garg, S., and Agrawal, P. (2020). Family-friendly practices in the organization: a
citation analysis. International Journal of Sociology and Social Policy, 40(7/8),
559-573.

Giardini, C., Mazzoni, L. Attanasio, A.,and Ceretti, E., (2008). Asymmetric two
points incremental forming: improving surface quality and geometric
accuracy by tool path optimization. Journal of materials processing
technology, 197(1-3), 59-67.

Greenhouse, J.H., Collins, (2021),” Family-Friendly Policies”, Journal of
Marriage and the Family, 50)3(, 749-761.

Groen, B. A. C., van Triest, S. P., Coers, M., and Wtenweerde, N .(٢٠١٨) .
Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls.
European Management Journal. doi:10.1016/j.emj.2018.01.007.

Grover, Steven L. and Karen J. Crooker. (1995). “Who Appreciates Family-
Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly

Policies on the Organizational Attachment of Parents and Nonparents ”.

Personnel Psychology, 48, 271-288.

Hardoy, (2019), ‘Investing in family-friendly policies is good for the family , business and the economy, the American University in Cairo. A thesis submitted to the Department of Political Science, School of Humanities and Social Sciences, 95 , 99-160.

Hammedi,W., Leclercq,T.,P oncin,I., and Alkire ,L.2021.Uncovering the dark side of gamification at work :Impacts on engagement and well-being journal of business research , 122, 256-269.

Islam, Siengthai,(2019) “ Quality of family-friendly work practices and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone, 4-6.

Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H.M. and Griffiths, M.D (٢٠١٥) . Organizational Identification, Work Engagement and Job Satisfaction . Journal of Managerial Psychology, 30, 1019-1033.

Kluczyk Malgorzata, (2019),” The Impact of Work-Life balance on TheWellbeing of Emmployees in the Private sector in Ireland”, Journal Of Marketing , 69(4) , 30-143 .

Langford, P. H. (2018). family-friendly work practices or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement

- and Intention to stay in organizations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.
- Visser, f., and Williams, J. (2021); "Work-life balance: Rhetoric versus reality?", commissioned by UNISON, the public service Union-Internationa Study, 251-299.
- Lee, B. H., and Kim, J. S. (2010). Is family-friendly management good for firms ? The diffusion and performance of family-friendly workplaces in South Korea. *Journal of Industrial Relations*, 52(4), 459-475.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., and Neale, N. R. (2014). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line- level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(4),737-761
- Mansour, S.,and Tremblay, D. G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *The international journal of human resource management*, 29(16), 2399-2430.
- Mulvaney, M. (2011): A Study of The Role of Family-Friendly Employee Benefits Programs, Job Attitudes, and Self-Efficacy among Public Park and Recreation Employees, *Journal of Park and Recreation Administration*, Vol.

29(1).58-79.

Mutari, E ,(2018), ' Family-Friendly Policies A Policy Brief Redesigning the Workplace of the Future', European Journal of Industrial Relations, 8)2(,157 - 172 .

Pailhé, A., and Solaz, A. (2019). Is there a wage cost for employees in familyfriendly workplaces? The effect of different employer policies. Gender, Work & Organization, 26(5), 688-721.

Pallavi , D., and Patrick , Harold A., (2015): Influence tactics that improve work engagement: faculty experiences in technical educational institutions , Asian journal of management research, 5(4) , 635-652.

Pelin Kanten, (2014) , " Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Lif Satisfaction e " International Journal of Business and Technology.

Pettay, R. F , (2022), " Redesigning the workplace to be family-friendly: What governments and businesses can do", International Journal of Manpower , 24. 128-147.

Ronda, L., Ollo-López, A., and Goñi-Legaz, S. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance : how do job satisfaction and working hours affect this relationship.? Management Research:The Journal of the Iberoamerican Academy of

Management.3 (11).

Schaufeli, Wilmar; Salanova, Marissa; Gonzalez-Roma, Vicente and Bakker, Arnold (2002). "The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor Analytic Approach" *Journal of Happiness studies*, 3(7)1-92.

Scribner, R. T., Vargas, M., and Madsen, S. R. (2020). Flexible and family-friendly policies at Utah's "Best Places to Work." *Utah Research & Policy Brief*. <https://www.usu.edu/uwlp/files/briefs/27-flexible-family-friendly-policies-utah-best-places-to-work.pdf>, 27, 1.

Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged Frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(1), 88-107.

Stephen J. Wood, Lilian, Menezes. de M, (2022), "Family-Friendly Management in Great Britain Stephen J. Wood et al. Family-Friendly Management: Testing Various Perspectives", *University of California* 20 (2) .49-71.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2007) 'Work Family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences'. *Human Resource Management Review*, 17(1), 7-63.

Williams , (2020), *Unbending gender: why work and family conflict and what .to do about it*, Oxford University Press, New York

,Wood, S. J., and De Menezes, L. M. (2010). Family-friendly management
Journal organizational performance and social legitimacy. *The
International of Human Resource Management*, 21(10), 1575-1597.