

تأثير الصراع بين العمل والأسرة على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة

التدريس: دراسة تطبيقية على جامعة بني سويف

The effect of work - family conflict on level of job performance of teaching staff: An applied study on Beni Suef University.

إعداد

الباحثة / أسماء أبوبكر فكرى

Asmaa.abobakr.alhemaily@gmail.com

إشراف

د. / محمود بدوي أحمد

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة بني سويف

د/أحمد محمود أحمد

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

عميد المعهد المشروعات الصغيرة

والمتوسطة بالجامعة

١ بحث مستخلص من رسالة ماجستير بعنوان " تحليل الدور المعدل للصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل المهني ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على جامعة بني سويف "

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحليل وتفسير تأثير الصراع بين العمل والأسرة (صراع الأسرة مع العمل، وصراع العمل مع الأسرة)، على الأداء الوظيفي (المهني/البحثي) من خلال تصميم، واختبار نموذج مقترح يفسر هذه العلاقات، وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف بلغت (٣٢٤) مفردة، وقد بلغت نسبة الردود (٧٨,٧٠%)، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي مباشر لمستوى صراع العمل مع الأسرة على مستوى الأداء الوظيفي المتعلق بالمهام التدريسية والمهام المهنية على حد سواء بنسبة تصل إلى (-٤٤%). ووجود تأثير سلبي مباشر لمستوى صراع الأسرة مع العمل على مستوى الأداء الوظيفي المتعلق بالمهام التدريسية والمهام المهنية على حد سواء بنسبة تصل إلى (-٤٦%).

الكلمات المفتاحية: صراع العمل مع الأسرة، صراع الأسرة مع العمل، الأداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة بني سويف.

Abstract:

The study aims to analyze and explain the effect of work - family conflict (family to work conflict, and work to family conflict), on job performance (professional / research) through designing and testing a proposed model that explains these relationships, by applying it to a sample of teaching staff at the University of Beni Suf amounted to (324) items, and the response rate was (70.78%), and the study found that there is a direct negative effect of work to family conflict on level of job performance of teaching staff equal (-44%). And there is a direct negative effect of family to work conflict on level of job performance of teaching staff equal (-46%).

Keywords: work to family conflict, family to work conflict, job performance, teaching staff, Beni Suf University.

١ - مقدمة :

لقد حظي موضوع الأداء الوظيفي فى العديد من الدراسات السابقة بأهمية بالغة، حيث يتميز بأهمية خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها سواء على مستوى الفرد أو المنظمة. (عطية، ٢٠١٩) ، ويرجع ذلك لكون الموارد البشرية العامل الأكثر تحديًا لتحقيق أهداف المنظمات. ويعرفه (Jonathan & Okafor, 2019) على أنه قيام الموظف بأداء المهام المكلف بها والمتق عليها بشكل متبادل، وذلك فى الوقت المناسب بكفاءة وفعالية على النحو الذي حددته الإدارة. وعندما نتحدث عن الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالجامعة يعد الأمر مختلفا. فقد عرفه الصرايرة، (٢٠١١) علي أنه قيام المعلم الجامعي بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل بها بكفاءة وفعالية.

وعلى الرغم أن مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي يتم تداولها بشكل واسع في المجالات التجارية والصناعية والتي يمكن قياسها بمفهوم الربحية إلا أن هذا المفهوم له أبعاد أخرى عندما نتحدث عن أداء هيئة التدريس بالجامعة. حيث يعد قياس أدائهم من الأمور المعقدة والصعبة التي لا يمكن تحديدها بدقة باستخدام مؤشر واحد، ولهذا اهتمت الدراسة الحالية فى قياس الأداء الوظيفي للمعلم الجامعي من خلال المهام التدريسية لعضو هيئة التدريس والمتعلقة بإعداده للمقرر العلمي، وأسلوب تدريسه، وأسلوب اختباره، وأسلوب تقييمه للطلاب. (مصطفى، ٢٠١٠).

ومن خلال إنتاجه العلمي أيضا والذي يعكس قدرته على إعداد ونشر الأبحاث العلمية. وحيث تتعدد العوامل المؤثرة فى الأداء الوظيفي والتي صنفها (Jonathan & Okafor, 2019) إلى ثلاثة عوامل هي:-عوامل فردية: وهى العوامل التي تستند إلى شخصية الموظف وخصائصه، وتشمل هذه العوامل القيم والمعتقدات لدى الموظف والتفكير النقدي ومواقف العمل. -عوامل وظيفية: وهى العوامل المرتبطة بالوظيفة وتستند إلى ما تتطوي عليه الوظائف وما هو مطلوب لها. وتشمل هذه العوامل الاحتياجات، مفهوم الذات، مهارات التأثير الشخصي، الكفاءة، ردود الفعل، الحوافز، والمكافآت وغيرها. -عوامل تنظيمية: وهى العوامل المرتبطة بالمنظمة. ومن هذه العوامل الثقافة التنظيمية، القواعد والمعايير المستخدمة في مكان العمل، الاتصالات، الإشراف، دعم الزملاء، والتحفيز.

وتعد مشكلة الصراع بين العمل والأسرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تمثل انعكاسا للعوامل التنظيمية والعوامل المرتبطة بالوظيفة التي تؤثر في أدائهم الوظيفي. حيث كشفت نتائج دراسة (Ajolae, 2017) من أن الصراع بين العمل والأسرة في زيادة مضطردة في الوقت الحالي وغير مرتبط أو مقيد بمنظمة معينة بل يوجد في كافة المنظمات. وأكدته نتائج الدراسات التي أجرتها الوكالة الدولية لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل (NAFEO) من ارتفاع معدلات الصراع التي يعاني منها العاملون بشكل عام (Livia, 2014).

ومن هنا يتضح أن الصراع بين العمل والأسرة لدى أعضاء هيئة التدريس أصبح يمثل أزمة وليس مجرد مشكلة بالنسبة للجامعات بشكل عام لأن زيادة متطلبات العمل وزيادة ساعات العمل جعل من المستحيل إمكانية تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. (Muhammadi & Caesar, 2009).

وفي ضوء ما تقدم يتضح أهمية دراسة طبيعة العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة من جانب ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من جانب آخر.

١ - مشكلة الدراسة :

بمراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال أمكن للباحثة التوصل إلى بعض الحقائق أهمها: ووجود تناقض واضح بين نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بالصراع بين العمل والأسرة ومستوى الأداء الوظيفي فقد أكد بعضها على وجود تأثير سلبي مباشر لصراع الأسرة مع العمل على مستوى الأداء الوظيفي مثل: دراسة (Aminah, 2008) ، ودراسة (Muhammad, 2013) (2020). (Dewiana et al.,) في حين توصل بعضها إلى أن هناك تأثير ايجابي مباشر لصراع العمل مع الأسرة على مستوى الأداء الوظيفي مثل: دراسة (Majekodunmi, 2017). ولتحديد المشكلة في المجال التطبيقي وهي جامعة بنى سويف محل البحث قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من خلال عدد من المقابلات الشخصية مع عينة مبدئية مكونة من (٣٠) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بجامعة بنى سويف خلال شهر نوفمبر من العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢ لاستطلاع آرائهم حول مدركاتهم تجاه متغيرات البحث، وقد كشفت نتائجها عن تباين في آراء عينة الدراسة حول مستويات الصراع بين العمل والأسرة التي يعانون منها ، وتزايد شكواهم من ازدياد عبء العمل التدريسي والإداري والتعرض لبعض الضغوط النفسية أثناء العمل والتي تحد من قدرتهم على الأداء والإنجاز في العمل. وبالتالي في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة ونتائج الدراسة الاستطلاعية تتضح مشكلة الدراسة والتي تتمثل في: " وجود فجوة بحثية في تحليل تأثير الصراع بين العمل والأسرة على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى سويف.

٢- أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى ما يلي :

- تحديد مستويات إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستويات الصراع بين العمل والأسرة التي يعانون منها ومستويات الأداء الوظيفي بقطاع التطبيق.
- تحديد طبيعة العلاقة بين صراع العمل مع الأسرة، صراع الأسرة مع العمل من جانب والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بقطاع التطبيق من جنب آخر.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج وعرض مجموعة من التوصيات المتعلقة بكيفية العمل على تدعيم الممارسات المرتبطة بالحد من مستويات الصراع بين العمل والأسرة والتقليل من آثارها السلبية، مما ينعكس في النهاية على جودة الأداء المهني والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بقطاع التطبيق.

٣- أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة الحالية من عدة اعتبارات هي :

١/٣ : الأهمية النظرية :

يقدم هذه الدراسة عدة مساهمات رئيسية في أدبيات الصراع بين العمل والأسرة والأداء الوظيفي من خلال ما يلي :

- توفر الدراسة مراجعة شاملة لظاهرة الصراع بين العمل والأسرة وأثرها على الأداء الوظيفي.
- اهتمت الدراسة بمعايير تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة وخاصة في مجال الإنتاج العلمي والذي أولت له الدولة المصرية خاصة في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا والذي غابت عنه العديد من الأبحاث في البيئة المصرية رغم أهميته القسوى في نجاح وتطور المؤسسات والدول على حد سواء.
- في حدود علم الباحثة- هناك ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة (صراع العمل مع الأسرة، صراع الأسرة مع العمل) والأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس (المهام التدريسية ، المهام البحثية). ولهذا تمثل هذه الدراسة إضافة علمية إلى الأبحاث السابقة وبالتالي فإن نتائجها تؤكد أو تنفي إمكانية تعميمها في البيئة المصرية.

٢/٣ : الأهمية التطبيقية :

تتبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من عدة جوانب هي :

- أن الجامعة تعد من أهم المقومات الرئيسية للدولة العصرية والقاطرة التي تقود المجتمعات نحو الأخذ بعوامل التقدم والتنمية الشاملة والمستدامة، والمعبر الرئيسي للقرن الواحد والعشرين بمختلف تحدياته . .

- المنافسة الشديدة والتغير المستمر للبيئة الخارجية التي تواجهها الجامعات المصرية تزداد أهمية تقييم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة حيث يمثل محور أداء مثلث رسالة الجامعة (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع).

- أن ظاهرة الصراع بين العمل والأسرة في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات تمثل مشكلة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بها لما لها من آثار سلبية تحد من قدرتهم على الأداء والإنجاز وهو ما أكدته نتائج بعض الأبحاث.

- الاستفادة العملية للجامعات المصرية من نتائج هذه الدراسة من خلال تعميق فهم المسؤولين بخطورة الآثار السلبية الناجمة عن الصراع بين العمل والأسرة داخل مناخ العمل الجامعي وانعكاسه على قدرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أداء مهامهم التدريسية والبحثية، والعمل على سرعة علاجها .

٤- حدود الدراسة :

- تركز الدراسة الحالية على دراسة متغيرات الصراع بين العمل والأسرة بشكل مجمل دون التطرق للأبعاد المكونة لكل منها بشكل منفصل.

- سوف تقتصر الدراسة الحالية على عينة ميسرة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بكليات جامعة بني سويف دون التطرق لأعضاء الهيئة المعاونة.

٥- أدبيات الدراسة :

- الصراع بين العمل والأسرة: Work - Family Conflict

لقد أصبح موضوع الصراع المتعلق بالعمل والأسرة من المواضيع التي لاقت اهتماماً كبيراً في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية في الفترة الأخيرة. (Junwei & Guangdong, 2018) . حيث لا يزال هناك الكثير من الغموض المتعلق به والذي يحتاج إلى المزيد من البحث والدراسة، وتوضح أهمية دراسة موضوع الصراع بين العمل والأسرة من خلال المزايا العديدة التي تتحقق للمنظمة والعاملين على حد سواء من وراء وضع مجموعة من السياسات أو الإستراتيجيات التي تساهم في خفض معدلات الصراع بينهما مما ينعكس في النهاية على رفع معدلات الأداء التنظيمي . (لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى : (Lajtman, 2016).

وتعددت الدراسات السابقة في هذا المجال فمنها من اهتم بتناول " التوازن بين العمل والأسرة " : Work-Family Balance والذي يشير إلى غياب الصراع بين العمل والأسرة، ومنها من اهتم بتناول " التوازن بين العمل والحياة " : Work-Life Balance ويشير إلى غياب الصراع بين العمل والحياة، أي الالتزام المتساوي والرضا المتساوي للأدوار المتعلقة بكل من العمل والأسرة أو العمل والحياة. ، والبعض منها ركز على دراسة " الصراع بين العمل والأسرة " Work-Family Conflict: والذي يعني شعور الفرد بالضغط نتيجة تعارض أحد أدوار العمل أو الأسرة مع بعضها في إحدى الأدوار مما يؤدي إلى عدم الرضا. (السلنتي، ٢٠١٦)

وتناول بعضها هذا المصطلح من خلال شكلين أو اتجاهين هما: - " صراع العمل مع الأسرة " : Work to Family Conflict ويعني صراع الأدوار المرتبطة بالعمل والتي تحتاج للمزيد من الوقت مما ينعكس على مسؤوليات الفرد تجاه أسرته، أي تتداخل مسؤوليات ومهام العمل مع واجبات ومهام الأسرة. - " وصراع الأسرة مع العمل " : Family to Work Conflict ويعني صراع الأدوار المرتبطة بالأسرة والتي تحتاج للمزيد من الوقت مما ينعكس على مسؤوليات الفرد تجاه أداء عمله، أي تتداخل واجبات ومهام الأسرة مع مسؤوليات ومهام العمل. وتعتمد الدراسة الحالية على تفسير الصراع بين العمل والأسرة بشكله باعتباره أكثر المصطلحات شمولاً .

وفيما يتعلق بأبعاد الصراع بين العمل والأسرة فإن غالبية الأدبيات السابقة تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية هي: - الصراع القائم على الوقت: Time - Based Conflict ويحدث عندما يكون توزيع الوقت أو تخصيص الانتباه يكون لمجال واحد سواء للعمل أو الأسرة على حساب المجال الآخر، أي عدم مرونة وقت العمل أو وقت الواجبات الأسرية بحيث لا يمكنه من أداء الدور المنوط به في المجال الآخر. - الصراع القائم على المجهود: Strain - Based Conflict ويحدث عندما تزداد الضغوط في مجال واحد مثل غموض الدور أو عبء الدور مما ينعكس على مهام المجال الآخر. - الصراع القائم على السلوك: Behavioral - Based Conflict ويحدث عندما تتعارض سلوكيات أداء دور معين مع السلوكيات المتوقعة لأداء الدور الآخر. (e.g. Netemeyer, et al., 1996; Carlson, et al., 2000; Karatepe & Kilic, 2015) وسوف تعتمد الدراسة الحالية على هذه الأبعاد الثلاثة في قياس هذا المتغير.

Job Performance: الأداء الوظيفي-

لقد حظي موضوع الأداء الوظيفي بأهمية بالغة، ويشهد العديد من الأبحاث والاتجاهات المستمرة المرتبطة بهذا المجال، حيث يتميز بأهمية خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها سواء على مستوى الفرد أو المنظمة. (عطية، ٢٠١٣، ص ١٨٤) .

وعلى الرغم أن مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي يتم تداولها بشكل واسع في المجالات التجارية والصناعية والتي يمكن قياسها بمفهوم الربحية إلا أن هذا المفهوم له أبعاد أخرى عندما نتحدث عن أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة . حيث يعد قياس أدائهم من الأمور المعقدة والصعبة والتي لا يمكن تحديدها بدقة باستخدام مؤشر واحد، وهناك العديد من الأبحاث التي سعت لقياس أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل: الزهراني، ١٤١٧هـ، البنيان ١٤٢٢هـ، Bailey,1992، السهلاوي & النويصر، ١٤١٦هـ، بوشيت، ٢٠١٤م، التل، ٢٠١١م، ولكنها ركزت على جانب واحد وهو الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة في حين توجد مهام تدريسية أخرى يتولى القيام بها بجانب مهامه البحثية، وهو ما ركزت عليه الدراسة الحالية من خلال الجمع بين المهام التدريسية والمهام البحثية. خاصة وأنه لا يوجد مقياس عالمي متفق عليه في قياس الإنتاج العلمي الأكاديمي. (العزاوي، ٢٠١٠، ص ٤٠١)

- الدراسات السابقة:**- دراسة (Aminah, 2008) بعنوان :**

" التأثير المباشر وغير المباشر للصراع بين العمل والأسرة على الأداء الوظيفي "

Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance.

هدفت هذه الدراسة إلي معرفة آثار الصراع بين العمل والأسرة على الإرهاق العاطفي للموظفين والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بالتطبيق علي الموظفين علي أساس نظرية الدور ونظرية الحفاظ على الموارد وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير سلبي مباشر على مستوى الأداء الوظيفي.
- أن الصراع بين العمل والأسرة يؤدي إلى زيادة الإرهاق العاطفي للموظفين مما يؤدي بدوره إلى خفض مستوى الأداء الوظيفي .
- أن الصراع بين العمل والأسرة يقلل من الرضا الوظيفي للموظفين مما يؤدي بدوره إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لهم.
- أن الصراع بين العمل والأسرة يؤدي إلى الإرهاق العاطفي الذي يعاني منه الموظفون مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي يقلل من مستوى الأداء الوظيفي.

- دراسة (Muhammad, 2013) بعنوان:

"تأثير الصراع بين الحياة و العمل على أداء الموظف"

IMPACT OF WORK LIFE CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE.

هدفت هذه الدراسة إلي تأثير الصراع في حياة العمل علي الأداء بالتطبيق علي المبحوثين المقيمين والموظفين في جدة كموقع رئيسي المملكة العربية السعودية وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن النزاعات بين العمل والحياة لها تأثير سلبي على أداء الموظف.
- أن إدارة الصراع بين العمل والحياة لها تأثير إيجابي على أداء الموظف.
- دراسة (Mehmet et al. ,2014) بعنوان : " تأثير كل من الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق على أداء المتخصصون فى المحاسبة " .

Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals.

تهدف هذه الدراسة إلي تحليل العلاقة بين كل من الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق فيما يتعلق بالتأثيرات على مستويات أداء المتخصصين فى المحاسبة بالتطبيق علي عينة تتكون من ١١٢ متخصص في المحاسبة وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها:

- أن كلا من الصراع بين العمل والأسرة والنزاع بين الأسرة والعمل لهما آثار إيجابية وهامة على الإرهاق.

- أن تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الإرهاق هو أكثر من الصراع بين الأسرة والعمل وهذا يدل على أن الصراعات التي يتعرض لها الناس في مكان العمل والمنزل تزيد من مستوى الإرهاق.
- أن مستوى الأداء الفردي ليس له أي تأثير ذي دلالة إحصائية على مستوى الإرهاق في المحاسبة المهنية.

- دراسة (Ari Warokka & Ika Febrilia, 2015) بعنوان :

" الصراع بين العمل والأسرة والأداء الوظيفي : درس من الأسواق الناشئة في جنوب شرق آسيا "

Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير الصراع بين العمل والأسرة والعمل الأسري على الأداء الوظيفي، ونية الدوران، والرضا الوظيفي بالتطبيق علي عينة من ٣٣٤ امرأة تعمل في أربعة بنوك إندونيسية وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن الصراع بين العمل والأسرة (WFC) يؤثر على الرضا الوظيفي بشكل سلبي وكبير.

- أن الصراع بين الأسرة والعمل (FWC) يشجع النساء المتزوجات والعاملات على أن يكون لديهن نية أعلى لترك وظيفتهن بشكل ملحوظ، وفي سياق الأداء الوظيفي فإن كلا التعارضيين لهما تأثيرات متشابهة ؛ ومع ذلك فإن الصراع بين الأسرة والعمل فقط له تأثير كبير .

- دراسة (Kengatharan,2017) بعنوان :

" تأثير صراع العمل والأسرة على أداء الموظف: هل يعد الدخل من العوامل المؤثرة ؟ "

THE EFFECT OF WOK-FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: DOES INCOME MATTER OF INFLUENCE?

هدفت هذه الدراسة للبحث عن الدور الوسيط للدخل في العلاقة السلبية بين الصراع بين العمل والأسرة وأداء الموظف بالتطبيق علي مجموعه من ١٢٤ موظفًا يعملون في صناعة الملابس الواقعة في منطقة ترينكومالي وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن مستوى الدخل يخفض من التأثير السلبي للصراع الأسري على أداء الموظف.
- أن العلاقة السلبية بين نزاع العمل الأسري والأداء أقوى مع الموظفين ذوي المستويات المنخفضة من الدخل مقارنة بالموظفين ذوي المستويات المرتفعة من الدخل.

- دراسة (Majekodunmi, 2017) بعنوان :

" الصراع بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل باعتبارهما كعنصرين مرتبطين بأداء الوظيفة بين الأمهات العاملات: التطبيقات على العاملين الاجتماعيين الصناعيين "

WORK-FAMILY CONFLICT AND FAMILY-WORK CONFLICT AS CORRELATES OF JOB PERFORMANCE AMONG WORKING MOTHERS: IMPLICATIONS FOR INDUSTRIAL SOCIAL WORKERS.

هدفت هذه الدراسة إلي فحص العلاقة بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل والأداء الوظيفي للأمهات العاملات بالتطبيق علي عينة من جميع الأمهات العاملات في المستشفيات العامة (الممرضات) والحكومة المحلية (الموظفين الكتابيين) في ولاية إيكيتي بنيجيريا وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن الصراع بين العمل والأسرة كان أكثر انتشارًا مع الأم العاملة من الصراع بين الأسرة والعمل.
- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل والأداء الوظيفي للأمهات العاملات.

- دراسة (Maria & Bulu, 2017) بعنوان :

" تأثير الصراع بين العمل والأسرة تجاه أداء الوظيفة - حالة المراجع الخارجي".

THE IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD JOB PERFORMANCE –THE CASE OF EXTERNAL AUDITOR.

هدفت هذه الدراسة لشرح كيفية تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الأداء الوظيفي للمراجع بالتطبيق علي عينة مكونة من ٣٠ مراجعا بشركات المحاسبة العامة وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن الصراع بين العمل والأسرة له علاقة سلبية مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لهما علاقة إيجابية كبيرة مع الأداء الوظيفي.
- أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع جزئياً.

- دراسة (Pradifta & Bagus , 2019) بعنوان :

" تأثير الصراع بين العمل والأسرة والضغط الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين الحكوميين في أمانة جمهورية الكونغو الديمقراطية في مقاطعة بالي إندونيسيا "

EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT, JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON GOVERNMENT EMPLOYEES IN THE DPRD SECRETARIAT OF BALI PROVINCE, INDONESIA.

هدفت هذه الدراسة إلي فحص وتحليل تأثير الصراع بين العمل والأسرة وضغوط العمل والالتزام التنظيمي على أداء الموظف بالتطبيق علي عينة من ١٣٣ موظف في أمانة جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية بمقاطعة بالي وقد توصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير سلبي كبير على الالتزام التنظيمي.
- أن الإجهاد الوظيفي له تأثير سلبي مباشر كبير على الالتزام التنظيمي والصراع بين العمل والأسرة له تأثير سلبي كبير على أداء الموظف.
- أن الإجهاد الوظيفي له تأثير مباشر سلبي كبير على أداء الموظف، في حين أن الالتزام التنظيمي له تأثير مباشر إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي.

- دراسة (Dewiana et al., 2020) بعنوان

" الصراع بين العمل والأسرة وأداء العمال أثناء جائحة كورونا: وما هو دور الاستعداد للتغيير ؟ "

Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality?

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير الصراع بين العمل والأسرة على أداء الموظف العامل بدوام جزئي في صناعة التعبئة والتغليف والتي يتوسطها الاستعداد للتغيير خلال جائحة كورونا بالتطبيق علي عينة من ١٤٣ مفردة وتوصلت إلي مجموعة من النتائج أهمها :

- أن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير سلبي ومعنوي على أداء الموظف، ولكن الصراع بين العمل والأسرة له تأثير إيجابي على الاستعداد للتغيير.
- أن الاستعداد للتغيير له تأثير إيجابي وهام على علاقة العمل والصراع الأسري وأداء الموظف.
- وفى ضوء ما تقدم يتضح من نتائج الدراسات السابقة وجود فجوة بحثية تتمثل فى دراسة التأثير المزدوج للصراع بين العمل والأسرة (صراع العمل مع الأسرة/ صراع الأسرة مع العمل) على الأداء الوظيفي. وهو موضوع الدراسة الحالية.

٦- فروض الدراسة والإطار المقترح :

١/٦ : فروض الدراسة :

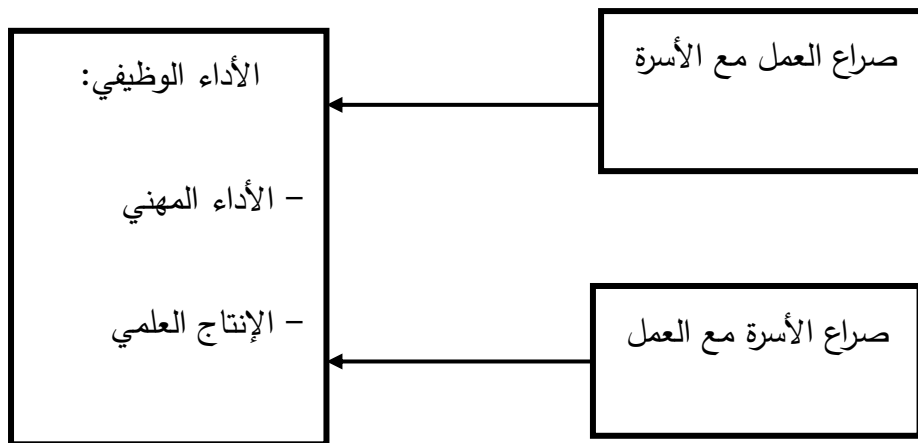
- في ضوء نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية والتي أسفرت عن وجود فجوة بحثية، فالدراسة الحالية تسعى لاختبار الفروض التالية :
- الفرض الأول (H1) : " يوجد تأثير سلبي معنوي مباشر لصراع العمل مع الأسرة على مستوى الأداء الوظيفي (الأداء المهني/ الإنتاج العلمي) ".
- الفرض الثاني (H2) : " يوجد تأثير سلبي معنوي مباشر لصراع الأسرة مع العمل على مستوى الأداء الوظيفي (الأداء المهني/ الإنتاج العلمي) ".

٢/٦ - الإطار المقترح :

يوضح العلاقات المقترحة بين متغيرات الدراسة شكل (١) التالي :

شكل (١)

العلاقات المقترحة بين متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة.

٧- أسلوب الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها سيتم استخدام المنهج الاستنباطي في تكوين الإطار النظري للدراسة وتحديد متغيراتها والتي تشمل صراع الأسرة مع العمل، صراع العمل مع الأسرة، الأداء الوظيفي، وطرق قياس كل منهم، كما سيتم استخدام المنهج الاستقرائي فى إعداد قائمة الاستقصاء وتوجيهها لمفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة، والتوصل من خلالها لنتائج الدراسة. ويتكون أسلوب الدراسة من العناصر التالية:

١/٧- مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجميع كليات ومعاهد جامعة بني سويف، وقد تم اختيار هذا القطاع للتطبيق باعتباره من أعرق وأكبر الجامعات الإقليمية تنوعاً من حيث عدد الكليات والمعاهد ذات تخصصات متباينة، بالإضافة لإمكانية متابعة قوائم الاستقصاء، هذا وقد بلغ إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس العاملين والمتفرغين بالجامعة (٢٠٤٨) مفردة وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢، وقد تحديد حجم العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة الذي يعطي كل مفردة من مفردات مجتمع البحث نفس الفرصة في الاختيار وبصورة عشوائية، وبناء على معادلة تحديد حجم العينة بالاعتماد على درجة ثقة ٩٥ %، نسبة خطأ مسموح به $\pm ٥\%$ فقد بلغ حجم العينة (٣٢٤) مفردة^(*). وقد تم توزيع حجم العينة بشكل متناسب طبقاً على الكليات والمعاهد محل البحث، هذا وقد بلغ عدد الاستمارات التي تم جمعها والصالحة للتحليل الإحصائي (٢٥٥) استمارة، أي بلغت نسبة الردود (٧٨,٧٠%) من جملة الاستمارات الموزعة. ويوضح ذلك جدول رقم (١/١) التالي:

جدول رقم (١) استجابات عينة البحث

الكلية / المعهد	المجتمع	(عدد القوائم الموزعة)	عدد القوائم الصالحة للتحليل	نسبة الردود
١- كلية الطب البشري	٥٤٥	٨٦	٦٧	٧٧% تقريبا
٢- كلية الطب البيطري	١٢٨	٢٠	١٤	٧٠% تقريبا
٣- كلية التكنولوجيا والتعليم	٤٦	٧	٥	٧١% تقريبا
٤- كلية الهندسة	٦٦	١٠	٨	٨٠% تقريبا
٥- كلية السياسة والاقتصاد	٢٨	٥	٥	١٠٠%
٦- كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة	٣٥	٦	٦	١٠٠%
٧- كلية الإعلام	٣٣	٥	٤	٨٠%

٨٠%	٤	٥	٢٩	٨- كلية الحاسبات والنكاه الاصطناعي
٨٤% تقريبا	٢٧	٣٢	٢٠٦	٩- كلية العلوم
٧١% تقريبا	٥	٧	٤٢	١٠- كلية طب الأسنان
٨٠%	٤	٥	٣٠	١١- كلية العلاج الطبيعي
٨٣% تقريبا	٥	٦	٣٧	١٢- كلية الزراعة البيئية والحيوية والتصنيع الغذائي
١٠٠%	١	١	١	١٣- كلية العلوم الطبية التطبيقية
١٠٠%	٢	٢	١٥	١٤- كلية التربية للطفولة
١٠٠%	٣	٣	١٩	١٥- كلية الخدمات الاجتماعية التنموية
٧٥%	٣	٤	٢٣	١٦- كلية الفنون التطبيقية
٧٢% تقريبا	١٣	١٨	١١٨	١٧- كلية الصيدلة
٨٠%	٤	٥	٢٨	١٨- كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة
١٠٠%	٣	٣	٢١	١٩- كلية الألسن
١٠٠%	١	١	٩	٢٠- كلية السياحة والفنادق
١٠٠%	١	١	٨	٢١- كلية علوم الأرض
١٠٠%	١	١	٢	٢٢- معهد أبحاث وتطبيقات الليزر
١٠٠%	١	١	٥	٢٣- كلية الملاحة وتكنولوجيا الفضاء
٧٨% تقريبا	٢٦	٣٣	٢٠٩	٢٤- كلية الآداب
٧٢% تقريبا	٨	١١	٧٣	٢٥- كلية التربية
٩٢% تقريبا	١٣	١٤	٩٢	٢٦- كلية التجارة
٧٥%	٦	٨	٤٨	٢٧- كلية الحقوق
٦٦% تقريبا	٨	١٢	٧٨	٢٨- كلية التمريض
٥٨% تقريبا	٧	١٢	٧٤	٢٩- كلية التربية الرياضية
٧٨,٧٠%	٢٥٥	٣٢٤	٢٠٤٨	الإجمالي

المصدر : إدارة الكادر الخاص، جامعة بني سويف، مايو ٢٠٢٢

(*) تم حساب العينة من خلال الموقع التالي :

Available at : www.survey.system.Cam/sscale.htm

٢/٧ : متغيرات الدراسة وطريقة قياسها :

وفقاً لنموذج الدراسة المقترح والفروض المستمدة منه، فإن هذه الدراسة تتكون من متغيري الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي. هذا ويمكن قياس متغير الصراع بين العمل والأسرة بـ (١٨) عبارة: منها (٩) عبارات تعكس الأبعاد الثلاثة لصراع العمل مع الأسرة (من ١ - ٣ صراع الوقت، ٤ - ٦ صراع الإجهاد، ٧ - ٩ صراع السلوك)، (٩) عبارات تعكس الأبعاد الثلاثة لصراع الأسرة مع العمل (من ١٠ - ١٢ صراع الوقت، ١٣ - ١٥ صراع الإجهاد، ١٦ - ١٨ صراع السلوك) وذلك من خلال المقياس الذي وضعه (Carlson, et al.,2000) واستخدمته بعض الدراسات السابقة (السلنتى، ٢٠١٦؛ e.g.Karatepe&Kilic,2015)، كما يمكن قياس المتغير الخاص بالأداء الوظيفي من خلال بعدين هما: البعد المتعلق بالمهام التدريسية (إعداد المقرر، أسلوب التدريس، أسلوب الاختبار، وأسلوب التقييم)، والبعد المتعلق بالبحث العلمي أو الإنتاج العلمي. هذا ويمكن قياس الأداء المرتبط بالقيام بالمهام التدريسية بـ (١٩) عبارة من خلال مقياس تم إعداده في ضوء ما قدمه مصطفى (٢٠١٠) في قياس أداء المعلم الجامعي، ويمكن قياس الأداء المرتبط بالإنتاج العلمي في ضوء ما قدمته بعض الأبحاث. (بوبشيت، ٢٠١٤، التل، ٢٠١١، الشايح، ٢٠٠٦، العزاوي، ٢٠١٠، e.g.) .

٨ - نتائج الدراسة :

كشفت الدراسة الميدانية عن مجموعة من النتائج إلى من يمكن إيجازها فيما يلي:

- التأكد من صلاحية المحتوى لأداة الدراسة الحالية (قائمة الاستقصاء) وصلاحية البناء لها من خلال اختبار الثبات والصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، والذي كشف عن ارتفاع معاملات الثبات المركب، والصدق التقاربي، والصدق التمايزي لبنود مقياس صراع العمل مع الأسرة. حيث أكد التحليل العاملي التوكيدي الثبات والاتساق الداخلي لبنود هذا المقياس الذي بلغت بنوده (٩) بنود؛ حيث تراوحت معاملات التشعب لبنوده ما بين (٠,٩٢ - ٠,٨٥)، كما يتضح ارتفاع معامل الثبات المركب (CR) لهذا المقياس حيث بلغت قيمته (٠,٩٧٠)، وتحقق الصدق التقاربي (AVE) للمقياس؛ حيث بلغت قيمته (٠,٧٨١) وهي أكبر من (٠,٥)، وأقل من قيمة الثبات المركب (CR) في نفس الوقت والذي بلغت قيمته (٠,٩٧٠)، وتحقق الصدق التمايزي لهذا المقياس أيضاً؛ حيث بلغت قيمة الصدق التقاربي (AVE) (٠,٧٨١)، وهي أكبر من قيمة التباين المشترك الأكبر (MSV) والتي بلغت قيمته (٠,٦٢٤). كما أكد التحليل العاملي التوكيدي الثبات والاتساق الداخلي لبنود مقياس صراع الأسرة مع العمل الذي بلغت بنوده (٩) بنود؛ حيث تراوحت معاملات التشعب لبنوده ما بين (٠,٩٢ - ٠,٨٤)، كما يتضح ارتفاع معامل الثبات المركب (CR) لهذا المقياس حيث بلغت قيمته (٠,٩٦٧)، وتحقق الصدق التقاربي (AVE) للمقياس؛

حيث بلغت قيمته (0,766) وهي أكبر من (0,5)، وأقل من قيمة الثبات المركب (CR) في نفس الوقت والذي بلغت قيمته (0,967)، وتحقق الصدق التمايزي لهذا المقياس أيضًا؛ حيث بلغت قيمة الصدق التقاربي (AVE) (0,766)، وهي أكبر من قيمة التباين المشترك الأكبر (MSV) والتي بلغت قيمته (0,624)، كما أكد التحليل العاملي التوكيدي الثبات والاتساق الداخلي لبنود مقياس الأداء الوظيفي الذي بلغت بنوده (26) بندًا؛ حيث تراوحت معاملات التشبع لبنوده ما بين (0,69 - 0,88)، كما يتضح ارتفاع معامل الثبات المركب (CR) لهذا المقياس؛ حيث بلغت قيمته (0,983)، وتحقق الصدق التقاربي (AVE) للمقياس؛ حيث بلغت قيمته (0,690) وهي أكبر من (0,5)، وأقل من قيمة الثبات المركب (CR) في نفس الوقت، والذي بلغت قيمته (0,983)، وتحقق الصدق التمايزي لهذا المقياس أيضًا؛ حيث بلغت قيمة الصدق التقاربي (AVE) (0,690)، وهي أكبر من قيمة التباين المشترك الأكبر (MSV) والتي بلغت قيمته (0,615).

- كشف التوصيف الإحصائي لبيانات الدراسة ارتفاع مستوى أدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف تجاه متغير الأداء الوظيفي سواء المتعلقة بالمهام التدريسية أو المهام البحثية، والذي يُعد أكثر المتغيرات السائدة لدى أفراد عينة الدراسة يليها مستويات إدراكهم تجاه متغير صراع العمل مع الأسرة، وأخيرًا مستويات إدراكهم تجاه متغير صراع الأسرة مع العمل، كما ترتفع درجة التباين أو التشتت في آرائهم تجاه هذه المتغيرات.

- إثبات الفرض الأول والذي يشير إلى التأثير السلبي المباشر لمستوى الصراع الذي يعاني منه أعضاء هيئة التدريس بين مهام العمل وواجباتهم الأسرية على مستوى أدائهم الوظيفي المتعلق بالمهام التدريسية والمهام المهنية على حد سواء بنسبة تصل إلى (44%).

- إثبات الفرض الثانى الذي يشير إلى التأثير السلبي المباشر لمستوى الصراع الذي يعاني منه أعضاء هيئة التدريس بين واجباتهم الأسرة ومهام عملهم على مستوى أدائهم الوظيفي المتعلق بالمهام التدريسية والمهام البحثية على حد سواء بنسبة تصل إلى (46%).

ويوضح ذلك جدول رقم (٢) التالى:

جدول رقم (٢) معلمات المسارات المعيارية للعلاقة بين متغيرات النموذج المقترح ومعنوياتها

معنوية العلاقة ** (P)	اختبار (ت) (CR)	الخطأ المعياري (S.E)	معلمات المسار (Estimate)	مسار العلاقة
٠,٠٠٠	٢٧,٨٦-	٠,٠٠٩٧	٠,٤٤-	صراع العمل مع الأسرة.. ← الأداء الوظيفي
٠,٠٠٠	٢٩,٠٣-	٠,٠٠٩٣	٠,٤٦-	صراع الأسرة مع العمل.. ← الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

٩- توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز قدرة المسؤولين بالجامعات المصرية بشكل عام وجامعة بني سويف وضع التطبيق بشكل خاص. وذلك من خلال معالجة المشاكل المتعلقة بالصراع بين مهام العمل الجامعي والواجبات الأسرية في ظل مراعاة الظروف الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس على مستويات أدائهم التدريسية والبحثية، وذلك في ضوء نتائج فروض النموذج المقترح في تفسير طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- في ضوء ما أكدته نتائج الدراسة من وجود تأثير سلبي معنوي مباشر للصراع بين مهام العمل الرسمية، والواجبات الأسرية على مستويات أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، فأنها توصي بضرورة العمل على تخفيض حدة هذا الصراع بكليات الجامعة من خلال ما يلي:

- حرص المسؤولين بالجامعات المصرية على توفير بيئة العمل المناسبة بالجامعة، والتي لا تسمح بالضغط النفسية لأعضاء هيئة التدريس؛ مما ينعكس على مستويات أدائهم التدريسي والبحثي.

- اتجاه المسؤولين بالجامعات المصرية لإنشاء وحدات تنظيمية بكل كلية تكون مهمتها تقديم الدعم الفوري والمباشر لحل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية، وتقديم خدمات استشارية في شؤون العمل والأسرة.

- حرص المسؤولين بالجامعات المصرية على مد مظلة التأمين الصحي لأعضاء هيئة التدريس وأسرتهم؛ مما يخفف من حدة الصراع الذي يشعرون به بين مهام عملهم بالجامعة ومسئولياتهم لأسرتهم.

- تفكير المسؤولين بالجامعات المصرية في توفير خدمات رعاية أطفال العاملين بالجامعة من خلال مؤسسة مدعومة جزئياً أو كلياً من قبل الجامعة.
- تنظيم المسؤولين بالجامعات المصرية لبرامج تدريبية أو مجموعة من ورش العمل لتأهيل وإعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ لتعلمهم كيفية التعامل مع ضغوط العمل التدريسي والبحثي، وتحقيق التوازن بين أعمالهم ومسئولياتهم الأسرية.
- العمل على تحديث بعض مواد قانون ينظم الجامعات بما يمكن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من تحقيق التوازن بين مهام العمل الجامعي والأعباء الأسرية.
- ضرورة توعية المسؤولين بالجامعات المصرية بخطورة الآثار السلبية المترتبة على ارتفاع معدلات الصراع بين العمل والأسرة التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بهذه الجامعات من خلال انعكاسها على أدائهم الوظيفي.
- توجيه المسؤولين بالجامعات المصرية لرؤساء الأقسام العلمية ببعض الكليات ذات الصلة (التجارة، الآداب، التربية) بإجراء المزيد من البحوث والدراسات الخاصة بحل مشكلات الصراع بين العمل والأسرة، ووسائل تحسين أدائهم التدريسي والبحثي بالجامعة.

١٠- المراجع:

١/١٠: المراجع العربية:

- البنيان، أحمد عبد الله، البلوى، إبراهيم يوسف (١٤٢٢هـ)، واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة الإمام، (٣٦)، ص ص: ٦٦١-٧١٧.
- التل، وائل عبد الرحمن، ٢٠١١، تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية، دراسات في العلوم التربوية، الأردن، ٣٨، (٣)، ص ص: ٨٧٨٣-٩٠٠.
- الزهراني، سعد عبد الله، (١٤١٧هـ)، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقها، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ٩(١)، ص ص: ٣٣-٨٤.
- السلنتي، لمياء السعيد، (٢٠١٦) التأثيرات التفاعلية بين مناخ المنظمة الأثيرية والعمل العاطفي والصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على العاملين بشركات المحمول في مصر، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، (٢)، ص ص: ١٣١-١٨٩.
- السهلاوى، عبد الله عبد العزيز، النويصر، خالد رشيد، (١٤١٦هـ)، الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس السعوديين في كليات التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ٩(٢)، ص ص: ٣٨٥-٤١٧.
- الصرايرة، خالد أحمد، (٢٠١١)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، ١(٢٧)، ص ص: ٦٠١-٦٥٢.
- العزاوى ، سامي فياض، (٢٠١٠)، الاغتراب الوظيفي وأثره في الإنتاج العلمي : دراسة حالة في الجامعات الأردنية، المؤتمر العربي الثاني : تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلطنة عمان، ص ص: ٤٣٢-٤٧٥.
- بوبشيت، الجوهرة بنت إبراهيم، (٢٠١٤)، واقع الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل وأساليب تطويره، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، جامعة الملك خالد، السعودية، ص ص: ٣٨٢-٣٩٥.

- عطية، محمد ناجى، (٢٠١٩)، كفاءة استخدام أجهزة البصمة الإلكترونية فى ضبط دوام العاملين وأثرها على الروح المعنوية لديهم، **مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ٢١، ص ص:٤٣-٨٤.

- مصطفى، أبوبكر فكرى، (٢٠١٠)، أثر العوامل الديموجرافية على درجة التزام المعلم الجامعي بالمعايير الأخلاقية فى أداء العمل الجامعي وانعكاس ذلك على مستوى جودته : دراسة تطبيقية على جامعة بنى سويف، **مجلة الدراسات المالية والتجارية**، كلية التجارة، جامعة بنى سويف، ٣ (٥٥)، ص ص: ٤٦-١٠٦

٢/١٠ : المراجع الأجنبية :

-Ajolae, Majekodumni, (2017) Work- family-conflict and family - work - conflict as correlates of job performance among working mothers : Implications for industrial social workers, **AJSW**, 7(1),pp: 52-62.

-Aminah Ahmad.(2008). Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance. **International Journal of Knowledge Management Studies**. Malaysia.3(2).pp:176-180.

-Andina yustina and Tifanny Volerina, (2017) Does work – family conflict affect auditor's performance ? Examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction, **International Journal of Business**, 20(1),pp:89-111

-Ari Warokka, Ika Febrilia. (2015). Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. **Journal of Southeast Asian Research** .pp:1-14. Available at: http://www-hws.at/downloads/open_area/publications/

-Carlson, D., S. Kacmar, K. M., Williams, L., J.,(2000) Construction and initial validation of multidimensional measure of work - family conflict, **Journal of Vocational Behavior**, 56,pp:249-276.

-Devadoss A. V . J. M. (2013), A study of personality influence in building work life balance using fuzzy relation mapping (FRM), **The International Journal of Data Mining Techniques and Applications**, 2,pp:211-216.

-Dewiana Novitasari , Ipang Sasono , Masduki Asbari. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality?. **International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)**.3(4).pp:122-134.

-Gill Needham and Kay Johnson,(2007),Ethical Issues in providing library services to Distance Learners, **Open hearing Journal**, 22(2), PP : 117- 128.

-Dong. Grace. Joseph Sirgy . Anusorn Singhapakdi and .Lorenzo.(2015). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of

- Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work–Family Life Conflict. **Journal Business Ethics**.(147).pp:855-874.
- Jonathan, O., & Okafor, E. E. (2019), The use of electronic monitoring and work performance of employees in the banking industry in Ibadan, **African Journal of Business Management** ,13(10),pp:327-342.
- Junwei Zheng and Guangdong wu, (2018), Work - family conflict, perceived organizational support and professional commitment : A mediation mechanism for Chinese project professionals, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, pp:1-15.
- Karatepe O., M., and Killic, H., (2015) Does Manager support reduce the effect of work-family conflict on emotional exhaustion and turnover intentions, **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 14 (3),PP:267-289.
- Kengatharan. Navaneethakrishnan.(2017).THE EFFECT OF WOK FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: DOES INCOME MATTER OF INFLUENCE?.**journal of business studies** .University of Jaffna, Sri Lanka.4(2).December.pp:31-41.
- Livia,Pogan,(2014)Work-family conflict in the context of demographic change, **Letter and Social Science Series**,4, pp:134-142.
- Majekodunmi. AJALA E.(2017). WORK-FAMILY CONFLICT AND FAMILY-WORK CONFLICT AS CORRELATES OF JOB PERFORMANCE AMONG WORKING MOTHERS: IMPLICATIONS FOR INDUSTRIAL SOCIAL WORKERS. **African Journal of Social Work**.7(1).june.pp:52-62.
- Maria Kharisma & Bulu Geroda. (2016). THE IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD JOB PERFORMANCE –THE CASE OF EXTERNAL AUDITOR. Paragraph **INTERNATIONAL.ACCOUNTING AND BUSINESS CONFERENCE**. University Jabababeka.(35).pp:641-663.
- Mehmet Mete, Ömer Faruk Ünal , Abdukadir Bilen. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**.(131).pp:264-270.
- Muhammad Nabeel.(2013).IMPACT OF WORK LIFE CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. **Journal of Psychology and Business**.septemper.12(3).
- Muhammad Sarmad. (2018) .Relationship between Work-Family and Interpersonal Conflicts: Mediating Role of Psychological Distress and the Moderating Effect of Islamic Work Ethics. **Journal of Islamic Business and Management**.8(2). pp:501-519.
- Muhammadi Sabra Nadeem and Caisar Abbas, (2009) The impact of work life conflict on job satisfactions of employees in Pakistan, **International Journal of Business and Management**, 4(5), pp:63- 83.

-Netemeyer, R., G., Boles, J., S., and Murrian, R., Mc., (1996) Development and validation of work- family conflict and family - work conflict scales, **Journal of Applied psychology**, 81(4),pp:400- 410.

-Pradifta Ngurah & Bagus Hendra. 2019. EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT, JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON GOVERNMENT EMPLOYEES IN THE DPRD SECRETARIAT OF BALI PROVINCE, INDONESIA. **Journal RJOAS. Faculty of Economic and Business, University of Udayana. Indonesia.5(89).may.pp:187-197.**

ملحق رقم (١) قائمة استقصاء البحث الميداني.

الأستاذ الدكتور الفاضل / الأستاذة الدكتورة الفاضلة /

تحية طيبة وبعد،،،

نقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (تحليل الدور المعدل للصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على جامعة بني سويف). ولقد تم اختيار سيادتكم ضمن أفراد عينة الدراسة ولذا نأمل منكم حسن التعاون الذي يمثل أساس نجاح هذه الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة الاستقصاء بموضوعية ودقة . شاكرين مقدماً حسن تعاونكم، ونؤكد لكم كما تعلمون أن المعلومات التي تقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم مقدماً،،،

الباحثة

- (أولاً): فيما يلي عدد من العبارات التي تصف درجة التزام المعلم الجامعي بأخلاقيات المهنة ، الرجاء من سيادتكم قراءة هذه العبارات ووضع علامة (√) أمام كل عبارة في المربع الذي يعبر عن وجهة نظركم بدقة.

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	أفضل إعطاء الثقة للآخرين لأنها تعطيهم مساحة للعمل والإبداع .					
٢	لا أشعر بثقة الآخرين في قراراتي وأسلوب عملي.					
٣	إن تهيئة الفرصة للآخرين وإعداد جيل قيادي آخر من المسؤولين بالكلية أو الجامعة يؤثر ايجابيا على فرص التقدم والتنمية.					
٤	أحرص على مشاركة الآخرين عند القيام بعملية .					
٥	لا أفضل من يترك عمله الخاص به إذا دعت الضرورة ليشرك الآخرين في تنفيذ بعض مهامهم .					
٦	أفضل العمل الفردي عن الأعمال الجماعية بالكلية.					
٧	في بعض الأحيان أفضل الاستقلال برأيي في الأمور الهامة.					
٨	أحرص على انتشار الصدق والمحبة مع الآخرين.					
٩	لا أميل إلى الاستماع لشكاوى الآخرين والعمل على حلها.					
١٠	لا أحاول أحيانا تفهم نفسيات الآخرين ومعرفة طبيعة					

					ظروفهم.
					١١ لا أتسم أحيانا بحسن التعامل مع الآخرين والالتزام معهم بآداب الحديث.
					١٢ أحرص على احترام الآخرين وتقدير جهودهم حتى أنال احترامهم.
					١٣ أتصف أحيانا بالتعالي والتكبر على الآخرين لان ذلك يقوى من مكانتي فى العمل بالكلية.
					١٤ أحيانا أغضب من اجل نفسي ومصالحي ولا أستطيع أن أتمالك نفسي وأعصابي.
					١٥ لا أحرص على الابتسامة في وجه الآخرين لأنها أمور ليست ضرورية في العمل.
					١٦ أحرص على أن أشكر من أحسن في عمله وأقدر جهده بالكلمة والعطاء والثناء.
					١٧ لا أميل إلى انتقاد الخطأ للآخرين وأعمل على تقويم هذا الخطأ.
					١٨ أفضل أن ينبع الحماس والتشجيع من داخلي حتى يعمل الآخرين دون تكاسل.
					١٩ أشعر بان هناك توافق بين اهتماماتي الشخصية وطبيعة عملي الحالي بالكلية.

					أفضل أحيانا أن أمارس عملا آخر خلاف عملي الحالي .	٢٠
					أشعر بالرضا الكامل تجاه الظروف الحالية بالكلية.	٢١
					أفضل إتباع نفس الأساليب في أداء عملي بالكلية تجنباً للوقوع في الأخطاء .	٢٢
					ليس من الضروري أن يحرص المسئولين بالكلية على الحوارات الفردية مع العاملين الذين يشرفون عليهم مباشرة لمتابعة سير العمل.	٢٣
					إن حرص المسئولين بالكلية على مراجعة أنفسهم وتنفيذهم لأعمالهم وتقييمهم لجهودهم قد يؤثر سلباً على كفاءة أدائهم .	٢٤

- (ثانياً) : فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعكس في مجملها مدركاتك تجاه الصراع بين مهام عملك التدريسية والبحثية من جانب وواجباتك الأسرية من جانب آخر. الرجاء من سيادتكم قراءة هذه العبارات ووضع علامة (٧) أمام كل عبارة في المربع الذي يعبر عن وجهة نظركم بدقة .

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	ممارسة عملي بالكلية يمنعني من ممارسة الأنشطة الأسرية.					
٢	الوقت الذي يجب أن اخصه لعملي بالكلية يمنعني من المشاركة العادلة في تحمل مسئولية أنشطة منزلي.					
٣	أفتقد لأنشطة أسرتي بسبب مقدار الوقت الذي يجب					

					أن أفضيه في عملي بالكلية.
٤					عندما أعود من العمل بالكلية إلى منزلي أكون متعب لدرجة عدم قدرتي على المشاركة في الأنشطة الأسرية.
٥					عندما أعود إلى المنزل من عملي بالكلية يكون قد تم استنزافي عاطفيا مما يمنعي من المشاركة مع أسرتي.
٦					نظرا لكثرة الضغوط في العمل فأحيانا عندما أعود إلى المنزل أكون مرهق جدا لدرجة عدم قدرتي على القيام بالأنشطة التي استمتع بها.
٧					السلوك الذي اتبعه في حل مشاكلي في العمل ليست فعالة في حل مشاكلي في المنزل.
٨					السلوك الذي يكون فعالا بالنسبة لى فى العمل من الممكن ان يترتب عليه نتائج عكسية في بيتي.
٩					السلوك الذي أقوم به والذي يجعلني فعال في عملي لايساعدنى أن أكون فعالا مع أسرتي.
١٠					الوقت الذي افضيه فى المسئوليات الأسرية غالبا مايتدخل مع مسئوليات عملي بالكلية.
١١					الوقت الذي افضيه مع اسرتي يتسبب دائما فى عدم قدرتي على قضاء الوقت فى أنشطة عملى والتي من الممكن أن تكون مفيدة لمهنتي.
١٢					افتقد لأنشطة العمل بسبب مقدار الوقت الذي يجب أن افضيه فى أداء مسئوليات أسرتي.
١٣					نظرا للضغوط فى المنزل انشغل أحيانا بأمر أسرتي فى العمل.
١٤					إن الضغوط الناتجة من المسئوليات الأسرية تؤدي الى صعوبة التركيز فى مهام عملي التدريسي والبحثي.
١٥					التوتر والقلق فى حياتي الأسرية غالبا ما يضعف

					قدرتي على أداء عملي التدريسي والبحثي .
					١٦ السلوك الذي استخدمه فى منزلي لا يبدو فعال فى العمل.
					١٧ السلوك الذي يكون فعال وضروري بالنسبة لي فى منزلي يؤدي إلى نتائج عكسية في عملي.
					١٨ سلوكي في حل مشكلات منزلي لا يبدو أن تكون فعالة في عملي.

- (ثالثاً) : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالمهام التدريسية لعضو هيئة التدريس بالكلية . الرجاء من سيادتكم قراءة هذه العبارات ووضع علامة (√) أمام كل عبارة في المربع الذي يعبر عن وجهة نظركم بدقة.

م	العبارات	موافق تماماً	موافق إلى حد كبير	موافق إلى حد ما	غير موافق إلى حد كبير	غير موافق تماماً
١	الكتاب المقرر الذي أتولى تدريسه للطلاب يشير لأهداف دراسة المقرر بشكل واضح ومفهوم.					
٢	موضوعات الكتاب المقرر التي أتولى تدريسه للطلاب أرى أنها متناسقة وتكمل بعضها البعض بشكل منطقي وتتفق مع أهداف دراسة المقرر.					
٣	موضوعات الكتاب المقرر الذي أتولى تدريسه تكفي الساعات التدريسية لأجندة الفصل الدراسي.					
٤	يحتوي الكتاب المقرر الذي أتولى تدريسه للطلاب بعض المشاكل العملية الموجودة في البيئة المحيطة.					
٥	يتم إضافة موضوعات جديدة كل عام في محتويات نفس الكتاب المقرر الذي أقوم بتدريسه في ضوء التخصص.					
٦	يفضل أن يغلب على المحاضرة إلقاء المعلومات الواردة في الكتاب المقرر على الطلاب.					
٧	أن فتح باب الحوار والنقاش مع الطلاب أثناء المحاضرة يضيع وقت المحاضرة.					

					يفضل طرح بعض التساؤلات أو المشاكل المرتبطة بالمقرر.	٨
					لا يوجد لدى وقت كاف لقراءة الأبحاث المقدمة من الطلاب ومناقشتهم فيها.	٩
					يفضل إعلان موضوع المحاضرة الحالية في بدايتها بدلاً من إعلانها في نهاية المحاضرة السابقة.	١٠
					الانتهاء من موضوعات المقرر طبقاً لأجندة الفصل الدراسي أفضل من اصطحاب الطلاب للقيام بزيارات ميدانية في بيئة العمل.	١١
					يحدث أحياناً أن تكون هناك أخطاء أو عدم وضوح في صياغة بعض الأسئلة في ورقة اختبار المقرر الذي أتولى تدريسه.	١٢
					أركز في الاختبار على مدى قدرة الطالب على حفظ كثير من موضوعات المقرر.	١٣
					أفضل تكرار بعض الأسئلة الواردة في اختبارات السنوات السابقة حرصاً على مصلحة الطلاب.	١٤
					عادة ما يحصل الطلاب على تقديرات متقاربة في الاختبارات الخاصة بالمقررات التي أتولى تدريسيها.	١٥
					تكثر شكاوى الطلاب عادة من نتائج الاختبارات في بعض المقررات التي أقوم بتدريسها.	١٦
					ليس من الضروري أن تغطي أسئلة الاختبار محتويات المقرر.	١٧
					يتأثر أحياناً عضو هيئة التدريس في تصحيح الورقة الامتحانية ببعض الظروف الأسرية أو المحيطة به.	١٨
					ليس من الضروري الالتزام بتوزيع الدرجات على أسئلة الاختبار لأن ذلك يرجع إلى تقدير المصحح.	١٩

- (رابعاً): فيما يلي مجموعة من الاختيارات المتعلقة بالمهام البحثية لعضو هيئة التدريس بالكلية . الرجاء من سيادتكم وضع علامة (√) أمام كل عبارة في المربع الذي يعبر عنكم بدقة:

١- معدل الأبحاث العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر في دوريات علمية محكمة خلال الخمس سنوات الأخيرة:

أقل من بحث واحد سنوياً بحث واحد سنوياً أكثر من بحث واحد سنوياً

٢- عدد الأوراق البحثية التي شاركت بها في مؤتمرات علمية دولية أو محلية:

لا يوجد واحدة أكثر من واحدة

٣- عدد الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص التي قمت بتناولها بمفردك أو شاركت في تأليفها خلال الخمس سنوات الأخيرة:

لا يوجد من ١-٢ أكثر من ٢

٤- عدد الرسائل العلمية التي أشرفت عليها كمشرف أساسي أو معاون خلال الخمس سنوات الأخيرة:

أقل من ٣ من ٣-٥ أكثر من ٥

٥- عدد الساعات المخصصة يومياً للبحث العلمي:

أقل من ٣ من ٣-٥ أكثر من ٥

٦- عدد المنح أو المهام العلمية أو التمويلات البحثية التي حصلت عليها مقابل العمل العلمي المنجز:

لا يوجد واحدة أكثر من واحدة

٧- عدد الجوائز أو المكافآت أو الأوسمة الخاصة التي حصلت عليها بسبب إنجازك العلمي:

لا يوجد واحدة أكثر من واحدة