



**تأثير الثقافة الداعمة للأسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين
الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات بالمستشفيات الحكومية
بمحافظة كفر الشيخ**

إعداد

د/ ثروت صبري العزب عبدالجواد
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي للسياحة والفنادق والحاسب
الآلي - السيوف الاسكندرية

د/ إيمان صلاح المنطاوي
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (3) . العدد (9) . ابريل ٢٠٢٤

<https://www.rijcs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

تأثير الثقافة الداعمة للأسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ

إعداد

د/ ثروت صبري العزب عبدالجواد

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للسياسة والفنادق والحاسب

الألي - السيوف الاسكندرية

د/ إيمان صلاح المنطاوي

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

سعت الدراسة بشكل رئيس للتعرف على دور الثقافة

الداعمة للأسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة

والعمل ورفاهية الممرضات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج

الوصفي التحليلي،

المستخلص

وذلك باستخدام قائمة استقصاء موجهة لعينة قدرها (٣٠٣) ممرضة عاملة من

المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. وقد توصلت النتائج إلي وجود تأثير معنوي

سليبي مباشر للصراع بين الأسرة والعمل ببعديه (الصراع القائم على الوقت والصراع القائم

على السلوك) على مستوى رفاهية الممرضات وبعديها (الرفاهية في مكان العمل والرفاهية

النفسية)، كما تبين وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للثقافة الداعمة للأسرة ببعديها

(الدعم الإداري و العواقب المهنية) على مستوى رفاهية الممرضات وجميع أبعادها

بالمستشفيات محل الدراسة، فيما تبين وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة

في العلاقة السلبية بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات ببعديها (الرفاهية في

مكان العمل، والرفاهية النفسية).

المصطلحات الدالة: الصراع بين الأسرة والعمل، رفاهية الممرضات، الثقافة الداعمة

للأسرة.

ABSTRACT

The current study mainly aims to identify the role of Work-family Culture as a moderator variable in the relationship between Work-family Conflict and Nurses' Well-Being. The study relied on the analytical descriptive approach, using a questionnaire directed to a sample of (303) working nurses from governmental hospitals in Kafr El-Sheikh Governorate. The results showed that there is a direct negative significant effect of Work-family Conflict and its two dimensions (time-based conflict and behavior-based conflict) on the level of nurses' well-being and its two dimensions (Workplace well-being and psychological well-being). Results also showed that there is a direct positive significant effect of Work-family Culture and its two dimensions (Managerial support and Career consequences) on the level of nurses' well-being and its all dimensions. Finally, Results was shown that Work-family Culture moderates the negative effect of Work-family Conflict on nurses' well-being and its two dimensions (Workplace well-being and psychological well-being).

Keywords: Work-family Conflict - Nurses' Well-Being - Work-family Culture.

المقدمة:

في ظل البيئة التنافسية المتنامية والمتجددة التي تعيشها منظمات الأعمال، برزت أهمية العنصر البشري كمورد تنافسي قادر على تحقيق التنمية المستدامة لتلك المنظمات (Ciby& Sahai,2023) ومن ثم أدركت المنظمات أهمية الحفاظ على العاملين وإشباع احتياجاتهم ورغباتهم النفسية لما له من تأثير إيجابي على استمرارية وإنتاجية وربحية المنظمة في الأجل الطويل (Jameel et al.,2022). لذا أصبح التحدي الأساسي أمام منظمات الأعمال هو الحفاظ على مواردها البشرية من خلال توفير برامج وسياسات إدارية تقلل من الضغوط في مكان العمل، لما لها من نتائج سلبية على العاملين، حيث يؤدي لشعور العاملين بالإحباط والقلق، والمشاكل الصحية والنفسية، الأمر الذي يُحد من برفاهية العاملين، ويؤثر على قدرة المنظمات على تحقيق التميز المؤسسي (Rahim et al.,2023). ومن ثم اتجهت جهود العديد من الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات لفهم العوامل الكامنة أو آليات تعظيم رفاهية العاملين (Obrenovic et al., 2020).

وعلى الجانب الآخر وفي ظل التغيرات والضغوط المستمرة في بيئة العمل برز موضوع الصراع بين العمل والأسرة في مجال السلوك التنظيمي باعتباره شكلاً من أشكال التعارض بين الأدوار والذي يحدث نتيجة الضغوط المتزايدة التي تفرضها الوظيفة على الفرد والتي ينتج عنها زيادة الضغط النفسي واستنزاف موارد الفرد ومن ثم انخفاض مستوى رفاهيته (Moreire et al.,2023). وفي مصر فقد برزت قضية الصراع بين العمل والأسرة نتيجة العديد من التغيرات الديموغرافية والثقافية والاجتماعية الهامة التي أثرت على العلاقة بين متطلبات العمل والأسرة. حيث يتميز المجتمع المصري بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وزيادة عدد الأسر ذات الدخل المزدوج والأسر ذات العائل الوحيد، بالإضافة الى تزايد عدد الأسر التي تعاني من الطلب المتزامن على مسؤوليات العمل ومسئوليات رعاية الأطفال ورعاية المسنين، الأمر الذي أدى الى صراع الأدوار وصعوبة القيام بمسئوليات العمل والأسرة والمنزل في وقت واحد.

وقد أكدت الأدبيات على الآثار السلبية للصراع بين العمل والأسرة على النتائج الفردية والتنظيمية، مثل انخفاض الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، وزيادة الضغط الجسدي والنفسي (De Simone et al., 2014)، بالإضافة الى زيادة شعور العاملين بالاحتراق النفسي، والإجهاد النفسي، والاكتئاب (Bobbio et al.,2022) نتيجة لعدم الوفاء بكافة المسئوليات الأسرية والوظيفية في وقت واحد نتيجة كثرتها وأحياناً تضاربها، الأمر الذي أدي التفكك الأسري، ووجود قوى عاملة غير سعيدة ومنهكة نفسياً (Neto et al.,2016) مما يُحد من رفاهية العاملين وصحتهم النفسية.

ولما كانت ثقافة المنظمة هي مزيج معقد من القيم والمعتقدات والممارسات المشتركة التي تشكل بيئة المنظمة، فهي تؤثر على كيفية تفاعل الموظفين معاً، وكيفية تفاعلهم مع مهامهم الوظيفية، وارتباطهم بالمنظمة وأهدافها. وفي ظل الاهتمام بالاستراتيجيات التنظيمية التي تمكن الموظفين من تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل والأسرة، وتصورات الموظفين فيما يتعلق بالآثار المترتبة على استخدام مثل هذه الاستراتيجيات، فقد برز مفهوم ثقافة العمل الداعمة للأسرة، والذي يشير إلى مجموعة المعتقدات والقيم المشتركة التي تتعلق بمدى دعم المنظمة وتقديرها للتكامل بين عمل الموظف وحياته الأسرية (Thompson et al., 1999).

وفي هذا الصدد فقد أكد (Thompson and Prottas (2005) على أن المشرفين الداعمين وزملاء العمل، وتصور الموظفين أنهم يستطيعون استخدام الإستراتيجيات والمزايا الصديقة للأسرة على سبيل المثال، ساعات العمل المرنة، والعمل بدوام جزئي، وإجازة رعاية الأطفال، والتي تساعدهم على تحقيق توازن بين العمل والأسرة دون خوف من العواقب الوظيفية أو المهنية السلبية، ارتبطوا بانخفاض مستويات التوتر وأعراض الإحتراق والإغتراب والاكتئاب (Monteiro & Joseph,2023). الأمر الذي يعزز مستوي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي العاملين ويُحد من نوايا ترك العمل (Moreira et al.,2023; Putri& Etikariena, 2020).

ولما كان قطاع التمريض من أهم القطاعات الخدمية الحيوية في المجتمع ونتيجة التحديات المستمرة التي يواجهها العاملون بالمنظمات الصحية بصفة عامة، والمرضات بصفة خاصة حيث يتعرضن للعديد من تحديات العمل النفسية مثل عبء العمل، الإجهاد، التوتر، والإحباط، جنباً إلى جنب مع الأعباء الأسرية المتعددة والمتزايدة الأمر الذي قد يؤثر على مستوى رفايتهن. وفي إطار السعي للحد من تلك الأعباء وتخفيف أثارها السلبية على رفاهية المرضات تأتي الدراسة الحالية لإختبار الدور المعدل لثقافة العمل الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ورفاهية المرضات العاملات بقطاع التمريض بالمستشفيات الحكومية المصرية كونه يمثل أحد القطاعات الحيوية التي تحافظ على صحة وحياة المواطنين.

مشكلة وتساؤلات الدراسة:

من خلال مجموعة من المقابلات الشخصية قام بها الباحثان مع (٣٧) ممرضة من المرضات العاملات بالمستشفى العام ومستشفى الحميات بمركز ومدينة كفر الشيخ خلال الفترة من ٥ نوفمبر ٢٠٢٣ م حتى ١٤ نوفمبر ٢٠٢٣ م، توصل الباحثان لعدد من الظواهر لمشكلات تعاني منها المرضات، الأمر الذي دفع الباحثان للتعامل معها ومن ثم دراستها بشكل علمي للوقوف على حقيقتها، وكان من بين تلك الظواهر مايلي:

- شعور ٧٨% من المرضات محل الدراسة الاستطلاعية بضيق الوقت، فلا يسع وقتهم للقيام بكافة مسؤولياتهن تجاه رعاية أسرهن (أبنائهن والوالدين)، ويتمثل ذلك في ضيق الوقت الذي يخصص لمتابعة تعليم ابنائهن ومذاكرتهن، فضلاً عن توجيههم وإصطحابهم للقيام ببعض الأنشطة الرياضية أو للتنزه. إضافة لشعورهن بالإعياء والإجهاد نتيجة مهام العمل المجهدة خاصة في ظل العجز الذي تعاني منه أطقم تمريض بمعظم المستشفيات الحكومية. والمعدل المتنامي من الضغوط الوظيفية والنفسية التي يتعرضن لها حسب مقتضيات وظائفهن مما يشعرهن بالإحباط نتيجة تقصيرهن في الموازنة بين كافة تلك المسؤوليات والمهام ولو على حساب أنفسهن.

- شعور ٨١% من الممرضات محل الدراسة بتحملهن لأعباء متنامية يومية خاصة في ظل الورديات الليلية التي يكلفن بها في المستشفيات، كما يشعرن بالتشتت في أوقات العمل خاصة حالة وجود أطفال رضع أو في حالة سفر الزوج للخارج وتحملها كافة مسئوليات الأسرة، كل ذلك ينعكس على مستوي رضائهن عن حياتهن المهنية والأسرية. ويحد من مستوي إستمتاعهن بالحياة بشكل عام مما يؤثر سلباً على صحتهن النفسية ومستوي شعورهن بالسعادة خاصة كونهن يشعرن بأنهن في دائرة من العمل والإجهاد دون توقف ولا تغيير.

- تخوف ٧٥% من الممرضات من طلب أجازة رعاية طفل أو أحد الوالدين كون ذلك قد يتسبب في نقلها عند العودة لمستشفى آخر يبعد عن منزلها مما يزيد من معاناتها، أو يتسبب في تأخر ترقيتها أو النظر إليها على أنها ليست أهل وجدير بالعمل. خاصة إذا ما قورنت بزملء آخرين ممن لا يماثلون ظروفها واحتياجاتها الأسرية.

ويتضح من المؤشرات السابقة أن الممرضات يعانين من إنخفاض قدرتهن على الإستمتاع بالحياة والشعور بالرفاهية والسعادة بالعمل، خاصة في ظل شعورهن بالإجهاد لسعيهن الحثيث للقيام بمسئولياتهن الأسرية والمهنية بشكل كفاء مما يعني وجود حالة من تضارب المهام والمصالح الوظيفية والأسرية مما يوقعهن ضحية لهذا الصراع ويحملهن بتبعات من الإحباط والتشتت وعدم الرضا عن الحياة. الأمر الذي دفع العديد من الباحثين للسعي للوصول لأهم مسببات ضعف شعور العاملين بالرفاهية، وآليات علاج ذلك الضعف، وتأتي الدراسة الحالية إستكمالاً لتلك الجهود من خلال محاولة التعرف على تأثير الصراع بين الاسرة والعمل على رفاهية العاملين، مع توضيح الدور المعدل للثقافة الداعمة للأسرة.

وفي ضوء مراجعة الباحثين للدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، تبين تنامي الاهتمام برفاهية العاملين مؤخراً (Monteiro & Joseph,2023)، كما تبين وجود علاقة سلبية بين الصراع

بين الأسرة والعمل ورفاهية العاملين (Bian et al., 2024; Moreira et al., 2023; ; Abd Aziz et al., 2018; Lu et al., 2016; Mauno et al., 2006) كما تبين وجود علاقة إيجابية بين ثقافة العمل الداعمة للأسرة ورفاهية العاملين (Bobbio et al., 2022; Mauno, 2010; Peeters et al., 2009). أما عن الدراسات التي جمعت بين تلك المتغيرات الثلاثة فقد اشارت دراسة (Putri & Etikariena, 2020) إلى أن الصراع بين الأسرة والعمل يتوسط العلاقة بين ثقافة العمل الداعمة للأسرة ورفاهية العاملين وذلك إستناداً إلى نظرية الدعم التنظيمي المدرك.

إلا أن الدراسة الحالية تعتقد أن الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة ينبغي أن تكون متغير معدل للعلاقة السلبية بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية العاملين خاصة في ضوء العلاقة الإيجابية بين الثقافة الداعمة للأسرة والصراع بين الأسرة والعمل (Campos-Garcia et al., 2021; Gaio Santos, G., & Cabral-Cardoso, 2008; Gordon et al., 2007; Bragger et al., 2005). حيث تساعد ثقافة العمل الداعمة للأسرة على الحد من التوترات والصراع بين العمل والحياة الأسرية للعاملين، ولا سيما أمهات الأطفال المعالين، فسياسات العمل الأسري لن تكون مثمرة ما لم تكن مدعومة بثقافة العمل الأسري الإيجابية (Bettac, 2021)، في حين لا يوجد - في حدود علم الباحثين- دراسة تناولت الدور المعدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية العاملين. وبناء على ذلك، تتمثل المشكلة البحثية في التساؤل الرئيس التالي "ما مدى تأثير الثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ورفاهية الممرضات؟" والذي يمكن صياغته في عددٍ من التساؤلات كما يأتي:

(١) ما تأثير الصراع بين العمل والأسرة على رفاهية الممرضات بالمستشفيات

الحكومية بكفر الشيخ؟

(٢) ما تأثير الثقافة الداعمة للأسرة على رفاهية الممرضات بالمستشفيات

الحكومية بكفر الشيخ؟

(٣) ما الدور المعدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين صراع العمل والأسرة

ورفاهية الممرضات بالمستشفيات الحكومية بكفر الشيخ؟

الإطار النظري وتطوير فروض الدراسة:

يشمل الإطار النظري مفهوم وأبعاد متغيرات الدراسة، مع بيان العلاقة بين تلك المتغيرات لتحديد الفجوة البحثية وتطوير الفروض على النحو الآتي:

١- الصراع بين الأسرة والعمل Work-family Conflict:

يعد الصراع بين العمل والأسرة أحد أشكال الصراع بين الأدوار والذي يتحقق حينما تطغى مسؤوليات أحد الأدوار على الدور الآخر (Obrenovic et al., 2020)، قد تناولت العديد من الدراسات الصراع بين العمل والأسرة علي انه مصدر كبير للإجهاد(الضغط) الناجم عن الصراع بين الأدوار، ويعرف بأنه التداخل الحاصل في الأدوار المتعلقة بالحياة الشخصية من جهة، والعمل من جهة أخرى إلي حد يصعب فيه التناغم المعقول بين الضغوط التي تولدها هذه الأدوار، وبالتالي فان عدم تحقيق هذا التناغم سوف يؤدي في النهاية إلي هذا الصراع ذو التأثير السلبي علي الفرد والمنظمة (Demerouti et al., 2013; Innstrand, et al., 2010; Jacobs Rost & Mostert, 2007)،

ويمكن تعريف الصراع بين العمل والأسرة على انه الصعوبة في تلبية متطلبات العمل والأسرة المتزامنة و/ أو المتعارضة بسبب عدم كفاية الموارد الفردية المتعلقة بالوقت والطاقة، (Rantanen et al., 2013)، ويستند هذا التعريف على نظرية التأكيد على الدور والتي تؤكد على ان وجود مجموعة من الأدوار الاجتماعية المتعارضة، يمكن أن تخلق صراعاً نفسياً للأفراد لان الموارد الفردية محدودة (Bakker & Demerouti, 2018).

ويتفق العديد من الباحثين (Rantanen et al., 2013; Neto et al., 2016; Bobbio et al., 2022). علي أن الصراع بين العمل والأسرة مفهوم ثنائي الأبعاد حيث يشمل البعد الأول "الصراع بين العمل والأسرة" والذي يتحقق حينما يطغى عبء العمل على المسؤوليات والواجبات الأسرية، بسبب ساعات العمل الطويلة أو زيادة أعباء العمل والسفر لفترات طويلة، والبعد الثاني

"الصراع بين الأسرة والعمل" حينما تؤثر الواجبات والمسئوليات الأسرية على الدور الوظيفي للفرد وذلك من خلال المشاركة في دور الأسرة على حساب المشاركة في دور العمل، مما ينتج عنه تداخل واجبات ومهام الحياة الأسرية مع العمل، مثل تحمل مسؤولية الأطفال، ورعاية المسنين (Michel et al,2011). ويشير هذا الصراع الى عدم التوافق بين متطلبات وتوقعات الأسرة من جانب والدور الوظيفي من جانب آخر مما يتسبب في الشعور بالإجهاد، والتوتر، والقلق (Bobbio et al.,2022).

ولقد أشار العديد من الباحثين إلى النتائج السلبية التي تنتج عن الصراع بين العمل والأسرة والتي تظهر في العديد من النتائج التنظيمية مثل انخفاض الالتزام التنظيمي، زيادة معدلات الدوران، انخفاض الإنتاجية، انخفاض الروح المعنوية، انخفاض الرضا الوظيفي والذي يؤدي بدوره لانخفاض الأداء التنظيمي (Sharifzadeh et al., 2014)، وذلك بالإضافة الى الضغوط النفسية، والاحتراق الوظيفي (Ten Brummelhuis & Bakker,2012).

ويؤكد العديد من الباحثين أن الأسرة والعمل بينهما ترابط إيجابي، فالنجاح في العمل يمكن أن يزيد من تقدير الشخص لذاته، والذي بدوره يمكن أن يزيد من جودة الحياة في مجالات الحياة المختلفة، والعكس صحيح وهذا هو المعروف في مجال دراسة الموارد البشرية باسم إثراء العمل للأسرة (Moreira et al.,2023). ويرى الباحثين أن صراع الأسرة والعمل هو نتيجة طبيعية لفرضية الندرة التي يعيشها الأفراد وان الوقت والطاقة محددة وثابتة، ومن ثم فإن المشاركة في أدوار متعددة يخلق صراعا نفسيا بين متطلبات هذه الأدوار والتي تؤثر سلبا على الصحة النفسية للأفراد. وقد تناول بعض الباحثين الأبعاد الأساسية للصراع بين العمل- الأسرة والتي اعتمد عليها العديد من الدراسات على النحو الاتي (Neto et al.,2016):

- الصراع القائم على الوقت: فإن الصراع القائم على الوقت هو شكل من أشكال استنزاف الموارد حيث أن وقت الموظف محدود وما يخصه من وقت لاداء أعمال في أحد المجالات يؤثر على الوقت المتاح للمجال الآخر ويقلل إمكانية أداء الأعمال

المرتبطة به، وأحد العوامل الرئيسية المساهمة في الصراع القائم على الوقت هو ساعات العمل الطويلة، وعدم مرونة الجدول الزمني، وعبء العمل الزائد.

● الصراع القائم على الضغط/ الإجهاد: يحدث الصراع الناتج عن الضغوط عند زيادة التوتر في احدي المجالات (الأسرة / العمل) مثل غموض الدور أو الدور الزائد أو عندما تكون الضغوط المتولدة في احدي المجالات (العمل/الأسرة) تجعل من الصعب تلبية المطالب في المجال الآخر بسبب انخفاض موارد الفرد الشخصية مثل الطاقة والقدرات البدنية أو العقلية مما يجعله غير قادر علي الوفاء بالالتزامات في الدور الأخر.

وقد أشار Aftab et al.,(2022) الى أن صراع الدور وغموض الدور وانخفاض مستويات دعم القائد من الأسباب الرئيسية لنشوب الصراع القائم على الضغوط. ويحدث ذلك الصراع عندما تكون الضغوط التي يشهدها الفرد في أدائه لأحد الأدوار عائقا أمامه للمشاركة في أداء دور آخر. وفي هذا الصدد يفترض Greenhaus & Beutell, (1985) أن الضغوط تحد من الموارد الشخصية (الطاقة والقدرة الجسدية أو العقلية)، وتسبب الضغوط التي يعاني منها الفرد آثارا نفسية وجسدية سلبية، وغالبا ما تمتد إلى مناطق أخرى من حياة الفرد فعلي سبيل المثال، قد تؤدي الأوضاع المجهدة في العمل الي الإحباط مع الأسرة في المنزل والعكس صحيح.

● الصراع القائم على السلوك: يحدث هذا النوع من الصراع عندما تتعارض السلوكيات المعروضة في مجال واحد مع متطلبات السلوك في المجال الآخر. وذلك عندما تكون السلوكيات المحددة المطلوبة لأداء أحد الأدوار غير متوافقة مع التوقعات السلوكية في دور آخر، كما يتوقع أفراد الأسرة من الأب أو الأم أن يكون ودود وعاطفي في تفاعله معهم، فإذا كان الشخص غير قادر على ضبط سلوكه

ليتوافق مع تلك التوقعات فإنه من المرجح أن يشهد صراعا بين الأدوار، كما أن هذا الصراع يحدث عند تطبيق السلوك المناسب في أحد الأدوار بشكل مناسب للدور الآخر.

٢- ثقافة العمل الداعمة للأسرة Work-family Culture:

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها نمط القيم والمعتقدات المشتركة التي تساعد العاملين على فهم وظائفهم المختلفة وتزويدهم بالمعايير والسلوكيات المقبولة في المنظمة (Adisa, et al., 2014) في حين تعرف الثقافة الداعمة للعمل والأسرة بأنها الإجراءات التنظيمية التي تعزز معتقدات الأفراد أن المنظمة سوف تقدم لهم التعاطف والمساعدة المادية للتعامل مع المواقف الصعبة التي يمرون بها في العمل أو المنزل (Baral & Bhargava, 2011). كما يمكن تعريفها بأنها الافتراضات والمعتقدات المشتركة والقيم التي تتعلق بمدى دعم المنظمة لدمج عمل الموظفين وحياتهم العائلية (Andreassi & Thompson, 2008).

بينما ذكر (Thompson et al., 1999) أن ثقافة العمل والأسرة هي مجموعة الافتراضات والمعتقدات والقيم المشتركة والتي تتعلق بمدى دعم المنظمة وتقديرها للتكامل بين عمل الموظف وحياته الأسرية. وأن ثقافة العمل والأسرة تمثل جانبا خاصا من ثقافة المنظمة حيث إنها تعكس المواقف والمعتقدات والقيم المشتركة في المنظمة فيما يتعلق بمدى دعم المنظمة وتقديرها لتكامل الموظفين بين عملهم وحياتهم الأسرية (Baral & Bhargava, 2011).

وفي هذا الصدد يرى (Dikkers et al., 2007) أن هناك خاصيتان لثقافة العمل/ الأسرة وهما الدعم والإعاقفة، ويصفون الدعم بمدى اعتبار المنظمة والمشرفين المباشرين والزملاء داعمين لدمج عمل الأفراد والحياة الأسرية / الشخصية والاستفادة من ترتيبات العمل / الأسرة. ويصفون العائق بأنه المدى الذي يُنظر الي المعايير والتوقعات التنظيمية على انه يعرقل التوازن بين العمل والحياة لدي الموظفين واستخدام ترتيبات العمل / الأسرة.

كما ينظر للمنظمات علي إنها أكثر دعما للعائلات عند تقديمها سياسات صديقة للعائلة (Ibrahim et al., 2009)، حيث ربطت العديد من الدراسات بين السياسات التنظيمية الداعمة

مع التوازن بين العمل والحياة على بعض النتائج الإيجابية مثل الالتزام التنظيمي والإنتاجية (Amaze & Onyishi,2016; Bloom et al,2006) وهذا يشير إلى أن المنظمات التي لديها ثقافة السياسات والممارسات الداعمة للأسرة تخلق لدى العاملين تصورا إيجابيا عن المنظمة وبالتالي تخفيف الصراع بين الحياة والعمل (Adisa et al., 2017) والذي يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

وتشير العديد من الأدبيات إلى أن ثقافة العمل الداعمة للأسرة تؤثر إيجابيا علي مجالي العمل والأسرة، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من تماسك الأسرة وانخفاض مستويات الصراع أو التداخل بين العمل والأسرة، كذلك، يمكن أن تؤدي ثقافة العمل الداعمة للأسرة إلى آثار إيجابية في مجال العمل (Putri, Etikariena,2020) بما في ذلك انخفاض مستويات التداخل أو الصراع بين العمل وأفراد الأسرة ، وزيادة التزام العاملين وانخفاض معدل دوران العمل (Pedersen et al., 2013; McNamara et al., 2010). بالإضافة إلى أن ثقافة العمل الداعمة للأسرة تعزز قاعدة الموارد النفسية للعاملين عن طريق زيادة الشعور بالقبول الذاتي والمرونة (Baral & Bhargava, 2011) والذي يؤدي إلى نتائج إيجابية على المجالين العملي والأسري مما يعزز من الرفاهية في الأسرة وزيادة ارتباط العاملين بالمنظمة وخفض التوتر (Putri, Etikariena,2020).

وفي هذا الصدد يذكر (Monteiro & Joseph,2023) أن الثقافة الداعمة لها تأثير كبير على الصحة العقلية ورفاهية العاملين، من خلال تطوير القيادة الداعمة والدعم الاجتماعي والتوقعات الوظيفية المناسبة والتوازن بين العمل والحياة واللوائح الفعالة، وان وجود القيادة غير الداعمة، ونقص الدعم الاجتماعي، ومتطلبات العمل المفرطة، وعدم وجود توازن بين العمل والحياة لها تأثير سلبي على الصحة العقلية والنفسية ورفاهية العاملين.

ويرى الباحثان أن ثقافة العمل الداعمة للأسرة هي أحد أنماط الثقافة التنظيمية والتي تعكس المواقف والمعتقدات والقيم المشتركة بين أعضاء المنظمة حول الجهود التي تبذلها

المنظمة وأعضائها؛ لمساعدة العاملين على تحقيق التوافق بين الدور الوظيفي والدور الأسري ومواجهة ضغوط العمل والحياة الأسرية. ويشير (Thompson et al., 1999) إلى أن الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة تتضمن الأبعاد الثلاثة الآتية:

- **الدعم الإداري:** يشير إلى مدى اهتمام المديرين وإظهارهم تعاطفاً تجاه المسؤوليات العائلية للعاملين، حيث يحتاج العاملون إلى التضامن والدعم المعنوي من الإدارة كونه يمثل عاملاً حاسماً في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وتخفيف حدة الصراع بينهما (Baker and Kim, 2019; Mukanzi and Senaji., 2017)، مما يعزز من الأداء الإجمالي للعاملين.
- **العواقب المهنية:** تشير إلى مدى دعم المنظمات للخيار الذي يتخذه العاملون للتحويل إلى وظيفة أقل استجابة لمتطلبات عائلية، ومن ثم فإن المنظمات التي تمارس الموارد البشرية الصديقة للأسرة لها تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي للعاملين (Ke & Deng, 2018). وبالتالي فإن استخدام المزايا الصديقة للأسرة في ظل الثقافة الداعمة للأسرة لن يعرض زيادة الأجور أو الترقيات المستقبلية الخاصة بالعاملين للخطر (Bobbio et al., 2022).
- **المتطلبات التنظيمية:** تشير إلى سياسات وأفكار المنظمة، وهل يسود المنظمة التوقع بأن العاملين يجب أن يعطوا الأولوية لعملهم على حساب أسرهم وأن يقضوا المزيد من الوقت في العمل، وأن أي تخفيض في ساعات العمل يؤثر على الإنتاجية، أم يسمح وقت المنظمة للعاملين بالمزج بين شؤون العمل والعائلة، وهل يُسمح للعاملين بالتحدث عن شؤون الأسرة أثناء العمل؟ ومن ثم تلعب المتطلبات التنظيمية دوراً في تعزيز بقاء العامل، حيث يفضل العامل البقاء في المنظمة بسبب شعوره بالرضا عن متطلبات المنظمة (Campos-Garcia et al., 2021) لذا يجب على المنظمات تعزيز ثقافة العمل الداعمة للأسرة لدورها في الحد من الصراع بين العمل والأسرة.

٣- رفاهية العاملين Employee well-being:

يعد مفهوم الرفاهية being-Well من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال علم النفس الإيجابي، وتشير الرفاهية بشكل عام إلى مدى الاستمتاع بالحياة لذا كل ما يسعد الفرد هو نوع من الرفاهية، أما فيما يتعلق بالرفاهية المرتبطة بالعمل being-well related-Work فلا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تحديد هذا المفهوم، حيث يرى (Aboobaker et al., 2019) بأنها نقطة التوازن التي تجمع بين موارد الفرد والتحديات التي تواجهه، وعرفها (Luu 2019) بأنها الجودة الشاملة لخبرة العاملين في عملهم، ويعرفها (Haddon 2018) بأنها حالة من الرضا الذاتي والنفسي تجعل العاملين أكثر سعادة وأكثر إنتاجية. كما يري (Bobbio et al., 2022) أن الرفاهية الذاتية عبارة عن تقييمات الفرد المعرفية والعاطفية لحياته.

ففي العقود الثلاثة الماضية، حدث تحول نحو تعريف العاملين للرفاهية (EWB) بشكل أكثر شمولية. وقد امتد هذا المفهوم ليشمل الصحة العاطفية والجسدية والاجتماعية والمالية للموظفين، بالإضافة إلى سعادتهم في تحقيق هدفهم، ومن ثم يبدو أن هناك إجماعاً على أن المفهوم متعدد الأبعاد ومعقد ويمتد إلى ما هو أبعد من الصحة البدنية للعاملين. ويرى الباحثين انه يمكن تعريف رفاهية العاملين بأنها مجموعة من المشاعر الإيجابية التي يشعر بها العاملين تجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات ومن ثم أكثر إنتاجية وسعادة.

ومن خلال الاطلاع على العديد من الأدبيات السابقة المتعلقة برفاهية العاملين لتحديد أبعاد رفاهية العاملين، أشارت الدراسات أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تحديد هذه الأبعاد، ونظراً لتعدد تصنيفات أبعاد رفاهية العاملين رأى الباحثين الاعتماد على الأبعاد التي استخدمها (Bobbio et al., 2022) والتي تتفق مع الأبعاد التي حددها (Zheng et al., 2015) والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد هي: الرفاهية في العمل، الرفاهية النفسية، الرفاهية في الحياة، وذلك لأنها الأكثر شمولاً وموضوعية وملائمة لموضوع البحث، ونعرض لهذه الأبعاد فيما يلي:

• الرفاهية في مكان العمل: وتعتبر عن رضا الأفراد عن مسؤوليات عملهم وعن وظائفهم الحالية وإنجازاتهم التي حققوها من خلالها وسعيهم بشكل مستمر إلى استخدام طرق ووسائل جديدة لإثراء عملهم (Zheng et al., 2015). كما تعني حصول العاملين على الصحة البدنية والعقلية، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة خالية من الضغوط وداعمة للصحة والسلامة البدنية، بالإضافة إلى توفير مناخ عمل داعم ومحفز للعاملين للاستمتاع بأوقات عملهم وتقدير مجهوداتهم مما يشعرهم بالسعادة عن أدائهم وإنجازاتهم (Bobbio et al., 2020).

• الرفاهية النفسية: وتشير إلى مدى شعور الفرد بالتقدم والازدهار الذي يؤكد على الحالة النفسية الجيدة، كما ترتبط بالإحساس العام بالسعادة والطمأنينة النفسية. لذا يمكن تعريفها بأنها الإحساس الإيجابي بالراحة (Zheng et al. 2015). كما يعرفها İsgör and Haspolat (2016) قيام الأفراد بإقامة علاقات إيجابية مع الأشخاص المحيطين بهم، والقبول المهني، وتلبية الاحتياجات المهنية، وبالتالي تحقيق أنفسهم في توفير التنمية الشخصية، مما يشعرهم بالرضا عن مهنتهم والذي ينعكس بدوره على سلامتهم النفسية.

• رفاهية الحياة: وتشير إلى رضا الأفراد عن حياتهم، ومدى قربهم من تحقيق أحلامهم وطموحاتهم في الحياة وسعيهم إلى تغيير طريقة وأسلوب حياتهم للأفضل. ويرى Green (2014) أن الرضا عن الحياة هو المكون المعرفي والوجداني للسعادة عند الأفراد. وفي هذا الصدد يشير Zheng et al (2015) أن الأسرة والعمل جزء لا يتجزأ من حياة الشخص، لذا يرى أن الرفاهية في الحياة تشمل رفاهية العاملين الوظيفية والتي تعزز من الرفاهية النفسية ومن ثم وجود ارتباط وثيق بين أبعاد الرفاهية.

٤- العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ورفاهية العاملين:

فرضت بيئة الأعمال الديناميكية اهتمام الباحثين وأصحاب الأعمال بالثقافة الإيجابية التي تعزز من رفاهية العاملين، ويعتبر الصراع بين العمل والأسرة من الممارسات الثقافية التي حظيت باهتمام الباحثين في هذا السياق. وقد كشف جزء كبير من الأدبيات عن الآثار السلبية

للصراع بين العمل والأسرة على النتائج الفردية والتنظيمية، مثل انخفاض الرضا الوظيفي والحياة، وزيادة الضغط الجسدي والنفسي (De Simone et al., 2014). كما يرتبط الصراع بين العمل والأسرة بشكل إيجابي بالتوتر النفسي والاكتئاب والإرهاق ومن ثم يؤثر سلباً على الالتزام التنظيمي (Allen et al., 2000) وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Bragger et al., 2005) ويرتبط بشكل إيجابي بنوايا الدوران الوظيفي (e.g., Allen et al., 2000; Frone, 2003). وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Bobbio et al., 2022) التي كشفت عن الآثار السلبية للصراع بين العمل والأسرة ورفاهية العاملين.

وفي هذا الصدد كشفت دراسة (Obrenovic et al., 2020) عن العلاقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية، حيث يسمح ضغط العمل المعتدل للعاملين بالتطور مهنيًا من خلال قبول التحدي وإتاحة الوقت لذلك مما يؤدي إلى انخفاض الضغط النفسي وزيادة رفاهية العاملين (Grandey and Cropanzano, 1999; Voydanoff, 2002; Eby et al., 2005).

كما توفر نظرية الحفاظ على الموارد (COR) Conservation of Resources (COR) إطاراً متكاملًا يساعد على توضيح الديناميكيات المتعارضة لعمليات استثمار الموارد، أي التفاعل بين الصراع بين العمل والأسرة وإثراء العمل والأسرة، من خلال طرحها في اقتصاد مشترك لتبادل الموارد (Grandey and Cropanzano, 1999; McNall et al., 2010; Hobfoll et al., 2018). من خلال المبدأ الأساسي لمسؤولية العلاقات، يتم اعتبار مجالات العمل والأسرة بمثابة خزان للموارد، حيث يؤثر التهديد المحتمل أو الفعلي أو الخسارة أو المكسب في أحد المجالات على الحالة الأساسية للآخر (Obrenovic et al., 2020).

ويظهر الإجهاد في إدارة الأدوار المتعددة في شكل صراع بين العمل والأسرة عندما تعيق المتطلبات في مجال فهم توقعات المجال الآخر، مما يسبب التوتر، ويحرم الفرد من الطاقة ويجبره على استثمار المزيد من الموارد النفسية والفسولوجية في المجال الآخر. في كل مرة يتم فيها

مواجهة المزيد من الصراع في مجال واحد، تتوفر موارد أقل للوفاء بدور الفرد في مجال آخر. ومن ثم فإن عملية التوفيق بين العمل والأدوار العائلية تتم من خلال فقدان الموارد، مما يؤدي إلى حالة سلبية أو الصراع. إضافة إلى نظرية COR فيما يتعلق بفقدان الموارد، أفاد العاملون الذين فقدوا حماسهم وأظهروا المزيد من شكاوى الإرهاق من عبء العمل الزائد، وساعات العمل، والحواجز بين العمل والأسرة (ten Brummelhuis et al., 2011).

وكشفت دراسة Ibrahim et al., (2009) أن الصراع بين العمل والأسرة هو العامل الرئيسي الذي يؤثر على رفاهية الموظفين في دول جنوب شرق آسيا بسبب التغيير في التركيبة السكانية للقوى العاملة وزيادة مشاركة الإناث، وتغير توقعات دور الأسرة والتطورات التكنولوجية التي أدت إلى زيادة توقعات أصحاب الأعمال "للعمل في أي وقت وفي أي مكان"، والتي أدت لزيادة الضغط النفسي للعاملين وانخفاض رفاهيتهم. وفي هذا الصدد كشفت دراسة Panatik et al., (2011) أن الصراع بين العمل والأسرة يظهر في زيادة مستويات الغضب والعدوان، وعدم الرضا عن العمل، مما ساهم في مشاكل الصحة العقلية للعاملين ودفعهم إلى ترك وظائفهم. ومن الأدلة المقدمة أعلاه، نستنتج أن الصراع بين العمل والأسرة يعد مؤشرا هاما على رفاهية العاملين. وبناء على ذلك فإننا نفترض:

الفرض الأول: يوجد تأثير سلبي للصراع بين العمل والأسرة على رفاهية العاملين

٥- العلاقة بين الثقافة الداعمة للأسرة ورفاهية العاملين:

للثقافة التنظيمية أهمية قصوى في حياة المنظمات من خلال إشراك العاملين في تحقيق أهدافها، حيث تعمل الثقافة التنظيمية الإيجابية على بناء القيم والمعتقدات والتوقعات التنظيمية التي تخدم أهداف المنظمة وتساعد على تحقيقها، لأنها المحرك الرئيس في توجيه السلوك التنظيمي من خلال القيم التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة.

ويمكن للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة أن تكون عنصرا إيجابية وفاعلا في عملية تطبيق الثقافة الداعمة للأسرة، لأن تطبيق هذا النوع من الثقافة يحتاج إلى ثقافة تؤمن

بالتجديد والابتكار وتستوعب الكثير من المفاهيم الجديدة والتي تساعد على نجاح عملية التطبيق. وبالتالي تعتبر الثقافة التنظيمية هي معيار الحكم لمدى قبول بيئة المنظمة لإدخال فكرة أو نموذج جديد، حيث أنها تعكس قدرة المنظمة على التكيف مع الأساليب والممارسات الجديدة. ومن ثم فالثقافة الداعمة هي مجموعة مشتركة من المعتقدات والقيم والمدرجات التي تشكل انطباعات، وترسخ اتجاهات نحو ثقافة العمل الأسري حيث مستوى منخفض من الصراع بين العمل والأسرة.

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الدعم الاجتماعي في مكان العمل (وخاصة الدعم التنظيمي والأسري الخاص بالمشرف) كان له آثار إيجابية على العلاقة بين العمل والأسرة (Kossek et al., 2011) وعلى النتائج الفردية والتنظيمية، مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، انخفاض نوايا الدوران الوظيفي (Thompson, 2001; Allen, 2001; Bobbio et al., 2022) (Bobbio et al., 2022; Allen, 2001; Thompson et al., 1999)

وفي هذا السياق كشفت الدراسات على أهمية ادراك وتقدير الممارسين التنظيميين لرفاهية العاملين باعتبارها من القضايا التنظيمية الأساسية والتي لها آثار إيجابية على كل من مكان العمل والأسرة. (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010) ، ويتجلى ذلك في انخفاض الإرهاق الوظيفي وزيادة المشاركة في العمل (Zeng, Permyakova, Smolianina, & Morozova, 2020) ، وان ثقافات العمل الإيجابية، التي تتميز بالقيادة الداعمة للأسرة والتواصل المفتوح والعمل الجماعي والثقة، لها تأثير إيجابي على رفاهية العاملين والرضا الوظيفي والتحفيز والإنتاجية (Monteiro & Joseph, 2023).

وتعد نظرية الدعم التنظيمي المدرك (POS) Perceived organizational support هي النظرية الأكثر استخداماً لشرح العلاقة بين ثقافة العمل والأسرة والنتائج التنظيمية الإيجابية. حيث توضح النظرية انه عندما تولي المنظمات اهتمام برفاهية العاملين بها من خلال التعرف على

احتياجاتهم ومشاكلهم وأهدافهم الشخصية، وتعمل على تطوير استراتيجياتها لدعم تحسين هذه الرفاهية، فعندما يدرك العاملون هذا الاهتمام باحتياجاتهم بما في ذلك من القضايا العائلية، تظهر علاقة متبادلة من الاهتمام من قبل العاملين بحيث يظهروا موقفاً إيجابياً نحو العمل والأسرة والحياة بشكل عام (Putri & Etikariena., 2020; Kurtessis et al.,2017).

وتتناسب هذه النظرية مع منظور تطابق القيمة، الذي ينص على أن الانسجام بين قيم المنظمة وقيمة العاملين من خلال وجود ثقافة داعمة للعمل والحياة الأسرية سوف تخلق مكاناً مريحاً للعمل يجعل الفرد يستمتع بعمله، ويشعر بالرفاهية (Molina, 2016).

يتضح مما سبق أن ثقافة العمل والأسرة عنصرًا حاسمًا في المنظمة حيث تتيح للعاملين تحقيق التوازن بين أدوارهم العملية والأسرية، وأن ثقافة العمل والأسرة ترتبط بالعديد من المواقف الإيجابية للعاملين مثل زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والذي يؤدي في المدى الطويل للتنمية المستدامة (A Rahim et al.,2022)، كما يتضح أن لإدارة المنظمة دوراً في تحقيق رفاهية العاملين من خلال تقديم الدعم الاجتماعي، والذي يعد آلية للتوازن بين أدوارهم المزدوجة والتعامل مع ضغوطات الحياة لتحسين الرفاهية، وعلى العكس من ذلك، فإن المشرفين الذين لا يدعمون جهود العاملين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية يساهموا في زيادة الصراع بين العمل والأسرة نتيجة زيادة الضغط الناتج عن الأدوار المزدوجة والذي يؤدي بدوره إلى انخفاض رفاهية العامل (Putri & Etikariena.,2020). وبناءً على ما سبق، واستناداً لنظرية الدعم التنظيمي المدرك ونظرية تطابق القيمة، يمكن صياغة الفرض الثاني كما يلي:

الفرض الثاني: يوجد تأثير إيجابي للثقافة الداعمة للعمل والأسرة على رفاهية العاملين.

٦- علاقة الصراع بين الأسرة والعمل والثقافة الداعمة للأسرة ورفاهية العاملين:

تُعرّف ثقافة العمل والأسرة بأنها الافتراضات والمعتقدات والقيم الموجودة بين أعضاء المنظمة فيما يتعلق بمدى دعم المنظمة وتقديرها التكامل بين عمل الموظفين وحياتهم الشخصية، وهناك العديد من المصطلحات التي تستخدمها المنظمات والمتعلقة بثقافات العمل والأسرة والتي أشار إليها (Putri & Etikariena (2020 مثل التنظيم الأسري الداعم (Allard, Haas,

(Watanabe & Falci, 2011; Hwang, 2011; Wu, Uen, Wu, & Chang, 2011) ومناخ العمل والأسرة،

(2016)، والثقافة الداعمة للأسرة (Heras, Bosch, & Raes, 2015)

وفي هذا الصدد كشفت بعض الدراسات عن العلاقة بين الثقافة الداعمة للعمل والأسرة وعدد من النتائج، حيث ارتبطت تصورات دعم العمل في المنزل بزيادة الرضا الوظيفي (Allen, 2001) وزيادة الالتزام التنظيمي وانخفاض دوران العمل (Thompson et al., 1999) بالإضافة إلى أن ادراك العاملين لدعم الإدارة للإجازات العائلية أدى إلى انخفاض مستويات ضغوط العمل وزيادة مستويات التكامل الأسري (Kim, 2001)، كما يؤدي دعم المشرفين المباشرين إلى زيادة رضا العاملين، الالتزام وعدم التغيب أو التأخير عن العمل ومن ثم زيادة رفاهية الأسرة (Monteiro, E., & Joseph, J. (2023).

وفي هذا السياق وبناء على نظرية الدعم التنظيمي المدرك، يُنظر إلى الثقافة الداعمة على أنها شكل من الممارسات التنظيمية التي تعزز قدرات الأفراد على التعامل مع التوتر والضغوط الناتج عن الصراع بين العمل والأسرة، وتحمهم من العواقب السلبية المحتملة للتجربة كذلك التكيف الإيجابي من خلال تعزيز قدرة الأفراد على التوازن بين متطلبات العمل والأسرة (Putri & Etikariena, 2020). وقد كشفت الدراسات السابقة أن ثقافات العمل الإيجابية، التي تتميز بالقيادة الداعمة والتواصل المفتوح والعمل الجماعي والثقة، لها تأثير إيجابي على رفاهية العاملين، وعلى العكس فإن بيئات العمل غير المرضية التي تشجع التوتر والصراع يمكن أن يكون لها تأثير على الصحة العقلية ورفاهية الموظفين، مما قد يؤدي إلى زيادة التغيب عن العمل والاستنزاف وانخفاض الأداء التنظيمي (Monteiro & Joseph, 2023).

يتضح مما سبق أن الثقافة الداعمة هي مورداً تنظيمياً مهماً، وان ادراك الأفراد للثقافة الداعمة (الدعم الإداري، العواقب المهنية، متطلبات جدول العمل) يجعلهم يدركون الصراع بين العمل والأسرة وانه يمثل ضغوطاً للتحدي. وبالتالي، فإن الأفراد الذين يشعرون بمستوى أعلى

من الدعم التنظيمي من خلال الثقافة الداعمة يتعاملون بشكل أفضل مع صراع العمل والأسرة، مما يخفف من التأثير السلبي لصراع العمل والأسرة على رفاهية العاملين.

وفي الوقت نفسه، لا يستطيع الأفراد الذين يفتقدون للثقافة الداعمة التعامل مع الضغوط الناتجة عن صراع العمل والأسرة ويميلون إلى إدراك أن هذا الصراع هو عائق للرضا عن العمل والأسرة والحياة بشكل عام. وبالتالي تكون الثقافة الداعمة للعمل والأسرة بمثابة آلية إيجابية تخفف من آثار الضغوط الناجمة عن الصراع بين العمل والأسرة وتزيد من رفاهية العاملين. ووفقاً لنظرية الدعم التنظيمي المدرك والحفاظ على الموارد، أن وجود ثقافة داعمة تراعي متطلبات العمل والأسرة وتسعى لإيجاد التوازن بينهما تساعد في تقليل الصراع القائم بين العمل والأسرة، والذي قد يؤدي لزيادة رفاهية العاملين.

بالإضافة إلى ذلك، يتم تصور الثقافة الداعمة في هذه الدراسة على أنها ثقافة إيجابية تساهم في قدرة الأفراد على التعامل مع التعرض المستمر للضغوط الشديدة. وبالتالي، فإن العاملين الذين يعملون في ثقافات إيجابية قد يكونوا أقل عرضة للتأثر باستنزاف الموارد الذي قد ينشأ بين صراع العمل والأسرة، لذلك يمكن استنتاج أن الثقافة الداعمة قد تخفف من التأثير السلبي للصراع بين العمل والأسرة على رفاهية العاملين. ويمكن صياغة الفرض الثالث كما يلي:

الفرض الثالث: تعدل الثقافة الداعمة للعمل والأسرة العلاقة بين صراع

العمل/الأسرة ورفاهية العاملين.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- تحديد أثر الثقافة الداعمة للأسرة على رفاهية العاملين.
- التعرف على العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ورفاهية العاملين.
- استكشاف دور ثقافة العمل الداعمة للأسرة كمتغير معدل في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل ومستوي رفاهية العاملين لدي أعضاء هيئة التمريض محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها على المستويين العلمي والتطبيقي من الاعتبارات

التالية:

• الأهمية العلمية:

- تعتبر قضايا العمل والأسرة من أبرز الموضوعات الحيوية في مجال سلوك التنظيمي، كما أنها تمثل أحد القضايا الهامة التي لاقى اهتمام كبير على المستوى الدولي في ظل التغيرات الديموجرافية في تركيبة العاملين بالمنظمات، والتي أصبحت محل اهتمام الباحثين وأصحاب العمل.
- بالرغم من الدراسات المتعددة التي أجريت في الدول الغربية حول المتغيرات محل الدراسة أو أحد جوانبها، فمن الملاحظ من مراجعة الدراسات السابقة أن هناك ندرة شديدة في الدراسات العربية والمصرية الخاصة بالثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة، أو الصراع بين العمل والأسرة، بل إن الباحث لم يجد أي دراسة عربية حتى الآن تناولت متغير الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة بصفة صريحة، لذلك تمثل الدراسة الحالية إضافة إلى المكتبة العربية والى الباحثين والدارسين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.
- قد استهدفت الدراسات السابقة قياس العلاقات المباشرة بين المتغيرات محل الدراسة، في حين تستهدف الدراسة الحالية قياس العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة ورفاهية العاملين من خلال الدور المعدل للثقافة الداعمة للأسرة بين هذه المتغيرات، وهو ما يمثل أهمية خاصة بالدراسة الحالية.

• الأهمية التطبيقية:

- محاولة سد الفجوة ما بين الأدبيات النظرية المتمثلة في متغيرات البحث والواقع العملي الذي تعيشه المنظمات المعاصرة بما يساعد على تطبيق البحث لما له من نتائج إيجابية على مستوى هيئة التمريض وعلى مستوى المستشفيات ككل.
- ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للأسرة لدى المنظمات الخدمية بصفة عامة والصحية بصفة خاصة تدعم الجوانب الشخصية للممرضات بجانب الجوانب العملية لما لها من تأثير على رفاهية الممرضات وصحتهم النفسية.
- الدور الهام الذي تلعبه المستشفيات الحكومية في خدمة ملايين المرضى، وبخاصة إنها تقدم خدماتها إلى الفئة العريضة من جماهير المرضى من غير القادرين، وبجانب ذلك الدور الإنساني والحيوي الذي تقدمه هيئة التمريض في تلك المستشفيات.

منهجية الدراسة:

نظرًا لكون الدراسة الحالية تركز على اختبار مجموعة فروض تم بناؤها في ضوء الأدبيات، فإن المنهج الكمي يعد الأكثر ملائمة لهدف الدراسة وطبيعة البيانات محل التحليل، ويشير المنهج الكمي إلى دراسة الظواهر ارتكازًا على عدد من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات، وذلك بهدف تطوير أو اختبار النظريات والفروض. كما تعتمد الدراسة الحالية على المدخل الوصفي لوصف واقع المتغيرات محل الدراسة والعلاقات بينها. ووفقًا لذلك تتضمن المنهجية عدة عناصر تتمثل فيما يأتي:

١- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت الدراسة الحالية على نوعين من البيانات هما؛ البيانات الثانوية وتم الحصول عليها من خلال الدوريات والأبحاث والمراجع العلمية بما يساعد على بناء الإطار النظري للدراسة، بالإضافة للبيانات والإحصاءات المنشورة التي تم الحصول عليها من سجلات إدارة شئون العاملين بالمستشفيات الحكومية محل الدراسة لعام

٢٠٢٣ م، والبيانات الأولية وقد تم جمعها من الممرضات العاملات بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل الدراسة باستخدام الاستقصاء.

٢- متغيرات الدراسة والقياس:

تشتمل الدراسة الحالية على ثلاث متغيرات رئيسية، واعتمد الباحثون خلالها على مجموعة من المقاييس العلمية المتضمنة عددا من العبارات لقياس كل متغير، وتمت الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي للموافقة وعدم الموافقة والذي يتراوح بين غير موافق تماماً (=١) موافق تماماً (=٥)، ويستعرض الباحثون متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة في قياسها فيما يأتي:

١/٢- الصراع بين العمل والأسرة (المتغير المستقل): اعتمد الباحثون على قائمة الإستقصاء المعدة بواسطة (حسانين وأخرون، ٢٠١٨) بالإعتماد على (Early, 2013; Carlson et al.,2000)، وذلك لتمتعه بدرجة عالية من الصدق والثبات، ويضم (٩ عبارات) لقياس الأبعاد الثلاثة للصراع بين العمل والأسرة (صراع الوقت- صراع الإجهاد - صراع السلوك).

٢/٢- ثقافة العمل الداعمة للأسرة (المتغير المعدل): في ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تم الاعتماد على مقياس (Thomposn et al.,1999)، وذلك لتمتعه بدرجة عالية من الصدق والثبات، ويضم (١٨ عبارات) لقياس الأبعاد الثلاثة لثقافة العمل الداعمة للأسرة (الدعم الإداري - العواقب المهنية - متطلبات جداول العمل).

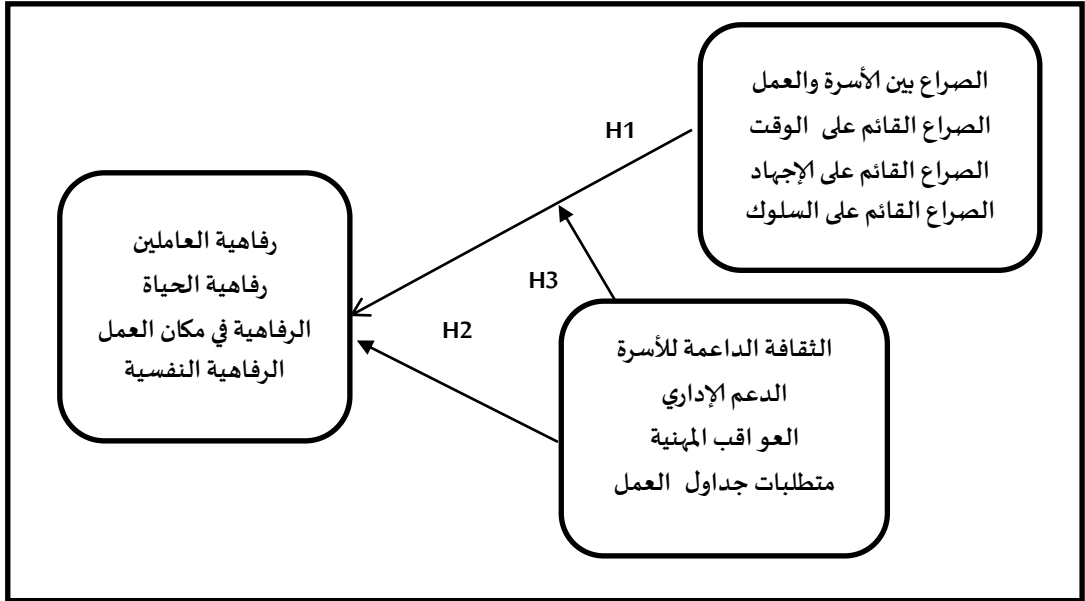
٣/٢- رفاهية العاملين (المتغير التابع): تم قياس أبعاد رفاهية العاملين (الرفاهية النفسية، رفاهية الحياة، رفاهية مكان العمل) بالاعتماد على المقياس الوارد في دراسة (Zheng , 2015)، وذلك نظراً لتمتعه بدرجة عالية من الثقة والثبات، ويتضمن المقياس ١٨ عبارة تغطي أبعاد رفاهية العاملين الثلاثة.

وبناءً على ما سبق، يُمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات الدراسة من خلال الشكل رقم

(١)

شكل رقم (١)

العلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة

٣- مجتمع وعينة الدراسة:

يُعد قطاع التمريض من أهم القطاعات الحيوية في المجتمع والذي يواجه حاليًا العديد من التحديات الخارجية والداخلية، والتي تنعكس على أداء تلك المنظمات وعلى مستوى الخدمة المقدمة، مما يتطلب وجود إدارة فعالة قادرة على إيجاد بيئة عمل صحية تدعم الجوانب الأسرية بجانب الجوانب العملية، كما تسعى إلى الحد من الأعباء النفسية مثل إرهاق العاملين، وعدم الرضا الوظيفي والإحباط (Jankelová et al., 2021)، وذلك من خلال التعديل في متطلبات الوظيفة بما يتناسب مع الظروف الأسرية.

ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية، اتخذ الباحثان من المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ مجالاً للتطبيق، كونها أحد القطاعات الهامة بالدولة نظراً لما تقدمه من خدمات الرعاية الصحية للمرضي والمترددن على تلك المستشفيات. وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع الممرضات العاملات بالمستشفيات الحكومية محافظة كفر الشيخ والبالغ عددهم (٥٢٤٨) ممرضة موزعات على (١٥) مستشفى حكومي بمحافظة كفر الشيخ، ونظراً لضخامة حجم المجتمع وانتشار مفرداته. فقد قرر الباحثان الاعتماد على أسلوب العينات، ولهذا تم سحب عينة عشوائية بسيطة بالاعتماد على معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة (إدريس، ٢٠٠٨) والتي بلغ حجمها (٣٥٨) ممرضة. وقد تم توزيع تلك العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي القائم على التباين في عدد العاملين داخل كل مستشفى من المستشفيات محل الدراسة. وتمثلت وحدة المعاينة في كل من تعمل ممرضة بأحد المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ بغض النظر عن القسم أو التخصص الذي تنتمي له.

جدول رقم (١) أعداد مجتمع وعينة الممرضات بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ موضع الدراسة

اسم المستشفى	عدد أعضاء هيئة التمريض	النسبة	حجم العينة	عدد القوائم الصحيحة
١- المستشفى العام	٦٤٠	%١٢,٢	٤٤	٣٨
٢- مستشفى التأمين الصحي	٦٧٠	%١٢,٨	٤٦	٣٧
٣- مستشفى دسوق	٦٨٥	%١٣	٤٧	٤٠
٤- مستشفى فوه	٣٩٠	%٧,٤	٢٧	٢٤
٥- مستشفى الرياض	٣٧٥	%٧,١	٢٥	٢١
٦- مستشفى بيلا	٤٠٠	%٧,٦	٢٧	٢٣
٧- مستشفى قلبين	٣٩٠	%٧,٤	٢٧	٢٣
٨- مستشفى الحامول	٣٤٠	%٦,٤	٢٣	١٩
٩- مستشفى مطوبس	٣٢٠	%٦,١	٢٢	٢٠
١٠- مستشفى بلطيم	٢١٥	%٤,١	١٥	١٢
١١- مستشفى سيدي سالم	٣١٥	%٦	٢١	١٧
١٢- مستشفى الحميات	١٦٦	%٣,١	١١	٩
١٣- مستشفى الرمذ	١٦٠	%٣	١١	١٠
١٤- مستشفى الصدر	١٥٥	%٢,٩	١٠	٨
١٥- مستشفى الامراض الجلدية	٢٧	%٠,٥	٢	٢
الإجمالي	٥٢٤٨	%١٠٠	٣٥٨	٣٠٣

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على سجلات شئون العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ لعام ٢٠٢٣ م.

وقد تمت تجميع البيانات خلال شهري يناير وفبراير عام ٢٠٢٤ م من مفردات عينة الدراسة، وقد بلغت نسبة الاستجابة داخل العينة ٨٧,٨%، ويوضح الجدول رقم (٢) توصيف العينة وفقاً لمتغيراتها الديموجرافية.

جدول رقم (٢) توزيع مفردات العينة وفقاً لمتغيرات الديموجرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٢٠	%٣٩,٦
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٩٣	%٣٠,٧
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٥	%٢٤,٨
	٥٠ سنة فأكثر	١٥	%٥
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	١٤١	%٤٦,٥
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٥	%٢٤,٨
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٦٩	%٢٢,٨
	٣٠ سنة فأكثر	١٨	%٥,٩
المؤهل العلمي	مؤهل أقل من الجامعي	١١٤	%٣٧,٦
	مؤهل جامعي	١٤٧	%٤٨,٥
	مؤهل أعلى من جامعي	٤٢	%١٣,٩
الحالة الاجتماعية	أعزب	٤٥	%١٤,٩
	متزوج	٢٣٧	%٧٨,٢
	غير ذلك	٢١	%٦,٩
عدد الأطفال	لا يوجد	٦٠	%١٩,٨
	من طفل إلى طفلين	١٢٨	%٤٢,٢
	من ثلاثة أطفال إلى أربعة أطفال	١٠٢	%٣٣,٧
	أكثر من أربعة أطفال	١٣	%٤,٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق رقم (٢) أن مفردات الاستجابة داخل عينة الدراسة " الممرضات العاملات بالمستشفيات الحكومية" وفقاً لمتغيراتهم الديموجرافية شملت (٣٠٣) ممرضة: وكانت الفئة العمرية التي تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة هي الفئة الأكثر شيوعاً داخل العينة بنسبة بلغت (٣٩,٦%)، تلتها الفئة العمرية من سن ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة بلغت (٣٠,٧%)، ثم الفئة العمرية من سن ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة بنسبة بلغت (٢٤,٨%)، وأخيراً الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر بنسبة بلغت (٥%). في حين كانت فئة خبرة الممرضات الأكثر شيوعاً داخل العينة هي الفئة التي تقل عن ١٠ سنوات بنسبة بلغت (٤٦,٥%)، تلتها فئة الممرضات ذوي الخبرة التي تتراوح من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة بخبرة بالعمل بنسبة بلغت (٢٤,٨%)، تلتها فئة الممرضات ذوي الخبرة التي تتراوح من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة بخبرة بالعمل بنسبة بلغت (٢٢,٨%). بينما بلغت نسبة الممرضات ذوي الخبرة التي تزيد عن ٣٠ سنة خبرة ما مقداره (٥,٩%). كما كانت فئة المؤهل الجامعي الأعلى تمثيلاً داخل العينة حيث بلغت نسبتها (٤٨,٥%)، تلتها فئة المؤهل الأقل من الجامعي بنسبة بلغت (٣٧,٦%)، وأخيراً فئة المؤهل الأعلى من الجامعي بنسبة بلغت (١٣,٩%)، وهذا وكانت غالبية عينة الدراسة من المتزوجات بنسبة قدرها (٧٨,٢%)، فيما كانت الفئة الأكثر تكرار فيما يخص عدد الأطفال هي فئة من طفل إلي طفلين بنسبة بلغت (٤٢,٢%)، تلتها فئة من ثلاثة أطفال إلى أربعة أطفال بنسبة بلغت (٣٣,٧%).

٤- أساليب التحليل الإحصائي للبيانات واختبار فروض الدراسة:

لاختبار فروض الدراسة اعتمد الباحثان على البرامج الإحصائية (Smart PLS V.3) و (SPSS V.23) لتطبيق عدد من أساليب التحليل الإحصائي ومنها أسلوب معامل الارتباط ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha والذي تم استخدامه بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى، وتم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس

الخاضع للاختبار. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بغرض تحديد نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة. وأخيراً تم استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية Partial Least Squares (PLS) للاختبار نموذج وفروض الدراسة الحالية، والتي تُعد أحد طرق نماذج المعادلات البنائية Structural Equation Modeling (SEM) باستخدام برنامج Smart PLS v.3. وذلك لتقدير علاقات نموذج المسار بالطريقة التي تؤدي إلى تعظيم قيمة معامل التفسير (R^2) للمتغير التابع، كما تعد من أبرز الطرق للتحقق من صدق التمايز وصدق التقارب.

٥- تقييم الصدق والثبات في المقاييس المستخدمة:

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، وقبل الاعتماد عليها بشكل نهائي، قام الباحثان بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها، وذلك على النحو الآتي:

١/٥- تقييم صدق المقاييس:

اعتمد الباحثان في اختبار الصدق على ما يلي:

- **صدق المحتوى Content Validity:** وذلك للتأكد من صدق عبارات الاستقصاء، سواء من الناحية العلمية والتطبيقية، تم عرض الاستقصاء على عدد من أساتذة إدارة الأعمال بكليات التجارة بجمهورية مصر العربية، فضلاً عن عرضها على عدد (٤٠) ممرضة من العاملين بالمستشفى العام ومستشفى الرياض ومستشفى دسوق بمحافظة كفر الشيخ محل الدراسة، وتم إجراء الاختبار المبدئي من خلال مقابلة المحكمين ومراعاة ملاحظاتهم على بعض الألفاظ والتعبيرات الواردة بقائمة الاستقصاء وتعديلها بناء على تلك الملاحظات، وبما يخدم طبيعة الدراسة.

جدول رقم (٣): متغيرات البحث ونتائج اختبار الصدق والثبات

م	العبرة	المعاملات المعيارية
الثقافة الداعمة للأسرة		
١	بشكل عام، يستوعب المديرون في هذه المستشفى احتياجات العاملين المتعلقة بالأسرة تماماً.	٠,٨٣٨
٢	تحت إدارة العليا المشرفين على الاهتمام بالمسائل الشخصية والقضايا العائلية للعاملين بالمستشفى	٠,٨٤٨
٣	تتعاطف الإدارة في المستشفى مع مسؤوليات العاملين المتعلقة برعاية الأطفال.	٠,٨٣٠
٤	تشجع إدارة المستشفى العاملين على تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم العائلية.	٠,٨٤٧
٥	يتفهم المديرون ويشجعون الموظفين على وضع أسرهم في المقام الأول لاهتمامهم في حالة حدوث صراع	٠,٨٤١
٦	تتعاطف الإدارة في المستشفى مع مسؤوليات العاملين المتعلقة برعاية المسنين.	٠,٨٧٧
٧	تدعم إدارة المستشفى العاملين الذين يرغبون في النقل أو الانتقال إلى أقسام أخرى لأسباب شخصية	٠,٧٤٨
٨	ارتاح عندما أناقش جوانب حياتي الشخصية مع زملائي في المستشفى	٠,٧٩٦
٩	تشجع إدارة المستشفى العاملين على وضع حدود حيث يتوقف العمل وتبدأ الحياة المنزلية	٠,٨٩٧
١٠	تدعم إدارة المستشفى العاملين الذين يرغبون في القيام بإجازة خلال يوم العمل للاهتمام بشئون أسرية طارئة	٠,٧٦٨
١١	تدعم إدارة المستشفى العاملين الذين يرغبون في الحصول على إجازات لأسباب عائلية.	٠,٨٤١
نتائج اختبارات الصدق والثبات للدعم الإداري: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥		
معامل ألفا لكرونباخ $(\alpha) = ٠,٩٣٠$		
معامل الثبات المركب $(CR) = ٠,٩٦٠$		
متوسط التباين $(AVE) = ٠,٦٩٠$		
الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين $= ٠,٨٣١$		
١٢	بشكل عام، يتفهم العاملون في هذه المستشفى احتياجات زملائهم لإجازات طويلة وممتدة لرعاية الأطفال حديثي الولادة.	٠,٨٤٩
١٣	العاملون الذين يقومون بخفض ساعات العمل أحياناً لأسباب شخصية ليسوا أقل	٠,٧٩٣

تأثير الثقافة الداعمة للنسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات

المعاملات المعيارية	العبرة	م
	طموحاً في هذه المستشفى.	
٠,٧٧٤	العاملون الذين يقومون بخفض ساعات العمل (بصفة مؤقتة) أحياناً لأسباب شخصية لديهم نفس الفرص للترقي في هذه المستشفى كغيرهم من الزملاء	١٤
٠,٨٣٨	في هذه المستشفى العاملين الذين يستفيدون من برامج الأسرة والعمل التي تقدمها المستشفى مثل خفض ساعات العمل (بصفة مؤقتة) ليسوا أقل جدية في حياتهم المهنية من الذين لا يستفيدون من تلك البرامج.	١٥
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات للعواقب المهنية: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونياخ = $(\alpha) = ٠,٧٤٤$ معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٨٨٧$</p> <p>متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٦٦٢$ الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $= ٠,٨١٤$</p>		
٠,٧٥٢	من اجل تقلد مناصب عليا بالمستشفى، ينبغي على الموظفين العمل ايام طويلة والتواجد في كل وقت.	١٦
٠,٨٤٨	غالبًا ما يُتوقع من الموظفين متابعة العمل بالمنزل ليلاً و/أو في عطلات نهاية الأسبوع للانتهاء منه	١٧
٠,٨٨٠	لكي يتم النظر إليهم بشكل إيجابي من قبل الإدارة العليا، يجب على الموظفين أن يضعوا وظيفتهم دائماً امام أسرهم أو حياتهم الشخصية.	١٨
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لمتطلبات جداول العمل: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونياخ = $(\alpha) = ٠,٧٤١$ معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٨٦٧$</p> <p>متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٦٨٦$ الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $= ٠,٨٢٨$</p>		
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لمتغير الثقافة الداعمة للأسرة: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونياخ = $(\alpha) = ٠,٩٢٢$ معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٩٧٤$</p>		

م	العبرة	المعاملات المعيارية
	متوسط التباين = (AVE) = ٠,٦٨٣	الجزر التربيعي لقيمة متوسط التباين = ٠,٨٢٦
رفاهية العاملين		
١	أشعر بالرضا عن حياتي.	٠,٧٩٢
٢	أنا قريب من تحقيق حلمي في الحياة.	٠,٨٨٥
٣	أشعر بالسعادة الحقيقية أكثر الأوقات.	٠,٨٤٨
٤	أعيش حياة جيدة.	٠,٧٨٧
٥	حياتي ممتعه جدا	٠,٨٨٥
٦	من الصعب تغير حياتي.	٠,٨٤٠
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لرفاهية الحياة: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٩٠٤$</p> <p>معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٩٣٥$</p> <p>متوسط التباين = (AVE) = ٠,٧٠٦</p> <p>الجزر التربيعي لقيمة متوسط التباين = ٠,٨٤٠</p>		
٧	أنا راضي عن مسؤولياتي في العمل بالمستشفى.	٠,٨٧١
٨	أشعر بارتياح في وظيفتي الحالية بالمستشفى.	٠,٧٩٢
٩	أجد متعة حقيقية في ممارسة عملي بالمستشفى.	٠,٧٨٤
١٠	أستطيع أن أجد طرق لإثراء عملي بالمستشفى.	٠,٨٩٣
١١	اكتسب خبرة وتجربة أثناء عملي بالمستشفى.	٠,٧٨٨
١٢	أنا راض عن إنجازاتي في العمل بالمستشفى.	٠,٧٧٩
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات للرفاهية في مكان العمل: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٨٩٨$</p> <p>معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٩٢٤$</p> <p>متوسط التباين = (AVE) = ٠,٦٧١</p> <p>الجزر التربيعي لقيمة متوسط التباين = ٠,٨١٩</p>		
١٣	أشعر بوجود نضج في شخصيتي.	٠,٨٥٩
١٤	أقوم بواجباتي اليومية بشكل جيد.	٠,٨٩١

تأثير الثقافة الداعمة للنسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات

م	العبرة	المعاملات المعيارية
١٥	أشعر بالثقة في نفسي.	٠,٨٥٥
١٦	يعتقد العاملون بأنني على استعداد دائم لمساعدة الآخرين.	٠,٨٩٣
١٧	أجيد وضع جدول زمني مرن في عمل.	٠,٨٥٦
١٨	أجري حوارات عميقة مع أسرتي وأصدقائي ولذلك يفهم كل منا الآخر.	٠,٨٥٥
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات للرفاهية النفسية: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٨٥٧$ معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٩٤٨$</p> <p>متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٧٥٣$ الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $٠,٨٦٨$</p>		
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لمتغيررفاهية العاملين: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٩٣٥$ معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٩٧٧$</p> <p>متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٧١٠$ الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $٠,٨٤٣$</p>		
الصراع بين الأسرة والعمل		
١	عملي يمنعي من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية	٠,٧٩١
٢	ليس لدي الوقت الكاف للوفاء بمسؤولياتي الأسرية بسبب الوقت الذي أقضيه في عملي	٠,٨١١
٣	لا أستطيع تقسيم وقتي بشكل متوازن بين عملي ومسؤولياتي الأسرية	٠,٨٢١
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات للصراع القائم على الوقت: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥</p> <p>معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٨٨٣$ معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٨٩٨$</p> <p>متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٧٤٦$ الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $٠,٨٦٤$</p>		
٤	عند عودتي من العمل أكون متعباً ولا أتمكن من المشاركة في الأنشطة الأسرية	٠,٨٦٧
٥	أشعر بالاستنزاف العاطفي (الإجهاد النفسي) عند العودة من العمل مما يمنعي من المشاركة مع أسرتي	٠,٧٦٠

م	العبرة	المعاملات المعيارية
٦	أشعر بالإجهاد أثناء ممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل	٠,٧٥٢
نتائج اختبارات الصدق والثبات للصراع القائم على الإجهاد: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥		
معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٨٥٩$		
معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٨٤٩$		
متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٦٥٣$		
الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $٠,٨٠٨$		
٧	السلوكيات التي أستخدمها في حل مشاكل العمل غير فعالة في حل مشاكل المنزل	٠,٨٠٥
٨	السلوك الفعال الذي أتبعه في العمل يؤدي لنتائج عكسية في المنزل	٠,٨٠٥
٩	يعتبر سلوك حل المشكلات المناسب في المنزل غير مناسب في العمل	
نتائج اختبارات الصدق والثبات للصراع القائم على السلوك: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥		
معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٧٩٥$		
معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٨٨١$		
متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٧١٢$		
الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $٠,٨٤٤$		
نتائج اختبارات الصدق والثبات لمتغير الصراع بين الأسرة والعمل: جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى ٠,٠٥		
معامل ألفا لكرونباخ = $(\alpha) = ٠,٩١٦$		
معامل الثبات المركب = $(CR) = ٠,٩٥٥$		
متوسط التباين = $(AVE) = ٠,٧٠٤$		
الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين = $٠,٨٣٩$		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

- صدق التقارب **Convergent Validity**: ويشير إلى مدى تقارب وتوافق عبارات المقياس مع بعضها البعض عند قياس نفس البُعد أو المتغير، كما يشير إلى أن المقاييس المرتبطة نظريًا يجب أن تكون مرتبطة عند التطبيق في الواقع العملي. ويتم ذلك من خلال التحقق من قيم معاملات التشعب أو المعاملات المعيارية **Factor Loadings** والتي من المفترض ألا تقل عن (٠,٧)، كما يجب أن تكون قيمة

متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted لكل متغير أكبر من (0.5) (Hair et al., 2010; 2017). ويشير الجدول رقم (3) إلى أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من 0.7، بالنسبة لجميع المتغيرات وأبعادها المختلفة وجميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية 0.05، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted لكل متغير أكبر من 0.6، للدلالة على أن عبارات أداة الدراسة المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة تتصف بصدق التقارب وأنها مترابطة في الواقع العملي.

● **صدق التمايز Discriminant Validity:** ويستخدم لقياس عدم تشابه المتغيرات محل الدراسة في المقاييس المستخدمة لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة، وأن كل متغير يمثل ذاته. ويتم حساب صدق التمايز باستخدام معامل Fornell-Larcker والذي يعادل الجذر التربيعي لمتوسط قيمة التباين المستخرج AVE، بحيث يجب أن تكون قيمة معامل Fornell-Larcker أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى (Hair et al., 2010; 2017). ويوضح الجدول رقم (4) أن قيمة معامل Fornell-Larcker (القيمة المظللة بالقطر الرئيس للمصفوفة) أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى في الصفوف والأعمدة، ويدل ذلك على أن أداة الدراسة تتصف بصدق التمايز، كما تؤكد عدم وجود ترابط متداخل أو مشترك بين المتغيرات محل الدراسة.

٢/٥ - تقييم ثبات المقاييس:

استخدم الباحثان اختبار الثبات لبيان مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، ولذا تم إجراء هذا الاختبار

للمقاييس المستخدمة في الدراسة بالاعتماد على معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب Composite Reliability (CR) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، ويوضح الجدول رقم (٣) أن قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ (α) أكبر من ٠,٧ ومعامل الثبات المركب (CR) أكبر من ٠,٨ وهو ما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية (Hair *et al.*, 2010).

نتائج الدراسة:

يستعرض الباحثان فيما يلي نتائج توصيف متغيرات الدراسة واختبار الفروض، على النحو الآتي:

١/٦- توصيف متغيرات الدراسة: قام الباحثان بإجراء تحليل وصفي لبيانات الدراسة باستخدام (SPSS V.23) ويُظهر الجدول رقم (٤) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة ومعاملات الارتباط بينها.

ويتضح من الجدول رقم (٤) ما يأتي:

■ جاء الوسط الحسابي للثقافة الداعمة للأسرة وأبعادها (الدعم الإداري، العواقب المهنية، متطلبات جداول العمل) في مستوي متوسط نسبياً، ويعني ذلك إنتشار متوسط لثقافة العمل الداعمة للأسرة بالمستشفيات محل الدراسة من وجهه نظر العاملين. وأن الوسط الحسابي لكل من رفاهية العاملين وجمع أبعادها أعلى من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات)، ويشير ذلك إلى شعور العاملين بمستوي جيد من الرفاهية، أما عن مستوي الصراع بين الأسرة والعمل بالمستشفيات محل الدراسة فجاء بوسط حسابي بين المتوسط والمرتفع نسبياً، ويشير ذلك لوجود حالة متوسطة نسبياً من الصراع بين الأسرة والعمل سائدة بين الممرضات بالمستشفيات محل الدراسة. في حين تشير درجات الانحراف

- المعياري، والتي تقل جميعها عن الواحد الصحيح، إلى عدم وجود درجة عالية من التباين بين آراء مفردات العينة حول المتغيرات محل الدراسة
- تشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الثقافة الداعمة للأسرة ورفاهية العاملين وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0,618)، وكذلك وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة ورفاهية العاملين ككل وقد بلغت معاملات الارتباط بينهم (0,686) و (0,458) و(0,374) على التوالي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة وجميع أبعاد رفاهية العاملين وقد تراوحت معاملات الارتباط بينهما من (0,272) إلى (0,648).
 - بينما تبين وجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الثقافة الداعمة للأسرة والصراع بين الأسرة والعمل وقد بلغ معامل الارتباط (-0,293)، كما تبين وجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الثقافة الداعمة للأسرة ببعديها (الدعم الإداري، العواقب المهنية) فقط وبين الصراع بين الأسرة والعمل وقد بلغت معاملات الارتباط (-0,510) و(-0,127) على التوالي، ووجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الثقافة الداعمة للأسرة ببعديها (الدعم الإداري، العواقب المهنية) فقط وبين جميع أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل "عدا العلاقة بين العواقب المهنية والصراع القائم على الإجهاد" وقد تراوحت معاملات الارتباط بينهما من (-0,119) إلى (-0,488).

جدول رقم (٤): الإحصاء الوصفي ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

م	المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١	الدعم الإداري	٠,٨٣١											
٢	العواقب المهنية	**٠,٥٨٠	٠,٨١٤										
٣	متطلبات جداول العمل	**٠,٤٥٢	**٠,٥٧٣	٠,٨٢٨									
٤	الثقافة الداعمة للأسرة	**٠,٨٢٢	**٠,٨١٣	**٠,٨٠٦	٠,٨٢٦								
٥	رفاهية الحياة	**٠,٦١٥	**٠,٢٧٢	**٠,٢٨٥	**٠,٤٨٣	٠,٨٤٠							
٦	الرفاهية في مكان العمل	**٠,٦٤٨	**٠,٥٣٦	**٠,٣٨٣	**٠,٦٣٤	**٠,٥٥٢	٠,٨١٩						
٧	الرفاهية النفسية	**٠,٤٨٦	**٠,٣٧٨	**٠,٢٩٣	**٠,٤٦٩	**٠,٥٥٩	**٠,٧٤٨	٠,٨٦٨					
٨	رفاهية العاملين	**٠,٦٨٦	**٠,٤٥٨	**٠,٣٧٤	**٠,٦١٨	**٠,٨٣٥	**٠,٨١٧	**٠,٨٣٦	٠,٨٤٣				
٩	الصراع القائم على الوقت	**٠,٤٤٩-	**٠,١١٩-	٠,٠٨٦-	**٠,٢٧٥-	**٠,٣٤٧-	**٠,٣١٨-	**٠,١٩١-	**٠,٣٤١-	٠,٨٦٤			
١٠	الصراع القائم على الإجهاد	**٠,٤٨٨-	٠,٠٨٤-	٠,٠٤٠-	**٠,٢٦٠-	**٠,٣٤٥-	**٠,٢٨٢-	**٠,١٤١-	**٠,٣٠٩-	**٠,٧٨٢	٠,٨٠٨		
١١	الصراع القائم على السلوك	**٠,٤٠٨-	**٠,١٣٤-	٠,٠٢٤-	**٠,٢٣٨-	**٠,٢١٧-	**٠,٣٢٧-	**٠,١٥٨-	**٠,٢٧٨-	**٠,٥١٩	**٠,٦٨٩	٠,٨٤٤	
١٢	الصراع بين الأسرة والعمل	**٠,٥١٠-	**٠,١٢٧-	٠,٠٥٩-	**٠,٢٩٣-	**٠,٣٤٨-	**٠,٣٥٠-	**٠,١٨٦-	**٠,٣٥٣-	**٠,٨٢٧	**٠,٨٠٧	**٠,٨١٥	٠,٨٣٩

تأثير الثقافة الداعمة للنسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات

٣,٣٥٠	٣,٢٥٤	٣,٤٨٢	٣,٣١٣	٣,٦٤٦	٣,٨٩٢	٣,٦٢٥	٣,٤٢٠	٣,٠١٧	٢,٩٩٠	٣,٠١٤	٣,٠٤٧	الوسط الحسابي
٠,٨٥٥	٠,٨٦٩	٠,٩٧٧	٠,٨٣٦	٠,٧١٠	٠,٦٧٩	٠,٨٨٢	٠,٩١٨	٠,٧١٥	٠,٨٤٦	٠,٨٠١	٠,٩٣٦	الانحراف المعياري
<p>** معنوي عند مستوى معنوية ١%</p> <p>* معنوي عند مستوى معنوية ٥%</p> <p>ملحوظة: القطر الرئيس للمصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين (AVE) Average Variance Extracted .</p>												

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

كما يتضح من الجدول رقم (٤) ما يأتي:

- يتضح وجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية العاملين وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (-٠,٣٥٣)، وكذلك وجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين جميع أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية العاملين ككل وقد بلغت معاملات الارتباط بينهم (-٠,٣٤٨) و(-٠,٣٥٠) و(-٠,١٨٦) علي التوالي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية سلبية بين جميع أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل وجميع أبعاد رفاهية العاملين وقد تراوحت معاملات الارتباط بينهما من (-٠,١٤١) إلي (-٠,٣٤٧).

٢/٦: اختبار فروض الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات نموذج القياس المستخدم لقياس متغيرات الدراسة، قام الباحثان بتقييم النموذج البنائي وإختبار فروض الدراسة بإستخدام برنامج Smart PLS على النحو الموضح بالجدول رقم (٥).

تأثير الثقافة الداعمة للنسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات

جدول رقم (٥): مخرجات أسلوب تحليل المسار للعلاقة المباشرة والمعدلة بين متغيرات الدراسة

الفروض	المسار	معاملات المسار	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	دلالة المعلمة
التأثيرات المباشرة						
ف ١	الصراع القائم على الوقت رفاهية الحياة ←	٠,١٧٠-	٠,٠٦٥	٢,٢٧٣-	٠,٠٣٧	دال
	الصراع القائم على الإجهاد رفاهية الحياة ←	٠,٢٠٠-	٠,٠٦٦	٢,٠٩٣-	٠,٠٢٤	دال
	الصراع القائم على السلوك رفاهية الحياة ←	٠,٠٣٤-	٠,٠٧٨	٠,٤٣١-	٠,٦٦٧	غير دال
	الصراع القائم على الوقت الرفاهية في مكان العمل ←	٠,٢٢٠-	٠,٠٧٢	٣,٠٦٣-	٠,٠٠٢	دال
	الصراع القائم على الإجهاد الرفاهية في مكان العمل ←	٠,٠٩٤-	٠,٠٨٢	١,٠٢٧-	٠,٣٠٥	غير دال
	الصراع القائم على السلوك الرفاهية في مكان العمل ←	٠,٢٦٦-	٠,٠٧٥	٣,٥٣٤-	٠,٠٠٠	دال
	الصراع القائم على الوقت الرفاهية النفسية ←	٠,١٣٨-	٠,٠٥٨	٢,٣٧٩-	٠,٠١٨	دال
	الصراع القائم على الإجهاد الرفاهية النفسية ←	٠,٠٣٩-	٠,٠٧٤	١,٠٦٠-	٠,٢٩٠	غير دال
	الصراع القائم على السلوك الرفاهية النفسية ←	٠,١١٦-	٠,٠٦١	٢,١٤٢-	٠,٠٤٥	دال
	الصراع القائم على الوقت رفاهية العاملين ←	٠,١٧٦-	٠,٠٥٨	٣,٠٢٣-	٠,٠٠٣	دال
	الصراع القائم على الإجهاد رفاهية العاملين ←	٠,٠٠٩-	٠,٠٦٤	٠,١٢٢-	٠,٩٠٣	غير دال
	الصراع القائم على السلوك رفاهية العاملين ←	٠,١١٩-	٠,٠٦١	٢,٨٢٤-	٠,٠٢٤	دال

الفروض	المسار	معاملات المسار	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	دلالة المعلمة
	الصراع بين الأسرة والعمل رفاهية العاملين ←	٠,٣٥٣-	٠,٠٤٥	٦,٥٤٣-	٠,٠٠٠	دال
٢	الدعم الإداري ← رفاهية الحياة	٠,٤٦٢	٠,٠٥٥	٩,٠٠٤	٠,٠٠٠	دال
	العواقب المهنية ← رفاهية الحياة	٠,١٨٤	٠,٠٦٠	٢,٦٢٠	٠,٠٠٩	دال
	متطلبات جداول العمل ← رفاهية الحياة	٠,٠٧٨	٠,٠٦١	١,٢٩٣	٠,١٩٧	غير دال
	الدعم الإداري ← الرفاهية في مكان العمل	٠,٤٧٤	٠,٠٥٠	٩,٤٨٣	٠,٠٠٠	دال
	العواقب المهنية ← الرفاهية في مكان العمل	٠,٢٥٣	٠,٠٦٤	٣,٩٨٤	٠,٠٠٠	دال
	متطلبات جداول العمل ← الرفاهية في مكان العمل	٠,٠٢٥	٠,٠٥٥	٠,٤٥١	٠,٦٥٢	غير دال
	الدعم الإداري ← الرفاهية النفسية	٠,٢٨٦	٠,٠٤٥	٦,٣١٣	٠,٠٠٠	دال
	العواقب المهنية ← الرفاهية النفسية	٠,١١٨	٠,٠٥٥	٢,٩٢٦	٠,٠٤٧	دال
	متطلبات جداول العمل ← الرفاهية النفسية	٠,٠٣٥	٠,٠٥٠	٠,٧٠٨	٠,٤٨٠	غير دال
	الدعم الإداري ← رفاهية العاملين	٠,٤٧٤	٠,٠٤٠	٩,٩٤٦	٠,٠٠٠	دال
	العواقب المهنية ← رفاهية العاملين	٠,١٥٨	٠,٠٥٠	٣,١٥٤	٠,٠١٥	دال
	متطلبات جداول العمل ← رفاهية العاملين	٠,٠٤٦	٠,٠٤٤	١,٠٥٨	٠,٢٩١	غير دال
	الثقافة الداعمة للأسرة ← رفاهية العاملين	٠,٦١٨	٠,٠٤٥	١١,٦٣٩	٠,٠٠٠	دال

تأثير الثقافة الداعمة للنسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات

الفروض	المسار	معاملات المسار	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	دلالة المعلمة
التأثير المعدل						
ف ٣	(الصراع بين الأسرة والعمل × الثقافة الداعمة للأسرة) ← رفاهية الحياة	٠,١٠١	٠,٠١٧	١,٧٦٦	٠,٠٧٨	غير دال
	(الصراع بين الأسرة والعمل × الثقافة الداعمة للأسرة) ← الرفاهية في مكان العمل	٠,١٣٤	٠,٠١٦	٣,٧٩٩	٠,٠٠٠	دال
	(الصراع بين الأسرة والعمل × الثقافة الداعمة للأسرة) ← الرفاهية النفسية	٠,١١٧	٠,٠١٣	٣,١١٤	٠,٠٠٢	دال
	(الصراع بين الأسرة والعمل × الثقافة الداعمة للأسرة) ← رفاهية العاملين	٠,١٢٨	٠,٠١٣	٣,٣١٩	٠,٠٠١	دال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يأتي:

- وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لجميع أبعاد الصراع بين الاسرة والعمل (عدا الصراع القائم على السلوك) على رفاهية الحياة للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الصراع بين الاسرة والعمل تأثيراً في رفاهية الحياة للممرضات هو الصراع القائم على الإجهاد يليه الصراع القائم على الوقت حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (-٠,٢٠٠) و(-٠,١٧٠) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).
- وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لجميع أبعاد الصراع بين الاسرة والعمل (عدا الصراع القائم على الإجهاد) على الرفاهية في مكان العمل بالمستشفيات محل

الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل تأثيراً في الرفاهية في مكان العمل هو الصراع القائم على السلوك يليه الصراع القائم على الوقت حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (-٠,٢٦٦) و(-٠,٢٢٠) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

■ وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لجميع أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل (عدا الصراع القائم على الإجهاد) على الرفاهية النفسية للمرضات بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل تأثيراً في الرفاهية النفسية للمرضات هو الصراع القائم على الوقت يليه الصراع القائم على السلوك حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (-٠,١٣٨) و(-٠,١١٦) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

■ وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للصراع بين الأسرة والعمل ككل على مستوى رفاهية الممرضات بالمستشفيات محل الدراسة، حيث بلغ معامل المسار (-٠,٣٥٣) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، في حين تبين وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لجميع أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل (عدا الصراع القائم على الإجهاد) على رفاهية الممرضات بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل تأثيراً في رفاهية الممرضات هو الصراع القائم على الوقت يليه الصراع القائم على السلوك حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (-٠,١٧٦) و(-٠,١١٩) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض الأول للدراسة والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي سلبي مباشر للصراع بين الأسرة والعمل بجميع أبعاده على رفاهية الممرضات وجميع أبعاده بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل الدراسة" بشكل جزئي، وذلك بعدما تبين وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للصراع

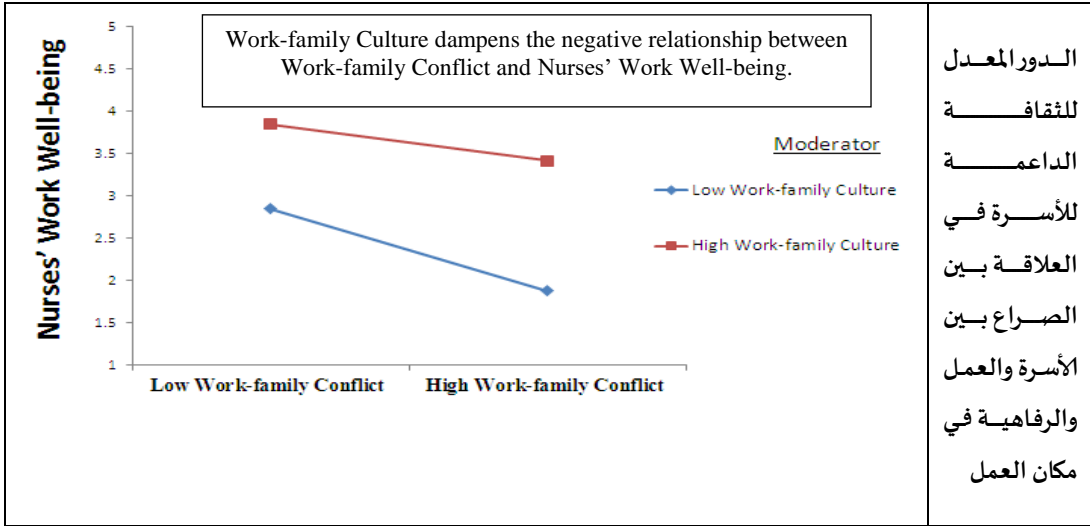
بين الأسرة والعمل ببعديه (الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على السلوك) على مستوى رفاهية الممرضات وبعديها (الرفاهية في مكان العمل والرفاهية النفسية)، ووجود تأثير معنوي سلبي مباشر لبعدي الصراع بين الأسرة والعمل (الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الإجهاد) على مستوى رفاهية الحياة للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة.

- وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لجميع أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة (عدا متطلبات جداول العمل) على رفاهية الحياة للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة تأثيراً في رفاهية الحياة للممرضات هو الدعم الإداري يليه العواقب المهنية حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (٠,٤٦٢) و(٠,١٨٤) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).
- وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لجميع أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة (عدا متطلبات جداول العمل) على الرفاهية في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة تأثيراً في مكان العمل هو الدعم الإداري يليه العواقب المهنية حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (٠,٤٧٤) و(٠,٢٥٣) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).
- وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لجميع أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة (عدا متطلبات جداول العمل) على الرفاهية النفسية للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة تأثيراً في الرفاهية النفسية للممرضات هو الدعم الإداري يليه العواقب المهنية حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (٠,٢٨٦) و(٠,١١٨) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).
- وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للثقافة الداعمة للأسرة ككل على مستوى رفاهية الممرضات بالمستشفيات محل الدراسة، حيث بلغ معامل المسار (٠,٦١٨)

عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، في حين تبين وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لجميع أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة (عدا متطلبات جداول العمل) على رفاهية الممرضات بالمستشفيات محل الدراسة؛ وكانت أكثر أبعاد الثقافة الداعمة للأسرة تأثيراً في رفاهية الممرضات هو الدعم الإداري يليه العواقب المهنية حيث بلغت قيمة معامل المسار لهما (٠,٤٧٤) و(٠,١٥٨) على التوالي عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي إيجابي مباشر للثقافة الداعمة للأسرة بجميع أبعادها على رفاهية الممرضات وجميع أبعادها بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ محل الدراسة" بشكل جزئي، وذلك بعدما تبين وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للثقافة الداعمة للأسرة ببعديها (الدعم الإداري و العواقب المهنية) على مستوى رفاهية الممرضات وجميع أبعادها بالمستشفيات محل الدراسة.

■ يتبين وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل والرفاهية في مكان العمل حيث بلغ معامل المسار غير المباشر (٠,١٣٤) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وبالتالي، تساعد الثقافة الداعمة للأسرة على التقليل من التأثير السلبي للصراع بين الأسرة والعمل على مستوى الرفاهية في مكان العمل بالمستشفيات محل الدراسة وذلك على النحو الموضح بالشكل رقم (٢).



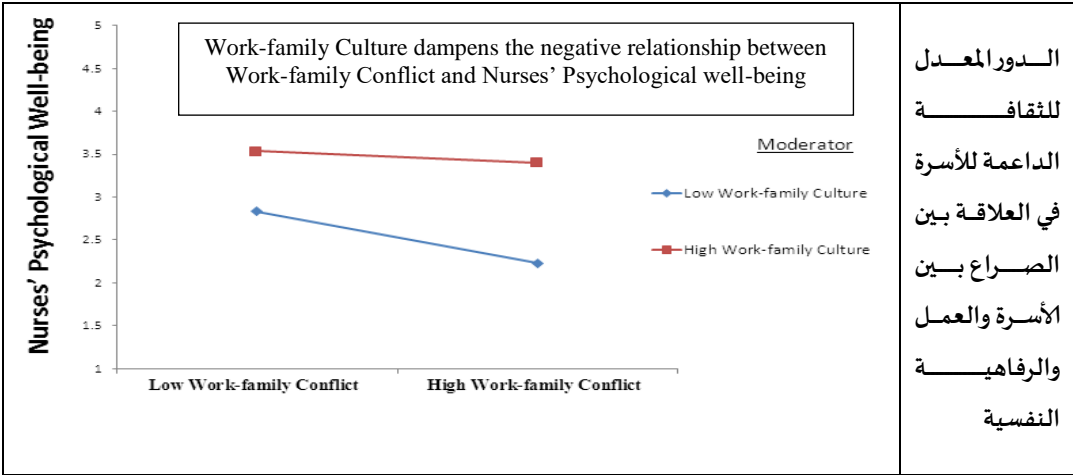
الدور المعدل
للتقافة
الداعمة
للأسرة في
العلاقة بين
الصراع بين
الأسرة والعمل
والرفاهية في
مكان العمل

المصدر: إعداد الباحثين إستناداً لنتائج التحليل الإحصائي.

شكل رقم (٢)

التوضيح البياني للتأثير المعدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل والرفاهية في مكان العمل

- كما يتبين وجود تأثير معنوي معدّل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل والرفاهية النفسية للممرضات حيث بلغ معامل المسار غير المباشر (٠,١١٧) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٢)، وبالتالي، تساعد الثقافة الداعمة للأسرة على التقليل من التأثير السلبي للصراع بين الأسرة والعمل على مستوي الرفاهية النفسية للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة وذلك على النحو الموضح بالشكل رقم (٣).



المصدر: إعداد الباحثين إستناداً لنتائج التحليل الإحصائي.

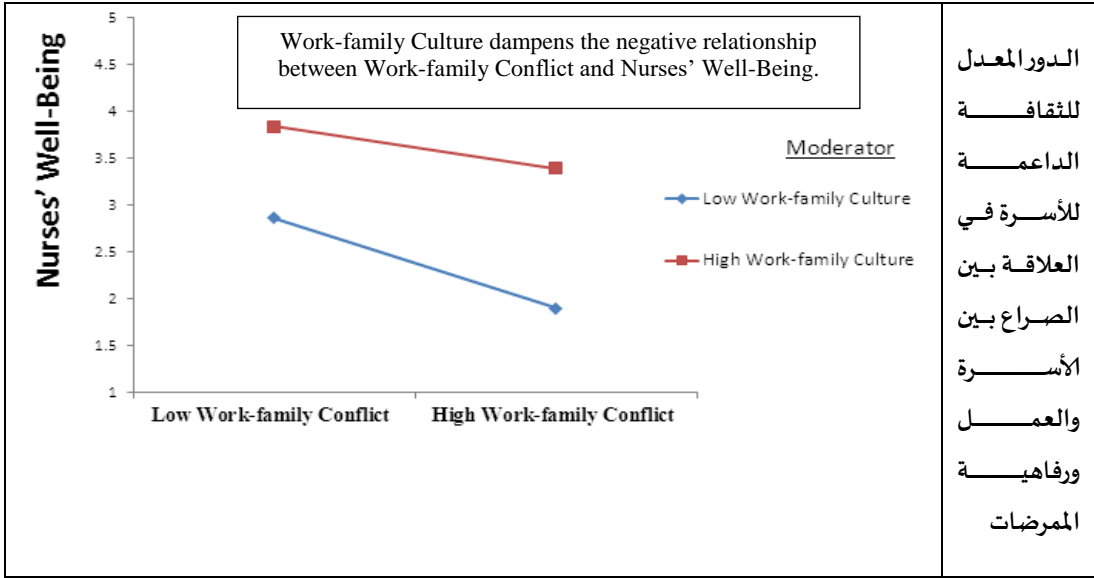
شكل رقم (٣)

التوضيح البياني للتأثير المعدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة

والعمل والرفاهية النفسية

- تبين وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الممرضات ككل حيث بلغ معامل المسار غير المباشر (٠,١٢٨) عند مستوى معنوية (٠,٠٠١)، وبالتالي، تساعد الثقافة الداعمة للأسرة على الحد من التأثير السلبي للصراع بين الأسرة والعمل على مستوى رفاهية الممرضات ككل بالمستشفيات محل الدراسة وذلك على النحو الموضح بالشكل رقم (٤).

تأثير الثقافة الداعمة للأسرة كمتغير معدل للعلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات



المصدر: إعداد الباحثين إستناداً لنتائج التحليل الإحصائي.

شكل رقم (٤)

التوضيح البياني للتأثير المعدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الممرضات

وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض الثالث للدراسة والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة السلبية بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات وجميع أبعادها بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ محل الدراسة" بشكل جزئي، وذلك بعدما تبين وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة السلبية بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية الممرضات ببعديها (الرفاهية فى مكان العمل، والرفاهية النفسية) بالمستشفيات محل الدراسة، وعدم وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة

للأسرة في العلاقة السلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الحياة للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

سعت الدراسة بشكل رئيس للتعرف على تأثير الثقافة الداعمة لأسرة كمتغير معدل على العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الممرضات بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، ومن خلال عينة قدرها (٣٠٣) ممرضة، توصلت الدراسة لعدد من النتائج، يناقشها الباحثان فيما يلي في ضوء الأدبيات ذات الصلة.

- وجود علاقة سلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجميع أبعاده (الصراع القائم على الوقت، و الصراع القائم على السلوك، و الصراع القائم على الإجهاد) ورفاهية الممرضات وأبعادهما الثلاثة (رفاهية الحياة، رفاهية في مكان العمل، الرفاهية النفسية)، كما تبين وجود علاقة سلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجميع أبعاده (الصراع القائم على الوقت، والصراع القائم على السلوك، و الصراع القائم على الإجهاد) والثقافة الداعمة للأسرة وبعديها (الدعم الإداري، والعواقب المهنية) فقط، وأخيراً تبين وجود علاقة إيجابية بين الثقافة الداعمة للأسرة بجميع أبعادهما ورفاهية الممرضات بجميع أبعادهما الثلاثة بالمستشفيات محل الدراسة.
- أكدت نتائج إختبار الفرض الأول علي وجود تأثير معنوي سلبي مباشر للصراع بين الأسرة والعمل ببعديه (الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على السلوك) على مستوى رفاهية الممرضات وبعديها (الرفاهية في مكان العمل والرفاهية النفسية)، فوفقاً لطبيعة عمل الممرضات والتي تتطلب أن يكن علي إستعداد دائم لاستقبال المرضى والتعامل معهم في جميع الأوقات، وبالتالي تخلق ساعات عملهن صراعاً قائماً على الوقت فيما يتعلق بالوقت الذي يقضونه مع العائلة، وهو صراع ناجم عن التوزيع غير المتساوي

لوقت بين العمل والأسرة (Abd Aziz et al., 2018; Lu et al., 2016)، كما أن طبيعة العمل والتي تتطلب أن يكن أكثر صرامة في التعامل قد تولد لديهن صراع بين تعاطف الأمومة وصرامة تطبيق إجراءات العمل لضمان سلامة المرضى مما ينشئ صراع في السلوك، كل ذلك قد يؤثر سلباً علي صحتهم النفسية (Mauno et al., 2006) ويزيد من معدلات الأعباء والضغوط الأسرية والوظيفية مما تُفقدن الشعور والإستمتاع بلذة وقيمة إنجازاتهن الوظيفية، ويُحد من سعادتهن وطمأننتهن النفسية (Bian et al., 2024; Moreira et al., 2023).

• كما تبين وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لبعدي الصراع بين الأسرة والعمل (الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الإجهاد) على مستوى رفاهية الحياة للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة، وحيث أن معدل الأعباء المتزايد المرتبطة بطبيعة عمل التمريض والمجهود المضاعف الذي يقدمونه لخدمة المرضى قد يصيبهم بالإعياء والإرهاق مما قد يفقد الممرضات قدرتهن على الإستمتاع بحياتهن الأسرية وبالتالي يزيد من عدم رضائهن عن طبيعة ونمط حياتهن، وإبتعادهن عن تحقيق طموحاتهن وأحلامهن بالحياة، ويتفق ذلك مع نظرية الحفاظ على الموارد في أن العاملين الذين لا يستطيعون تحقيق توافق بين مسئوليات العمل والأسرة يفقدوا حماسهم ويظهرون المزيد من شكاوى الإرهاق من عبء العمل الزائد، وساعات العمل، والحواجز بين العمل والأسرة (ten Brummelhuis et al., 2011).

• توصلت نتائج إختبار الفرض الثاني للدراسة لوجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للثقافة الداعمة للأسرة ببعديها (الدعم الإداري و العواقب المهنية) على مستوى رفاهية الممرضات وجميع أبعادها بالمستشفيات محل الدراسة، فوجود ثقافة داعمة للعمل والحياة الأسرية سوف تخلق مكاناً مريحاً للعمل يجعل الممرضات يستمتعن بعملهن (Bobbio et al., 2022; Mauno, 2010).

(Peeters et al., 2009)، وذلك لأن تلقي الممرضات الدعم الكامل من قبل قيادتهن سوف يجعلهن أكثر قدرة على تحقيق توازن بين حياتهن المهنية والأسرية خاصة إذا ما صاحب ذلك مرونة ودعم للممرضات للانتقال لوظائف أخرى داخل المستشفى لها إشتراطات ومتطلبات تلائم حياتهن الأسرية، الأمر الذي يزيد من حماستهن ورضائهن عن إنجازاتهن ومسئولياتهن بالعمل ويعظم من سعادتهن وسلامتهن النفسية ويحقق لهن الراحة البدنية ويحسن من نتائجهن المهنية. ويتفق ذلك مع نظرية الدعم التنظيمي المدرك الذي يؤكد على أن إدراك العاملين للاهتمام باحتياجاتهم بما في ذلك من القضايا العائلية تجعلهم يظهروا موقفا إيجابيا نحو العمل والأسرة والحياة بشكل عام (Putri & Etikariena., 2020; Kurtessis et al., 2017).

- فيما كشفت النتائج الفرض الثالث للدراسة عن وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة السلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الممرضات ببعديها (الرفاهية في مكان العمل، والرفاهية النفسية) بالمستشفيات محل الدراسة، وعدم وجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة السلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الحياة للممرضات بالمستشفيات محل الدراسة. ويؤكد ذلك على أن الممرضات اللاتي يعملن بمستشفيات تنتشر بها ثقافة عمل داعمة للأسرة قائمة على تقديم كافة السبل لدعم الممرضات ومساعدتهن على تعزيز قدرتهن في التعامل مع التحديات والضغوط وحالات التوتر الناتجة عن الصراع القائم بين حياتهن المهنية والأسرية وحمائتهن من حالات الإنهاك والعواقب السلبية للصراع، بمعنى آخر قد يعزز قدرتهن على تحقيق توازن بين العمل والأسرة (Campos-Garcia et al., 2021; Gordon et al., 2007; Bragger et al., 2005)، الأمر الذي قد يحسن من صحتهم النفسية ويزيد من مستوي رضائهن عن حياتهن المهنية ومسئولياتهن الوظيفية ونجاحاتهن بالعمل كونها لم تؤثر على طموحاتهن الأسرية (Putri & Etikariena, 2020).

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن للباحثين تقديم مجموعه من التوصيات للمسؤولين عن المستشفيات الحكومية لتحسين مستوى رفاهية الممرضات وذلك على النحو التالي:

❖ نظراً لما توصلت إليه نتائج إختبار الفرض الاول من تأثير معنوي سلبي مباشر للصراع بين الأسرة والعمل على مستوى رفاهية الممرضات، فإنه يجب على كافة المسؤولين بالمستشفيات وضع مجموعة من الآليات من شأنها التخفيف من حدة الصراع بين الأسرة والعمل وذلك لخفض معدل الإجهاد البدني والنفسي الذي تتعرض له الممرضات، وذلك من خلال ما يلي:

∟ وضع مجموعة من السياسات والتي تهتم بالأسرة في العمل، مثل سياسات أوقات العمل المرنة، والتي تسمح للممرضات بالتحكم في جداول أعمالهن بما يلائم حالتهن الأسرية وبما يضمن لهن فترات راحة مناسبة وفترات للتواصل مع الأهل والاسرة مما يحقق حالة من التوازن بين الأسرة والعمل، وذلك بالإتفاق مع زملائهن وبما لا يؤثر على سير العمل.

∟ توفير مراكز لرعاية أطفال الممرضات داخل المستشفيات محل عملهن أو بالقرب منها، لما لذلك من تأثير على حالة الإستقرار النفسي وعدم التشتت الذي ستشعر به الممرضات آنذاك، الامر الذي يشعرهن بحالة من التوازن بين مهامهن الأسرية والوظيفية ويحسن من معدل رفاهيتهن.

∟ تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وورش عمل وندوات للمديرين بالمستشفيات لتنمية الوعي بأبعاد ومخاطر شعور الممرضات بحالة

من الصراع وعدم الرفاهية بالعمل وانعكاس ذلك على مستوى جودة الخدمة الصحية المقدمة للمرضي.

∠ تنظيم برامج تدريبية دورية خاصة للممرضات لإرشادهن لكيفية التعامل الأمن مع مختلف الأمراض أو الأوبئة التي يتعاملون معها في المستشفيات والتي قد يشعرون بالقلق من إنتقالها إلى أسرهن، وكذلك دورات تدريبية لمساعدة الممرضات على إدارة الوقت وإدارة الضغوط الأسرية أو الوظيفية التي يتعرضن لها مما يساهم في الحد من مستوى الصراع بين الأسرة والعمل.

∠ عقد تقييمات سلوكية ونفسية للممرضات بشكل دوري في محاولة للتعامل الفوري مع أي مشاكل صامتة غير واضحة قد تؤدي لصراعات نفسية أو اضطرابات سلوكية تؤثر على مستوى رفاهيتهن.

∠ توفير كافة السبل القانونية والتشريعية التي تحمي الممرضات من كافة أشكال التجاوزات اللفظية والبدنية التي يتعرضن لها بالعمل والتي قد تؤثر على حياتهن الأسرية..

❖ نظراً لما توصلت إليه نتائج الدراسة من وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للثقافة الداعمة للأسرة ببعديها (الدعم الإداري و العواقب المهنية) على مستوى رفاهية الممرضات، ووجود تأثير معنوي معدل للثقافة الداعمة للأسرة في العلاقة السلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الممرضات، لذا فإنه يجب على المسؤولين بالمستشفيات الحكومية تبني ونشر ثقافة العمل الداعمة للأسرة بين العاملين وذلك لدورها في الحد من معدلات الصراع التي يتعرض لها الممرضات فضلاً عن دورها في تعظيم مستوى رفاهية الممرضات، ويمكن تحقيق ذلك من خلال ما يلي:

- ∠ توفير آليات من شأنها السماح للممرضات بالحصول على اجازات إستثنائية لرعاية أطفالهن أو أفراد أسرتهن ممن يحتاجون للرعاية الخاصة دون أن تؤثر على حياتهن المهنية.
- ∠ توفير أماكن مناسبة لمناسبة الرياضة بالمستشفيات، وأماكن للراحة وتناول الطعام والشرب والنوم للممرضات ممن يعمل لفترات طويلة.
- ∠ توفير مناخ عمل تعاوني قائم على التعاون والمشاركة الإيجابية بين الممرضات لمساعدة بعضهن البعض في القيام بمهام عملهن بالشكل الذي لا يؤثر على حالتهن الأسرية وبما يضمن لهن توفير مجال لطلب المشورة والرأي فيما يصعب عليهن القيام به.
- ∠ تمكين الممرضات من الإنتداب أو الإنتقال إلى مستشفيات أو مراكز صحية قريبة من محل إقامتهن وذلك تسهيل عليهن لرعايه أسرهن ومتابعتهم بسهولة.
- ∠ إنشاء قسم يختص بتقديم الإستشارات الإجتماعية والنفسية والأسرية لمساعدة الممرضات في تقليل حدة الضغوط والأعباء التي يتحملونها والتي قد تسبب تعاملمهن الحاد مع زملائهن أو المرضى وأحيانا مع أسرهن.
- ∠ تشجيع الممرضات على المشاركة بالعديد من الأدوار، لان ذلك يشعرهن بقدر أكبر من السيطرة والتحكم في طبيعة أدوارهن بالعمل.

- ∠ تقديم المزيد من الدعم المادي والمعنوي والإجتماعي للممرضات وذلك عن طريق منح المكافآت والحوافز وبث روح الحماس بالعمل ومساعدتهن على المشاركة الفعالة في أدوارهن الأسرية.
- ∠ إستخدام ترتيبات العمل المرنة كبرنامج لدعم الثقافة التنظيمية الصديقة للأسرة والتي تساعد فى الحد من مستوى الصراع بين الاسرة والعمل.
- ∠ تدريب المديرين والمشرفين على تنفيذ السياسات الصديقة للأسرة وتحسين وعيهم بالفوائد المرتبطة بها.
- ∠ خلق بيئة داعمة للأسرة لتشجع الممرضات على استخدام ترتيبات العمل الداعمة للأسرة المتوفرة في المنظمة دون خوف من تأثيرها على مساهمتهن المهني المستقبلي.
- ∠ نشر ثقافة الرعاية والدعم لإحتياجات الممرضات الشخصية والأسرية بمكان العمل، وتوفير برامج لتحقيق التوازن بين الاسرة والعمل لتلبية إحتياجاتهم الضرورية.
- ∠ تقديم الدعم التنظيمي الكافي للممرضات حتى تشعرن بتقدير المستشفيات لمساهمتهن بالعمل، وإهتمامها برفاهيتهن الأمر الذي يزيد من وعيهم بالتعامل الكفاء مع الأدوار الاسرية والوظيفية المتعددة.
- ∠ تعزيز مستوى الثقة بالنفس لدي الممرضات من خلال تعزيز المكانة الإجتماعية لمهنة التمريض.

إسهامات الدراسة:

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الإسهامات يمكن توضيحها فيما يلي:

(١) إسهامات على مستوى النظرية:

- أكدت الدراسة الحالية أهمية دور الثقافة التنظيمية الداعمة للأسرة المعدل للعلاقة السلبية بين الصراع بين الأسرة والعمل ورفاهية الممرضات؛ ومن ثم تضيف الدراسة الحالية إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال- حيث لم يرصد الباحثان أي سبق لتناول نموذج الدراسة الحالية بيئة الإدارة الحكومية المصرية- بما يعمل على توسيع الآفاق البحثية في هذا الجانب من بحوث إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.

(٢) إسهامات على مستوى التطبيق:

- سلّطت الدراسة الضوء على أحد القضايا الرئيسية محل الإهتمام بالمستشفيات وهي رفاهية الممرضات كونهم أكثر الفئات تعاملًا مع المرضى وعرضة للمخاطر فضلاً عن أعباء مهامهم المتعددة الوظيفية منها والإنسانية، ووضحت الدراسة أحد أبرز الأسباب التي تؤثر على رفاهية الممرضات وهو الصراع بين الاسرة والعمل وعدم قدرتهم على تحقيق التوازن الكامل بين الاسرة والعمل مما يجعلهم عرضة للأمراض النفسية والإجهاد الأمر الذي يؤثر على جودة الخدمة المقدمة للمرضي وجودة الحياة الأسرية.

- تُعد نتائج الدراسة الحالية وما أكدته من علاقات معنوية بين متغيرات الدراسة المختلفة دليلاً واضحاً على أن تحسين مستوى رفاهية الممرضات لا يعتمد فقط على الحد من مستوي الصراع بين الاسرة والعمل؛ بل أيضاً على إنتشار ثقافة العمل الداعمة للأسرة كمتغير مُعدل، حيث إنه مع تبني وإنتشار ثقافة داعمة للأسرة بمكان العمل يُحد من الاثار السلبية ومن تبعات الصراع القائم بين مسؤوليات وأعباء

الاسرة والعمل علي رفاهية الممرضات بالمستشفيات محل الدراسة، حتي وإن تبنت المستشفيات سياسات العمل الأسري، إلا انها لن تكون مثمرة ما لم تكن مدعومة بثقافة العمل الإيجابية الداعمة للأسرة.

حدود الدراسة والبحوث المستقبلية المقترحة:

تم إعداد الدراسة في ضوء مجموعة من الحدود التي يمكن توضيحها؛ ومن ثم اقتراح عدد من البحوث المستقبلية كالآتي:

- تم تطبيق الدراسة الحالية على الممرضات بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ، ويتوقع الباحثان أن إختلاف مجال التطبيق من المحتمل أن يؤثر على طبيعة وقوة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة الحالية، لذا يقترح الباحثان إعادة إختبار نتائج الدراسة الحالية في قطاعات خدمية أخرى مثل قطاع التعليم الجامعي أو القطاع المصرفي، أو إعادة إختبارها في قطاعات صناعية مثل شركات التكنولوجيا والبرمجة.
- تمثل الدراسة الحالية أحد الدراسات العرضية، وبالتالي فمن المفيد إجراء بحوث ودراسات تمتد لفترات زمنية متعاقبة أو طولية (Longitudinal study) لزيادة فهم وتوضيح العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة.
- إنتهجت الدراسة الحالية المنهج الكمي لبحث العلاقة بين متغيرات الدراسة، إلا أن إجراء دراسة نوعية للتعرف على مفهوم وأبعاد رفاهية الممرضات وأبرز محدداتها خاصة في البيئة العربية أمر بالغ الأهمية.
- من المفيد إعادة إختبار العلاقة بين الصراع بين الاسرة والعمل ورفاهية العاملين في ضوء متغيرات معدلة أخرى مثل علاقات العمل، خبرة العاملين، نمط القيادة السائد بالمنظمة، دعم زملاء العمل، الشخصية التكيفية، اللامبالاة التنظيمية.
- إختبار تأثير القيادة الأبوية في نشر ثقافة العمل الداعمة للأسرة لتحسين مستوي رفاهية العاملين وسلامتهم النفسية.
- التعرف على تأثير مناخ العمل السام كمتغير معدل علي العلاقة بين نموذج متطلبات موارد الوظيفية والأداء الإبداعي في ظل الدور الوسيط لرفاهية العاملين.

قائمة المراجع

إدریس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٨)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الإسكندرية، الدار الجامعية للطبع والنشر.
حسانین، جاد الرب عبد السميع؛ المتولي، محمد محمود عبد اللطيف، محجوب، إبراهيم جمال الدين محمود أحمد، ٢٠١٨، أثر الصراع بين الأسرة والعمل على النواتج الوظيفية للموظف: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية بمنطقة شمال الدلتا، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٤٢(٤)، ٨٤-٥٨.

A Rahim, N. A. A. B., Omar, K., Haque, A. U., Muhammad, H., Saputra, J., & Hulu, F. (2022). Impacts of Work–Family Culture on Employee Job Performance in Achieving Sustainable Development Goals. *Sustainability*, 14(12), 7003.

Abd Aziz, N. N., Yazid, Z. N. A., Tarmuji, N. H., Samsudin, M. A., & Abd Majid, A. (2018). The influence of work-family conflict and family-work conflict on well-being: The mediating role of coping strategies. *Strategies*, 8(4), 259-275.

Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.

- Adisa, T. A., Mordi, C., & Mordi, T. (2014). The Challenges and Realities of Work-Family Balance among Nigerian Female Doctors and Nurses. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 66(3), 23-37.
- Aftab, S., Khalid, K., Waheed, A., Aftab, A., & Adnan, A. (2022). Role of agile leadership in managing inter-role conflicts for a satisfying job and life during COVID-19 in a VUCA world. *Frontiers in psychology*, 13, 979792.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2008). Work-Family Culture: Current Research and Future Directions. In K. Korabik, D.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., and Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *J. Occup. Health Psychol.* 15, 17–28.
- Baker, M. A., & Kim, K. (2020). Dealing with customer incivility: The effects of managerial support on employee psychological well-being and quality-of-life. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102503.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2018). "Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance," in *Handbook of Well-Being*, eds E. Diener, S. Oishi, and L. Tay, (Salt Lake City, UT: DEF Publishers).
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management decision*, 46(2), 284-309.

- Baral R., and Bhargava S. (2011). Predictors of work-family enrichment: moderating effect of core self-evaluations. *Journal of Indian Business Research*, 3(4), 220-243
- Bettac, E. L. (2021). *Flexible working arrangements, work-family conflict, and culture: Multilevel effects on country-level outcomes*. Washington State University.
- Bian, X., Liu, M., & Sukor, M. S. M. (2024). The Effect of Work-Family Conflict and Emotional Intelligence on Working Women's Psychological Well-Being. *Asian Journal of Research in Education and Social Sciences*, 6(1), 824-834.
- Bobbio, A., Canova, L., & Manganelli, A. M. (2022). Organizational work-home culture and its relations with the work-family interface and employees' subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 17(5), 2933-2966.
- Bobbio, A., Canova, L., & Manganelli, A. M. (2022). Organizational work-home culture and its relations with the work-family interface and employees' subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 17(5), 2933-2966.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, 20, 303-324.

- Campos-Garcia, X., Guevara, R., & Idrovo-Carlier, S. (2021). The effect of family supportive supervisor behaviors and work-family culture on turnover intention and work-family conflict. *Management Science Letters*, 11(9), 2377-2390.
- Campos-Garcia, X., Guevara, R., & Idrovo-Carlier, S. (2021). The effect of family supportive supervisor behaviors and work-family culture on turnover intention and work-family conflict. *Management Science Letters*, 11(9), 2377-2390.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Ciby, M. A., & Sahai, S. (2023). When and why workplace cyberbullying influences intention to stay: role of workplace social capital and affective commitment. *International Journal of Manpower*, (ahead-of-print).
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., & Putzu, D. (2014). Influences of work-family interface on job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 831-861.
- Dikkers, J. S., Geurts, S. A., Dulk, L. D., Peper, B., Taris, T. W., & Kompier, M. A. (2007). Dimensions of work-home culture and their relations with the

- use of work–home arrangements and work–home interaction. *Work & Stress*, 21(2), 155-172.
- Early, R. J. (2013). Using Objective Measures to Capture Work-Family Conflict, Master Thesis, Wayne State University
- Early, R. J. (2013). Using Objective Measures to Capture Work-Family Conflict, Master Thesis, Wayne State University
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., and Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Front. Psychol.* 10:1267.
- Gaio Santos, G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 442-457.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350–364
- Green III, R. (2014). Impact of middle-level managers' well-Being and happiness on direct reports' performance (Doctoral dissertation, Walden University).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace. *Strategic HR Review*, 17(2), 72-75.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. (2th Ed). Sage publications.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th Ed). Prentice Hall, New Jersey.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Ibrahim, R., Aida, R. Z., Ohtsuka, K., and Halik, M. H. (2009). "An overview of work family conflict and employee wellbeing: role of support and family friendly policy," in *Proceedings of the Southeast Asia Psychology Conference 2009*, (Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah)
- Isgör, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the psychological well-being and job satisfaction levels in different occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205.

- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021, March). Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 3, p. 346). MDPI.
- Ke, J., & Deng, X. (2018). Family-friendly human resource practice, organizational commitment, and job performance among employees: The mediating role of workplace spirituality. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 81-91.
- Kim, S., Young, R. (2020). Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses Healthcare. *Journal Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 8(3), 1- 11
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of employee performance through the means of internal support: a study of perceived organizational support. *Psychology research and behavior management*, 965-976.
- Lu, C. C., Cheng, T. M., & Huang, S. J. (2016). The Impact of the causality between work–family conflict, well–being, and leisure coping strategies on tour professionals. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 33(7), 1028-1050.

- Luu, T. (2019). Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities. *Journal of Business Research*, 99, 282-294.
- Mauno, S. (2010). Effects of work–family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 675-695.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Molina, A. D. (2016). Value Congruence. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (p. 6214
- Monteiro, E., & Joseph, J. (2023). A review on the impact of Workplace Culture on Employee Mental Health and Well-Being. *International Journal of Case Studies in Business, IT and Education (IJCSBE)*, 7(2), 291-317.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: the role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94.

- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: the role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences, 13*(4), 94.
- Mukanzi, C. M., & Senaji, T. A. (2017). Work–family conflict and employee commitment: The moderating effect of perceived managerial support. *SAGE open, 7*(3), 1–12.
- Neto, M., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Manuel, S., Miguel, J. P., & de Fátima Reis, M. (2016). Work-family conflict and employee well-being over time: the loss spiral effect. *Journal of occupational and environmental medicine, 58*(5), 429-435.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology, 11*, 506790.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., and Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia Soc. Behav. Sci. 29*, 1500–1507.
- Peeters, M., Watez, C., Demerouti, E., & de Regt, W. (2009). Work-family culture, work-family interference and well-being at work: Is it possible to distinguish between a positive and a negative process?. *Career Development International, 14*(7), 700-713.

- Putri, H. E., & Etikariena, A. (2020). The role of the work-family conflict in the relationship between work-family culture and employee well-being. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 257-268.
- Putri, H. E., & Etikariena, A. (2020). The role of the work-family conflict in the relationship between work-family culture and employee well-being. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 257-268.
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Jantan, A. H., Dato'Mansor, Z., and Rahaman, M. S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of Malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(4)
- Sharifzadeh, F., Mohammadi Mahmoudi, A., Alizadeh, H., Khani Pordanjani, S., & Heshmati, F. (2014). Relationship between work-family conflict and intention to leave among nurses. *Iran Journal of Nursing*, 27(87), 23-33
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545.

- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., and Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: the role of motivation. *J. Occup. Organ. Psychol.* 84, 268–287.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 100–118
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.
- Wassem, M., Baig, S. A., Abrar, M., Hashim, M., Zia-Ur-Rehman, M.; Awan, U.; Amjad, F.; Nawab, Y. (2019). Impact of capacity building and managerial support on employees' performance: The moderating role of employees' retention. *Sage Open*, 9(3), 1–13.
- Wayne, J.H., Randel, A.E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-467
- Zeng, C., Permyakova, T. M., Smolianina, E. A., & Morozova, I. S. (2020). Exploring the relationships between employee burnout, organizational dissent and

work-family culture in Russian organizations. *Journal of Intercultural Communication Research*, 49(2), 119-132.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee wellbeing in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.