

تأثير ترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة" بالتطبيق علي شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية"

دكتورة

سارة السيد عبدالله الدريني

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

دكتورة

حميدة محمد النجار

أستاذ الموارد البشرية

كلية التجارة - جامعة المنصورة

ديننا سعد السيد خطاب

باحثة ماجستير

ملخص :

يهدف هذا البحث إلي الكشف عن العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة ، كما يسعى أيضا لمعرفة تأثير ترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة وذلك بالتطبيق علي شركات تكنولوجيا المعلومات في محافظة الدقهلية.

وتم تصميم نموذج مقترح للبحث لاستخدامه لاختبار العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة. وتم استخدام النهج الوصفي الكمي في هذا البحث ، كما تم تصميم قائمة استقصاء لجمع البيانات من عينة عشوائية من العاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات في محافظة الدقهلية حجمها ٢٤٣ مفردة من شركات تكنولوجيا المعلومات بالدقهلية.

ولتحليل البيانات الأولية للبحث ، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الأولية.

وقد بلغ حجم العينة المختارة ٢٤٣ مفردة ، في حين ان عدد الاستمارات الصحيحة التي تم استخدامها ٢٢٠ بنسبة تقدر بحوالي ٩٠.٥ % من حجم العينة .

وقد اوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوي سلبية بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة ، بالإضافة الي وجود تأثير معنوي لترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة.

Abstract

This study is investigate the impact of relationship between Flexible work arrangements (FWA) and work –family conflict (WFC) , applied to information technology companies staff members in Dakhliya governorate. An analytical model is developed as a guideline to test the relationship between flexible work arrangements and Work –family conflict.

A quantitative method with deductive approach was chosen in this research. In order to collect primary data, a questionnaire is designed and data have been collected from information technology staff members in Dakhliya governorate. The SPSS is used to process the primary data. Sample size is 243, and the valid questionnaires are 220 (90.5% of sample size).

The results of statistical analysis showed that flexible work arrangements are negatively related to work-family conflict. Also, it shows that flexible work arrangements has a positive effect work-family conflict.

تمهيد :

تعتبر ترتيبات العمل المرنة من بين الممارسات التنظيمية التي تستخدم لمساعدة العاملين على إدارة مسؤوليات العمل والحياة (Allen et al., 2013). فهي سياسة الموارد البشرية التي تتيح للموظفين الحرية في اختيار ترتيبات العمل المرنة مما يخلق المرونة في الوقت والمكان (Kossek and Michel, 2011). كما ان تطبيق ترتيبات العمل المرنة يحسن من كفاءة المنظمة وذلك لاستقطابها المواهب والاحتفاظ بهم ، كما يمكن المنظمة من الاحتفاظ بالموظفين الجيدين بدون إجبارهم على التضحية بالحياة الأسرية حيث تساعدهم على الاستفادة الشخصية والمهنية والنتيجة ستكون أشخاص لديهم ولاء وإلتزام وإنتاجية تجاه المنظمة (Golden, 2012).

ان إنتشار الصراع بين العمل والأسرة في جميع أنحاء العالم بسبب تزايد متطلبات الوظيفة ، والنمو السريع لتوافر العمل الإضافي ، وارتفاع عدد الأسر المزدوجة الدخل (Piuute, 2018) ، ونتيجة للطبيعة المتغيرة لبيئة العمل يجد الموظفون أنهم يكافحون من أجل تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة ، كنتيجة لصعوبة حفظ هذا التوازن يحدث الصراع (المطيري، ٢٠١٧).

كما يؤثر الصراع بين العمل والأسرة بشكل سلبي على الإنتاجية والفعالية الشخصية والعلاقات الزوجية والعلاقات بين الوالدين والطفل وحتى نمو الطفل (Gornick and Meyers, 2003). وتعتبر ترتيبات العمل المرنة أحد الوسائل المهمة للموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة (Dex and Smith, 2002; Evans, 2001).

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

ويشتمل متغيري البحث وهما: ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة، ويتم تناولهما كالتالي:

أ. مفهوم ترتيبات العمل المرنة (FWA) Flexible work arrangements:

يري (Bhalla, 2016) ترتيبات العمل المرنة بأنها برنامج يسمح للعاملين باختيار ساعات بدء وانتهاء العمل اليومية بشرط التواجد خلال فترات محددة (ساعات أساسية). وأن مصطلح ترتيبات العمل المرنة يشمل المرونة في ساعات العمل ومكان العمل ويتضمن : العمل بدوام جزئي ، مرونة الوقت ، العمل المضغوط، العمل من المنزل / العمل عن بعد، التفرغ / الاستراحة الوظيفية.

في حين يصفها (Thompson et al., 2015) أنها اتفاقية رسمية أو غير رسمية بين صاحب العمل والموظف لتوفير التحكم الفردي في المرونة في التوقيت ، والموقع ، والمقدار ، أو الاستمرارية بالتنسيق بين إحتياجات العمل و الإحتياجات غير المرتبطة بالعمل. من خلال دمج وجهات النظر التنظيمية والفردية.

ب. أبعاد ترتيبات العمل المرنة.

في هذا البحث اعتمد الباحثون على الأبعاد التالية (المرونة في وقت العمل، المرونة في كمية العمل، المرونة في مكان العمل، المرونة في استمرارية العمل) حيث انها أكثر الأبعاد استخداماً في الدراسات السابقة (Kossek & Michel's, 2011; Mcnamara et al., 2012; Al-Habil & El-Ijoudi, 2013; Thompson et al., 2015) وفيما يلي توضيح لكل منها:

١. المرونة في وقت العمل

عرفها (Thompson et al., 2015) بأنها المرونة التي تعطي الموظفين حرية تحديد أيام وساعات العمل اليومية والجدول فهي تعكس قدرة الموظف على تغيير الحدود الزمنية لعمله. كما تعرف بأنها المرونة التي تمنح الحق للموظف في اختيار أوقات الوصول والمغادرة من وإلى موقع العمل ضمن معايير الإدارة لتلبية احتياجاته الشخصية (Kossek and Michel, 2011).

وتتضمن المرونة في وقت العمل كلا من الوقت المرن وهو نظام يسمح للعاملين بالحضور للعمل في أي وقت خلال ساعات محددة في بداية يوم العمل والانصراف خلال ساعات محددة في نهاية يوم العمل (الشعري والحضيف، ٢٠١٦)، وأسبوع العمل المضغوط وهو جدول عمل بدوام كامل، ولكن العمل لساعات أطول لعدد أيام أقل للحصول على المزيد من وقت الراحة في أيام أخرى - مثل العمل لمدة عشر ساعات في أربعة أيام خلال الأسبوع بدلا من العمل ثمانية ساعات في خمسة أيام خلال الأسبوع.

٢. المرونة في كمية العمل

عرف (Kossek & Michel, 2011) المرونة في كمية العمل بأنها المرونة في خفض ساعات أو عبء العمل. وتتضمن المرونة في كمية العمل: العمل بدوام جزئي (يقوم العاملون بالعمل أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع) تقاسم العمل (أحد ترتيبات العمل التي يقوم فيها أكثر من موظف بتقاسم مهام العمل بدوام كامل على أساس جزئي).

٣. المرونة في مكان العمل

عرفها (Kossek & Michel, 2012) بأنها المرونة التي تمكن الموظفين من القيام بأنشطة العمل من مواقع مختلفة وعادة ما يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بها، وتشمل كلا من: (العمل عن بعد، العمل بالمنزل والعمل خارج موقع العمل).

٤. المرونة في استمرارية العمل

يعرفها (Kossek & Michel, 2012) بأنها المرونة التي تمنح الموظفين فترات راحة من العمل دون أن يفقدوا أعمالهم ويظلون على علاقة بأصحاب العمل، وتشتمل على: (أجازات إضافية غير مدفوعة الأجر، أجازات دراسية وتدريبية وفترات الراحة من العمل).

ج. مفهوم الصراع بين العمل والأسرة

يعرفه (Greenhaus and Beutell, 1985) بأنه شكل من أشكال الصراع في الأدوار التي تتعارض فيها الضغوط من مجالات العمل والأسرة بشكل متبادل. كذلك يعرفه (Choo et al., 2016) بأنه شكل من أشكال صراع الدور الذي ينشأ بسبب عدم التوافق المتبادل من حيث الدور بين العمل والأسرة. وينشأ الصراع بين الأدوار نتيجة للأدوار المتعددة والمتزامنة والتي ينتج عنها توقعات متضاربة (بويكر، ٢٠١٢).

د. أبعاد الصراع بين العمل والأسرة

في هذا البحث اعتمد الباحثون على الأبعاد التالية (الصراع على أساس الوقت، الصراع على أساس الضغوط، الصراع على أساس السلوك) حيث انها أكثر الأبعاد استخداماً في الدراسات السابقة (Carlson et al., 2000).

Greenhaus et al., 2003; Rantanen, 2008; Allen et al., 2013; Karatepe, 2013; Rathin
(2017). Jin, al 2015; Goh, el al 2015; Hao, et al., 2015; Barath, 2013 & وفيما يلي توضيح كلا منها :

١- الصراع علي اساس الوقت Time-Based Conflict

يحدث صراع الوقت نتيجة لأن الوقت الذي يخصصه الفرد لأداء دور معين يصعب عليه أداء دور آخر، مثل عدم مرونة جدول العمل، أو وقت متطلبات الأسرة والذي يعيق أداء الدور في المجال الآخر (Carlson et al., 2000).

ويشير (Edwards and Rothbard, 2000) إلي أن صراع الوقت أحد أشكال استنزاف الموارد حيث أن وقت الفرد محدود بين القيام بمهام العمل ومتطلبات الأسرة، وبالتالي تخصيص الوقت لأحد الأدوار يؤثر علي قيامه بالدور الآخر.

وتعتبر إدارة الوقت من الأساليب الفعالة لحل مشكلة الصراع بين العمل والأسرة ، فالأشخاص الذين يستطيعون إدارة وقتهم يولجھون مستوى منخفض من الصراع بين العمل والأسرة عن غيرهم (Adams&Jex, 1999).

٢- الصراع علي اساس الضغوط Strain-Based Conflict

هو الصراع الناتج عن الضغوط التي يتعرض لها الفرد نتيجة أدائه لدور معين مما يترتب عليه عدم القدرة علي أداء دور آخر (Carlson et al., 2000).

ويري (Greenhaus and Beutell, 1985; Michel et al., 2011) أن من بين الأسباب التي تؤدي الي الصراع القائم علي الضغوط هي صراع الدور، وزيادة مسؤوليات الدور وإنخفاض مستويات دعم المشرف.

٣- الصراع القائم علي السلوك Behaviour-Based Conflict

ويحدث نتيجة أن السلوك الذي يسلكه الفرد للقيام بأحد الأدوار يعيق أداء (يتعارض مع السلوك المطلوب) الدور الآخر مثل العادات السلوكية ، وتوقعات الدور (Greenhaus and Beutell, 1985; Sanaz & Khadijah, 2015; Kengatharan, 2014).

ويري (Su & Zhang, 2014) أن صراع الوقت وصراع الضغوط ينتج عنه صراع السلوك.

هـ. الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة

أشارت دراسة (Rau, 2002) إلي أن العاملين الذين يكون لديهم صراع الدور مرتفع يكونون أكثر إنجذابا للمنظمات التي تقدم ترتيبات العمل المرنة خاصة التي تقدم مرونة الوقت . أما العاملين الذين لديهم إنخفاض في صراع الدور يكونوا أكثر إنجذابا للمنظمات التي تقدم العمل عن بعد ، ولذلك علي المنظمات أن تدرس بعناية احتياجات مقدمي الطلبات المستهدفين وأن تنظر بعناية في أثر هذه الترتيبات علي التوظيف عند تحليل التكاليف المرتبطة بهذه السياسات.

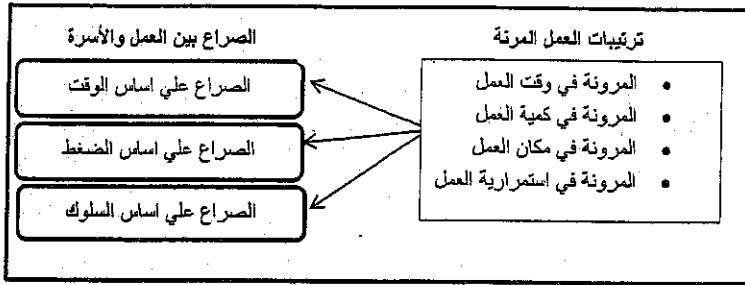
في حين قام (Hyman et al., 2003) بدراسة تأثير ترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق علي العاملين في مراكز الاتصال ومطوري البرمجيات، وتوصلت الدراسة الي أن استخدام نظام مرونة الوقت يقلل من الصراع بين العمل-الأسرة. كما وجد أيضا ان العمل من المنزل في الوظائف ذات الضغط العالي يؤدي إلى زيادة الصراع بين العمل والأسرة نتيجة ان الموظفين يجدون صعوبة في "ترك العمل عندما يكون في المنزل"، الا أنه يمكن أن يقل الصراع من خلال السماح للموظف بإدارة الأعباء الفردية بمرونة أكبر.

أما دراسة (Shockley & Allen, 2010) فقد اختبرت العلاقة بين توافر ترتيبات العمل المرنة وبين الصراع بين العمل والأسرة باستخدام عينة من النساء العاملات. وتوصلت نتائجها الي أن ترتيبات العمل المرنة ترتبط بدرجة أكبر بتداخل العمل مع الأسرة ، وأن مرونة الوقت لها علاقة اقوي مع تداخل العمل مع الأسرة عن مرونة المكان. وأن وجود التزامات عائلية يؤثر بشكل اقوي علي هذه العلاقة .

كما قامت دراسة (Ridic, et al., 2016) بتحليل تأثير ترتيبات العمل المرنة على التوازن بين العمل والأسرة. وتوصلت نتائجها إلى أن ترتيبات العمل المرنة لها تأثير إيجابي على توازن العمل والأسرة وكان هذا رأي جميع من تم سؤالهم حيث وجدوا أن ٦٤.٨٠% من المشاركين لديهم توازن بين العمل وحياتهم الشخصية حيث يوجد مساحة لديهم للتطوير. وانفقوا على أن وجود توازن في حياتهم الشخصية يرجع إلى مرونة ساعات العمل، ومكان العمل والذي يساعدهم على تنمية كفاءتهم والتقليل من التوتر.

أما دراسة (Stroup & yoon, 2016) استهدفت تحديد تأثير ترتيبات العمل المرنة على الأداء وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين ترتيبات العمل المرنة وتحقيق التوازن بين احتياجات العمل والأسرة، بالإضافة إلى تحسين الإنتاجية، جودة العمل، زيادة الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، خفض معدل دوران العمل.

من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة في مجال ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة تمكنت الباحثون من إعداد نموذج العلاقة بين متغيرات البحث كما يلي:



شكل رقم (١)
نموذج العلاقة بين متغيرات البحث

المصدر من اعداد الباحثون

ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث:

في سبيل تحديد المشكلة وصياغتها قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية لمجتمع البحث، التكوين فكرة عن مدى توافر ترتيبات عمل مرنة وتأثيرها على الصراع بين العمل والأسرة. وتحقيق هذا الهدف قام الباحثون بما يلي:

١- توزيع قائمة استقصاء بالاعتماد على الدراسات السابقة تحتوي على عبارات حول أبعاد ترتيبات العمل المرنة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة. أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (٣٠) مفردة من العاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات.^١

وقد كشفت تلك المقابلات عما يلي :

^١ تمت توزيع ٣٠ استمارة على العاملين بالشركات كما يلي: ١٢ من شركة IT Roots، ٩ من شركة Digital Inventors، ٩ من شركة GT4.

أولا : ترتيبات العمل المرنة

(١) - مرونة وقت العمل

جميع من تم مقابلتهم يلتزمون بمواعيد العمل الرسمية ويتاح لهم ساعة عمل مرنة بمقتضاها يحضر الموظف صباحا بعد الموعد الرسمي وينتهي عمله بعد موعد انتهاء العمل الرسمي بساعة كما يتاح لهم تحديد فترات الراحة الخاصة بهم. كما أن ٨٩% ممن تم مقابلتهم لا يستخدمون اسبوع العمل المضغوط

(٢) - مرونة مكان العمل:

٦٦% ممن تم مقابلتهم يستخدمون العمل عن بعد لأداء العمل الموكل اليهم من الشركة. ٤٤% لا يفضلون العمل عن بعد حيث أنهم يروا أن التواجد في مكان العمل يساعد علي التركيز والانجاز بالنسبة لهم .

(٣) - مرونة كمية العمل:

٨٢% ممن تم مقابلتهم لا يرغبون إطلاقا في الانتقال لوظائف أقل في المسؤولية والأجر ، ١٧% يفضلون الانتقال لوظائف أقل في المسؤولية والأجر. ويرجع ذلك لالتزامات وظروف اسريه لديهم . كما ان جميع من تم مقابلتهم لا يفضلون استخدام التقاعد التدريجي

(٤) - مرونة استمرارية العمل :

جميع من تم مقابلتهم يتاح لهم الحصول علي عطلات مدفوعة الاجر للحصول علي برامج تدريبية خاصة بالعمل.

ثانيا: صراع العمل - الأسرة

(١) صراع الوقت :

- وجد أن ٣٧% ممن تم مقابلتهم يرون انهم يقضون وقت اكبر في العمل مما يؤثر علي الوقت المخصص للأسرة بدرجة كبيرة، كما أن ٢٧.٧% ممن تم مقابلتهم لا يتعارض وقت العمل لديهم مع الوقت المخصص للأسرة، في حين ٣٦% ممن تم مقابلتهم يرون أن وقت العمل يؤثر علي التزاماتهم الاسرية الي حد ما .

(٢) صراع الاجهاد:

وجد أن ٣٨.٨٩% ممن تم مقابلتهم تؤثر الضغوط الناتجة عن العمل بدرجة كبيرة علي اداء الدور الخاص بالأسرة، كما أن ٤٧.٢٢% ممن تم مقابلتهم تؤثر الضغوط الناتجة عن العمل الي حد ما علي اداء الدور الخاص بالأسرة ، بينما ١٣.٨٩% ممن تم مقابلتهم لا يعانون من ضغوط العمل .

(٣) صراع السلوك

وجد أن ٢٥% ممن تم مقابلتهم يرون أن السلوك الذي يتبعه في العمل لا يمكن استخدامه في المنزل، كما أن ٢٥% يرون انه الي حد ما يمكن اتباع السلوك المستخدم في العمل في التعامل مع الأسرة ، أما ٥٠% يروا أن السلوك الذي يتبعوه في العمل يمكن استخدامه في التعامل وحل مشكلات الأسرة .

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية أمكن صياغة مشكلة البحث في: "وجود صراع بين العمل والأسرة لدى العاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات"، وبناءً على ذلك يمكن صياغة المشكلة في التساؤلات التالية:

١- هل يرجع ارتفاع مستوى الصراع بين العمل والأسرة إلى ترتيبات العمل المرنة أم لا؟ وما هي طبيعة هذه العلاقة إن وجدت.

٢- هل يوجد تأثير لترتيبات العمل المرنة على تقليل الصراع بين العمل والأسرة؟ وما نوع هذا التأثير إن وجد؟

ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة.

٢- تحديد تأثير أبعاد ترتيبات العمل المرنة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة.

رابعاً: فروض البحث

في ضوء الأهداف التي يسعى إليها البحث إلى تحقيقها فقد أمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

١- لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة

٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة

وينقسم هذا الفرض إلى:

١-٢ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع على أساس الوقت

٢-٢ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع على أساس الاجتهاد

٣-٢ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع على أساس السلوك

خامساً: أهمية البحث

(أ) الأهمية العلمية: تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

١- تقديم نموذج يساهم في فهم العلاقة بين استخدام ترتيبات العمل المرنة وتأثيرها على الصراع بين العمل والأسرة.

٢- المساهمة في تحديد طبيعة العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة وتأثيرها على الصراع بين العمل والأسرة.

(ب) الأهمية التطبيقية

وعلى المستوى التطبيقي تظهر أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

١- محاولة الحصول علي نتائج لفهم تأثير استخدام ترتيبات العمل المرنة وتأثيرها علي الصراع بين العمل والأسرة ، ومدى نجاح استخدامها في البيئة المصرية لتشجيع منظمات الأعمال المختلفة التي لا يوجد بها ترتيبات عمل مرنة علي تطبيقها.

٢- مساعدة الشركات في تقليل الصراع بين العمل- الأسرة للموظف بوظيفته مما يساعد بشكل كبير علي زيادة إنتاجيته وزيادة التزامه تجاه المنظمة وتقليل النية لترك العمل، كما أكدت الدراسات السابقة (Chen,2016;Choo,et al ,2016) وهذا ما نهدف لتحقيقه من خلال استخدام ترتيبات العمل المرنة في المنظمات المختلفة .

سادسا: أسلوب البحث

ويتضمن البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، ومجتمع البحث والعينة، وأداة البحث، وطرق جمع البيانات، وقياس متغيرات البحث، وأساليب التحليل الإحصائي، وذلك علي النحو التالي:

أ) البيانات المطلوبة للبحث ومصادرها

اعتمد الباحثون علي نوعين من البيانات هما:

١) بيانات ثانوية: وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والبحوث العربية والاجنبية التي تناولت متغيرات البحث بما يمكن الباحثين من تأصيل المفاهيم واعداد الإطار النظري للدراسة.

٢) بيانات أولية: وتم الحصول عليها باستخدام قائمة الاستقصاء التي تم جمعها من العاملين محل الدراسة وتقريفيها وتحليلها بما يمكن الباحثين من اختبار مدى صحة فروض البحث والتوصل للنتائج.

ب) مجتمع وعينة البحث:

١) مجتمع البحث

ويتمثل مجتمع البحث من جميع العاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية ويمكن توضيحها في الجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١)

شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية

م	اسم الشركة	عدد العاملين	م	اسم الشركة	عدد العاملين
١	4iTE Group	٢٩	٢٧	Minimax	٢١
٢	A5Group	١٤	٢٨	nozha	٥
٣	ABTech International	١٧	٢٩	Open Source Solutions	٩
٤	Advanced Computer Center	١٥	٣٠	Origin	٢١

عدد العاملين	اسم الشركة	م	عدد العاملين	اسم الشركة	م
٦	PEParab Control systems	٣١	١١	Aflak Masr	٥
١٠	rama for technology	٣٢	١٠	Age1 Host	٦
٩	Shams IT	٣٣	٤	Alawady Access Solutions	٧
١٩	Socyle	٣٤	٤	App Fruits	٨
١١	Softray	٣٥	٤	Business Way	٩
٨	Sprint	٣٦	٦	Code Masters	١٠
٨	TecQ	٣٧	٩	COREations	١١
٧	Trust IT	٣٨	٩	CUBE Solutions	١٢
١٠	utc-unlimited technical company	٣٩	١٠	Daem information Technology	١٣
٩	Zagel IT Solutions	٤٠	٥	Database Egypt	١٤
١١	Kernel	٤١	١٣	delta group	١٥
٣	Logic Need	٤٢	١٠	DeltaSoft	١٦
٣	Microlife	٤٣	١٠	Disny for computer service and Internet	١٧
٨	Middle East Enterprise Solutions(MEES)	٤٤	٩	egm	١٨
٩	Imcan Masr	٤٥	٥	EgyWebers	١٩
٣٧	IMZ WEB	٤٦	٥	Ennovera	٢٠
٩	Inmaa Solutions	٤٧	٩	Excellence Gate	٢١
٨	ITC Academy	٤٨	١١	femtosoftware	٢٢
١٢	ITDroid	٤٩	١٠	Fleghrsha	٢٣
١٠	ITEC	٥٠	٩	GT4	٢٤
١٨	ITRoots	٥١	٩٨	Harvest Traning and Education Center	٢٥
٣٧	ITShare	٥٢	٥	HAYVISION	٢٦
٦٥٨	الإجمالي				

المصدر: هيئة تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات ٢٠١٩

(٢) عينة البحث:

ويرصها الباحثون في النقاط التالية:

- نوع العينة: تم الإعتماد علي العينة العشوائية البسيطة بسبب وجود تجانس بين مفردات مجتمع الدراسة في الخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع الدراسة.

- حجم العينة: تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج Sample Size Calculator بمعلومية حجم المجتمع والذي بلغ (٦٥٨) موظف في ٥٢ شركة تكنولوجيا معلومات في محافظة الدقهلية، عند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥%، وبمستخدم هذه البيانات تم حساب حجم العينة وبلغ ٢٤٣ مفردة.
- نسبة استجابة مفردات العينة: قد تم إرسال الاستقصاء الكترونيًا إلى جميع الشركات محل الدراسة والتواصل معهم وقد بلغ عدد الاستمارات المستلمة ٢٣٨ استمارة تم استبعاد ١٨ استمارة معيبة ليصبح عدد الاستمارات الصحيحة ٢٢٠ بنسبة استجابة ٩٠.٥%.

ج-أداة البحث وطريقة جمع البيانات الأولية:

اعتمد الباحثون في تجميع بيانات البحث الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء قام الباحثون بإعدادها خصيصًا لهذا الغرض في ضوء نتائج الدراسات السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الإستطلاعية، وتتضمن القائمة مجموعة من الأسئلة لقياس أبعاد المتغيرات التالية:

- ١- ترقيبات العمل المرنة تم الاعتماد على مقياس (Russel et al., 2009; Shockey & Allen et al., 2007) والمكون من ١٦ عبارة تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.
- ٢- الصراع بين العمل والأسرة تم الاعتماد على مقياس (Carlson et al., 2000) ويحتوي على ٩ عبارات تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

د-اختبارات الصدق والثبات لمتغيرات البحث:

١) اختبار الصدق

للتحقق من صدق قائمة الاستقصاء في تحقيق الهدف الذي تم تصميمها من أجله، فقد عرض الباحثين قائمة الاستقصاء على مجموعة من الخبراء والمختصين قبل عرضها على عينة البحث، وتم الأخذ بملاحظاتهم وإجراء بعض التعديلات حتى ظهرت بشكلها النهائي الموجود بملحق البحث.

٢) اختبار الثبات

قامت الباحثة بإجراء اختبار الثبات عن طريق معامل ألفا لكرونياخ Cronbach's α لمتغيري ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة

- بالنسبة لمقياس ترتيبات العمل المرنة فقد تبين أن معامل ألفا لكرونياخ لمرونة وقت العمل ٠.٦٢٢، و لمرونة كمية العمل ٠.٧١١، ولمرونة مكان العمل ٠.٦٨٨، و لمرونة استمرارية العمل ٠.٦٠٩، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس
- بالنسبة لمقياس الصراع بين العمل والأسرة فقد تبين أن معامل ألفا للصراع القائم على الوقت ٠.٦٥٦، وللصراع القائم على الضغط ٠.٦١٢، وللصراع القائم على السلوك ٠.٦٦٢، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس

هـ - أساليب التحليل الإحصائي:

تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- أسلوب معامل ألفا لكرونياخ لاختبار درجة الثبات للمقياس المعد للبحث الحالي.
- ٢- يستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها، وتم استخدامه لاختبار صحة الفرض الأول من فروض البحث.
- ٣- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد ويستخدم لقياس أثر عدد من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ويستخدم لاختبار الفرض الثاني والفروض الفرعية

سابقاً: منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي القائم على جمع البيانات واخضاعها للمعالجة الإحصائية واستخلاص النتائج منها وذلك فيجميع فروض البحث.

١- علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

لمعرفة علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة، قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض البحث والذي ينص على أنه "لا يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة لدى العاملين بشركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية".
أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح بالجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢)

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	المرونة في وقت العمل	المرونة في كمية العمل	المرونة في مكان العمل	المرونة في استمرارية العمل	ترتيبات العمل المرنة	الصراع القائم على الوقت	الصراع القائم على الضغوط	الصراع القائم على السلوك	الصراع بين العمل والأسرة
المرونة في وقت العمل	١								
المرونة في كمية العمل	**٠.٥٥٨	١							
المرونة في مكان العمل	**٠.٦٠٤	**٠.٥٠٣	١						
المرونة في استمرارية العمل	**٠.٤٤٥	**٠.٣٥٧	**٠.٣٦٩	١					
ترتيبات العمل المرنة	**٠.٨٠٩	**٠.٧٢٢	**٠.٧٥٨	*٠.٦٥٨ *	١				
الصراع القائم على الوقت	**٠.٤٠٣	**٠.٣٣٢	**٠.٣٢٦	**٠.٢٢٩	**٠.٤١٩	١			
الصراع القائم على الضغوط	**٠.٤٣٤	**٠.٣٢٣	**٠.٣٦٩	**٠.٢١٢	**٠.٤٤٩	**٠.٥٨٠	١		
الصراع القائم على السلوك	**٠.٥١٠	**٠.٤٣٤	**٠.٤٣٠	**٠.٢٣٣	**٠.٥٠٢	**٠.٤٩٩	**٠.٦٥٠	١	
الصراع بين العمل والأسرة	٠.٤٩٦	**٠.٣٩٢	**٠.٤٠٥	*٠.٢٤٧ *	**٠.٤٩٥	*٠.٧٧٨ *	**٠.٨٦٠	**٠.٨٠٩	١

** معنوية عند ٠.٠١ * معنوية عند ٠.٠٥ المصدر: إعداد الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.

■ ثبتت احصائيا وجود ارتباط معنوي سلبي بين المرونة في وقت العمل وكلا من الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، وقد تبين ان الصراع القائم على السلوك اعلى ابعاد الصراع ارتباطا بالمرونة في وقت العمل بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (٠.٥١٠٠) ، يليه الصراع القائم على الضغوط بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٤٣٤) ، يليه الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٤٠٣) .

■ ثبتت احصائيا وجود ارتباط معنوي سلبي بين المرونة في كمية العمل وكلا من الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، وقد تبين ان الصراع القائم على السلوك اعلى ابعاد الصراع ارتباطا بالمرونة في وقت العمل بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٤٣٤) ، يليه الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٣٣٢) ، يليه الصراع القائم على الضغوط بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٣٢٣) .

■ ثبتت احصائيا وجود ارتباط معنوي سلبي بين المرونة في مكان العمل وكل من الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، وقد تبين ان الصراع القائم على السلوك اعلى ابعاد الصراع ارتباطا بالمرونة في وقت العمل بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٤٣٠٠) ، يليه الصراع القائم على الضغوط بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٣٦٩) ، يليه الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط معنوي سلبي يبلغ (- ٠.٣٢٦) .

■ ثبتت احصائيا وجود ارتباط معنوي ايجابي بين المرونة في استمرارية العمل وكل من الصراع القائم على الوقت ، والصراع القائم على الضغوط ، والصراع القائم على السلوك ، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، وقد تبين ان الصراع القائم على السلوك اعلى ابعاد الصراع ارتباطا بالمرونة في استمرارية العمل بمعامل ارتباط معنوي ايجابي يبلغ (٠.٢٣٣) ، يليه الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط معنوي ايجابي يبلغ (٠.٢٢٩) ، يليه الصراع القائم على الضغوط بمعامل ارتباط معنوي قوي يبلغ (٠.٢١٢) .

■ ثبتت احصائيا وجود ارتباط معنوي سلبي بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة ، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (- ٠.٤٥٩) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ .

ويرجع الباحثين ذلك إلى أنه كلما توافرت ترتيبات عمل مرنة (مرنة في وقت العمل او كمية العمل او مكان العمل) فإن ذلك يتيح للفرد اختيار نظام العمل المناسب له والذي يساعده على اداء متطلبات عمله والوفاء بمتطلبات الأسرة مما يؤدي الي تقليل الضغط الناتج عن صراع الدور وبالتالي تقليل الصراع بين العمل والأسرة . واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Russell et al.,2009; Masuda et al.,2012; Choo,2016) .

وبناء على النتائج السابقة يتضح رفض الفرض الأول وقبول الفرض البديل بمعنى وجود ارتباط معنوي بين ابعاد ترتيبات العمل المرنة و ابعاد الصراع بين العمل والأسرة.

٢. تأثير ابعاد ترتيبات العمل المرنة علي ابعاد الصراع بين العمل والأسرة

لمسرة تأثير ابعاد ترتيبات العمل المرنة علي ابعاد الصراع بين العمل والأسرة ، قام الباحثون بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة علي ابعاد الصراع بين العمل والأسرة " . وتم تقسيم هذا الفرض إلى مجموعة الفروض الفرعية التالية:

١/٢ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة علي الصراع القائم على الوقت.

٢/٢ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة علي الصراع القائم على الضغوط.

٣/٢ لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع القائم على السلوك.

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) وأظهرت النتائج ما يلي:

١/٢ بالنسبة للفرض الفرعي الأول والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع القائم على الوقت "

أظهر التحليل الإحصائي لنتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والصراع القائم على الوقت كما يوضحها الجدول التالي رقم (٣)

جدول (٣)

أثر أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع القائم على الوقت

المستقلة	Beta	T	Sig.
Constant	١.٠٦٤	١.٤١٥	.٠٠٠
المرونة في وقت العمل	٠.٢٧٣	٤.٢٦٧	.٠٠٠
المرونة في كمية العمل	٠.١٥٤	٢.٠٩٩	.٠٣٧
F= **23.702 Sig.= .000			
R= 0.423 R ² =.179			

**معنوية عند مستوى ٠.٠١ *معنوية عند مستوى ٠.٠٥ المصدر: إعداد الباحث وفقا لنتائج التحليل الإحصائي.

ويوضح من بيانات الجدول رقم (٣) مايلي :

- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٣.٧٠٢) عند مستوى معنوية ١%.
- ثبت احصائيا وجود تأثير معنوي ايجابي للمرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل على الصراع القائم على الوقت ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R²) ٠.١٧٩ مما يشير إلى أن هذه الأبعاد تفسر ١٧.٩% من التغير في الصراع القائم على الوقت، أما النسبة المتبقية ٨١.١% ترجع لمتغيرات أخرى لم تُدرج في النموذج.
- ان معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوي (٠.٠١) وفقا لاختبار (T)، وهذه المعاملات تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالصراع القائم على الوقت، وتبين ان أكثر المتغيرات تأثيرا على الصراع القائم على الوقت هو بعد المرونة في وقت العمل ، ومن ثم يتضح صحة الفرض الفرعي الاول جزئيا.

ويرى الباحثون ان المرونة في وقت العمل والمرونة في مكان العمل أكثر أبعاد ترتيبات العمل المرنة تأثيرا في تقليل الصراع القائم على الوقت حيث ان مرونة التحكم في مواعيد العمل او في مكان العمل يساعد الفرد على الموائمة بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية والاسرية و ادارة الوقت بفاعلية مما يقلل من الصراع القائم على الوقت. وتتنق نتائج الدراسة مع دراسة (White et al.,2003;Rau,2002;Russel,2009;Hosboyar,2012;)

٢/٢ بالنسبة للفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع القائم على الضغوط "

أظهر التحليل الإحصائي لنتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والصراع القائم علي الوقت كما يوضحها الجدول التالي رقم (٤) النتائج الخاصة بهذه العلاقة.

جدول (٤)

أثر أبعاد ترتيبات العمل المرنة على الصراع القائم علي الضغوط

المستقلة	Beta	T	Sig.
Constant	١.٠٦٩	٧.٥٦٨	.٠٠٠
المرونة في وقت العمل	.٢٧٣	٤.٣٨٠	.٠٠٠
المرونة في مكان العمل	.١٣٧	٢.٢١٧	.٠٢٨
F= **٢٨.٢١٥ Sig.= .٠٠٠٠			
R= .٤٥٤ R ² = .٢٠٦			

**معنوية عند مستوى ٠.٠١ *معنوية عند مستوى ٠.٠٥ المصدر: إعداد الباحث وفقاً للنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٤) مايلي:

- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٨.٢١٥) عند مستوى معنوية ١%.
- ثبت احصائياً وجود تأثير معنوي ايجابي للمرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R²) ٠.٢٠٦. مما يشير إلى أن ترتيبات العمل المرنة تفسر ٢٠.٦% من التغير في صراع القائم علي الضغوط، أما النسبة المتبقية ٧٩.٤% ترجع لمتغيرات أخرى لم تُدرج في النموذج.
- ان معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوي (٠.٠١) وفقاً لاختبار (T). وهذه المعاملات تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالصراع القائم علي الضغوط، وتبين ان أكثر المتغيرات تأثيراً علي الصراع القائم علي الضغوط هو بعد المرونة في وقت العمل يليه المرونة في مكان العمل ، ومن ثم يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً.

ويخلص الباحثين الي وجود ان المرونة في وقت العمل والمرونة في مكان العمل أكثر أبعاد ترتيبات العمل المرنة تأثيراً في تقليل الصراع القائم علي الضغوط. حيث ان مرونة التحكم في مواعيد العمل او في مكان العمل يساعد الفرد علي الموازنة بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية والأسرية و تقليل صراع الدور وابعاء الدور وبالتالي تقليل الصراع القائم علي الضغوط. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Hayman, et al, 2003; Russel, 2009; Hosboyar, 2012; Hill, et al, 2011; Masuada 2012)

٣/٢ بالنسبة للفرض الفرعي الثالث والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد ترتيبات العمل المرنة علي الصراع القائم علي السلوك "

أظهر التحليل الإحصائي لنتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والصراع القائم علي الوقت كما يوضحها الجدول التالي رقم (٥) النتائج الخاصة بهذه العلاقة.

جدول (٥)

أثر أبعاد ترتيبات العمل المرين على الصراع القائم على السلوك

المتغيرات المستقلة	Beta	T	Sig.
Constant	.٨٨٢	٥.٢٦٤	.٠٠٠
المرونة في وقت العمل	.٣٦٦	٥.٦٥٣	.٠٠٠
المرونة في كمية العمل	.٢٣٤	٥.١٥٣	.٠٠٢
F= ** ٤٤.٩٠٦ Sig.= .٠٠٠٠			
R= .٥٤١ R ² = .٢٩٣			

**معنوية عند مستوى ٠.٠٠١ *معنوية عند مستوى ٠.٠٠٥ المصدر: إعداد الباحث وفقاً للنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٥) مايلي:

- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٤٤.٩٠٦) عند مستوى معنوية ١%.
- ثبت احصائيا وجود تأثير معنوي ايجابي لبعدي المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل . وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R^2) ٢٩٣. مما يشير إلى أن ترتيبات العمل المرنة تفسر ٢٩.٣% من التغير في الصراع القائم على السلوك، أما النسبة المتبقية ٦٩.٧% ترجع لمتغيرات أخرى لم تُدرج في النموذج.
- ان معاملات الانحدار (B) معنوية عند مستوي (٠.٠٠١) وفقا لاختبار (T). وهذه المعاملات تكشف عن الالهية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالصراع القائم على السلوك، وتبين ان اكثر المتغيرات تأثيرا علي الصراع القائم على السلوك هو بعد المرونة في وقت العمل بلية المرونة في كمية العمل ، ومن ثم يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث جزئيا.
- ويخلص الباحثين الي ان وجود المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل اكثر ابعاد ترتيبات العمل المرنة تأثيرا في تقليل الصراع القائم على السلوك .حيث ان مرونة التحكم في مواعيد العمل او في كمية العمل يساعد الفرد علي الموائمة بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية والاسرية و تقليل صراع الدور واعياء الدور والضغط وبالتالي تقليل الصراع القائم على السلوك.وتتفق النتائج مع نتائج دراسة (scandura&Lankau,1997;Russel,2009).

ثامنا: النتائج والتوصيات:

(١) النتائج:

- توصلت الدراسة الي وجود علاقة ارتباط سلبى بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة. واتفقت النتيجة مع دراسات (Hyman et al.,2003;Russell et al.,2016;Hofaker&Konib,2013;Hosboyar,2012;Ritic,et al.,2009).
- يوجد تأثير معنوي ايجابي للمرونة في وقت العمل و جميع ابعاد الصراع بين العمل والأسرة.
- يوجد تأثير معنوي ايجابي للمرونة في كمية العمل و الصراع القائم الوقت والصراع القائم على السلوك.
- يرجع تأثير معنوي ايجابي للمرونة في مكان العمل و الصراع القائم على الاجهاد.

٢) التوصيات

يجب على الادارة الاهتمام بتوفير ترتيبات عمل مرنة. حيث توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة. بالإضافة الى وجود تأثير لترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة، وذلك يتابع التوصيات التالية

- توفير انواع مختلفة من ترتيبات العمل المرنة والسماح للعاملين باختيار الترتيب المناسب للعمل ومتطلبات الأسرة والذي ينعكس بدوره علي تحقيق الرضا الوظيفي.
- وضع وتصميم قوانين و سياسات تنظم تطبيق ترتيبات العمل المرنة .
- استخدام ترتيبات العمل المرنة كاستراتيجية لاستقطاب المواهب والكفاءات والحفاظ عليها.
- استخدام ترتيبات العمل المرنة كبرنامج لدعم الثقافة التنظيمية الصديقة للأسرة، حيث تساعد ترتيبات العمل المرنة علي تقليل الصراع بين العمل والأسرة .
- وجود نظام للعمل عن بعد يساعد المنظمة علي تقليل التكاليف العامة بالإضافة الي امكانية الحصول علي الكفاءات والمواهب للعمل و تقليل الازدحام والنقل .
- زيادة الميزة التنافسية للمنظمة من خلال توفير برامج لترتيبات العمل المرنة والتي تعمل علي جذب الموظفين ذوي الجودة العالية والذين يسعون للمرونة في مواعيد عملهم وعدم التقيد بالمكان، وهو مايعتبر مؤشر علي اهتمام المنظمة برفاحية العاملين بها.

يوصي الباحثون بإجراء مزيد من البحوث المتعلقة بترتيبات العمل المرنة والتي يمكن عرضها فيما يلي:

- تأثير ترتيبات العمل المرنة علي ضغوط العمل .
- تأثير العمل عن بعد علي الصراع بين العمل والأسرة.
- توسيط دعم المشرف في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة.
- توسيط الامان الوظيفي في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والصراع بين العمل والأسرة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. المطيري، ضيف الله بن عبيد. (٢٠١٧). صراع الأسرة والعمل والدعم الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى الملمات السعوديات في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية كلية التربية جامعة الملك سعود-السعودية، ٢٩/٢٨٧.
٢. الشمري، عبدالرحمن بن عبدالله، والحضيف، ملاك بنت عبدالعزيز. (٢٠١٦). إمكانية تطبيق نظام الدوام المن للمرأة من وجهة نظر الموظفين الإداريات بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، (٩)، ١٠١-١٤٤.
٣. بوبكر، عائشة. (٢٠١٢). صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية على مجموعة من الملمات بولاية ميلة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، (٥)، ٥٠-١١.

ثانياً: المراجع الاجنبية

1. Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
2. Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of occupational health psychology*, 4, 72-77.
3. Al-Habil, W., & El-Rjoudi, K. (2013). Impact of Flexible Work Arrangements on Workers' Productivity in Information and Communication Technology Sector: An Empirical Study of the Gaza Strip ICT Firms. *IUG Journal of Economics and Business Studies*, 5(2043), 1-56.
4. Bhalla, J. (2016). Impact of flexible work arrangements on productivity in Indian IT sector: A study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 80.
5. Choo, J. L. M., Desa, N. M., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36.
6. Chen, I. H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W. Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing*, 71(10), 2350-2363.
7. 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.
8. Dex, S. and Smith, C. (2002) *The Nature and Pattern of Family-friendly Employment Policies in Britain*. Bristol: Policy Press.

9. Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs. *Academy Of Management Review*, 25(1), 178-199.
10. Evans, J. M. (2001) Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life. OECD Occasional papers No. 48. Labour Market and Social Policy. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development OECD.
11. Gornick, J.C. and Meyers, M.K. (2003) Families That Work — Policies for Reconciling Parenthood and Employment. New York: Russell Sage Foundation
12. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
13. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
14. Goh, Z., Iles, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73
15. Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269.
16. Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X., & Wu, H. (2015). Association between work-family conflict and depressive symptoms among Chinese female nurses: The mediating and moderating role of psychological capital. *International journal of environmental research and public health*, 12(6), 6682-6699
17. Jin, X. (2017). The Relationship of Work-Family Conflict to Job Burnout and Job Satisfaction in Information Technology Employees in Korea: The Moderating Effects of Spousal Support. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(20), 9739-9745.
18. Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726-749.
19. Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D., & Bunzel, D. (2003). Work-life imbalance in call centres and software development. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 215-239.
20. Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules.
21. Kossek, E., & Michel, J. (2012). APA handbook of industrial and organizational psychology. Flexible work schedules. American Psychological Association. DC, Washington, 535-572.

22. Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
23. Kengatharan, N. (2015). *The Nature Of Work Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research*. *International Journal Of Human Resource Studies*, 5(2), 163-188.
24. 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
25. Pluut, H., Ilies, R., Cusău, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13.
26. Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438-454.
27. Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective*. University of Jyväskylä .
28. Rau, B. L., & Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel psychology*, 55(1), 111-136
29. Ridic, O., Amada, A. & Senad, B., (2016)." Analysis of relationship between flexible work arrangements, work life balance and employees' efficiency: evidence from bosnia and herzegovina's (bih) it sector", *Journal of Economics and Business*, 14(2).44-55.
30. Su, Y., & Zhang, X. (2014). Restaurant Staff's Work Family Conflict And Subjective Well-Being: Characteristics, Influence And Countermeasures. *Journal Of Chemical & Pharmaceutical Research*, 6(4), 125-139.
31. Sanaz, A., Syaquirah, A., & Khadijah, S. (2014). Validation Study Of The Malay Version Of The Work-Family Conflict Questionnaire. *The Malaysian Journal Of Medical Sciences: Mjms*, 21(1), 50-57.
32. Stroup, C., & Yoon, J. (2016). What Impact do Flexible Working Arrangements (FWA) have on Employee Performance and Overall Business Results? Retrieved [insert date] from **Cornell University**.
33. Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 131-142.

ملحق البحث

قائمة استقصاء بحث بعنوان تأثير ترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة دراسة تطبيقية علي شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية

أولاً: ترتيبات العمل المرنة

فيما يلي مجموعة من العبارات الرجاء قراءتها ووضه علامة (√) بالخانة التي تعبر عن وجهة نظرك

م	العبارة	موافق تماما (٥)	موافق (٤)	لا أستطيع التحديد (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماما (١)
أ	المرونة في وقت العمل					
١	لدي القدرة علي تغيير توقيت بدء ونهاية العمل من وقت لآخر					
٢	لدي الحرية في تغيير جدول عملي					
٣	يمكنني ضغط أسير العمل من خلال العمل ساعات أطول في اليوم الواحد لعدد أيام أقل					
٤	أحصل علي إجازة مدفوعة الأجر للقيام بأنشطة لخدمة المجتمع					
٥	أستطيع التحكم في فترات الراحة الخاصة بي					
ب	المرونة في كمية العمل					
٦	أستطيع التدخل لتحديد ساعات العمل الإضافي					
٧	علي الرغم من العمل بنظام الدوام الجزئي (Part-time) احتفظ بمركزي الوظيفي					
٨	يتم تخفيض ساعات العمل علي فترات قبل الإحالة للتقاعد					
٩	أستطيع الانتقال إلي وظيفة ذات أجر ومهام أقل إذا أردت					
ج	المرونة في مكان العمل					
١٠	أستطيع العمل خارج مكان العمل لبعض أو كل أيام الأسبوع					
١١	أتمكن من ممارسة عملي من المنزل باستخدام شبكة الإنترنت (العمل عن بعد)					
١٢	أقوم بإداء عملي باستخدام وسائل الاتصال المختلفة (الهاتف المحمول)					
د	المرونة في استمرارية العمل					
١٣	أستطيع الحصول علي إجازات مدفوعة الأجر لشهر أو أكثر والعودة لوظيفة مماثلة					
١٤	أستطيع الحصول علي وقت (مدفوع أو غير مدفوع الأجر) للتعليم أو التدريب					
١٥	أحصل علي إجازات عمل إضافية غير مدفوعة الأجر					
١٦	أستطيع الحصول علي إجازات غير مدفوعة الأجر لشهر أو أكثر والعودة لوظيفة مماثلة					

ثانياً : الصراع بين العمل والأسرة
فيما يلي مجموعة من العبارات الرجاء قراءتها ووضع علامة (✓) باخانة التي تعبر عن وجهة نظرك

م	العبارة	موافق تماماً (٥)	موافق (٤)	لا أستطيع التحديد (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماماً (١)
أ	صراع العمل - الأسرة علي أساس الوقت					
١٧	يمنعني عملي من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية					
١٨	ليس لدي وقت كاف للوفاء بمسؤولياتي الأسرية بسبب الوقت الذي أقضيه في عملي					
١٩	لا أستطيع تقسيم وقتي بشكل متوازن بين عملي ومسؤولياتي الأسرية					
ب	صراع العمل - الأسرة علي أساس الاجتهاد					
٢٠	عند عودتي من العمل أكون متعباً ولا أتمكن من المشاركة في الأنشطة الأسرية					
٢١	أشعر بالإستنزاف العاطفي (الإجهاد النفسي) عند العودة من العمل مما يمنعني من المشاركة مع أسرتي					
٢٢	أشعر بالإجهاد عند القيام بممارسة الإهتمامات الشخصية بسبب ضغط العمل					
ج	صراع العمل - الأسرة علي أساس السلوك					
٢٣	السلوكيات التي أستخدمها في حل مشاكل العمل غير فعالة في حل مشاكل المنزل					
٢٤	يؤدي السلوك الفعال الذي أتبعه في العمل لنتائج عكسية في المنزل					
٢٥	تساعدني السلوكيات الفعالة التي أؤتيها في العمل علي أن أكون زوج / والداً جيد					

ثالثاً: البيانات الديموغرافية

- ٢٦- النوع ☐ ذكر ☐ أنثى
- ٢٧- الحالة الاجتماعية ☐ أعزب ☐ متزوج ولا أعول ☐ متزوج وأعول ☐ مطلق ☐ أرمل
- ٢٨- فئة العمر ☐ أقل من عام ٣٠ ☐ من ٣٠ عام : لاقبل من ٤٠ عام ☐ من ٤٠ عام : لاقبل من عام ٥٠ ☐ ٥٠ فأكثر
- ٢٩- مستوي التعليم ☐ تعليم متوسط ☐ مؤهل عالي ☐ دراسات عليا

