

بناء نموذج سببي لدراسة طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية والأدوار العملية وتأثيرها على حياة الفرد داخل المنظمة وخارجها

عبيد بن عبدالله العمري

أستاذ مشارك، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية
(قدم للنشر بتاريخ ١٨/١/١٤١٨هـ؛ وقبل للنشر بتاريخ ٢٥/١١/١٤١٨هـ)

ملخص البحث . استهدفت هذه الدراسة اختبار نموذج سببي لدراسة طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية والأدوار العملية وتأثيرها على حياة الفرد داخل المنظمة وخارجها. تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية من العاملين بالمستشفيات والمراكز الصحية بمدينة الرياض لعام ١٤١٧هـ. وقد بلغ العائد من الاستبانات ٥٢٠ استبانة تشكل عينة الدراسة. استخدم أسلوب تحليل المسار لاختبار النموذج السببي المقترح. وقد كشفت النتائج عن مجموعة من العلاقات السببية المعنوية في النموذج. حيث اتضح أن متغير صراع تداخل الأدوار يتحدد بكل من متغير صراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري. كما تبين أن متغير الرضا الوظيفي يتحدد بكل من صراع الدور الوظيفي وصراع تداخل الأدوار؛ أما متغير الرضا الأسري فتحدد بكل من صراع الدور الأسري وصراع تداخل الأدوار. أما متغير الرضا عن الحياة كمتغير تابع نهائي في النموذج فقد اتضح أنه يتحدد بأربعة متغيرات هي الرضا الوظيفي، والرضا الأسري، و متغير صراع تداخل الأدوار و متغير صراع الدور الأسري. وقد أوصت الدراسة بمراجعة تخفيف الصراع وذلك بتطبيق مبادئ الإدارة الحديثة وتحسين الظروف العملية.

المقدمة

إن تداخل أدوار الحياة العملية والأسرية في عالمنا المعاصر قد حظي باهتمام ملحوظ من قبل الباحثين والعاملين على حد سواء في الآونة الأخيرة وذلك في الدول الغربية خاصة.

وقد نتج من ذلك الاهتمام كم كبير من البحث العلمي خلال العشرين سنة الماضية، مما أدى إلى تطور مراحل دراسة محددات السلوك التنظيمي وصولاً إلى الاتجاه الذي بدأ يسعى إلى دراسة محددات السلوك التنظيمي للأفراد بنظرة شمولية،^(١) إذ يرجع مؤيدو هذا الاتجاه، القصور في نظريات دوافع العمل واتجاهات العاملين في التوصل للتفسير الصحيح لسلوك الفرد إلى ما ساد هذه النظريات من افتراض ضمني تمثل في الفصل بين حياة الفرد داخل المنظمة و خارجها والتأثير المتبادل بينهما.^(٢)

ويقوم هذا الاتجاه الحديث على أساس أن المشكلات الاجتماعية والأسرية للفرد تلعب دوراً مهماً، كأحد محددات السلوك التنظيمي للفرد داخل العمل، ولا يزال هذا الاتجاه في بداية الطريق، إذ إن الدراسات التي أخذت به واستندت إليه مازالت محدودة، حيث لا تزال هناك فجوة كبيرة لا بد من تغطيتها. إلا أن الأمل معقود على الباحثين في هذا المجال أن يصدروا أعمالاً تزيد من فهمنا لكل جوانب المسألة الهامة في حياتنا. ولذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تتلخص في التعرف على طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار الأسرية و صراع الأدوار العملية وتأثيرها على حياة الفرد داخل المنظمة و خارجها. ويمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

- ١- اقتراح نموذج سببي لدراسة العلاقة بين صراعات الأدوار و تحقيق الشعور بالرضا.
- ٢- اختبار النموذج السببي المقترح باستخدام البيانات الميدانية التي تم جمعها.
- ٣- توضيح كيفية تأثير صراعات الأدوار على الرضا الوظيفي و الرضا الأسري و الرضا عن الحياة.

الإطار النظري

إن جميع الدراسات و النظريات التي تهتم بتفسير محددات السلوك التنظيمي للعامل داخل المنظمة يوجه لها انتقاد عام يتمثل في أنها اهتمت بيئة العمل الداخلية للمنظمة

(١) نبيل الحسيني النجار، الإدارة، أصولها واتجاهاتها المعاصرة (القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٣)، ١٢٧.

(٢) L. Gurtin, "The Dual Career Families," *Journal of College Placement* (Spring 1980), 29.

وأغفلت جانباً هاماً في حياة العامل، إلا وهو حياته الأسرية وحياته العامة خارج المنظمة، إذ تلعب دوراً هاماً في سلوك العامل داخل التنظيم.^(٣) وقد يرجع ذلك إلى أن الفكر الذي سيطر على كتاب العلوم الاجتماعية في ذلك الوقت لهذه العلوم، والذي تمثل في تقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة، على أساس أن يتولى الرجل مهام العمل خارج المنزل وتتولى المرأة مسؤولية البيت والأبناء.^(٤)

ويتساءل بعض الباحثين، هل هذا الفرض الضمني سيظل صحيحاً بعد زيادة نسبة اشتغال المرأة، وبصفة خاصة المتزوجة، وهل تزايد أعداد الأسر التي تعمل فيها كل من الزوج والزوجة يتمشى مع هذا الفرض، بيد أن هناك اتجاهات بدأت تنادي بأن هذا الفرض غير صحيح، وأهمية هذه الدراسات أن ثبوت عدم صحة هذا الفرض سيترتب عليه ضرورة إعادة النظر في الدراسات الحالية لمحددات السلوك الإنساني للعامل، فالنظرة الصحيحة للعامل أو العاملة أنهم يقومون بعدة أدوار، سواء في العمل أو الأسرة أو العلاقات الاجتماعية الأخرى، وتتداخل هذه الأدوار فتؤثر على سلوك العامل أو العاملة في أدائه لأي دور من هذه الأدوار.^(٥)

وتضيف هذه الدراسات أن ارتفاع المؤهلات التعليمية للمرأة ومشاركتها في القوة العاملة وتحملها وظائف مهنية ذات أدوار مهنية تدل على أن المرأة في المجتمعات المعاصرة لا محال أن تجمع بين دورين في الحياة الأسرية والحياة العملية. إلا أن لعب هاذين الدورين يتسبب في خلق وزيادة الصراع بين الأدوار الأسرية والأدوار العملية. ولقد أدى ذلك إلى إعادة النظر في الفروض التي قامت عليها الدراسات التي تناولت محددات سلوك الفرد في العمل وهو الفصل الكامل بين حياة الفرد داخل المنظمة عن حياته خارجها.

ونتيجة للانتقادات التي وجهت للفصل الكامل بين حياة الفرد داخل المنظمة وحياته خارجها، أصبح هذا الاتجاه غير ملائم للحياة العصرية الحديثة. ولذلك ظهر اتجاه آخر يهتم بدراسة أثر ظروف العمل على الحياة الخاصة للعامل، مثل دراسة Al-Amri et al.

D. Hall and F. Hall, "What's New in Career Management," *Organizational Dynamics* (1976), 17-33. (٣)

A. P. Brief, R. S. Schuler, and M. Van Sell, *Managing Job Stress* (Boston: Little Brown, 1981), 30. (٤)

(٥) النجار، الإدارة، ١٠٤.

حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة،^(٦) ودراسة Near *et al.* حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة الزوجية،^(٧) ودراسة Pleck *et al.* حول العلاقة بين ساعات العمل وبين السعادة الزوجية.^(٨) ومن نتائج هذا الاتجاه الحديث أن بعض الدراسات بدأت في محاولة التعرف على دور المنظمة في العمل على تخفيف من المشكلات الأسرية. وتعرض بعض الباحثين إلى دراسة المنظمات التي يعمل فيها كل من الزوجين. وأكدوا على أهمية وضع القوانين واللوائح الضرورية التي تساعد العاملين فيها لتجنب مثل هذا الصراع والتغلب عليه كي يستطيعون تحقيق الفاعلية المتوقعة للمنظمة والعاملين فيها على حد سواء.^(٩)

وقد يبدو واضحاً أن المدخل الشمولي لدراسة محددات سلوك الفرد في العمل يتلاءم وطبيعة التغيرات التي حدثت في سوق العمل. وبصفة خاصة نجد أن زيادة نسبة العمالة النسائية وانتشار ظاهرة الأسر التي يعمل فيها كل من الزوجين (الأسر ثنائية التوظيف) ستزيد من الحاجة إلى تطبيق هذا المدخل. إذ إنه ليس من المناسب دراسة محددات سلوك المرأة العاملة بمعزل عن مشكلات تنشئة الأبناء، ورعاية الزوج، وقضاء حاجات البيت والأسرة، وكما أنه من الصعب أن تغفل المشكلات الأسرية التي قد يعيشها الزوج في حالة عمل الزوجة الأمر الذي يؤثر بالضرورة على دور الإدارة ووظائفها في المنظمات.^(١٠)

وللتعرف على طبيعة العلاقة بين الأدوار الأسرية والأدوار العملية موضع الدراسة لقد تم تبني النموذج السببي الذي بناه Koplman *et al.*^(١١) ويشتمل على المتغيرات التالية

A. A. Al-Amri, M. Lec, and C. Mulford, "The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction (٦) among Saudi Airline Employees in the Jeddah Area of The Kingdom of Saudi Arabia," *Journal of the Social Sciences* (Summer 1996), 289-319.

J. Near, R. Rice, and R. Hunt, "The Relationship between Work and Nonwork Domains: A Review of (٧) Empirical Research," *Journal of Management Review*, 5 (1980), 415-29.

J. A. Pleck, G.L. Staines, and L. Lang, "Conflict between Work and Family Life," *Monthly Labor Review*, (٨) 103 (1980), 29-32.

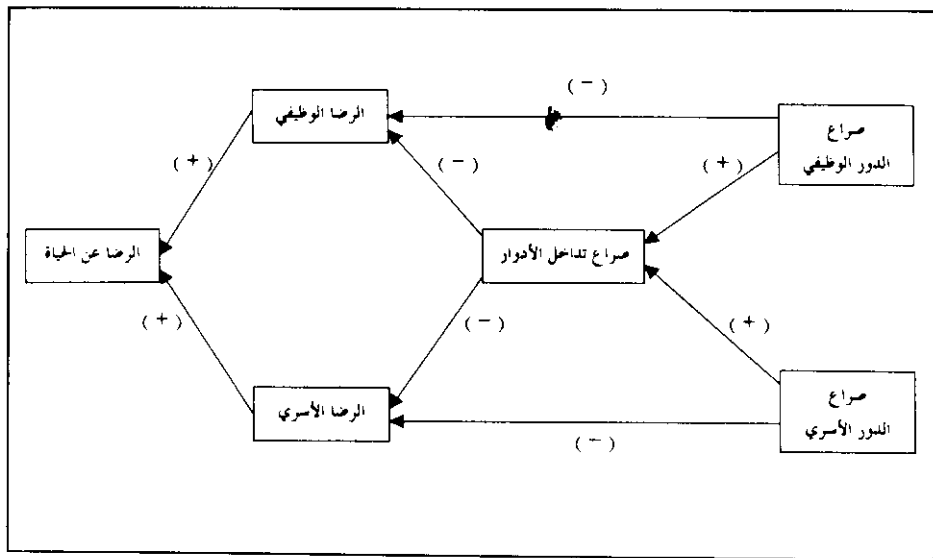
U. Sekaran, *Dual-career Families* (San Francisco: Jossey-Bass, 1986), 42. (٩)

(١٠) النجار، الإدارة، ١٢٧.

R. Kopelman, J. Greenhaus, and T. Connolly, "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct (١١) Validation Study," *Organizational Behavior and Human Performance*, 32 (1983), 131-39.

(شكل رقم ١):

- ١- صراع الدور الوظيفي
- ٢- صراع الدور الأسري
- ٣- صراع تداخل الأدوار
- ٤- الرضا الوظيفي
- ٥- الرضا الأسري
- ٦- الرضا عن الحياة.



شكل رقم ١ . النموذج السببي المقترح هنا .

ولقد قام الباحث بتحديث هذا النموذج وذلك بمراجعة التراث الأدبي لتدعيم تلك العلاقات السببية واختباره في البيئة السعودية .
عادة ما يحصل صراع الدور الوظيفي عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد تقع على العامل ، سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو المرؤوسين ، بحيث إن

مسايرة العامل لمجموعة من التوقعات ذات الصلة بالعمل تتعارض مع مسايرة مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة للعامل. (١٢) وذلك الوضع بالنسبة للصراع في الدور الأسري الذي يحصل عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد تقع على الفرد، سواء من الزوج / الزوجة أو الأبناء أو العائلة والأقارب، بحيث إن مسايرة الفرد لمجموعة التوقعات ذات الصلة بمحيط الأسرة تتعارض مع مسايرة مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي ذلك إلى حدوث الصراع في الدور الأسري للفرد داخل الأسرة.

إن تداخل وتشابك الأدوار التي يلعبها كل من الزوج والزوجة في العمل والأسرة شكل من الأدوار التي تؤدي إلى الصراع الذي ينتج عندما يتطلب أحد الأدوار زمنا وجهدا أكبر من الدور الآخر، كما يؤدي إلى صعوبة ممارسة واجبات أي من الأدوار في كل من الحياتين الأسرية والعملية. وكما هو معلوم فإن كل دور يلعب في مكان جغرافي مختلف عن الآخر، وبالتالي فإن وجود أحد الشريكين في مكان أحد الأدوار يجعله غائبا عن مكان الدور الآخر.

لذلك نجد أن كثيرا من الكتاب يرون أن صراع الأدوار العملية وصراع الأدوار الأسرية متداخلان بشكل قوي. فعندما تكون الأدوار في الحياة الأسرية والحياة العملية غير متكافئة، خاصة عندما يغلب أحد الأدوار على الآخر يحصل هذا الصراع. ويلاحظ أن كل من الرجال والنساء العاملين لا يستطيعون بسهولة التفريق بين حياتهما الأسرية وحياتهما العملية وذلك لتداخل كل من هاذين الدورين مع بعضهما البعض.

ويتبين من النموذج المقترح أن أهم متغيرين يؤثران على صراع تداخل الأدوار هما متغير صراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري. كما أثبتت مجموعة من الدراسات

(١٢) عبدالله بن حسن العبدالقادر وعبدالرحيم بن علي المير، «اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية»، «المجلة العربية للعلوم الإدارية» (١٩٩٦م)، ٣٢١.

السابقة بأن هناك علاقة إيجابية بين صراع الدور الوظيفي وصراع تداخل الأدوار. (١٣) أيضا بينت بعض الدراسات السابقة بأن هناك علاقة إيجابية بين صراع الدور الأسري وصراع تداخل الأدوار. (١٤) غير أن بعض الدراسات حددت العلاقة بين تداخل الأدوار وصراع الدور الوظيفي وصراع الدور الأسري بنوع الجنس، (١٥) حيث أكدت بأن العلاقة بين صراع تداخل الأدوار وصراع الدور الوظيفي أقوى عند الرجال من النساء، أما العلاقة بين صراع تداخل الأدوار وصراع الدور الأسري تكون أقوى عند النساء من الرجال .

أما بالنسبة لمتغير الرضا عن الحياة، فيحدد هذا النموذج أن أهم محدداته هما متغير الرضا الوظيفي ومتغير الرضا الأسري . ومن خلال دراسة العديد من الدراسات تأكد أن الرضا الوظيفي والرضا الأسري من أهم المؤشرات والمحددات للرضا عن الحياة . حيث أثبتت العديد من الدراسات (١٦) أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة . أما دراسة Bammundo and Kopelman ، (١٧) فوجدت من خلال عرض لمجموعة

J. Greenhaus and N Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, 10 (1985), 76-88; Kopelman et al., "Model," 131-39; S. Lewis and C. Cooper, "Stress in Dual-earner Families," in *Women and Work*, vol.3, edited by B. Gutek, A. Stromler and L. Larwood (New York: Sage Publications, 1988), 139-69.

J. H. Greenhaus and R. E. Kopelman, "Conflict between Work and Nonwork Roles: Implications from Career Planning Process," *Human Relations*, 32 (1979), 451- 67.

Pleck, et al., "Conflict," 29-32. (١٥)

P.J. Bamundo and R.E. Kopelman, "Occupation, Age, and Urbanization as Moderators of the Relationship between Job and Life Satisfaction," *Journal of Vocational Behavior*, 17 (1980), 106-23; R. Rice, J. Near, and R. Hunt, "The Job Satisfaction Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research," *Journal of Applied Social Psychology*, 1 (1980), 37-64; R. Burke and C. McKeen, "Work and Family: What We Know and What We Need to Know," *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 5 (1988), 30-40; R. Al-Amri et al., "Relationship," 289-319.

Bamundo and Kopelman, "Occupation," 106-23. (١٧)

من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة . وفي الوقت نفسه استطاعت بعض الدراسات التي تدعم الإيجابية بين الرضا الأسري والرضا عن الحياة^(١٨) .

كما أكدت العديد من الدراسات أن من أهم المتغيرات والمؤثرة سلبيًا على الرضا الأسري هما متغير صراع الدور الأسري وصراع تداخل الأدوار^(١٩) . وتؤكد هذه الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين صراع الدور الأسري والرضا الأسري ، كما بينت بعض الدراسات أن هناك علاقة سلبية بين صراع تداخل الأدوار والرضا الأسري^(٢٠) .

N.D. Glenn, "The Contribution of Marriage to the Psychological Well-being of Males and Females," (١٨) *Journal of Marriage and the Family*, 37 (1975), 594-601 ; G.R. Lee, "Marriage and Moral in Later Life," *Journal of Marriage and the Family*, 40 (1978), 131-39; A. Campdell, P. Converse, and W. Rodgers, *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction* (New York: Sage, 1979), 139; L. Michaelson, W. Weitzel, and C. Jones, "Work and Extra-work Sources of Life Satisfaction: A Model and Comparative Analysis of Four Income Occupation Groups," unpublished, 1980 Al-Amri, *et al.*, "Relationships," 289-319.

J. Greenhaus and S. Parasuraman, "A Work-nonwork Interactive Perspective of Strees and Its Consequences, (١٩) *Journal of Organizational Behavior Management*, 8 (1986), 37-60; S. Lewis and C. Cooper, "Stress in Dual-earner Families," in *Women and Work*, vol.3, edited by B. Gutek, A. Stromber and L. Larwood (New York: Sage Publications, 1988), 139-69.

G. L. Staines and P. O'Connor, "Conflicts among Work, Leisure, and Family Roles," *Monthly Labor Review*, (٢٠) 103 (1980), 35-39; V. Sekaran, "The Path to Mental Health: An Exploratory Study of Husbands and Wives in Dual Career Families," *Journal of Occupational Psychology*, 58 (1985), 129-38; Sekaran, *Dual-career Families*; B.D. Steffy and D. Ashbaugh, "Dual-career Planning, Marital Satisfaction and Job Stress among Women in Dual-Career Marriages," *Journal of Business and Psychology*, 1,2 (1986), 114-21; D.L. Wiley, "The Relationship between Work/Nonwork Role Conflict and Job -related Outcomes: Some Unanticipated Findings," *Journal of Management*, 13 (1987), 467-72; R. Repetti, "Family and Occupational Roles and Women's Mental Health," In *Women at Work* edited by R. Schwartz (Los Angeles: UCLA, Center for the Sudy of Women, 1988), 97-129.

أما متغير الرضا الوظيفي، فقد أكدت العديد من الدراسات أن من أهم المتغيرات والمؤثرة سلبا على الرضا الوظيفي هما متغير صراع الدور الوظيفي وصراع تداخل الأدوار. لقد استخدم كل من Jackson and Schuler^(٢١) التحليل بطريقة ميتا meta analysis للعديد من الدراسات التي تدور حول العلاقة بين الرضا الوظيفي وصراع الدور الوظيفي، ووجدوا في تلك الدراسة أن معظم الدراسات تؤكد بوجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وصراع الدور الوظيفي. أيضا هناك بعض الدراسات التي ناقشة تلك العلاقة^(٢٢) والتي أكدت أن هناك علاقة سلبية بين صراع الدور الوظيفي والرضا الوظيفي. وفي الوقت نفسه ناقشت بعض الدراسات العلاقة بين صراع تداخل الأدوار والرضا الوظيفي،^(٢٣) حيث استطاعت تلك الدراسات أن تدعم العلاقة السلبية بين صراع تداخل الأدوار والرضا الوظيفي.

مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين الناطقين باللغة العربية بالمراكز الصحية بمدينة

S.E. Jackson and R.S. Schuler, "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and (٢١) Role Conflict in Work Settings," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36 (1985), 16-78.

J. Near, C. Smith, R. Rice, and R. Hunt, "A Comparison of Work and Nonwork Predictors of Life (٢٢) Satisfaction," *Academy of Management Journal*, 32 (1985), 185-201; R. Burke, "Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Frameworks and Research Findings," *International Review of Applied Psychology*, 35 (1986), 347-69; R. Bhagat, S. McQuaid, L. H. Lindholm and J. Segovis, "Total Life Stress: A Multi Method Validation of Construct and Its Effects on Organizationally Valued Outcomes and Withdrawal Behaviors," *Journal of Applied Psychology*, 70 (1988), 202-14; N. Colwill and L. Temple, "Three Jobs and Two People: The Dual-career Dilemma," *Business Quarterly*, 52 (1988), 12-15.

P.Voydanoff, "Work Roles and Quality of Family Life among Professionals and Managers," in *Families (٢٣) and Work*, edited by B.M. Hirschleim and W. J. Braun (Stillwater: Oklahoma State University, 1982). 56-74; Sekaran, "Path to Mental Health," 132-36; Wiley, "Relationship," 470-71; A.G. Bedeian, B.G. Burke, and R.C. Moffett, "Outcomes of Work-family Conflict among Male and Female Professionals," *Journal of Management*, 14 (1988), 475-91.

الرياض لعام ١٤١٧ هـ ، حيث حصل الباحث على قائمة بجميع المراكز بمدينة الرياض و التابعة لوزارة الصحة ، وبلغ عددها خمسين مركزا صحيا . ، بعد ذلك اختار الباحث عشوائيا ٦٠٠ مفردة ، أي بمعدل ١٢ فردا من كل مركز (١٢×٥٠=٦٠٠) . وقد بلغ العائد من الاستثمارات ٥٢٠ استمارة أي بنسبة ٨٧٪ .

متغيرات البحث

لقد تم قياس متغير صراع تداخل الأدوار و متغير صراع الدور الوظيفي و متغير صراع الدور الأسري من خلال استخدام مقياس *Kopelman et al.* ،^(٢٤) والذي يتضمن العبارات التالية :

أ) متغير صراع تداخل الأدوار

- ١- يتعارض جدول عملي دائما مع حياتي الأسرية .
- ٢- عندما أحضر من عملي أكون متعبا جدا ولا أستطيع إنجاز أي عمل أود القيام به في البيت .
- ٣- يجب أن أنجز الكثير في نطاق العمل ، وهذا يفسد علي متعة العمل .
- ٤- لا تحب أسرتي أن تراني مشغولا بقضايا العمل أثناء وجودي بالبيت .
- ٥- أشعر بالتوتر عندما أعود البيت لأن عملي يستنفذ كل طاقتي .
- ٦- عملي يستنزف كل جهدي ، ولهذا لا أتمتع بالراحة في البيت .
- ٧- يستحوذ عملي على كل أوقاتي تقريبا ، حتى تلك الساعات التي أود أن أقضيها مع أسرتي .
- ٨- عملي لا يتيح لي أن أكون الزوج أو الأب الذي أود أن أكونه .

ب) متغير صراع الدور الوظيفي

- ١- طبيعة عملي تجبرني على أداء الأمور بشكل غير اعتيادي أو مألوف .
- ٢- لا أستطيع أن أكيف نفسي مع طبيعة العمل الذي أقوم به .

- ٣- أعمل تحت قوانين و أنظمة و لوائح صارمة في نطاق العمل .
- ٤- لا يتيح لي عملي أن أكتسب مهارات و معلومات جديدة .
- ٥- أتمنى أن تكون لي السلطة و التأثير على العاملين الآخرين .
- ٦- لا أجد الإمكانيات التي تساعدني على أداء العمل بصورة مرضية .
- ٧- يختلف مستوى أدائي للعمل باختلاف الأشخاص الذين أتعامل معهم .
- ٨- خلال العمل تردني أوامر و طلبات من أشخاص لا يمكن تلبيتها .

ج) متغير صراع الدور الأسري

- ١- لا تستمتع أسرتي بمشاركتي في بعض الهوايات التي أحب مزاولتها .
 - ٢- لا أتفق أنا وزوجتي على نوعية الأشخاص الذين نصادقهم .
 - ٣- لا أجد الزمن الكافي لممارسة هواياتي بسبب أعبائي الأسرية .
 - ٤- تفرض على واجباتي الأسرية أن أفعل أشياء لا أود أن أعملها .
 - ٥- لا أتفق أنا وزوجتي على كيفية تنظيم أوقات الأسرة .
 - ٦- اختلف أنا وزوجتي فيما يتعلق بالأوقات التي نقضيها مع أقربائنا .
 - ٧- اختلف أنا وزوجتي في كيفية قضاء أوقات فراغنا .
 - ٨- أنا وزوجتي لنا تصورات مختلفة فيما يختص بأهدافنا في الحياة .
- ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة عن مقياس ليكرت الخماسي ، الذي يبدأ من ١ إلى ٥ حيث كل رقم يعني الآتي : ١ = غير موافق بشدة ، ٢ = غير موافق ، ٣ = لا أدري ، ٤ = موافق ، ٥ = موافق بشدة .

متغير الرضا الوظيفي

- وقد تم قياس هذا المتغير من خلال استخدام مقياس ميلر Muler للرضا الوظيفي ويتألف هذا المقياس من أربع عبارات هي كالآتي : (٢٥)
- ١- عموماً ، أنا راض عن عملي .
 - ٢- أنا راض عن طبيعة العمل الذي أؤديه بشكل عام .

٣- يتتابني أحيانا شعور بالرغبة في ترك العمل .

٤- أنا غير راض عن عملي .

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة عن مقياس ليكرت الخماسي ، الذي يبدأ من ١ إلى ٥ حيث كل رقم يعني الآتي : ١ = غير موافق بشدة ، ٢ = غير موافق ، ٣ = لا أدري ، ٤ = موافق ، ٥ = موافق بشدة . هذا ولقد تم عكس أوزان العبارات السلبية وهي عبارة رقم ٣ و عبارة رقم ٤ .

متغير الرضا الأسري

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال استخدام المقياس السابق للرضا الوظيفي وذلك بتبديل كلمة عملي بكلمة أسرتي ويتألف هذا المقياس من أربع عبارات هي كالاتي :

١- عموما ، أنا راض عن أسرتي .

٢- عموما ، أنا راض عن ما أؤديه تجاه أسرتي .

٣- يتتابني أحيانا شعور بالرغبة في إنهاء علاقتي الزوجية .

٤- أنا غير راض عن أسرتي .

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة على مقياس ليكرت الخماسي ، الذي يبدأ من ١ إلى ٥ حيث كل رقم يعني الآتي : ١ = غير موافق بشدة ، ٢ = غير موافق ، ٣ = لا أدري ، ٤ = موافق ، ٥ = موافق بشدة . هذا ولقد تم عكس أوزان العبارات السلبية وهي عبارة رقم ٣ و عبارة رقم ٤ .

متغير الرضا عن الحياة

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال استخدام مقياس Gurin et al. (٢٦) للرضا عن

الحياة ، ويتألف هذا المقياس من أربع عبارات هي كالاتي :

١- عموما ، أنا سعيد جدا في حياتي .

٢- أنا راض جدا عن حياتي .

٣- أنا راض عن الحي الذي أعيش فيه .

٤- بصورة عامة ، أنا راض عن أصدقائي .

٥- عموماً ، أشعر أن روحي المعنوية مرتفعة .

٦- أنا راض عن السكن الذي أسكن فيه الآن .

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار المبحوث لإحدى الإجابات المناسبة عن مقياس ليكرت الخماسي ، الذي يبدأ من ١ إلى ٥ حيث كل رقم يعني الآتي : ١ = غير موافق بشدة ، ٢ = غير موافق ، ٣ = لا أدري ، ٤ = موافق ، ٥ = موافق بشدة .

ثبات المقياس

استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي لقياس معامل الثبات . وقد بلغ معامل الثبات لمقياس صراع تداخل الأدوار و صراع الدور الوظيفي و صراع الدور الأسري ٠,٨٧ ، و ٠,٧٠ و ٠,٧٨ ، على التوالي ، ولمقياس الرضا الوظيفي و مقياس الرضا الأسري و مقياس الرضا عن الحياة فقد كانت درجات الثبات ٠,٦٥ و ٠,٦١ و ٠,٧١ ، على التوالي ، كما هو مبين في جدول رقم ١ .

جدول رقم ١ . معامل الثبات .

المقياس	درجة الثبات
صراع تداخل الأدوار	٠,٨٧
صراع الدور الوظيفي	٠,٧٠
صراع الدور الأسري	٠,٧٨
الرضا الوظيفي	٠,٦٥
الرضا الأسري	٠,٦١
الرضا عن الحياة	٠,٧١

التحليل الإحصائي

يعتبر تحليل المسار path analysis أسلوباً لتحليل البيانات باستخدام معادلات الانحدار

المتعدد المعيارى لاختبار النماذج النظرية . فالكثير من الكتاب يركز على أهمية بناء واختبار النماذج في العلوم الاجتماعية، و منهم Kaplan الذي يشير إلى أن العلماء الذين يتحدثون عن عملهم بأنه بناء للنماذج model building غالبا يقدمون الانطباع بأن هذا المجال هو الطريق الحقيقي للحصول على المعرفة العلمية ، و أن اختبار النماذج هو في حد ذاته النموذج الأفضل للنشاط العلمي الحديث .^(٢٧)

ويمكن تطبيق أسلوب تحليل المسار من خلال مجموعة من الخطوات^(٢٨) ويمكن إيجازها فيما يلي :

- ١- بناء نموذج سببي Develop a causal scheme or model
 - ٢- إنشاء نمط للعلاقة بين المتغيرات بالترتيب Establish a pattern of associations between the variables in the sequence.
 - ٣- رسم نموذج تخطيطي لمسار العلاقات بين المتغيرات Depict a path diagram
 - ٤- حساب معاملات المسار Calculate path coefficients
 - ٥- اختبار حسن التطابق مع النموذج الأساسي Test for good fit with basic model
 - ٦- تحليل و تفسير النتائج Interpret the result
- و قد تضمنت المتغيرات الداخلية في النموذج endogenous variables كل من الرضا عن الحياة (X6)، والرضا الوظيفي (X5)، و الرضا الأسري (X4)، و صراع تداخل الأدوار (X3). أما المتغيران صراع الدور الوظيفي (X1) و صراع الدور الأسري (X2)، فهما يشكلان المتغيرات الخارجية exogenous variables في النموذج السببي (شكل رقم ٢). وقد تضمن نظام المعادلات التركيبية recursive system للنموذج السببي المقترح المعادلات التالية :

$$X3 = b_{31} X_1 + b_{32} X_2 + e_1$$

(٢٧) عماد مختار الشافعي، «استخدام تحليل المسار في بناء نموذج سببي لمحددات الرضا الوظيفي بين المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية»، «مجلة جامعة الملك سعود»، ٣م، العلوم الزراعية، ١ (١٤١١هـ)، ٤٥-٦٨.

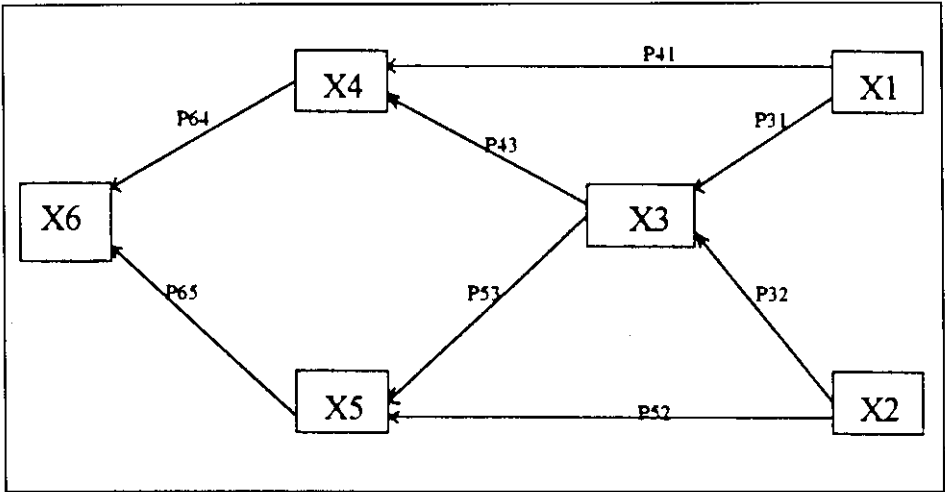
(٢٨) Kenneth A. Bollen, *Structural Equations with Latent Variables* (New York: John Wiley & Sons, 1989), 32-39.

$$X_4 = b_{41} X_1 + b_{43} X_3 + e_2$$

$$X_5 = b_{52} X_2 + b_{53} X_3 + e_3$$

$$X_6 = b_{64} X_4 + b_{65} X_5 + e_4$$

بمعنى أن تداخل الأدوار ناتج من متغيرين هما صراع الدور الوظيفي و صراع الدور الأسرى . كما أن الرضا الوظيفي يؤثر به كل من صراع الدور الوظيفي و صراع تداخل الأدوار . أما الرضا الأسرى فيؤثر به كل من صراع الدور الأسرى و صراع تداخل الأدوار الأسرية . الرضا عن الحياة ناتج عن متغيرين : الرضا الوظيفي و الرضا الأسرى .



شكل رقم ٢ . النموذج السببي المقترح .

وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار المعادلات التركيبية السابقة كما تم اختبار معنوية معاملات المسار باستخدام (ت) ، كذلك سوف يتم اختبار تطابق النموذج السببي للبيانات (حسن التطابق مع البيانات) باستخدام مربع كاي .

النتائج

يتضح من جدول رقم ٢ أن أغلب أفراد العينة (١٥, ٤٦٪) قد حصلوا على الشهادة

الثانوية أو ما يعادلها، بينما بلغت نسبة الحاصلين على أقل من الشهادة الثانوية ١٧, ٥٠٪؛ أما الحاصلون على الشهادة الجامعية فبلغت نسبتهم ٣٠, ٧٧٪. كذلك يتبين من الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من المتزوجين، إذ تصل نسبتهم ٦٦, ٩٢٪؛ أما نسبة غير المتزوجين فتصل ٣٣, ٠٨٪. ويتضح أن نسبة اللذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة بلغت ٤٢, ٣١٪؛ أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى ٣٩ سنة فهي ٣٨, ٠٨٪. أما بقية أفراد العينة الذين تتجاوز أعمارهم ٤٠ سنة فتصل نسبتهم ١٩, ٦١٪. كما يتضح من الجدول أن نصف أفراد العينة تقريبا ٤٩, ٤٢٪ تتراوح رواتبهم الشهرية من ٥٠٠٠ إلى ٩٩٩٩ ريالاً سعودياً. أما الذين تقل رواتبهم عن ٥٠٠٠ ريال سعودي فتبلغ نسبتهم ٢٧, ٥٠٪. وأما من تزيد رواتبهم الشهرية على ١٠٠٠٠ ريال سعودي فتصل نسبتهم إلى ٢٣, ٠٨٪. ويبين الجدول أيضاً أن أغلب أفراد العينة (٤٦, ٩٢٪) قد أمضوا في الخدمة في العمل الحالي أقل من ٦ سنوات، بينما بلغت نسبة من خدم من ٦ إلى أقل من ١٢ سنة ٣٠, ٠٠٪. أما الذين تزيد خدمتهم على ١٢ سنة فتصل نسبتهم إلى ٢٣, ٠٨٪. وأخيراً يبين الجدول أن الغالبية الكبرى من أفراد العينة هم من الذكور، إذ تصل نسبتهم إلى ٦٠, ٥٨٪.

جدول رقم ٢. الخصائص الديموغرافية للعينة.

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
السن		
أقل من ٣٠ سنة	٢٢٠	٤٢, ٣١
من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	١٩٨	٣٨, ٠٨
من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	٧١	١٣, ٦٥
٥٠ سنة فأكثر	٣١	٥, ٩٦
المجموع	٥٢٠	١٠٠
الخدمة في العمل الحالي		
أقل من ٦ سنوات	٢٤٤	٤٦, ٩٢
من ٦ إلى أقل من ١٢ سنة	١٥٦	٣٠, ٠٠
من ١٢ إلى أقل من ١٨ سنة	٨٨	١٦, ٩٣

تابع جدول رقم ٢ .

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
١٨ سنة فأكثر	٣٢	١٦,٩٣
المجموع	٥٢٠	١٠٠
الراتب الشهري		
أقل من ٥٠٠٠ ريال سعودي	١٤٣	٢٧,٥٠
من ٥٠٠٠ إلى ٩٩٩٩ ريالاً سعودياً	٢٥٧	٤٩,٤٢
من ١٠٠٠٠ إلى ١٤٩٩٩ ريالاً سعودياً	٩٥	١٨,٢٧
١٥٠٠٠ ريال سعودي فأكثر	٢٥	٤,٨١
المجموع	٥٢٠	١٠٠
الحالة التعليمية		
أقل من الشهادة الثانوية العامة	٩١	١٧,٥٠
الثانوية العامة أو ما يعادلها	٢٤٠	٤٦,١٥
المرحلة الجامعية	١٦٠	٣٠,٧٧
شهادة الماجستير أو أكثر	٢٩	٥,٥٨
المجموع	٥٢٠	١٠٠
الحالة الاجتماعية		
متزوج	٣٤٨	٦٦,٩٢
غير متزوج	١٧٢	٣٣,٠٨
المجموع	٥٢٠	١٠٠
الجنس		
أنثى	٢٠٥	٣٩,٤٢
ذكر	٣١٥	٦٠,٥٨
المجموع	٥٢٠	١٠٠

العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المدروسة

تبين وجود بعض العلاقات الارتباطية البسيطة الواضحة بين بعض المتغيرات موضع الدراسة وذلك كما هو مبين في جدول رقم ٣ ، وهذه العلاقات هي كما يلي :

١- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من صراع تداخل الأدوار وصراع الدور الوظيفي ($r = 0,56$) ، وصراع الدور الأسري ($r = 0,38$) ، وهذه العلاقة منطقية جدا ، فمن الطبيعي أن زيادة الصراع في الدور الوظيفي و الدور الأسري يؤدي إلى زيادة تشابك الأدوار وتداخلها .

٢- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا الوظيفي وصراع الدور الوظيفي ($r = -0,32$) ، أي كلما زاد صراع الدور في الوظيفة قل الرضا الوظيفي لدى الموظف .

٣- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا الأسري وصراع الدور الأسري ($r = -0,34$) ، أي كلما زاد صراع الدور في الأسرة قل الرضا الأسري لدى الموظف .

٤- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الأسري والرضا الوظيفي ($r = 0,35$) ، أي كلما زاد الرضا الأسري زاد الرضا الوظيفي لدى الموظف .

٥- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة و كل من الرضا الوظيفي ($r = 0,25$) ، و الرضا الأسري ($r = 0,30$) . وهذه نتيجة طبيعية جدا أي كلما زاد الرضا الأسري والرضا الوظيفي زاد الرضا عن الحياة .

جدول رقم ٣ . مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات قيد الدراسة .

المتغيرات	صراع الدور الوظيفي	صراع الدور الأسري	صراع تداخل الأدوار	الرضا الوظيفي	الرضا عن الحياة
صراع الدور الوظيفي	١,٠٠				
صراع الدور الأسري	٠,٣١ ^(*)	١,٠٠			

تابع جدول رقم ٣. مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات قيد الدراسة.

المتغيرات	صراع الدور الوظيفي	صراع الدور الأسري	صراع تداخل الأدوار	الرضا الوظيفي	الرضا الأسري	الرضا عن الحياة
صراع تداخل الأدوار	٠,٥٦ ^(*)	٠,٣٨ ^(*)	١,٠٠			
الرضا الوظيفي	٠,٣٢- ^(*)	٠,١١-	٠,٢٦- ^(*)	١,٠٠		
الرضا الأسري	٠,٢٤- ^(*)	٠,٣٤- ^(*)	٠,٣٠- ^(*)	٠,٣٥ ^(*)	١,٠٠	
الرضا عن الحياة	٠,٠٥-	٠,٣٣- ^(*)	٠,٠٤-	٠,٢٥ ^(*)	٠,٣٠ ^(*)	١,٠٠

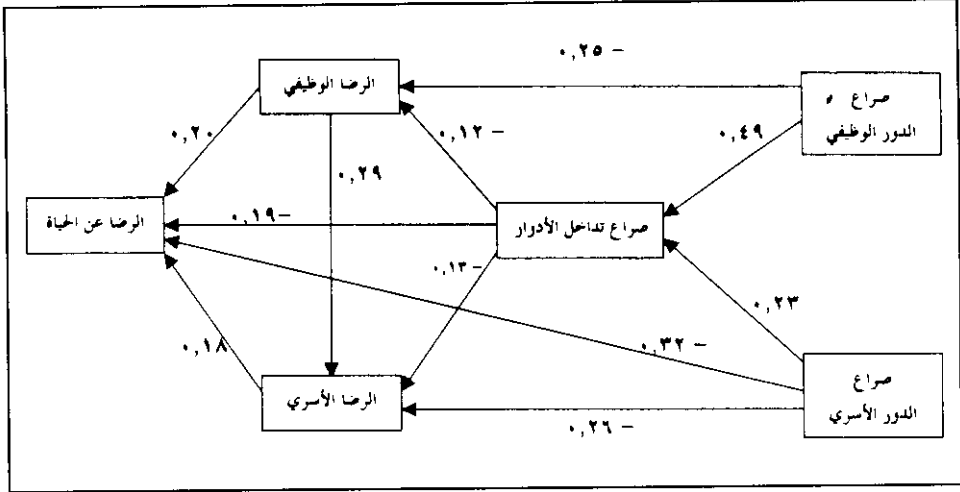
(*) دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .

النموذج السببي

تم إجراء تحليل الانحدار، وحساب معاملات المسار واختبار معنوياتها، وتوضح النتائج في شكل رقم ٣، ومنه يتبين أن جميع العلاقات السببية ذات دلالة معنوية. إلا أنه باختبار حسن التطابق للنموذج السببي مع البيانات التي تم جمعها، تكشف النتائج أن حسن التطابق كان سيئا حيث بلغت قيمة مربع كاي ١٠٦,٢٦ بدلالة إحصائية تساوي ٠,٠٠ مما يعني أن النموذج لا يتطابق مع البيانات بل يحتاج إلى بعض التعديلات. و لذلك فقد تم إضافة علاقات سببية أخرى ثم أعيد إجراء تحليل الانحدار، وحساب معاملات المسار، ومعاملات التحديد المعياري، والمتغيرات المتبقية. وبذلك تم الحصول على النتائج المبينة في جدول رقم ٤ والنموذج السببي النهائي الموضح في شكل رقم ٣. و تكشف هذه النتائج عن العلاقات السببية المعنوية التالية:

١- يتحدد متغير صراع تداخل الأدوار بكل من صراع الدور الوظيفي (معامل مسار = ٠,٤٩) وصراع الدور الأسري (معامل مسار = ٠,٢٣) وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٠,٣٦ مما يعني أن هذين المتغيرين مسؤولان عن تفسير حوالي ٣٦٪ من التباين في متغير صراع تداخل الأدوار كمتغير تابع. أما المتغيرات والمسارات المتبقية فقد بلغت ٠,٨ وهي التي ترجع إلى أسباب غير معروفة أو إلى أخطاء القياس في المتغيرات الداخلة في المعادلة.

شكل رقم ٣ . النموذج السببي النهائي .



جميع العلاقات دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ .

مربع كاي = ٢,٨٠ (بدلالة إحصائية = ٠,٤٢) .

جدول رقم ٤ . معاملات المسار ومعاملات التحديد المعيارية للمتغيرات في النموذج النهائي .

المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة	المسارات	معامل التحديد المعيارى R ²	المتغيرات المتبقية
X3	X1	٠,٤٩	٠,٣٦	٠,٨٠
	X2	٠,٢٣		
X4	X1	٠,٢٥-	٠,١١	٠,٩٤
	X3	٠,١٢-		
	X4	٠,٢٩		
	X5	٠,٢٣		
X5	X2	٠,٢٦-	٠,٢٣	٠,٨٨
	X3	٠,١٣-		
	X4	٠,٢٩		
	X5	٠,١٨		
	X6	٠,٢٠		
X6	X2	٠,٣٢-	٠,٢٠	٠,٨٢
	X3	٠,١٩-		
	X4	٠,٢٠		
	X5	٠,١٨		
	X6	٠,١٨		

٢- يتحدد متغير الرضا الوظيفي بكل من صراع الدور الوظيفي (معامل مسار = ٠, ٢٥) وصراع تداخل الأدوار (معامل مسار = ٠, ١٢). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٠, ١١، مما يعني أن هذين المتغيرين مسؤولان عن تفسير حوالي ١١٪ من التباين في متغير الرضا الوظيفي كمتغير تابع. أما المتغيرات والمسارات المتبقية فقد بلغت ٠, ٩٤، وهي التي ترجع إلى أسباب غير معروفة أو إلى أخطاء القياس في المتغيرات الداخلة في المعادلة.

٣- يتحدد متغير الرضا الأسري بكل من صراع الدور الأسري (معامل مسار = ٠, ٢٦) وصراع تداخل الأدوار (معامل مسار = ٠, ١٣) والرضا الوظيفي (معامل مسار = ٠, ٢٩). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٠, ٢٣، مما يعني أن هذه المتغيرات مسؤولة عن تفسير حوالي ٢٣٪ من التباين في متغير صراع تداخل الأدوار كمتغير تابع. أما المتغيرات والمسارات المتبقية فقد بلغت ٠, ٨٨، وهي التي ترجع إلى أسباب غير معروفة أو إلى أخطاء القياس في المتغيرات الداخلة في المعادلة.

٤- يتحدد متغير الرضا عن الحياة بكل من الرضا الوظيفي (معامل مسار = ٠, ٢٠)، والرضا الأسري (معامل مسار = ٠, ١٨)، ومتغير صراع تداخل الأدوار (معامل مسار = ٠, ١٩)، ومتغير صراع الدور الأسري (معامل مسار = ٠, ٣٢). وقد بلغ معامل التحديد المعياري ٠, ٢٠، مما يعني أن هذه المتغيرات مسؤولة عن تفسير حوالي ٣٢٪ من التباين في متغير صراع تداخل الأدوار كمتغير تابع. أما المتغيرات والمسارات المتبقية فقد بلغت ٠, ٨٢، وهي التي ترجع إلى أسباب غير معروفة أو إلى أخطاء القياس في المتغيرات الداخلة في المعادلة.

وقد بلغت قيمة مربع كاي ٢, ٨٠ بدلالة إحصائية تساوي ٠, ٤٢، مما يعني أن هذا النموذج السببي عنده حسن تطابق مع البيانات التي تم جمعها.

الاستنتاجات والتوصيات

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن استنتاج ما يلي:

١- هناك علاقات ارتباطية موجبة ومعنوية بين كل من:

أ) صراع تداخل الأدوار، وصراع الدور الوظيفي.

- (ب) صراع تداخل الأدوار ، وصراع الدور الأسري .
 (ج) الرضا الوظيفي ، و الرضا عن الحياة .
 (د) الرضا الأسري ، والرضا عن الحياة .
 (هـ) الرضا الأسري ، والرضا الوظيفي .
- ٢- هناك علاقات ارتباطية سالبة معنوية بين كل من :
 (أ) صراع الدور الوظيفي ، و الرضا الوظيفي .
 (ب) صراع الدور الأسري والرضا الأسري .
 (ج) صراع تداخل الأدوار ، والرضا الوظيفي .
 (د) صراع تداخل الأدوار والرضا الأسري .
- ٣- يعتبر كل من صراع الدور الوظيفي والدور الأسري ، المتغيرين المحددين لمتغير صراع تداخل الأدوار ، كمتغير تابع داخلي في النموذج النهائي .
- ٤- يعتبر كل من متغير صراع الدور الوظيفي ومتغير صراع تداخل الأدوار ، المتغيرين المحددين لمتغير الرضا الوظيفي ، كمتغير تابع داخلي في النموذج النهائي .
- ٥- يعتبر كل من متغير صراع الدور الأسري ومتغير صراع تداخل الأدوار ، المتغيرين المحددين لمتغير الرضا الأسري ، كمتغير تابع داخلي في النموذج النهائي .
- ٦- هناك أربعة متغيرات تعتبر أسبابا أو محددات للرضا عن الحياة وهي : الرضا الوظيفي والرضا الأسري ، و متغير صراع تداخل الأدوار ، ومتغير صراع الدور الأسري . وبناء على ما سبق فإنه يمكن التوصية بما يلي :
- ١- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين الأدوار الأسرية والأدوار العملية وتأثيرها على الحياة العامة للأفراد ، وذلك في أماكن جغرافية مختلفة في المملكة أو في منظمات مختلفة لزيادة فهمنا لهذا الموضوع الهام في حياتنا .
- ٢- مراعاة تخفيف الصراع الوظيفي داخل المراكز الصحية وذلك بتطبيق مبادئ الإدارة الحديثة مثل مبدأ تدرج السلطة و مبدأ وحدة إصدار الأوامر حتى لا تتعارض التوقعات فتؤدي إلى ارتفاع مستوى الصراع وقد اقترح الباحثون^(٢٩) في مجال السلوك
- (٢٩) عبدالرحيم المير ، «العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة» ، الإدارة العامة ، ٣٥ ، ع ٢ (١٩٩٥م) ، ٢٠٧-٢٥١ .

التنظيمي بعض الإجراءات التي تساعد الإدارة على تخفيض مستوى صراع الدور لدى الأفراد وهي:

- (أ) إعطاء العامل مسؤوليات محددة وتزويده بالموارد اللازمة لذلك .
- (ب) عدم تكليف العامل بالعمل مع رئيسين مختلفين بالأسلوب والأداء .
- (ج) عدم تكليف العامل بالعمل تحت سياسات متعارضة .
- (د) عدم تكليف العامل بالعمل مع أكثر من مجموعة مختلفتين في طريقة تنفيذها للعمل .

٣- تحسين مستوى إدراك العاملين في المراكز الصحية للأدوار الأسرية والعملية التي يؤديونها، إذ أن ذلك قد يكون عاملاً مؤثراً على رفع درجة الرضا الوظيفي والرضا الأسري والرضا عن الحياة عامة .

Building of a Causal Model for the Determinants of the Relationship between Work Conflict and Family Conflict and Its Effect on Personal Life inside and outside the Organization

Abeid A. Al- Amri

Associate Professor, Dept. of Social Studies,

College of Arts, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia

Abstract. This study suggested and tested a causal model for the relationship between family role conflict and work role conflict and its effects on personal life inside and outside the organization. The target population for this study was all Arab employees in government hospitals and health centers in Riyadh during 1997. The sample was selected by simple random means. Five hundred and twenty questionnaires were returned. The use of path analysis revealed the following significant causal relationships: interrole conflict was determined by work conflict and family conflict; job satisfaction was determined by family conflict and interrole conflict, life satisfaction as the final , dependant variable in the model was determined by four variables: job satisfaction, family satisfaction, interrole conflict and family conflict. The study recommended the importance of reducing work conflict by improving job conditions and job characteristics.