

تأثير صراع الدور بين العمل والأسرة على الالتزام التنظيمي للعمال الجزائريين

دراسة ميدانية على عينة من عمال جامعة أدرار

Work-family role conflict and structure commitment among industrial staff

An empirical study on a sample of Adrar University staff

صالح عياد¹، يمينة قراري²

Saleh AYAD¹, Yamina GRARI²

sal.ayad@univ-adrar.dz (الجزائر)، أدرار، جامعة أحمد دراية¹

grarimina@yahoo.fr (الجزائر)، تلمسان، بلكايد، بلكايد، تلمسان،²

تاريخ الاستلام: 2020/02/16 تاريخ القبول: 2020/05/06 تاريخ النشر: 2020/06/30

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير صراع الدور بين العمل والأسرة على الالتزام التنظيمي للعمال الإداريين في جامعة أدرار. تم اعتماد طريقة البحث الاستقصائي الوصفي للدراسة. وقد تم اختيار ما مجموعه 200 من المشاركين للدراسة باستخدام تقنية أخذ العينات الطبقيّة المناسبة. تم استخدام تحليل الانحدار الخطّي واختبار (t -test) لاختبار الفرضيات التي تم إنشاؤها للدراسة. توصلت النتائج إلى وجود تأثير كبير لصراع الدور بين العمل والأسرة على الالتزام التنظيمي للعمال داخل المؤسسة، كما توصلت الدراسة لوجود فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث تبعا لتأثير صراع الدور بين العمل والأسرة.

الكلمات المفتاحية: صراع الدور، الالتزام التنظيمي، العمال الإداريين، جنس الأفراد.

تصنيف JEL: M12, J50, P27, I23

Abstract :

The aim of this study is to identify the relationship between the role conflict work and family on the organizational commitment of administrative workers at the University of Adrar. The descriptive investigative research method was adopted for the study. The total of 200 participants was selected for the study using proportional stratified sampling technique. The Linear regression analysis and t-test were used to test hypotheses created for the study. The study found significant differences in organizational commitment. That's between males and females, based on the role conflict between work and family.

Key words: role conflict, organizational commitment, administrative workers, gender.

JEL classification codes: M12, J50, P27, I23

1. مقدمة.

يعاني الموظفون في العديد من المؤسسات حول العالم من صراع الدور بين العمل والأسرة بسبب ديناميكية بيئة العمل المتغيرة والطبيعة التنافسية لمنظمات الأعمال اليوم. لذلك، وُصف صراع الدور بين العمل والأسرة بأنه "شكل من أشكال الاحتكاك الذي تتعارض فيه ضغوط الأدوار بين مجالي العمل والأسرة بشكل متبادل في بعض النواحي"، مما يؤدي إلى صعوبات أو عدم القدرة على أداء أحد الدورين بشكل مرض.

كان يعتقد في وقت سابق أن الصراع بين العمل والأسرة مفهوم أحادي الاتجاه أي أن الأسرة هي التي تؤثر على أداء أفرادها في العمل، حتى جاءت دراسة (Greenhaus & Beutell, 1985) لتثبت أنه ثنائي الاتجاه، وهو ما أكدته الدراسات المتلاحقة في هذا الشأن. حيث أصبح تعارض الدور بين بين مسؤولية العمل مقابل مسؤولية الأسرة، أو العكس أي تعارض مسؤولية الأسرة مقابل مسؤولية العمل معترف بهما كمفاهيم متميزة ولكنها مرتبطة سوابقا وتناججا، والتي ينبغي دراستها لفهم أفضل لطبيعة وتداعيات صراع الدور (الأسرة - العمل).

أصبح الأزواج ذوو الدخل المزدوج من الأمور المعتادة في مجتمع اليوم. وبالتالي قد ينشأ صراع الدور (العمل - الأسرة) عندما يمد الموظف جهوده لتلبية متطلبات العمل الخاصة به على حساب مطالب أسرته أو العكس (Cole, 2004)، وبالتالي يحدث صراع أسري حول مسؤولية الزوج أو الزوجة داخل الأسرة فينعكس ذلك سلبا على الالتزام التنظيمي داخل مكان العمل.

نتيجة تغير تكوين القوى العاملة في السنوات الأخيرة، مع زيادة عدد النساء في مكان العمل، وارتفاع معدلات الزواج في الجزائر، إضافة إلى الضغط التنافسي على المنظمات لزيادة إنتاجيتها، الأمر الذي يحتم على الموظفين تركيز جهودهم ومنح وقت أكبر لمنظمتهم مما ينعكس سلبا على مسؤوليتهم تجاه أسرهم، وبالتالي أصبح لصراع الدور (العمل - الأسرة) قضية مهمة في تحديد الالتزام التنظيمي للعمال.

بناءً على ما تقدم فإنه يمكن صياغة إشكالية البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر صراع الدور على الإلتزام التنظيمي للعمال في جامعة أدرار؟

فرضيات البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث تمت صياغة الفرضيتين التاليتين:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر معنوي لصراع الدور بين العمل والأسرة على الإلتزام التنظيمي للعمال.

الفرضية الثانية: صراع الدور يؤثر على الإلتزام التنظيمي للرجال بدرجة أقل من النساء.

أهمية البحث:

يمكن تلخيص أهمية البحث في النقاط التالية:

- يُعنى بدراسة فئة واسعة جداً من فئات المجتمع وهي فئة العمال؛
- يقدم مؤشرات على مدى نجاح العمال في التوفيق بين واجباتهم المهنية والعائلية؛
- يقدم السند العلمي لمتخذي القرارات على مستوى الجامعات وأماكن العمل لإعادة النظر في لوائح تنظيم العمل بما يتناسب وظروف العاملين.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف نقدمها اختصاراً في الآتي:

- التعرف على مختلف التزامات العاملين؛
- اكتشاف مدى وجود صراع الأدوار لدى العاملين؛
- تحديد مدى تأثير صراع الأدوار على الإلتزام التنظيمي للعاملين.

منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي عمد إلى وصف ظاهرة صراع الأدوار لدى العاملين في جامعة أدرار، حيث تم التعرض له كما جاء في الأدبيات المتخصصة مع التلميح إلى آثاره على المتغير التابع.

2. الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة.

سنستعرض في الآتي إلى متغيرات الدراسة:

1.2. صراع الدور (الأسرة- عمل).

ينشأ الصراع بين الأسرة والعمل نتيجة الإلتزامات المهنية المفرطة والتي من شأنها أن تنعكس سلباً على الإلتزامات تجاه العائلة (Adebola , 2005). من جهة أخرى فإن

الموظف الأكثر إلترامًا برفاهية الأسرة سيوليها أولوية مقابل التقليل من موارد الوقت والطاقة المخصصة للعمل، ومن هنا ينشأ الصراع بين العمل والأسرة (Akintayo, 2010). وهو ما ذهب إليه (Netemeyer & al., 1996) في تأكيدهم أن نشأة صراع الدور بين الأسرة والعمل تظهر عندما ينقل الموظفون مشاكلهم المتعلقة بالعمل أو الضغط المتعلق بالعائلة إلى عملهم/ أسرهم، مما يؤثر على رفاهية أسرهم وزملائهم في العمل. وبشكل خاص فقد عرفه (Hsu, 2011, p. 240) على أنه: "شكل من أشكال الصراع بين الأدوار يكون فيه مجالي العمل والأسرة غير متوافقين بشكل متبادل في بعض النواحي". مما يعني ضمناً أن الموظفين يشعرون بضغط في أدائهم المهني نتيجة حتمية الإهتمام بالأسرة. في حين أشار (Nwugballa, 2016, p. 536) أن نشأة صراع الدور تحدث عندما يعوق الوقت الذي يقضيه الموظف في دور الأسرة مشاركته في دور العمل، مما يتسبب له في إجهاد ذهني ومادي ويصبح الفرد غير موفق في سلوكياته في مكان العمل.

وبشكل عام يمكننا تعريف صراع الدور بين العمل والأسرة على أنه تنافس الأدوار على موارد الفرد المعني (الوقت والطاقة البشرية)، مما يعني ضمناً أن الزيادة في تخصيص الموارد لدور معين (دور العمل) تعني تقليل تخصيص الموارد للدور الآخر (دور الأسرة).

2.2. الالتزام التنظيمي.

أصبح الإلتزام التنظيمي أكثر المتغيرات دراسة من قبل الباحثين والمهتمين بإدارة الأعمال، نظراً لأنه أساس الحصول على ميزة تنافسية للمنظمات وأحد أسبابها الرئيسية في تحقيق أهدافها (Meyer & al, 2000)، ويتم تعريفه على أنه الدرجة التي يشعر بها الموظف أنه في قمة تفانيه في عمله (Ajiboye, 2008, p. 95).

افتترضت العديد من الدراسات بأن الإلتزام التنظيمي له ثلاثة جوانب رئيسية تعتبر حالات نفسية كامنة هي: العاطفة، الشعور بالاستمرارية، الإلتزام بالمبادئ الذاتية (Akintayo, 2010, pp. 2-6). يشير الإلتزام العاطفي إلى مشاعر إيجابية معززة من التفاني والانتماء والاستقرار؛ في حين يشير الإلتزام بالاستمرارية إلى الفوائد المادية التي يجنيها الموظف نظير بقاءه في المنظمة (Meyer & al, 2003, p. 540)؛ أما الإلتزام وفقاً

لمبادئ فهو التزام أخلاقي يشعر به الموظف تجاه منظمته تحتم عليه البقاء فيها والعمل على تحقيق أهدافها (Jaros & al, 2004, p. 957).

3. التأسيس النظري للعلاقات القائمة بين متغيرات الدراسة.

1.3. العلاقة بين صراع الدور (الأسرة- عمل) والالتزام التنظيمي.

الأساس المنطقي لهذه الفرضية هو أنه إذا كان الموظف يواجه صراعا كبيرا سواء من مجال العمل أو المجال العائلي، فسيؤثر ذلك على مستوى التزاماته الوظيفية. فإذا كانت المنظمة تقدم تحفيزات مغرية للموظف الملتزم، فسيجعل الموظف يبذل جهودا إضافية لضمان استمرار توظيفه مقابل عدم التفريط في الالتزامات العائلية (Iverson & Buttigieg, 2008).

أظهرت الدراسات السابقة التي أجريت في عدد من الدول ذات المجموعات الثقافية المختلفة أن كل من الموظفين وأرباب العمل يعانون من الصراع بين العمل والأسرة. على وجه التحديد أظهرت دراسة (Rathi & Barath, 2013) أن الصراع بين العمل والأسرة مرتبط بزيادة نوايا دوران الموظفين، وتقليل الرضا الوظيفي، وانخفاض إنتاجية الموظفين نتيجة عدم الالتزام التنظيمي.

تظهر نتائج العديد من الدراسات وجود علاقة سلبية بين الصراع بين العمل والأسرة والالتزام التنظيمي (Akintayo, 2010)، (Rehman & Waheed, 2012)، (Zulfigar & al, 2014)، بينما تظهر نتائج بعض الدراسات الأخرى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين (Balmforth & Gardner, 2006)، (Benligiary & Sonmez, 2012). لقد أظهرت هذه الدراسات نتائج متباينة فيما يتعلق بالصلة بين صراع الدور بين العمل والأسرة على الالتزام التنظيمي، فقد وجد البعض علاقة سلبية مهمة بينما وجد آخرون علاقة إيجابية مهمة بين المتغيرات. هذه النتائج المتضاربة تتطلب المزيد من التحقيقات، وهو ما نسعى إليه من خلال هذه الدراسة.

كان يعتقد في وقت سابق أن الصراع بين العمل والأسرة مفهوم أحادي الاتجاه حتى أشار (Greenhaus & Beutell, 1985) على أنه ثنائي الاتجاه. في هذه الدراسة سنركز على التأثير المتبادل لصراع الدور بين العمل والأسرة على الإلتزام التنظيمي للموظفين. وبالتالي تصبح الفرضية المقترحة الأولى مؤسسة منهجيا.

2.3. العلاقة بين صراع الدور (الأسرة- عمل) وجنس الأفراد.

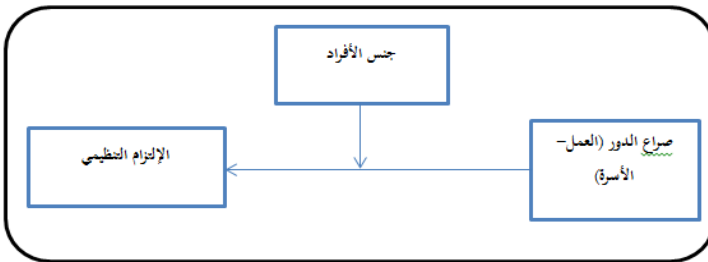
أظهرت العديد من الدراسات أن هناك تباينات في حدة صراع الدور (العمل والأسرة) بين الرجال والنساء، حيث أكدت دراستي: (Lambert & al, 2002) و (Kinnunen & al, 2003) أن النساء يتعرضن لتوتر أكبر من الرجال نظير صراع الدور (العمل والأسرة) لأن المرأة تتحمل مسؤولية أسرية أكبر مقارنة بالرجال. من جهة أخرى، أظهرت الأبحاث أن النساء في الثقافات ذات المساواة بين الجنسين أقل معاناة من صراع الدور (العمل والأسرة) من الثقافات ذات قوامة الرجل (Casper & al, 2011).

للرجال والنساء في الجزائر تجارب اجتماعية مختلفة قد تؤثر على العمل والحياة الأسرية، فعلى الرغم من ارتفاع مستوى التعليم والتمكين والوعي بالمساواة بين الجنسين، إلا أنه ما زال يحدد الدور بين الرجال والنساء بشكل تقليدي، تتمثل فيه المسؤولية الرئيسية للمرأة في المجتمع في رعاية الأسرة، بينما يعمل الرجل لتوفير الاحتياجات الأساسية للأسرة. تماشيا مع الوضع السابق، من المفترض أن المرأة في الجزائر ستواجه صراع الدور (الأسرة- العمل) أشد حدة من الرجل. وعليه تصبح الفرضية المقترحة الثانية مؤسسة منهجيا.

3.3. النموذج الهيكلي للدراسة.

وفقا للمسح الأدبي السابق نقترح متغيرا مستقلا يتمثل في صراع الدور (أسرة- عمل)، ومتغيرا تابعا يتمثل في الإلتزام التنظيمي، ونقترح متغيرا معدلا يتمثل في جنس الأفراد، وفقا للنموذج الهيكلي التالي:

الشكل 1. النموذج الهيكلي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

4. الإطار التطبيقي للدراسة.

1.4. مجتمع الدراسة وعينتها.

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين في جامعة أدرار. أما الدراسة فقد قد تم إجراؤها على عينة طبقية باستخدام الأسلوب المتساوي من العينات لكل طبقة وذلك بافتراضنا أن توزيع العمل متساوي بين الطبقتين. تم توزيع (200) استمارة واسترجاعها، (100) استمارة للرجال ومثلها للنساء.

2.4. أداة الدراسة.

استخدمت هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي تضم ثلاثة (03) محاور: **المحور الأول** يُعنى بالمتغيرات الشخصية لمفردات عينة الدراسة وهي: النوع، العمر، الحالة العائلية، عدد الأطفال، المستوى الدراسي، المهنة.

المحور الثاني فقد خصص للتعبير عن الشعور بصراع الدور. وقد تم قياسه بستة (6) عناصر مقتبسة من سلم قياس صراع الدور (أسرة- عمل) لـ (Netemeyer & al., 1996) الذي يقيس إدراك الموظف لمدى تداخل العمل مع تحقيق الحياة الأسرية، موزعة وفق سلم ليكرت الخماسي. قمنا بحساب متوسط العناصر الستة واستخدمناها للتحليل.

المحور الثالث يعنى بقياس بمتغير الإلتزام التنظيمي، بناء على تسعة (9) عناصر مقتبسة من سلم قياس (Mowday & al, 1992) الذي يقيس الإلتزام التنظيمي باعتباره بنية واحدة تعكس ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة، باستخدام سلم ليكرت الخماسي. وتجدر الإشارة إلى أن تفرغ البيانات وتبويبها وتحليلها وتفسيرها قد تم باستخدام حزمة الأساليب الإحصائية للبحوث الاجتماعية (SPSS) إصدار 23.

أ. ثبات أداة الدراسة وصدقها.

تم التحقق من ثبات الاستبانة وصدق أفراد العينة وهذا بإجراء اختبار (Alpha de Cronbach). حيث أظهرت نتائج تحليل البيانات المجمعة من الاستبانة أن قيمة ألفا كرومباخ لجميع محاور الاستبانة تساوي (87.3%). وعليه يمكن القول أن هذه الاستبانة كأداة للدراسة أظهرت ثباتا كبيرا وهي بذلك تصلح لتحليل وتفسير وقبول نتائج الدراسة. كما تم اختبار الصدق البنائي بحساب معامل الارتباط (Spearman)، بين كل محور من محاور الاستبانة والمتوسط العام لها، وقد ظهرت النتائج في الجدول أدناه:

جدول 1. قيم معامل الثبات (ألفا كرومباخ) لمحاور الاستبانة

المحور	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	النتيجة
الثاني	صراع الدور	0.932	0.00	دالة إحصائية
الثالث	الإلتزام التنظيمي	0.813	0.00	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss).

نلاحظ أن محاور الاستبانة مرتبطة مع المتوسط الكلي للاستبانة بدرجة ارتباط إيجابية، وعليه تُعتبر محاور الاستبانة متسقة وصادقة ويمكنها قياس ما صممت له.

ب. التحليل العاملي لاختبار سلالم القياس.

سنستخدم اختبار كفاية العينة (Measure of Sample Adequacy) أو "MSA" الذي يقيس جودة التحليل العاملي. حده الأدنى بقيمة (0.5)، ويكون جيدا إذا فاقت قيمته (0.8) حسب (Kaiser & Rice, 1974).

سنستخدم طريقة المركبات الأساسية لاستخراج العوامل لأنها تعتبر من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعا في الاستخدام. تهدف هذه الطريقة إلى عرض البيانات في فضاء ذو بعد منخفض مع المحافظة على أكبر قدر من المعلومات. (Guigou, 1973) تبعا لإجراءات المعالجة، أبقينا فقط القيم التي لها جودة عاملية أكبر من (0.5) والكتلة العاملية للعبارات أكبر من (0.5) والتي لها معامل شيوع مقبول إحصائيا.

المحور الثاني: صراع الدور

اختبار ملائمة المعاينة (MSA) قيمته الإحصائية كانت تساوي (0.82) أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه "Kaiser"، إذن يمكننا أن نحكم بكفاية حجم العينة في التحليل الحالي. نتائج التحليل بواسطة المركبات الأساسية أثبتت وجود عامل واحد قيمته الحقيقية (الجذر الكامن للعامل) أكبر من 1، تفسير (67%) من نسبة التباين الكلي.

جدول 2. التحليل العاملي لسلم قياس صراع الدور

العبارة	اختبار MSA	معامل الشيوع	الكتلة العاملية	القيمة الحقيقية	نسبة التباين %
تتداخل متطلبات عملي مع حياتي العائلية	0.80	0.76	0.87		

67.38	3.57	0.85	0.66	0.76	مقدار الوقت الذي يستغرقه عملي يصعب الوفاء بمسؤوليات الأسرة
		0.79	0.73	0.87	الأشياء التي أريد القيام بها في المنزل لا يتم تنفيذها بسبب المطالب التي يفرضها عملي
		0.74	0.52	0.83	الأشياء التي أريد القيام بها في العمل لا يتم تنفيذها باحترافية بسبب متطلبات عائلتي
		0.69	0.54	0.82	يؤثر الضغط المرتبط بالعائلة في قدرتي على أداء واجباتي المتعلقة بالوظيفة
0.816					اختبار MSA الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

المحور الثالث: الإلتزام التنظيمي

اختبار ملائمة المعايير (MSA) قيمته الإحصائية كانت تساوي (0.74) أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه "Kaiser"، إذن يمكننا أن نحكم بكفاية حجم العينة في التحليل الحالي. نتائج التحليل بواسطة المركبات الأساسية أثبتت وجود عامل واحد قيمته الحقيقية أكبر من 1، تفسير (65%) من نسبة التباين الكلي.

جدول 3. نتائج التحليل العاملي لسلم القياس الإلتزام التنظيمي

العبارات	اختبار MSA	معامل الشيع	الكتلة العاملة	القيمة الحقيقية	نسبة التباين %
تسعى هذه المنظمة بنشاط إلى تحقيق الأهداف التي أومن بها وأدعمها	0.71	0.64	0.80	2.53	65.11
أشعر أنني ملتزم بدعم أهداف هذه المنظمة	0.73	0.55	0.73		
أنا على استعداد لوضع اهتماماتي الشخصية جانبا عندما يتعلق الأمر بتعزيز الأهداف والغايات الفعلية لمنظمتي	0.80	0.52	0.71		
أتوقع البقاء في هذه المنظمة على الأقل لعدة سنوات قادمة (أو حتى التقاعد)	0.65	0.69	0.69		
إذا عرضت عليّ وظيفة مماثلة في منظمة	0.88	0.68	0.60		

				مختلفة في نفس المنطقة، بأجر أعلى قليلاً، فرما أقبه	
		0.83	0.51	0.70	لأفضل أو للأسوأ، أنا مع هذه المنظمة طالما هناك وظيفة لي هنا
		0.82	0.56	0.67	أشعر بالالتزام بمساعدة بعض الأشخاص في هذه المنظمة في أداء جيد
		0.81	0.59	0.78	أنا على استعداد عموماً لأخذ كامل وقتي لمساعدة الآخرين على إنجاز مهامهم داخل المنظمة
		0.74	0.55	0.74	أنا مهتم بجعل زملائي يقومون بمهامهم بأفضل ما يملكون من قدرات
0.74				اختبار MSA الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

5. تحليل النتائج.

1.5. نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية.

نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية موضحة في الجدول التالي:

جدول 4. نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص	
50 %	100	ذكر	النوع
50 %	100	أنثى	
10 %	20	أقل من 25 سنة	العمر
38.5 %	77	من 25 إلى 30 سنة	
32.5 %	65	من 30 إلى 40 سنة	

19 %	38	أكبر من 40 سنة	
27.5 %	55	أعزب (أ)	الحالة العائلية
54 %	108	متزوج (ب)	
18.5 %	37	أخرى	
31 %	62	لا يوجد	عدد الأطفال
45.5 %	91	2 فأقل	
23.5 %	47	أكثر من 2	
63.5 %	127	جامعي	المستوى الدراسي
36.5 %	73	أخرى	
37 %	74	أستاذ (ب)	المهنة
45 %	90	إداري	
18 %	36	عامل مهني	
100 %	200	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

نجد كذلك أن (62 %) من المستجوبين تتراوح أعمارهم بين (25-40) سنة، وهي المرحلة العمرية التي تبدأ فيها التزامات الفرد العامل في الظهور والانتساع تجاه الأسرة والعمل. وتظهر البيانات أن نسبة المستجوبين الذين لديهم أطفال (69 %)، وهو يدل على الإلتزامات المركبة للمستجوبين.

2.5. نتائج اختبار الفرضيات.

قبل اختبار الفرضيات يجب التأكد مما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك يتم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov). وكانت فرضيات الاختبار كما يلي:

(H_0) : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي؛

(H_1) : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول 5. اختبار الاعتدالية

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Statistic	Df	Sig	Statistic	df	Sig
Current Salary	0.081	199	0.19	0.931	199	0.17

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (SPSS).

أظهرت نتائج الاختبار أن القيمة الاحتمالية (Sig) لمحاو الاستبانة كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، لذلك فإننا نقبل الفرض الصفري (H0)، وعليه فالبيانات المجموعة تتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما يسمح باستخدام الاختبارات المعلمية لقبول أو رفض فرضيات الدراسة، والشيء نفسه يؤكد اختبار (Shapiro - Wilk).
الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر معنوي لصراع الدور على الإلتزام التنظيمي للعمال الجامعيين.

تُختبر هذه الفرضية باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط الذي تظهر نتائجه في الجدول التالي:

جدول 6. نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر صراع الدور على الإلتزام التنظيمي

القيمة الاحتمالية	معامل التحديد (R ²)	(F) المحسوبة	معاملات الانحدار (B)	الارتباط (R)	المتغيرات
0.000	0.51	6.28	2.51	0.713	الثابت
0.000			0.441		صراع الدور

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (SPSS).

تشير النتائج إلى أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من القيمة المعتمدة (0.05)، لذلك نرفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود أثر معنوي لصراع الدور على الإلتزام التنظيمي للعمال الجامعيين، ونقبل الفرض بالبدل بوجود أثر معنوي لصراع الدور على الإلتزام التنظيمي للعمال الجامعيين، وعليه فالانحدار معنوي، بحيث أنه كلما زاد صراع الدور (أسرة-عمل) كلما زاد شعور العمال الجامعيين بالتقصير في التزامهم التنظيمي. يمكن تمثيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الإلتزام التنظيمي} = 0.441 * \text{صراع الدور} + 2.51 \quad (1)$$

كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.51) وهو ما يعني أن صراع الدور (أسرة- عمل) كمتغير مستقل يفسر (51%) من التباين في الشعور بالتقصير في الإلتزام التنظيمي كمتغير تابع، وباقي هذه النسبة يُعزى إلى متغيرات أخرى.

الفرضية الرئيسية الثانية: صراع الدور يؤثر على الإلتزام التنظيمي للرجال بدرجة أقل من النساء.

سنتبع المنهجية التي اقترحها (Darpy, 1997, p. 498) في اختبار أثر المتغير المعدل Z على العلاقة القائمة بين X كمتغير مستقل و Y كمتغير تابع لنفس العلاقة وحدد الباحث ثلاث تأثيرات، سنستخدم إثنين منهما كما يلي:

صراع الدور (الأسرة- عمل) (X) له تأثير مختلف بين جنس الأفراد (Z)، جنس الأفراد (Z) له تأثير مختلف على الإلتزام التنظيمي للعمال (Y)، حيث أن أثر المتغير المعدل يكون قائما إذا كانت العلاقة (t) معنوية. سنستخدم أسلوب (t-test) في قياس أثر المتغير المعدل.

جدول 7. اختبار "t-test" للعلاقة بين صراع الدور و جنس الأفراد

جنس الأفراد						
sig	t	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	المشاهدات	
0.000	7.03	198	4.22	19.02	100	الرجال
			4.73	25.12	100	النساء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (SPSS).

يوضح الجدول أعلاه وجود فرق كبير لتأثير صراع الدور (الأسرة- عمل) بين المحبين من الرجال والنساء، حيث بلغت القيمة الإحصائية "t" (7.03) عند درجة حرية (198) ومعنوية (0.000) وهي دالة إحصائية. ويوضح الجدول أن المحبيات من النساء يواجهن صراع الدور (عائلة- عمل) أكبر من الرجال، حيث بلغ متوسط الدرجات عند النساء (25.12) وعند الرجال (19.02). وبالتالي يظهر جليا من النتائج أن أثر المسؤوليات المنزلية للنساء على واجباتهن في مكان العمل.

جدول 8. اختبار "t-test" للعلاقة بين جنس الأفراد والالتزام التنظيمي

جنس الأفراد						
sig	t	درجات	الانحراف	المتوسط	المشاهدات	

		الحرية	المعياري			
0.003	6.81	198	3.44	24.26	100	الرجال
			3.56	18.71	100	النساء
الحالة العائلية						
sig	t	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	المشاهدات	
0.001	6.57	198	10.07	17.33	100	متزوج
			9.71	19.77	100	غير متزوج

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج (SPSS).

يوضح الجدول أعلاه وجود فرق كبير في الإلتزام التنظيمي بين المجهين من الرجال والنساء، حيث بلغت القيمة الإحصائية "t" (6.81) عند درجة حرية (198) ومعنوية (0.003) وهي دالة إحصائية. نستنتج أن المجهيات من النساء عندما يواجهن صراع الدور (عائلة- عمل) يظهرن إلتزاما تنظيميا أقل مقارنة بنظرائهم من الرجال، حيث بلغ متوسط الدرجات عند النساء (18.71) وعند الرجال (24.26).

نتيجة أخرى من خلال إجراء اختبار (t-test) وهي أن العمال المتزوجين يظهرن الإلتزام أقل من العمال غير المتزوجين عند تعرضهم لصراع الدور (أسرة- عمل)، حيث بلغ متوسط الدرجات عند المتزوجين (17.33) وعند غير المتزوجين (19.77). وهي نتيجة لم تظهر كثيرا في الأدبيات السابقة التي تعرضنا لها، بحيث يظهر جليا أن العامل الجزائري بعد زواجه يعطي مسؤولية أكبر للعائلة وهو ما يؤثر على الإلتزام التنظيمي في مكان العمل.

6. الخاتمة.

من أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي:

كشفت النتائج أن هناك مساهمة كبيرة ولكنها سلبية لصراع الدور (العمل والأسرة) في الإلتزام التنظيمي للمستجيبين، وهذا يؤكد رفض فرضيتنا الأولى التي نفينا من خلالها وجود تأثير لصراع الدور بين العمل والأسرة على الإلتزام التنظيمي. ومنه تعتبر هذه النتيجة مهمة لأنها تقودنا إلى فهم سيكولوجية العامل الجزائري، واكتشاف أحد أكبر العوامل المحددة المؤثرة على الإلتزام التنظيمي الضعيف تجاه مؤسسة عمله، وبالتالي وجب البحث عن المتغيرات التي من

شأنها تخفيف ضغط صراع الدور بين العمل والأسرة حتى نعزز الإلتزام التنظيمي للعمال الجزائريين، وهي نتيجة تتوافق مع بعض نتائج بعض الدراسات مثل (Ciarrochi & al, 2001)، (Martins و al, 2002)؛ وتتعارض مع دراسات أخرى مثل (Akintayo, 2010) و (Akinjide, 2006) التي أكدت أن الإلتزام التنظيمي لا يتأثر بصراع الدور بقدر ما يتأثر بشخصية الفرد، وكفاءة إدارة الموارد التنظيمية وأسلوب القيادة.

أظهرت النتائج أن صراع الدور يختلف من حيث الشدة بين الرجال والنساء، حيث يكون أكثر شدة عند النساء نتيجة الصورة النمطية في مجتمعنا حول المرأة في وجوب اعتنائها بشؤون الأسرة بدرجة أكبر من العمل، وهو ما ينشئ لديها ضغطا أكبر في مكان عملها يؤثر سلبا على التزامها التنظيمي، وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا الثانية حول تأثير النساء من صراع الدور بين الأسرة والعمل بدرجة أكبر من الرجال. وهي نتيجة تتفق مع نتائج أظهرتها دراسات أخرى مثل (Akintayo, 2010) و (Eagle & Mladinic, 2003).

توصيات الدراسة.

كما أوضحت النتائج فإن الموظفين يعانون من ضغط صراع الدور (الأسرة-عمل)، لذا توصي الدراسة مدراء العمل بإعطاء الدعم الاجتماعي اللازم لعمالهم عبر برامج هادفة تساعدهم في التعامل مع كل من دور العمل والمسؤولية الاجتماعية بثبات حتى يحافظوا على التزامهم التنظيمي بشكل جيد.

من المهم للمديرين إقامة وتعزيز الثقافة التشاورية التي تسمح للموظفين بالتفاوض حول أدوارهم مع الأعضاء الآخرين داخل المنظمة، حتى يتعزز لديهم الإلتزام التنظيمي دون إثارة صراع الدور بين العمل والأسرة.

آفاق الدراسة.

على الرغم من أن الدراسة الحالية وفرت قدرا مهما من الفهم لأحد أهم أسباب تراجع الإلتزام التنظيمي للعمال الجزائريين، ويتعلق الأمر بصراع الدور (الأسرة-عمل). إلا أنه توجد بعض الأسئلة المهمة فيما يتعلق بما ينبغي أن تكون عليه الدراسات المستقبلية. أولا أجريت الدراسة في المؤسسة الجامعية، لذا ينبغي تطبيق الدراسة في المؤسسات الصناعية والخدمية لأن تنظيمها يعتبر أكثر ديناميكية. ثانيا بحثت الدراسة دور جنس الأفراد فقط كمتغير معدل، لذا

تحتاج الدراسات المستقبلية إلى بحث متغيرات أخرى التي من شأنها أن تؤدي نفس الدور أو أكثر مثل الدعم الاجتماعي، أسلوب القيادة وشخصية الفرد.

قائمة المراجع.

Books.

- Akinjide, J. (2006). *Emotional intelligence as determinant of students' academic performance*. University of Ibadan: Unpublished M ED Project.
- Guigou, J. (1973). *Analyse des données et choix a critères multiples*. Paris: Dunod France.
- Mowday, R., Porter. I.M & Steers. R.M. (1992). *Employee organisational linkage*. New York: Academic Press.

Journal article.

- Adebola , H. (2005). Emotional expression at workplace: Implications for work-family role ambiguities. *Journal of Applied Psychology*, 32(21), 102-115.
- Ajiboye, S. (2008). Analysis of causal factors of work-family role conflict among male and female workers. *Journal Sociological Studies*, 4(2), 93-104.
- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 1-8.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict facilitation between work and family: realising the outcomes for organisations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Benligiary, S., & Sonmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(10), 3890-3905.
- Casper, W., Harris, C, Taylor-Bianco. A & Wayne. J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*(79), 640-652.
- Ciarrochi, J., Chan. A.Y.C, & Bajgar. L.E. (2001). A critical evaluation of the emotional intelligence constructs. *Personality Individual Differences*, 28(3), 539-561.
- Cole, D. (2004). Social reflection on women playing dual roles: An assessment of women in leadership positions. *Journal Gender Studies*, 7(2), 126-132.

- Eagle, F., & Mladinic, R. (2003). Gender difference in work-family conflict Role conflict. *Journal Family Studies Dev*, 12(2), 45-53.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*(10), 76-88.
- Hsu, Y. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*(32), 233-243.
- Iverson , R., & Buttigieg , D. (2008). Affective, normative, and continuance commitment: Can the 'right' kind of commitment be managed,. *Journal Management Studies*(36), 307-333.
- Jaros , S., Jermier. J, Koehler. J & Sincich. T. (2004). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equations models. *Academy Management Journal*(36), 951-995.
- Kaiser, H., & Rice , J. (1974). Little Jiffy Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*(34), 111-117.
- Kinnunen, U., Vermulst, A, Gerris, J, & Makikangas. A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683.
- Lambert, E., Hogan. N. Y & Barton. S. M. (2002). The impact of work-family conflict on correctional staff job satisfaction. *American Journal of Criminal Justice*, 21, 35-51.
- Martins, B., Samuel, J.H., Chan, F.T. & Miller, R.O. (2002). Work-family conflict and women in wage employment: A meta analysis. *Journal Social Psychol*, 17(1), 82-91.
- Meyer, J., Allen, N.J., Gellatly, I.R., Goffin, L. & Jackson, N.A. (2000). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluations of measures and analyses of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*(75), 710-720.
- Meyer, J., Allen, N.J, Smith, C.A. (2003). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*(78), 538-551.
- Netemeyer , R., & al. (1996). Evaluating the Relationship between Work-Family Conflict and Organisational Commitment among Rural Women Health Workers in Ebonyi State, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(5), 528-540.
- Nwugballa, E. (2016). Evaluating the Relationship between Work-Family Conflict and Organisational Commitment among Rural Women Health Workers in Ebonyi State, Nigeria. *International Journal of*

Academic Research in Business and Social Sciences, 6(5), 528-540.

- 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), 438-454.
- Rehman, R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organisational commitment: study of faculty members in Pakistan Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 23-26.
- Zulfigar, A., Kundi, G.M., Qureshi, Q.A. & Khan, N. (2014). Evaluating the relationship between work-family conflict and organisational commitment (a survey of nursing staff in public sector hospitals of district Bhakkar, Pakistan. *Public Policy and Administration Research*, 3(4), 58-63.

Seminar article.

- Darpy, D. (1997, 23 02). Une variable médiatrice du report d'achat : La procrastination. *l'Association Française du Marketing*, France.