

أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع بين العمل والأسرة  
بالتطبيق على العاملين بالبنوك الخاصة بمحافظة الدقهلية

**The Impact of Person-Environment Fit on Work-Family  
Conflict "An Applied Study On The Employees In The  
Private Sector Bank In Dakhlia Governorate"**

د. نوال محمود النادي

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة (بنات) – جامعة الأزهر

**المستخلص:**

استهدفت الدراسة قياس علاقة الارتباط بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وقياس تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وكذلك قياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، العمر، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة)، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة قوامها (٣٢٦) مفردة وكان عدد المستجيبين للدراسة (١٩٦) مفردة بنسبة استجابة ٦٠٪. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة العمل بالبنك وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة، ووجود تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة العمل بالبنك على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وعدم وجود فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للنوع والعمر وسنوات الخبرة، ووجود فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة فيما يتعلق بالصراع بين العمل والأسرة وفقاً لمستوى التعليم. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أُقترحت مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تُسهم في تقليل الصراع بين متطلبات العمل والأعباء الأسرية.

الكلمات المفتاحية: توافق الفرد مع المنظمة، توافق الفرد مع الوظيفة، توافق الفرد مع المهنة، توافق الفرد مع مجموعة العمل، توافق الفرد مع المشرف، الصراع بين العمل والأسرة.

## مقدمة:

استحوذ مفهوم توافق الفرد مع بيئة المنظمة **Person-Environment Fit** على اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي وأيضاً العاملين وأصحاب العمل، حيث أن وجود درجة من التطابق بين الخصائص الفردية والبيئية تجعل الأفراد يشعرون بالتوافق مع ثقافة المنظمة (Follmer, 2016) مما يساهم في التنبؤ بالعديد من النتائج الإيجابية لكل من الفرد والمنظمة، فقد أثبتت الدراسات الحديثة فوائد توافق الفرد مع المنظمة متمثلة في ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي (Hamstra et al., 2018)، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (Suwanti & Widodo, 2018; Chhabra, 2016)، والرضا الوظيفي (Jin et al., 2018)، وتعزيز عضوية الموظفين في المنظمة (Boon & Biron, 2016)، كما أظهرت دراسات (Vogel & Feldman, 2009; Boon & Biron, 2016; Chhabra, 2016; Andela & van der Doef, 2018) يترتب على انخفاض مستوى توافق الفرد مع بيئة المنظمة نتائج سلبية على مواقف الموظفين وسلوكياتهم، يتمثل أهمها في عدم الرضا عن العمل والنية لتركه.

وفي الآونة الأخيرة، وُجد أن توافق الشخص مع المنظمة لاقى اهتماماً كبيراً باعتباره متغيراً وسيطاً بين المفاهيم المختلفة لممارسات إدارة الموارد البشرية (Boon, 2018 & Kooij)، كما أوضح (Ratnasari & Sudarma, 2019) الدور الوسيط لذلك التوافق في العلاقة بين سلوك تبادل المعرفة وسلوك العمل الإبتكاري، وأشارت دراسة (Lim et al, 2019) إلى أن توافق الشخص مع المنظمة يتوسط العلاقة بين القيادة التحولية والرضا الوظيفي، وكشفت نتائج دراسة (Kakar et al., 2019) عن أن توافق الفرد مع بيئة المنظمة يتوسط العلاقة السلبية بين ممارسات التوازن بين العمل والحياة ونية ترك العمل، أما دراسة (Naz et al., 2020) فقد أسفرت عن أن الالتزام التنظيمي وتوافق الشخص مع بيئة العمل بالمنظمة يلعبان دوراً وسيطاً في العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والاحتفاظ بالعاملين، وأشارت (Siyal et al., 2020) إلى تأثير الوساطة الكاملة لتوافق الشخص مع بيئة العمل بالمنظمة على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء وأداء العاملين، أما دراسة

(Yang et al.,2020) فقد أظهرت دوراً وسيطاً لتوافق الفرد مع فريق العمل، وتوافقه مع الوظيفة في علاقة القيادة الأخلاقية بالارتباط الوظيفي. وخلال العقود القليلة الماضية رصد (Winslow, 2016) أنه قد ازدادت الصراعات بين العمل والأسرة **Work-Family Conflict**، فقد أوضحت دراسات (Watanabe & Falci, 2016p Opstrup & Pihl-thingvad, 2016; ) (Almer et al., 2016) أن سوء ظروف العمل، والعمل لساعات طويلة، متطلبات العمل العالية، والإجهاد المهني غالباً ما يخلق حالة من عدم التوازن بين متطلبات العمل والوفاء بالأعباء الأسرية، وقد يؤدي هذا إلى نتائج غير مرغوب فيها مثل الصراعات، والنية لترك العمل (Watanabe& Falci, 2016; Opstrup & Pihl-Thingvad, ) (Almer et al.,2016; 2016)، وأشار (Chen, 2015) للآثار السلبية من العمل لساعات طويلة والتي تؤدي للصراع بسبب محاولة الموازنة بين متطلبات العمل والوفاء بالأعباء الأسرية، وتتمثل تلك الصراعات في شعور الموظف بضغط العمل، وأن جهوده في تحسين العمل تتداخل مع قدراته في تلبية متطلبات الأسرة (Hai& Tziner, 2018). كما أكد (Pluut,2018) على أن تزايد متطلبات الوظيفة، والنمو السريع لتوافر العمل الإضافي، وارتفاع عدد الأسر المزدوجة الدخل تُعد من أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار الصراع بين العمل والأسرة في جميع أنحاء العالم، وأشار (Haar&Roche,2012;Pluut,2018) إلى أن الصراع بين العمل والأسرة قد يترتب عليه نواتج سلبية مثل انخفاض الأداء، انخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة معدل دوران العمل والضعف البدني والنفسي، وكنتيجة للطبيعة المتغيرة لبيئة العمل، قد يجد العامل نفسه يكافح من أجل تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والوفاء بالأعباء الأسرية، ولصعوبة حفظ هذا التوازن يحدث الصراع.

## أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

١- مفهوم توافق الفرد مع بيئة المنظمة Person-Environment Fit: في السنوات الأخيرة جذب مفهوم توافق الفرد مع بيئة المنظمة اهتمام الباحثين، فقد أشار (Lee et al., 2017) إلى أن توافق الفرد مع بيئة المنظمة تُعد أحد عناصر النجاح الوظيفي، وأكد (Astakhova, 2016) على أنه عندما يكون هناك توافق بين الفرد وبيئة المنظمة فمن الممكن أن يطور الفرد من سلوكياته لكي تتناسب مع بيئة عمله، وأوضح (Akats, 2014) أن تحقيق بيئة تتوافق فيه مصالح واهتمامات الفرد مع مصالح واهتمامات المنظمات أصبح أمراً بالغ الأهمية وذلك للحفاظ على قوة العمل المرنة، وعرف (Wachtfogel, 2009) توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أنها "التوافق الذي يحدث عندما تتطابق خصائص بيئة العمل مع خصائص الفرد"، وهذا يوضح أن السلوكيات والمواقف ما هي إلا نتيجة لعلاقات ثنائية الاتجاه يؤثر الفرد والمنظمة على بعضهما البعض، وقد أشار (Edward, 2008) إلى أن خصائص الفرد تشمل احتياجاته البيولوجية والنفسية، وقيمه، وأهدافه، وقدراته، وشخصيته، في حين أن الخصائص البيئية يمكن أن تشمل المكافآت الداخلية والخارجية، ومتطلبات الوظيفة أو الدور، والقيم الثقافية، وخصائص أفراد آخرين أو جماعات أخرى في البيئة الاجتماعية للفرد، واستناداً إلى فروض نظرية تعديل العمل (Work Adjustment Theory) فالفرد يبحث عن بيئة عمل تتطابق مع خصائصه.

## ٢- أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة:

على الرغم من بساطة تعريف توافق الفرد مع بيئة المنظمة (التوافق بين خصائص الفرد، وبيئة العمل) إلا أنه يُعد مفهوماً معقداً، حيث تؤثر أنواع متعددة من التوافق على جميع النتائج، حيث قد ظهرت أيضاً أنواع أخرى من التوافق، مثل توافق الفرد مع وظيفته، ومنظّمته، ومجموعة العمل، والمشرفين عليه، كمجالات بحثية مهمة (Holland, 1985) وتوجد دراسات قليلة أخذت على عاتقها مهمة محاولة توليف أنواع مختلفة من التوافق من أجل استخلاص استنتاجات هامة حول التأثير الحقيقي للتوافق على النتائج على المستويين الفردي والتنظيمي. وقد أشار (Judge & Ferris, 1992) على النتائج على المستويين الفردي والتنظيمي.

(Kristof ,1996) إلى وجود مجموعة متنوعة من الأبعاد يتحقق من خلالها التوافق، وتسهم تلك الأبعاد في تحقيق نتائج إيجابية في العمل، وتتمثل فيما يلي:

### (أ) توافق الفرد مع المنظمة: **Person- Organization Fit**:

عرف كل من (Piasentinet al., 2006; Chatman, 1991; Andela & van der Doef, 2018) توافق الفرد مع المنظمة بأنها التطابق بين قيم وأهداف الأفراد والمنظمة، أي المدى الذي يتقاسم فيه الأفراد القيم والأهداف مع المنظمة. والافتراض الأساسي لتوافق الفرد مع المنظمة هو أن العاملين يميلون إلى البقاء في منظمة تشترك معهم في قيم وأهداف متماثلة ( Schneider, 1987; Vogel & Feldman, 2009)

أي أن بُعد توافق الفرد مع المنظمة يتضمن:

- القيم: هي الخصائص المشتركة بين المنظمة والفرد (Finegan, 2000) وتشمل:
    - القيم الفردية وهي معتقدات دائمة بأن التصرف بطريقة محددة أفضل من أي طريقة أخرى متاحة (O'Reilly et al., 1991).
    - والقيم التنظيمية هي معايير تتعلق بالعمل أو بيئة العمل والتي يميز الأفراد من خلالها ما هو صحيح أو ما هو أفضل (Dose, 1997).
  - الأهداف: وتشمل أهداف الفرد وأهداف المنظمة والتطابق بينهما هو المحدد الرئيسي للعلاقة بين الفرد والمنظمة، فالفرد ينجذب للمنظمة التي تسمح له بتحقيق أهدافه ويظل عضواً بها (Schneider, 1987; Pervin, 1989)
- ويجوز للمنظمة أن تغرس القيم والأهداف التنظيمية بين الموظفين من خلال مجموعة من الممارسات التنظيمية مثل توفير فرص التدريب والتطوير (Boon et al., 2011; Luu, 2018) وممارسات إدارة الموارد البشرية (Mostafa & Gould-Williams, 2014)، وقد أظهرت دراسة (Boon et al., 2011; Kooijz & Boon, 2018) أن الإدراك الإيجابي للموظفين لممارسات إدارة الموارد البشرية يعزز التوافق بين الفرد مع المنظمة، ولخص (Kristof-Brown et al.,

(2005) أن توافق الفرد مع المنظمة يعنى التطابق بين القيم الشخصية للفرد وثقافة المنظمة.

### (ب) توافق الفرد مع الوظيفة: **Person- Job Fit**

أوضح (Edwards, 1991; O'Reilly et al., 1991) أن توافق الفرد مع الوظيفة تُعرّف بأنها التوافق بين الخصائص الفردية (المعرفة والمهارات والقدرات والاحتياجات) ومتطلبات الوظيفة أو احتياجات وسمات الوظيفة، كما عرفها (Edwards, 1991) بأنها التوافق بين متطلبات الوظيفة (المعرفة، المهارات، القدرات) ومؤهلات الموظف أو التوافق بين احتياجات الموظف وما يحصل عليه من موارد من الوظيفة ولخصها في أنها العلاقة بين خصائص الفرد وخصائص الوظيفة، في حين عرفها (Bretz, 1993) بأنها توافق الأفراد مع متطلبات وظيفتهم والإجراءات المقدمة لأدائها، بينما أشار (Brkich, Jeffs & Careless, 2002) إلى أنها احتياجات ورغبات الفرد والتي يمكن للوظيفة أن توفرها، وأكد (Cable & DeRue, 2002) على أن توافق الفرد مع الوظيفة يحدث عندما تتوافق معارف ومهارات وقدرات (KSAs) الشخص مع متطلبات الوظيفة والموارد (مثل الأجور، والمزايا الإضافية، والبدلات، وظروف العمل، وأظهر (Kristof-Brown et al., 2005) أن توافق الفرد مع الوظيفة تتمثل في بعدين هما:

- ملائمة القدرات مع المتطلبات: والتي تتمثل في مدى تطابق معارف الشخص ومهاراته وقدراته مع متطلبات وظيفته ( Edwards, 1996; Werbel & Johnson, 2001).
- ملائمة الاحتياجات مع الإمدادات: والتي تتمثل في ما إذا كانت إمدادات الوظيفة تفي بالرغبات والاحتياجات الشخصية للموظفين ( Edwards, 1996; Kristof - Brown et al., 2005).

### (ج) توافق الفرد مع فريق العمل: **Person- Group Fit**

عرفها (Judge & Ferris 1992; Kristof 1996; Werbel & Gilliland, 1999) بأنها التوافق بين الفرد والأعضاء الآخرين في مجموعة العمل، كما عرفها (Mosley, 2003) بأنها التوافق بين الموظفين ومجموعات عملهم، أما Brown,

2011)) عرفها بأنها المدى الذي يتصور فيه الفرد انسجام خصائصه وسلوكياته وتفاعله مع الفريق أو أعضاء الفريق الآخر، وأشار (Johnson,2001&Werbel) إلى أنه من المهم لأعضاء أي فريق جديد أو قائم أن يكون لديهم السمات المناسبة للعمل بشكل فعال مع بعضهم البعض، وتحقيق توافق الفرد مع فريق العمل يؤثر على كل من الفرد وأداء المجموعة، ومن المرجح أن تؤثر استدامة هذا التوافق بدوره على الفعالية التنظيمية.

#### (د) توافق الفرد مع المهنة: **Person - Vocation Fit**

أشار (Holland, 1985) إلى ذلك التوافق على أنها: تطابق مصالح وقدرات وخصائص الفرد مع متطلبات مهنته، وملائمة الفرد مع المهنة تُعد حدثاً هاماً بالنسبة لملائمة الفرد مع كل من الوظيفة والمنظمة (Feldman& Ng, 2007) كما أنها مؤشراً للأداء والرضا عن العمل (Nye et al., 2013; Tsabari et al., 2005).

#### (هـ) توافق الفرد مع المشرف: **Person-Supervisor Fit**

يُعد هذا الأبعاد من أهم أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وهو الذي يفسر نظرية التشابه وال جذب، وأن ذلك التوافق يُعد بمثابة المحدد الرئيسي لعلاقة الارتباط بين الكفاءات الأخلاقية للقادة والتمكين النفسي للعاملين.

(Colbert, 2004; Krishnan, 2002; Kristof-Brown et al., 2005)

وأشار (Schaubroeck & Lam,2002) إلى أن هذا التوافق يعني تطابق قيم الموظف مع قيم المشرف، وتشابه شخصية الموظف (المرؤوس) مع شخصية المشرف (الرئيس)، أو تطابق أهداف الموظف مع أهداف المدير (Witt, 1998).

#### ٣- الدراسات السابقة المتعلقة بتوافق الفرد مع بيئة المنظمة:

أظهرت دراسة (Chhabra,2016) أن توافق الفرد مع المنظمة، وتوافق الفرد مع الوظيفة يرتبطان إيجابياً بالرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية وسلبياً بنوايا ترك العمل. كما أوضحت أيضاً أنه يوجد دوراً مُعدلاً لتوافق الفرد مع كل من المنظمة والوظيفة لتأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية والنية لترك العمل. كما أشارت دراسة (El-Sakka,2016) إلى وجود علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع بيئة العمل ونيته لترك العمل وأن الدعم الاجتماعي ونمط الشخصية

يلعبان دوراً وسيطاً في تلك العلاقة، وأضافت دراسة (Elsetouhi et al., 2017) أن توافق الفرد مع كل من فريق العمل والوظيفة يتوسطان أيضاً تلك العلاقة، وأشارت نتائج دراسة (Tsa & Yen, 2017) إلى أن توافق المرأة مع بيئة العمل يؤثر بشكل إيجابي على التزامها العاطفي تجاه المنظمة، ويختلف التأثير على الالتزام العاطفي للمرأة باختلاف أبعاد التوافق مع بيئة العمل، كما أوضحت دراسة (Wahyudi et al., 2019) أن توافق الشخص مع المنظمة ومشاركة المعرفة يؤثران بشكل إيجابي على سلوك العمل الابتكاري، أما دراسة (Ratnasari & Sudarma, 2019) فقد أضافت وجود تأثير غير مباشر إيجابي بين توافق الشخص مع المنظمة وسلوك مشاركة المعرفة على سلوك العمل الابتكاري من خلال توسط التمكين النفسي، وتوصلت دراسة (Fajri & Darmawati, 2019) إلى وجود تأثير لتوافق الشخص مع الوظيفة على النية لترك العمل، كما توسط الارتباط الوظيفي العلاقة بين توافق الشخص مع الوظيفة والنية لترك العمل، كما أوضحت دراسة (Wickramasinghe & Nishanthi, 2019) وجود تأثير لتوافق الفرد مع المنظمة على الالتزام التنظيمي في البنوك التجارية وشركات التأمين، وتوصلت دراسة (Lime et al., 2019) إلى أن توافق الشخص مع المنظمة يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، بينما توصلت دراسة (Mufti et al., 2019) إلى وجود علاقة إيجابية بين توافق الفرد مع بيئة المنظمة وجودة الحياة الوظيفية وبين أداء العاملين، كما أثبتت وساطة سلوك العمل الابتكاري في تلك العلاقة، أما دراسة (Naz, et al., 2020) أوضحت أن بيئة العمل الداعمة ترتبط إيجابياً مع الاحتفاظ بالعاملين، وبالإضافة إلى ذلك، قام الالتزام التنظيمي وتوافق الشخص مع المنظمة بدور وسيط في العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والاحتفاظ بالعاملين، كما أسفرت نتائج دراسة (Siyal, et al., 2020) أن ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء لها علاقة إيجابية مع توافق الشخص مع المنظمة، وسلبية مع الإرهاق العاطفي والنية لترك العمل، وعلاوة على ذلك، أظهرت النتائج تأثير الوساطة الكاملة لتوافق الشخص مع المنظمة على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء وأداء العاملين، كما أكدت نتائج دراسة (Saufi et al., 2020) أن توافق الفرد مع الوظيفة يتوسط العلاقة بين توافق الفرد مع المنظمة والنية لترك العمل، وأسفرت نتائج دراسة (Piszczek & Berg, 2020) عن أن بُعدي (توافق الشخص مع المنظمة، توافق الشخص مع المشرف) يساهمان في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة مما يؤدي إلى التأثير

المطلوب على كل من أداء ورفاهية الموظف، وكشفت نتائج دراسة (Yang et al., 2020) عن وجود ارتباط إيجابي بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي، كما أظهرت دوراً بسيطاً لتوافق الفرد مع فريق العمل، وتوافقه مع الوظيفة في علاقة القيادة الأخلاقية بالارتباط الوظيفي.

٤- مفهوم الصراع بين العمل والأسرة: **Work-Family Conflict**: يُعد الصراع بين متطلبات العمل والوفاء بالأعباء الأسرية هو أحد أشكال الصراع بين الأدوار عندما تكون ضغوط أحد الأدوار في العمل والأسرة غير متوافقة مع بعضها البعض في بعض الجوانب (Carlson et al., 2012)، في حين عرفه (Chen et al., 2015) بأنه شكل من أشكال صراع الدور الذي ينشأ بسبب عدم التوافق المتبادل من حيث الدور بين العمل والأسرة، بينما عرفه كل من (Choo et al., 2016; Hai & Jin, 2017; Tziner, 2016) أنه شعور العامل بضغوط العمل، وأن جهوده في تحسين العمل تتداخل مع قدرته على تلبية متطلبات الأسرة.

٥- أبعاد الصراع بين العمل والأسرة: أوضح (Foley et al., 2005) أن أبعاد الصراع بين العمل والأسرة تتمثل في بعدين هما: الصراع القائم على الوقت، والصراع القائم على الضغوط، بينما أضافت دراسة (Carlson et al., 2000) بعداً ثالثاً للصراع بين العمل والأسرة وهو الصراع القائم على السلوك، ويمكن توضيح تلك الأبعاد التي تعتمد عليها الباحثة في دراستها الحالية كما يلي:

#### (أ) الصراع القائم على الوقت: **Time-Based Conflict**

يرى (Carlson et al., 2000) أن ذلك الصراع يحدث نتيجة لأن الوقت الذي يخصصه الفرد لأداء دور معين يُصعب عليه أداء دور آخر، بينما (Edwards & Rothbard, 2000) يشير إلى الصراع القائم على الوقت أنه أحد أشكال استنزاف الموارد حيث أن وقت الفرد محدود بين القيام بمهام العمل ومتطلبات الأسرة، وبالتالي تخصيص الوقت لأحد الأدوار يؤثر على قيامه بالدور الآخر، وينظر إليه (Michel et al., 2011) أنه الصراع الذي يحدث نتيجة أن الوقت المخصص لأحد الأدوار يعوق أداء الأدوار الأخرى، وأشار إليه (Su & Zhang, 2014) أنه الصراع الذي ينتج عن قيام

الموظف بالاستمرار في العمل لساعات طويلة مع إهماله لواجباته الأسرية مما يؤدي لظهور التعارض بين العمل والأسرة.

### (ب) الصراع القائم على الضغوط: **Strain-based conflict**:

أشار (Carlson et al., 2000) إلى الصراع القائم على الضغوط بأنه الصراع الناتج عن الضغوط التي يتعرض لها الفرد نتيجة أدائه لدور معين مما يترتب عليه عدم القدرة على أداء دور آخر، وينظر إليه (Edwards & Rothbard, 2000) أنه الصراع الناتج عن كثرة الضغوط التي يتعرض لها الفرد، نتيجة كثرة الأعباء التي يجب عليه القيام بها للعمل والأسرة معاً، أما (Michel et al., 2011) يرى أن من الأسباب التي تؤدي إلى الصراع القائم على الضغوط هي صراع الدور، وزيادة مسئوليات الدور، وانخفاض مستويات دعم المشرف، بينما (Su & Zhang, 2014) يرى أن الصراع القائم على الضغوط ينتج من تعدد الأدوار بين العمل والأسرة مما يزيد الضغط على الفرد عند أداء دور معين وإهمال الدور الآخر ويترتب على ذلك سوء الحالة المزاجية للموظف.

### (ج) الصراع القائم على السلوك: **Behavioral based conflict**:

أوضح كل من (Greenhaus & Beutell, 1985; Sanaz & Khadijah, 2015; Kengatharan, 2014) أن هذا يحدث نتيجة أن السلوك الذي يسلكه الفرد للقيام بأحد الأدوار يعيق أداء (يتعارض مع السلوك المطلوب) الدور الآخر مثل العادات السلوكية، وتوقعات الدور، وينتج صراع السلوك عن صراع الوقت وصراع الضغوط (Su & Zhang, 2014).

٦- الدراسات السابقة المتعلقة بالصراع بين متطلبات العمل والوفاء بالواجبات الأسرية:

كشفت نتائج دراسة (Wang et al., 2012) عن أن الصراع بين العمل والأسرة يؤثر على الاحتراق الوظيفي بين الممرضات الصينيات، كما أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الصراع بين متطلبات العمل والوفاء بالواجبات الأسرية والاحتراق الوظيفي للممرضات، كما توصلت نتائج دراسة (Haar & Roche, 2012) إلى أن الصراع بين العمل والأسرة، والصراع بين الأسرة والعمل على أساس الوقت والضغط يرتبطان ارتباطاً كبيراً بالنية لتترك العمل، كما أسفرت نتائج دراسة (Karatepe, 2013) أن

الإجهاد العاطفي يتوسط العلاقة بين العمل الزائد والصراع بين العمل والأسرة، ودراسة (Rathi & Barath, 2013) أظهرت نتائجها أن الدعم الاجتماعي بين العاملين بالشرطة يتوسط العلاقة السلبية بين الصراع بين العمل والأسرة والرضا الوظيفي، كما أوضحت دراسة (Buonocore & Russo, 2013) أن للالتزام التنظيمي دور وسيط في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والرضا الوظيفي. بينما أوضحت دراسة (Fiksenbaum, 2014) أن توافر البرامج الداعمة للعمل والأسرة يرتبط عكسياً بالصراع بين العمل والأسرة، وأن الصراع بين العمل والأسرة يرتبط سلبياً بالرضا عن الحياة والارتباط بالمنظمة، وقد أظهرت دراسة (Chen et al., 2015) الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين الرضا الوظيفي والنية لتترك العمل بين الممرضات، وأيضاً أوضحت دراسة (Goh et al., 2015) أن دعم المشرف يتوسط العلاقة بين أعباء العمل والصراع بين العمل والأسرة، وأشارت إلى أهمية دعم المشرف في تقليل التداخل بين العمل والأسرة. بينما تحققت دراسة (Alazzam et al., 2017) من وجود علاقة معنوية سلبية بين الصراع بين العمل والأسرة ومستويات الرضا الوظيفي للعاملين بالتمريض، كما رصدت دراسة (pluut et al., 2018) أن ما يتلقاه الفرد من دعم اجتماعي مزدوج من المشرفين في العمل أو من الأسرة يساهم في تقليل عبء العمل مما يؤثر على الإجهاد العاطفي للعاملين، وبالتالي ينخفض مستوى الصراع بين العمل والأسرة، كما توصلت دراسة (Taylor et al., 2019) أن للصراع بين العمل والأسرة دوراً وسيطاً في العلاقة الإيجابية بين إدمان العمل وتأثيره على الاحتراق الوظيفي، وأوضحت نتائج دراسة (Reimann et al., 2019) أن متطلبات وموارد العمل والأسرة لها تأثير على كل من الصراع بين العمل والأسرة، والصراع بين الأسرة والعمل.

## ٧- دراسات سابقة تناولت توافق الفرد مع بيئة المنظمة والصراع بين العمل والأسرة:

لقد أظهرت الدراسات أن التوافق بين متطلبات الوظيفة ومواردها يساهم بشكل خاص في مساعدة الموظفين على التوفيق بين مجالات عملهم وحياتهم الأسرية، وأشارت إلى أن بُعد توافق الفرد مع الوظيفة من خلال نموذج التوافق الجيدة بين متطلبات وموارد الوظيفة الذي وضعه كل من (Bakker & Demerouti, 2007) يساهم في التخفيف من حدة الصراع بين العمل والأسرة، واتفقت معها دراسات ( watanabe & Falce, 2016; Optsrup & Pihl-Thingvad, 2016; Almer et al., 2019; Reimann et al., 2016) في أن سوء ظروف العمل، ساعات العمل الطويلة، متطلبات العمل العالية، والإجهاد المهني مثل هذه البيئة (متطلبات وموارد الوظيفة) غالباً ما يخلق عدم التوازن بين العمل والأسرة، وقد يؤدي هذا إلى نتائج غير مرغوب فيها مثل الصراعات والضغط، والنية لترك العمل، كما أسفرت نتائج دراسة (Kakar et al., 2019) أن ممارسات التوازن بين العمل والحياة وأيضاً توافق الفرد لبيئة المنظمة لهما تأثير سلبي مباشر على النية لترك العمل، كما أسفرت نتائج تلك الدراسة عن أن توافق الفرد لبيئة المنظمة يتوسط العلاقة السلبية بين ممارسات التوازن بين العمل والحياة والنية لترك العمل.

ومن العرض السابق للدراسات السابقة يمكن ملاحظة ما يلي:

- ١- ساهمت غالبية البحوث والدراسات السابقة وبشكل كبير في وضع الإطار العام للدراسة الحالية، وتحديد المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة.
- ٢- لا يوجد اتفاق بين الباحثين على عدد أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة التي تم اعتمادهم عليها كل في دراسته، إلا أنه توجد دراسة واحدة (El-Sakka, 2016) استخدمت جميع الأبعاد والتي تتمثل في توافق الفرد مع المنظمة، توافق الفرد مع الوظيفة، توافق الفرد مع مجموعة العمل، وتوافق الفرد مع المهنة، توافق الفرد مع المشرف، وتوافق الفرد مع بيئة المنظمة هو المتغير المستقل للدراسة الحالية.

٣- اتفاق معظم الباحثين على أن أبعاد الصراع بين العمل والأسرة تتمثل في الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك، والتي يعبر عنها بالمتغير التابع لهذه الدراسة.

٤- في حدود علم الباحثة- لا توجد دراسات عربية- تناولت دراسة تأثير توافق الفرد مع بيئة العمل على الصراع بين العمل والأسرة وسوف تحاول الباحثة دراسة تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة.

### ثانياً: أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية:

١- إلقاء الضوء على مفهوم وأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة باعتباره من الموضوعات التي تحتاج إلى المزيد من اهتمام الباحثين في مجالي السلوك التنظيمي والسلوك الإنساني، وبالتالي تقليل الفجوة البحثية بين الدراسات الأجنبية والعربية، خاصة وأن(Huang et al.,2018) أكدوا على أن الدراسات التي أجريت في سياق عربي لا يمكن أن تكون فعالة في مختلف الثقافات، وبالتالي يصعب تعميم نتائجها في السياق العربي.

٢- تقدم هذه الدراسة نموذجاً شاملاً يساهم في فهم دور ملاءمة الفرد مع بيئة المنظمة باعتباره موضوعاً يستحق اهتمام بحثي مُفصل من أجل فهم أفضل لأثاره قصيرة وطويلة الأجل على المنظمات، وللحد من الصراع بين العمل والأسرة، مما يساهم في محاولة إثراء نتائج الجهود البحثية في البيئة العربية بشكل عام وفي البيئة المصرية بشكل خاص.

٣- أهمية قطاع التطبيق حيث أن قطاع البنوك يعد من أهم القطاعات وأكثرها حيوية، لذلك أولته الدولة اهتماماً كبيراً في خططها التنموية، بغية رفع كفاءته.

٤- تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز توافق الفرد مع بيئة المنظمة بما ينعكس بشكل إيجابي على مستويات الصراع بين العمل والأسرة.

٥- الاعتماد على أبعاد متعددة للتوافق في دراسة واحدة قد يسمح بمقارنة الأهمية النسبية لأبعاد معينة منها للتنبؤ بمستويات الصراع بين العمل والأسرة. الأمر الذي

يجعلها أداة رقابية للحفاظ على مستويات عالية من الانسجام داخل المنظمة، مما يساهم في التخفيف من قدر كبير من الآثار السلبية للصراع.

### ثالثاً: مشكلة الدراسة:

لتحديد مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية - عن طريق إجراء مقابلة شخصية- مع عينة عمدية ميسرة عددها ٢٠ مفردة من العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر ملاءمة الفرد مع بيئة العمل، علاوة على مدى وجود مستويات للصراع بين العمل والأسرة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عما يلي:

- ١- ٦٥٪ من أفراد العينة يرون أن هناك بعض التشابه بين قيم زملاء العمل والقيم من جانب رؤسائهم مع القيم الشخصية (توافق الفرد مع مجموعة العمل والمشرف) حيث كانت إجاباتهم أعلى من الوسط الحسابي (٢٥٪ إجاباتهم = الوسط الحسابي ١٠٪ إجاباتهم أقل من الوسط الحسابي).
- ٢- ٦٠٪ من أفراد العينة يرون أن متطلبات عملهم الحالي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم الشخصية (توافق الفرد مع الوظيفة) حيث كانت إجاباتهم أعلى من الوسط الحسابي (٣٠٪ إجاباتهم = الوسط الحسابي، ١٠٪ إجاباتهم أقل من الوسط الحسابي).
- ٣- ٧٥٪ من أفراد العينة أن وظيفتهم الحالية قد تمنعهم من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية (الصراع القائم على الوقت) حيث كانت إجاباتهم أعلى من الوسط الحسابي (١٥٪ إجاباتهم = الوسط الحسابي، ١٠٪ إجاباتهم أقل من الوسط الحسابي).
- ٤- ٧٠٪ من أفراد العينة يشعرون بالإجهاد عند القيام بممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل (الصراع القائم على الضغوط) حيث كانت إجاباتهم أعلى من الوسط الحسابي (٢٠٪ إجاباتهم = الوسط الحسابي، ١٠٪ إجاباتهم أقل من الوسط الحسابي).

٥- ٨٠٪ من أفراد العينة يرون أن السلوك الفعال الذي يتبعونه في العمل يؤدي لنتائج عكسية في المنزل (الصراع القائم على السلوك) حيث كانت إجاباتهم أعلى من الوسط الحسابي (١٥٪ إجاباتهم = الوسط الحسابي، ٥٪ إجاباتهم أقل من الوسط الحسابي).

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، تتساءل الباحثة هل توافق أو عدم توافق الفرد مع بيئة العمل له تأثير على الصراع بين متطلبات العمل والوفاء بالمتطلبات الأسرية للعاملين بالبنوك موضع التطبيق؟

لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- ما هي علاقة الارتباط بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة للعاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة؟
- ٢- ما هي درجة تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة للعاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة؟
- ٣- ما هي الفروق بين إدراك العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة لمتغيرات الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة)؟

#### رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

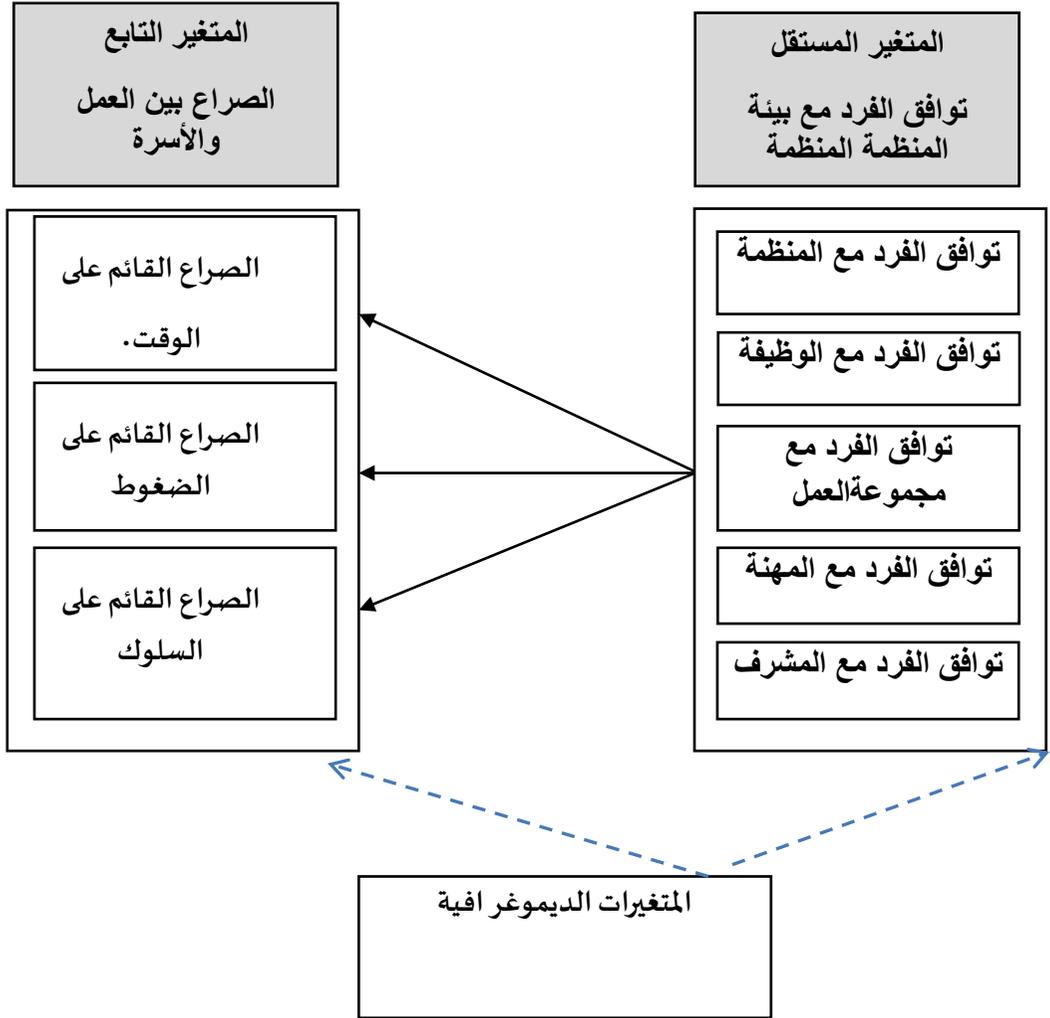
- ١- قياس علاقة الارتباط بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة للعاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة.
- ٢- قياس تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة للعاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة.
- ٣- تحديد الفروق بين إدراك العاملين بالبنوك الخاصة موضع التطبيق لمتغيرات الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة).

#### خامساً: فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

- ١- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة.
- ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة.  
ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:  
أ- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الوقت.  
ب- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الضغوط.  
ج- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على السلوك.
- ٣- لا توجد فروق معنوية بين إدراك العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة لمتغيرات الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة).  
ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:  
أ- لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للنوع.  
ب- لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للعمر.  
ج- لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً لمستوى التعليم.  
د- لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة.

ويوضح الشكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة.



الشكل رقم (١)  
النموذج المقترح للدراسة

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة

**سادساً: أسلوب الدراسة:**

اعتمدت الدراسة على الأسلوبين التاليين:

**١- الدراسة النظرية:**

من خلال الإطلاع على بعض المراجع العلمية العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة لتحديد الإطار العام للدراسة من حيث المفاهيم والأبعاد المتعلقة بملاءمة الفرد مع بيئة المنظمة والصراع بين العمل والأسرة وكذلك أداة قياس كل منهما.

**٢- الدراسة الميدانية:**

لإتمام هذه الدراسة وتحقيق أهدافها واختبار صحة فروضها فقد تطلب الأمر القيام بدراسة ميدانية تتمثل مراحلها فيما يلي:

**أ- مجتمع وعينة الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك الخاصة بمدينة المنصورة والبالغ عددهم (٢١٠٥) مفردة، وتم الاعتماد على عينة عشوائية بسيطة قوامها ٣٢٦ مفردة تم تحديدها بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (Simple Size Calculator) بمعلومية حجم المجتمع والذي بلغ (٢١٠٥) عاملاً وذلك عند مستوى ثقة ٩٥٪، وحدود خطأ (+أو-) ٥٪، وبلغ عدد المستجيبين للدراسة (١٩٦) مفردة أي بنسبة استجابة ٦٠٪، والجدول رقم (١) يوضح حجم المجتمع والعينة وعدد المستجيبين ونسبة استجابة مفردات عينة الدراسة للمجتمع محل الدراسة.

<sup>1</sup><https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html?type=1&ci=95&ci=5&pp=50&ps=1938&x=58&y=18>

## الجدول رقم (١)

توزيع حجم العينة من العاملين في كل بنك من البنوك موضع الدراسة

عدد المستجيبين	حجم العينة	عدد العاملين	البنك	
١٢	٢٥	١٦٥	البنك الأهلي المتحد	١-
٩	١٣	٨٥	العربي الإفريقي	٢-
٩	١٢	٧٤	العقاري المصري	٣-
١٢	١٧	١١٢	المصري الخليجي	٤-
٤	٧	٤٦	المصري لتنمية الصادرات أي بي أي	٥-
٨	١٤	٩٥	المصرف المتحد	٦-
٧	١٢	٧٢	أبو ظبي الوطني	٧-
٤	٨	٥٤	إتش إس بي سي مصر	٨-
٢٦	٣٢	٢١١	الإسكندرية	٩-
٨	١٩	١٢٠	وفا (باركليز سابقاً)	١٠-
٨	١٢	٧٦	بلوم	١١-
٧	١٠	٦٣	عودة	١٢-
١٦	٢١	١٣٢	فيصل الإسلامي	١٣-
٨	١٤	٩٥	التجاري الدولي سي أي بي	١٤-
٥	١١	٦٧	كريدي أجريكول	١٥-
٨	١٣	٨٧	الشركة المصرفية العربية الدولية سايب	١٦-
٤	٩	٥٧	إيه بي سي	١٧-
٧	١٢	٧٦	البركة	١٨-
٥	١٢	٧٧	كيو إن بي الأهلي	١٩-

عدد المستجيبين	حجم العينة	عدد العاملين	البنك	
٧	١٠	٦٧	مصرف أبو ظبي الإسلامي	٢٠-
٦	١٠	٦٤	بنك إتش إس بي إس - مصر	٢١-
٥	١٢	٨٢	بنك الكويت الوطني	٢٢-
٤	١٢	٧٢	بنك الإمارات دبي أبو ظبي	٢٣-
٥	٩	٥٦	بنك الاتحاد الوطني المصري	٢٤-
١٩٦	٣٢٦	٢١٠٥	الإجمالي	
نسبة الاستجابة (٦٠%)				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على سجلات شئون العاملين بالبنوك موضع التطبيق ٢٠١٩

توصيف خصائص مفردات العينة:

يوضح الجدول (٢) توزيع مفردات العينة حسب خصائص الدراسة:

الجدول رقم (٢) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان
النوع		
72%	141	ذكر
28%	55	أنثى
العمر		
23%	45	أقل من ٢٥ سنة
26%	51	من ٢٥ لأقل من ٣٥ سنة
39%	76	من ٣٥ لأقل من ٥٠ سنة
12%	24	من ٥٠ سنة فأكثر

النسبة المئوية	التكرار	البيان
مستوى التعليم		
٩٪	١٧	مؤهل متوسط
٨٣٪	١٦٣	مؤهل عالي
٨٪	١٦	دراسات عليا
عدد سنوات الخبرة		
٢٧٪	٥٣	أقل من ٥ سنوات
٥١٪	١٠٠	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
٢٢٪	٤٣	من ١٠ سنوات فأكثر

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على استمارة الاستقصاء المعدة للدراسة:

ب- مقاييس متغيرات الدراسة:

تم قياس توافق الفرد مع بيئة المنظمة بـ (١٤) عبارة اعتماداً على ما قدمه كل من (Vogel & Feldman, 2007; Cable & DeRue, 2002) والذي طوره واستخدمه (El-Sakka, 2016) وتشمل خمسة مقاييس فرعية تتمثل فيما يلي:

- توافق الفرد مع المنظمة (P-OF) تقاس بـ (٣) عبارات اعتماداً على ما قدمه (Cable & DeRue, 2002)، ممثلة في العبارات رقم (٣:١).
- توافق الفرد مع الوظيفة (P-JF) تقاس بـ (٣) عبارات اعتماداً على ما قدمه (Cable & DeRue, 2002) ممثلة في العبارات رقم (٦:٤).
- توافق الفرد مع مجموعة العمل (P-GF) تقاس بـ (٤) عبارات اعتماداً على ما قدمه (Vogel & Feldman, 2007) ممثلة في العبارات رقم (١٠:٧).
- توافق الفرد مع المهنة (P-VF) تقاس بـ (٢) عبارة اعتماداً على ما قدمه (Vogel & Feldman, 2007)، ممثلة في العبارتين رقم (١١، ١٢).
- توافق الفرد مع المشرف (P-SF) تقاس بـ (٢) عبارة اعتماداً على ما قدمه (Vogel & Feldman, 2009) ممثلة في العبارتين رقم (١٤، ١٣).

- وتم قياس الصراع بين العمل والأسرة بـ (٩) عبارات اعتماداً على المقياس الذي وضعه (Carlson, et al., 2000) حيث يشمل هذا المقياس ثلاثة أبعاد للصراع بين العمل والأسرة، وهي تتمثل في:
    - الصراع القائم على الوقت ويقاس بـ (٣) عبارات، ممثلة في العبارات رقم (١٧:١٥).
    - الصراع القائم على الضغوط ويقاس بـ (٣) عبارات، ممثلة في العبارات رقم (٢٠:١٨).
    - الصراع القائم على السلوك ويقاس بـ (٣) عبارات، ممثلة في العبارات رقم (٢٣:٢١).
- ج- ثبات وصدق مقاييس متغيرات الدراسة:
- بالرغم من أنه تم الاعتماد على مقاييس قد ثبت صدقها وثباتها إلا أن الباحثة اعتمدت على اختبار ألفا كرونباخ لاختبار الثبات، وتم إجراء اختبار الصدق عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٣).

### الجدول رقم (٣)

#### نتائج اختبار الثبات والصدق لقائمة الاستقصاء

معامل الصدق	معامل ألفا	الصراع بين العمل والأسرة	معامل الصدق	معامل ألفا كرونباخ	توافق الفرد مع بيئة المنظمة
٠.٠٨٤	٠.٠٧١	القائم على الوقت	٠.٠٩٢	٠.٠٨٥	توافق الفرد مع المنظمة
٠.٠٩١	٠.٠٨٣	القائم على الضغوط	٠.٠٨٦	٠.٠٧٤	توافق الفرد مع الوظيفة
٠.٠٨٥	٠.٠٧٢	القائم على السلوك	٠.٠٨٨	٠.٠٧٧	توافق الفرد مع مجموعة العمل
-	-	-	٠.٠٩٣	٠.٠٨٦	توافق الفرد مع المهنة
-	-	-	٠.٠٨٦	٠.٠٧٤	توافق الفرد مع المشرف

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS)

ومن الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات الثبات والصدق أعلى من ٠,٧ لجميع أبعاد متغيرات الدراسة وهي قيم مقبولة، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

#### (د) أساليب تحليل البيانات:

تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

- ١- الإحصاء الوصفي: تم استخدامه لتحديد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة.
- ٢- اختبار بيرسون: لقياس علاقة الارتباط بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة.
- ٣- الانحدار المتعدد المتدرج: لقياس تأثير أهم أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة.
- ٤- اختبار مان ويتني: لتحديد الفروق بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع.
- ٥- اختبار كروسكال والس (تحليل التباين من الدرجة الأولى لعدة عينات مستقلة): لتحديد الفروق بين العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للعمر، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة. وتم استخدام برنامج SPSS لتنفيذ الاختبارات السابقة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ذو درجات الموافقة ٥، ٤، ٣، ٢، ١ (موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً).

#### سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء اختبارات الفروض ونتائج التحليل الإحصائي تتمثل فيما يلي:

## ١- نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء تحليل وصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V.25) للتعرف على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة وكانت النتائج كما يوضحها الجدول:

## الجدول رقم (٤)

## المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
توافق الفرد مع بيئة العمل		
٠.٠٨٥٥	٣٠.١١	توافق الفرد مع المنظمة
٠.٠٣٥٨	٢٠.٨٢٧	توافق الفرد مع الوظيفة
٠.٠٥٦٦	٣٠.١٨٦	توافق الفرد مع مجموعة العمل
٠.٠٣٢٧	٢٠.٩٨٣	توافق الفرد مع المهنة
٠.٠٦٢٩	٣٠.٤٥	توافق الفرد مع المشرف
الصراع بين العمل والأسرة		
٩٥٧.٠	٢٠.٢	الصراع القائم على الوقت
٩٠.٨٠	١١.٢	الصراع القائم على الضغوط
١٠٠.٤٢	٣٢.٢	الصراع القائم على السلوك

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول رقم (٤) يتضح ما يلي:

- أن متوسطات أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تراوحت ما بين (٢٠.٨٢٧)، (٣٠.١٨٦)، حيث أكبر وسط حسابي (٣٠.١٨٦) ويتعلق ببُعد توافق الفرد مع مجموعة العمل مما يعنى أن مفردات العينة تشعر بأن العمل مع الزملاء يُعد أفضل أجزاء العمل مما يؤكد أن التوافق والانسجام بينهم يشعروهم بالاستمتاع بقضاء مزيداً من

الوقت مع بعضهم البعض، وكان أقل وسط حسابي (٢٠٨٢٧) يتعلق ببُعد توافق الفرد مع الوظيفة، مما يشير إلى أن مفردات العينة يرون أنه ليس هناك تناسب جيد بين ما تقدمه لهم وظائفهم وما يبحثون عنه فيتلك الوظائف، أي أن وظائفهم الحالية لا تمدهم بكل ما يريدونه منها، مما يشعرهم أنه ربما تكون قدراتهم الشخصي هم ومهارتهم لا تتطابق بشكل جيد مع متطلبات وظائفهم.

■ أن متوسطات أبعاد الصراع بين العمل والأسرة تراوحت ما بين (١١٠٢) و (٣٢٠٢)، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي (٣٢٠٢) ويتعلق ببُعد الصراع القائم على السلوك، مما يشير إلى أن السلوكيات التي يمارسها مفردات العينة في عملهم بالبنك غير متوافقة مع التوقعات السلوكية عند تعاملهم مع الأسرة، الأمر الذي يسبب لهم مستويات صراع متوسطة، أما أقل متوسط حسابي (٠٣٠٢) يتعلق ببُعد الصراع القائم على الضغوط، مما يشير إلى أن العاملين بالبنوك موضع التطبيق يشهدون مستويات أقل من المتوسطة من الصراع القائم على الضغوط، الأمر الذي يؤكد على قدرتهم على التعامل مع الضغوط الناتجة عن متطلبات العمل ومحاولة تخفيض تأثيرها على الأسرة.

٢- تحليل الارتباط للعلاقة بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة:

قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس علاقة الارتباط بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٥).

## الجدول رقم (٥)

مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة لدى العاملين بالبنوك الخاصة  
بالمنصورة

المتغيرات	توافق الفرد مع المنظمة	توافق الفرد مع الوظيفة	توافق الفرد مع مجموعة العمل	توافق الفرد مع المهنة	توافق الفرد مع المشرف	الصراع القائم على الضغوط	الصراع القائم على السلوك
توافق الفرد مع المنظمة	١						
توافق الفرد مع الوظيفة	**٠.٥٣٨	١					
توافق الفرد مع مجموعة العمل	**٠.٦١٠	**٠.٤٩٣	١				
توافق الفرد مع المهنة	**٠.٤٣٥	**٠.٣٨٧	**٠.٣٧٦	١			
توافق الفرد مع المشرف	**٠.٥٧٨	**٠.٤٢٢,٠	**٠.٦٥٨,٠	**٠.٢٢٩	١		
الصراع القائم على الوقت	-	**٠.٤٢٤	**٠.٣٣٥-	**٠.٣٢٥-	**٠.٢٣٢-	١	**٠.٤٢٨,٠
الصراع القائم على الضغوط	-	**٠.٥١١	**٠.٤٤٤-	**٠.٣٧٩-	**٠.٣٢٣-	**٠.٤٧٩	١
الصراع القائم على السلوك	٠.٤٨٦-	**	**٠.٣٣٢-	**٠.٤٨٠-	**٠.٢٤٣-	**٠.٥٦٠	**٠.٥٨٩

\*\*معنوية عند مستوى ٠,٠٠١ \*معنوية عند مستوى ٠,٠٠٥

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

والجدول رقم (٥) يوضح أنه:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة، وقد تبين أن بُعد توافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع المشرف هما أكثر الأبعاد ارتباطاً بمعامل ارتباط إيجابي يبلغ (٦٥٨.٠) وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وقد تبين أن بُعد الصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك هما أكثر الأبعاد ارتباطاً بمعامل ارتباط إيجابي يبلغ (٥٨٩.٠) عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).
- يوجد ارتباط معنوي سلمي بين توافق الفرد مع المنظمة وبين كل أبعاد الصراع بين العمل والأسرة وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)، وقد تبين أن الصراع القائم على الضغوط هو أكثر الأبعاد ارتباطاً بتوافق الفرد مع المنظمة بمعامل ارتباط سلمي (٠.٥١١)، يليه الصراع القائم على السلوك بمعامل ارتباط سلمي يبلغ (٠.٤٨٦) وأخيراً الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط سلمي يبلغ (٠.٤٢٤).
- يوجد ارتباط معنوي سلمي بين توافق الفرد مع الوظيفة وبين كل أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)، وقد تبين أن الصراع القائم على الضغوط هو أكثر الأبعاد ارتباطاً بتوافق الفرد مع الوظيفة بمعامل ارتباط سلمي (٠.٤٤٤)، يليه الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط سلمي يبلغ (٠.٣٣٥) وأخيراً الصراع القائم على السلوك بمعامل ارتباط سلمي يبلغ (٠.٣٣٢).
- يوجد ارتباط معنوي سلمي بين توافق الفرد مع مجموعة العمل وبين كل أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)، وقد تبين أن الصراع القائم على السلوك هو أكثر الأبعاد ارتباطاً بتوافق الفرد مع مجموعة العمل بمعامل ارتباط سلمي (٠.٤٨٠)، يليه الصراع القائم على الضغوط بمعامل ارتباط سلمي يبلغ (٠.٣٧٩)، وأخيراً الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط سلمي يبلغ (٠.٣٢٥).
- يوجد ارتباط معنوي سلمي بين توافق الفرد مع المهنة وبين كل أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)، وقد تبين أن الصراع القائم على

الضغوط هو أكثر الأبعاد ارتباطاً بتوافق الفرد مع المهنة بمعامل ارتباط سلبي (٠.٣٢٣)، يليه الصراع القائم على السلوك بمعامل ارتباط سلبي يبلغ (٠.٢٤٣)، وأخيراً الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط سلبي يبلغ (٠.٢٣٢).

■ يوجد ارتباط معنوي سلبي بين توافق الفرد مع المشرف وبين كل أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠٠١)، وقد تبين أن الصراع القائم على السلوك هو أكثر الأبعاد ارتباطاً بتوافق الفرد مع المشرف بمعامل ارتباط سلبي (٠.٤٨٤)، ويليه الصراع القائم على الضغوط بمعامل ارتباط سلبي يبلغ (٠.٤٣٤)، وأخيراً الصراع القائم على الوقت بمعامل ارتباط سلبي يبلغ (٠.٣٢٨).

وتخلص الباحثة مما سبق إلى أن جميع أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة ترتبط ارتباطاً إيجابياً مع بعضهم البعض، وهذا يتفق مع ما أكدته (Vogel & Fegdman, 2009)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع التكامل والترابط بين أبعاد التوافق ارتفعت مستويات توافق الفرد مع بيئة المنظمة، علاوة على ذلك فإن جميع أبعاد التوافق ترتبط ارتباطاً سلبياً مع أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، مما يؤكد على أنه كلما ازدادت مستويات توافق الفرد مع بيئة المنظمة كلما زاد التوازن بين العمل والأسرة (أي قلت مستويات الصراع بين العمل والأسرة، ويتفق هذا مع نتائج دراسات كل من) (Watanabe & Falci, 2016; Opstrup & Pihl-Thingvad, 2016; Almer et al., 2016; Kakar et al., 2019; Reimann et al., 2019).

### ٣- تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة لدى العاملين بالبنوك الخاصة:

ولقياس تأثير أهم أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise)، وفيما يلي نتائج تحليل تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على كل بعد من أبعاد الصراع بين العمل والأسرة:

أ- النتائج الخاصة بتحديد تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الوقت:

لقياس تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الوقت، تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الوقت"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٦).

### الجدول رقم (٦)

معاملات الانحدار المتعدد لمتغير توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الوقت لدى العاملين بالبنوك الخاصة

الترتيب	Sig.	T	Beta	المتغيرات المستقلة
	٠,٠٠٠	٤,٢٩١	٠,٨٣٦	Constant
الثاني	**٠,٠٠٠	٧,٠١٩-	٠,٣١٨-	توافق الفرد مع المنظمة
الأول	**٠,٠٠٠	٨,٤٠٦-	-	توافق الفرد مع الوظيفة
---	٠,٢٢٩	١,٢٣٢	٠,٠٥٣	توافق الفرد مع مجموعة العمل
الثالث	**٠,٠٠٠	٤,٥٥٨-	٠,٢١٨-	توافق الفرد مع المهنة
---	٠,٣٩٠	٠,٨٦٢	٠,٠٣٦	توافق الفرد مع المشرف
**Sig.= 0.000 F= 66.65 R <sup>2</sup> = 0.503 R= 0.709				

\*\* معنوية عند مستوى ٠,٠٠١ \* معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول (٦) السابق يتضح:

- معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٦٦.٦٥) عند مستوى معنوية ٠,١، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لكل من توافق الفرد مع الوظيفة وتوافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة في الصراع القائم على الوقت، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R<sup>2</sup>) ٠.٥٠٣ مما يشير إلى أن تأثير كل من توافق

الفرد مع الوظيفة وتوافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة يفسرون ٥٠.٣٪ من التغير في الصراع القائم على الوقت لدى العاملين بالبنوك موضع التطبيق، أما الباقي ٤٩.٧٪ فيرجع لعوامل أخرى لم تُدرج في النموذج. كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي لُبُعدي توافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع المشرف في الصراع القائم على الوقت، واتضح أيضاً أن توافق الفرد مع الوظيفة هو أكثر أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تأثيراً في الصراع القائم على الوقت، يليه توافق الفرد مع المنظمة، ثم توافق الفرد مع المهنة.

■ كما يبين الجدول أن إشارة معامل الانحدار سالبة، مما يعنى عكسية العلاقة بين توافق الفرد مع كل من الوظيفة والمنظمة والمهنة والصراع القائم على الوقت. وتفسر الباحثة النتيجة السابقة بأن توافق الفرد مع الوظيفة من خلال توافق معارف ومهارات وقدرات (KSAs) الشخص مع متطلبات الوظيفة والموارد (مثل الأجور، والمزايا الإضافية، والبدلات، وظروف العمل)، وبالتالي الوفاء بالناحية الفسيولوجية والاستحقاقات الإضافية والاحتياجات النفسية للعاملين، إلى جانب التطابق بين قيم وأهداف الفرد مع قيم وأهداف المنظمة (توافق الفرد مع منظمته)، وكما أن تطابق مصالح وقدرات وخصائص الفرد مع متطلبات ونوع مهنته يُعد حدثاً هاماً بالنسبة لملائمة الفرد مع كـمـل مـن الـوظيفة والمنظمة (Feldman & Ng, 2007)، الأمر الذي يخلق جواً من الانسجام يُمكن الفرد من الموازنة بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية والأسرية ويزيد من إمكانية تقسيم وقته بشكل متوازن بين عمله ومسؤولياته الأسرية، وإدارة الوقت بفاعلية مما يقلل من الصراع القائم على الوقت. وهذا يختلف مع دراسة (Cable & DeRue, 2002) التي ترى أنه إذا كان لدى الفرد المزيد من وقت الفراغ، سوف يتمتع بقضائه مع زملائه في العمل الاجتماعي، يمنعه من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية، مما يزداد معه الصراع القائم على الوقت.

ب- النتائج الخاصة بتحديد تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الضغوط:

لقياس تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الضغوط تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الضغوط"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٧).

### الجدول رقم (٧)

معاملات الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على الضغوط لدى العاملين بالبنوك الخاصة

الترتيب	.Sig	T	Beta	المتغيرات المستقلة
	.٠٠٠	٥,٤٦٨	.٠,٨٨٤	Constant
...١٨	...١٨	...١٨	...١٨	توافق الفرد مع المنظمة
الثالث	**...٠١	٣.٢١٦-	..١٦٨-	توافق الفرد مع الوظيفة
الأول	**...٠٠٠	٦.٠١٩-	..٣٢٨-	توافق الفرد مع مجموعة العمل
---	..٦٦١	..٤٤١	...٢١	توافق الفرد مع المهنة
الثاني	**...٠٠٠	٤.٧٩٣-	..٢٥٢-	توافق الفرد مع المشرف
Sig.= 0.000 F= 33.046** R <sup>2</sup> = 0.337R = 0.589				

\*\* معنوية عند مستوى ٠,٠١ \* معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول (٧) السابق يتضح:

- معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٣٣.٠٤٦) عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لكل من توافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع المشرف وتوافق الفرد مع الوظيفة في الصراع القائم على الضغوط، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R<sup>2</sup>) ٠,٣٣٧، مما يشير إلى أن تأثير كل من توافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع المشرف وتوافق الفرد

مع الوظيفة يفسرون ٣٣.٧٪ من التغيير في الصراع القائم على الضغوط لدى العاملين بالبنوك موضع التطبيق، أما الباقي ٦٦.٣٪ فيرجع لعوامل أخرى لم تُدرج في النموذج. كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي لبُعدي توافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة في الصراع القائم على الضغوط، واتضح أيضاً أن توافق الفرد مع مجموعة العمل من أكثر أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تأثيراً في الصراع القائم على الضغوط يليه توافق الفرد مع المشرف ثم توافق الفرد مع الوظيفة، كما يبين الجدول أن إشارة معامل الانحدار سالبة، مما يعنى عكسية العلاقة بين توافق الفرد مع كل من مجموعة العمل والمشرف والوظيفة والصراع القائم على الضغوط.

وتفسر الباحثة النتيجة السابقة أن الفرد عندما يشعر بالتوافق مع الآخرين وأن مجموعة العمل هي واحدة من أفضل أجزاء هذا العمل، وأنه ليس هناك الكثير من الصراع بين أعضاء المجموعة، إلى جانب توافق قيمه واهتماماته مع قيم واهتمامات رؤسائه في العمل (مشرفيه)، إلى جانب التطابق بين ما يتوقعه الفرد من وظيفته وما تقدمه له، ومدى توافق الراتب الذي يحصل عليه مع احتياجاته، ومدى توافق البرامج التدريبية التي يحصل عليها مع احتياجات أداء عمله، مما ينعكس إيجابياً على عدم شعوره بالاستنزاف العاطفي (الإجهاد النفسي) عند العودة من العمل، وعدم الإحساس بالإجهاد عند القيام بممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل، الأمر الذي يشير إلى تقليل الصراع القائم على الضغوط، وهذا يتفق مع ما توصل إليه كل من (Watanabe & Falci, 2016; Opstrup & Pihl-Thingvad, 2016; Almer et al., 2016)، وكما أشارت دراسة (Lazar et al., 2010) إلى أن ممارسات التوازن بين العمل والحياة تمثل جهود المنظمة الرامية إلى الحد من الصراع بين العمل والحياة بين الموظفين وتمكينهم من أن يكونوا أكثر إنتاجية في أدوار متعددة. ج- النتائج الخاصة بتحديد تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على السلوك:

لقياس تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على السلوك تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على السلوك"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٨).

### الجدول رقم (٨)

معاملات الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع القائم على السلوك لدى العاملين بالبنوك الخاصة

الترتيب	.Sig	T	Beta	المتغيرات المستقلة
	.,000	٤,٢٩١	.,٨٣٦	Constant
---	..١٧٢	١.٣٧٠	...٨٨	توافق الفرد مع المنظمة
الثالث	**...٣٩	٢..٧٦-	..١٢٩-	توافق الفرد مع الوظيفة
الثاني	**.,00٣	٣,٠٤٦-	.,٧٠٣-	توافق الفرد مع مجموعة العمل
---	..٣٧٤	..٨٩٠-	...٥٣-	توافق الفرد مع المهنة
الأول	**.,000	٤,١٨٢-	..٩٨١-	توافق الفرد مع المشرف
Sig. 0.000F= 10.747**				
R <sup>2</sup> = 0.265R= 0.515				

\*\* معنوية عند مستوى ٠,٠١ \* معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول (٨) السابق يتضح:

- معنوية النموذج حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٠.٧٤٦) عند مستوى معنوية ١٪، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي لكل من توافق الفرد مع المشرف وملاءمة الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع الوظيفة في الصراع القائم على السلوك، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (0.265 R<sup>2</sup>) ، مما يشير إلى أن تأثير كل من توافق الفرد مع المشرف وتوافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد

مع الوظيفة يفسرون ٢٦.٥٪ من التغيير في الصراع القائم على السلوك لدى العاملين بالبنوك موضع التطبيق، أما الباقي ٧٣.٥٪ فيرجع لعوامل أخرى لم تُدرج في النموذج. كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي لبُعدي توافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة في الصراع القائم على السلوك، واتضح أيضاً أن توافق الفرد مع المشرف من أكثر أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تأثيراً في الصراع القائم على السلوك يليه توافق الفرد مع مجموعة العمل ثم توافق الفرد مع الوظيفة، كما يبين الجدول أن إشارة معامل الانحدار سالبة، مما يعنى عكسية العلاقة بين توافق الفرد مع كل من المشرف ومجموعة العمل والوظيفة والصراع القائم على السلوك.

وترى الباحثة منطقية هذا التأثير لتلك التوافق في كل أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، حيث أن انسجام خصائص الفرد وسلوكياته وتفاعله مع أعضاء الفريق، والمشرف والتوافق بين متطلبات وموارد وظيفته، يحقق له مستوى عال من التوازن بين العمل والأسرة (يقلل لديه مستوى الصراع القائم على السلوك)، وقد يحدث ذلك من منظور التبادل الاجتماعي (Farndale & Sanders, 2017; Kehose&Wright,2013)

٤- النتائج الخاصة بقياس الفروق بين إدراك العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة لمتغيرات الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة):

قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام اختبار مان ويتنى (Mann Whitney) لقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع، واختبار كروسكال والس (Kruskal Wallis) لقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة، وذلك على النحو التالي:

أ – النتائج الخاصة بقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للنوع:

لقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للنوع"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٩).

### الجدول رقم (٩)

#### الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع

المتغير	النوع	عدد المفردات	متوسط الرتب	قيمة Z	.Sig
توافق الفرد مع المنظمة	ذكر	١٤١	١٢٨.٨٨	١.١١٥-	.٠٢٦٥
	أنثى	٥٥	١١٧.٧٥		
الصراع بين العمل والأسرة	ذكر	١٤١	١٢٨.٧٣	١.٠٤٢-	.٠٢٩٧
	أنثى	٥٥	١١٨.٢٠		

\*\*معنوية عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة في توافق الفرد مع بيئة المنظمة والصراع بين العمل والأسرة وفقاً للنوع، أي أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء كل من الذكور والإناث، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى أن طبيعة مجال التطبيق (البنوك الخاصة) والتي تتمتع بنظام عمل يحرص على توفير الممارسات التنظيمية، وممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي يمكن من خلالها لتلك البنوك أن تعزز توافق الشخص (ذكوراً وإناثاً) مع المنظمة حيث قد أكد (Kooij & Boon, 2018) أن إدراك الموظفين الإيجابي لممارسات إدارة الموارد البشرية يعزز التوافق بين الشخص والمنظمة، علاوة على ذلك أن من نتائج التوافق تحقيق التوازن بين العمل والأسرة لكل من النساء والرجال على حد السواء، مما يترتب عليه عدم وجود اختلاف بينهما في مستويات الصراع.

ب- النتائج الخاصة بقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للعمر:

قياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للعمر تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً للعمر"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٠).

### الجدول رقم (١٠)

الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للعمر

Sig.	Chi-square	متوسط الرتب	عدد المفردات	فئة العمر	المتغير
٠,٥٠٢	٢,٣٥٥	١٢٣,١٣	٤٥	أقل من ٢٥ سنة	توافق الفرد مع بيئة المنظمة
		١٢٨,٥٨	٥١	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	
		١١٧,٦٧	٧٦	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	
		١٦٢,٥٠	٢٤	٥٠ سنة فأكثر	
٠,٤٠١	٢,٩٣٩	١٢٤,٤٠	٤٥	أقل من ٢٥ سنة	الصراع بين العمل والأسرة
		١٣١,٣١	٥١	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة	
		١٠٥,٣٨	٧٦	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	
		١٣٧,٣٣	٢٤	٥٠ سنة فأكثر	

\*\*معنوية عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة في توافق الفرد مع المنظمة وفقاً لفئة العمر. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن بيئة العمل بتلك البنوك محل التطبيق تتسم بتوفير التوافق بينها وبين العاملين بها (من حيث تطابق خصائص كل من المنظمة والوظيفة والمهنة ومجموعات العمل والمشرفين مع خصائص

الفرد ذاته) بغض النظر عن سنه)، بالتالي لا توجد فروق معنوية بين آراء العينة فيما يتعلق بتوافق الفرد مع المنظمة.

كما يتضح من الجدول رقم (١٠) أيضاً عدم جود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة في الصراع بين العمل والأسرة وفقاً لفئة العمر، وترجع الباحثة ذلك إلى أن التوافق في بيئة العمل بتلك البنوك الخاصة يسود جميع العاملين، وبالتالي لا تظهر فروق في الآراء من حيث فئة العمر.

ج-النتائج الخاصة بقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً لمستوى التعليم:

قياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً لمستوى التعليم تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً لمستوى التعليم، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١١).

#### الجدول رقم (١١)

الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً لمستوى التعليم

Sig.	Chi-square	متوسط الرتب	عدد المفردات	مستوى التعليم	المتغير
٠,٠٣٤	٦,٧٧٨	٩٨,٩٧	١٧	تعليم متوسط	توافق الفرد مع المنظمة
		١٣٢,٦٨	١٦٣	تعليم عالي	
		١١٨,٢٢	١٦	دراسات عليا	
٠,٠٠٢	١٢,٥٥	٨٣,٥٣	١٧	تعليم متوسط	الصراع بين العمل والأسرة
		١٣١,٢٢	١٦٣	تعليم عالي	
		١٣٣,٨٣	١٦	دراسات عليا	

\*\*معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١١) عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة في توافق الفرد مع المنظمة وفقاً لمستوى التعليم. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن بيئة العمل بتلك البنوك محل التطبيق تحرص على تسكين الفرد في الوظيفة التي تتفق

مطالبها مع مؤهلاته وقدراته ومهاراته الشخصية، وأيضاً تسكينه مع مجموعة عمل تتطابق معه في القيم، وتهتم أيضاً تلك البنوك بضرورة وجود تناسب جيد بين مصالح الفرد الشخصية ونوع العمل الذي يقوم به في مهنته، وذلك لضمان أداء إيجابي، ويتفق ذلك مع ما أكدته (Shahidan et al., 2018)، بالتالي لا توجد فروق معنوية بين آراء العينة فيما يتعلق بتوافق الفرد مع بيئة المنظمة.

كما يتضح من الجدول رقم (١١) وجود اختلاف معنوي بين إدراك مفردات العينة للصراع بين العمل والأسرة وفقاً لمستوى التعليم. أي أنه توجد فروق معنوية بين آراء العاملين وفقاً لمستويات التعليم التالية (تعليم متوسط، تعليم عالي، دراسات عليا) فيما يتعلق بالصراع بين العمل والأسرة.

ولتحديد مصدر هذه الاختلافات بين آراء مفردات العينة حول الصراع بين العمل والأسرة وفقاً لمستوى التعليم قامت الباحثة باستخدام اختبار مان ويتني، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٢) كما يلي:

#### الجدول رقم (١٢)

نتائج اختبار مان وتي لآراء مفردات العينة لمتغير الصراع بين العمل والأسرة وفقاً

#### لمستوى التعليم

مستوى التعليم	متوسط الرتب	Z	مستوى المعنوية	مستوى المعنوية
١ تعليم متوسط تعليم عالي	٩٦,٢٠	٣,٤٨-	٠,٠٠٠	معنوي
	١٠٨,٧٩			
٢ تعليم متوسط دراسات عليا	٢٩,٨٣	٢,٨٢-	٠,٠٠٥	معنوي
	٤٤,١٥			
٣ تعليم عالي دراسات عليا	٨٦,١٢	٠,٢٧٢-	٠,٧٨٦	غير معنوي
	١٠٧,٤٥			

\*\*معنوية عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (١٢) أن العاملين ذوي التعليم المتوسط هم الأكثر معاناة من مستويات الصراع بين العمل والأسرة من العاملين ذوي التعليم العالي. حيث حصلت على أعلى متوسط رتب، وتفسر الباحثة ذلك أنه كلما قل مستوى التعليم لدى الفرد كلما قلت قدراته ومهاراته مما يجعله أقل تجاوباً مع متطلبات كل من مهنته ووظيفته، مما قد يساهم في زيادة مستويات الصراع بين متطلبات العمل والوفاء بالمتطلبات والأعباء الأسرية. بالمقارنة بنظيره من مستويات التعليم الأخرى، ليس هذا فحسب بل قد يقل إدراك الفرد لقيم وشخصية زملائه ورؤسائه في العمل، الأمر الذي يجعله في نهاية المطاف أقل قدرة على التوافق مع ثقافة منظمته، مما يساهم في زيادة مستويات الصراع بين العمل والأسرة.

د- النتائج الخاصة بقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة:

لقياس الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة تم صياغة الفرض الفرعي الذي ينص على "لا توجد فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لمتغيري الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة"، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٣).

#### الجدول رقم (١٣)

الفروق بين إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

Sig.	Chi-square	متوسط الرتب	عدد المفردات	سنوات الخبرة	المتغير
٠,٨٢٨	٠,٨٩٠	١٢٧,٦٨	٥٣	أقل من ٥ سنوات	ملاءمة الفرد مع بيئة المنظمة
		١٢٨,٩٦	١٠٠	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		١٢٤,٣٦	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	
٠,٨٢٦	٠,٨٩٨	١٢٥,٣١	٥٣	أقل من ٥ سنوات	الصراع بين العمل والأسرة
		١٣١,٤٥	١٠٠	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	
		١٢٢,٦٤	٤٣	١٠ سنوات فأكثر	

\*\*معنوية عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (١٣) عدم وجود اختلاف معنوي بين آراء مفردات العينة لمتغير توافق الفرد مع بيئة المنظمة وفقاً لعدد سنوات الخبرة. أي أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين وفقاً لمجموعات مدة الخدمة التالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر) فيما يتعلق بمتغير توافق الفرد مع بيئة المنظمة. كما يتضح أيضاً عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة في الصراع بين العمل والأسرة وفقاً لعدد سنوات الخبرة.

#### ثامناً: مناقشة نتائج الدراسة:

استهدفت الدراسة قياس علاقة الارتباط بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وقياس تأثير أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وكذلك قياس الفروق بين إدراك العاملين لمتغيري الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، وعدد سنوات الخبرة) بالبنوك موضع التطبيق، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١- أوضحت نتائج التحليل الوصفي أن قيمة الوسط الحسابي لبعض أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة أعلى من المتوسط العام، وأن قيمة الوسط الحسابي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة أقل من المتوسط، ويعكس ذلك مدى وعي المسئولين في المجتمع محل الدراسة بأهمية توافق الفرد مع بيئة العمل، وانعكاس ذلك على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ووفاء الفرد بالمتطلبات والأعباء الأسرية، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة Piszczek (2020) Berg, & من أن توافق الشخص مع بيئة العمل يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، مما يؤكد على أن تطابق الثقافة الشخصية للفرد مع ثقافة البنك، والتطابق بين قيم وشخصية الفرد مع قيم وشخصية كل من زملائه ورئيسه في العمل، وتطابق توقعاته مع ما تقدمه الوظيفة، ومدى ملاءمة الراتب الذي يقدمه العمل مع احتياجاته، ومدى ملاءمة البرامج التدريبية التي توفرها البنوك موضع التطبيق مع احتياجات العاملين بها، يلعب (هذا التوافق) دوراً مهماً في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة (مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الصراع).

٢- أوضحت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض الدراسة ما يلي:

- أ- وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين جميع أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة، وكانت معاملات الارتباط معنوية عند ٠,٠١، وهذا يتفق مع ما أكدته (Vogel & Fegdman, 2009)، مما يشير إلى أنه كلما ارتفع التكامل والترابط بين أبعاد التوافق ارتفعت مستويات توافق الفرد مع بيئة المنظمة.
- ب- وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، وكانت معاملات الارتباط معنوية عند ٠,٠١، وهذا يتفق مع دراسة (Su & Zhang, 2014)، وقد أشارت أيضاً إلى أن الصراع القائم على السلوك ينتج عن الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط.
- ج- وجود ارتباط عكسي ومعنوي بين أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة، فقد أوضحت نتائج اختبار الفرض الأول أن جميع أبعاد التوافق ترتبط ارتباطاً سلبياً مع أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، مما يؤكد على أنه كلما ازدادت مستويات توافق الفرد مع بيئة المنظمة كلما زاد التوازن بين العمل والأسرة (أي قلت مستويات الصراع بين العمل والأسرة)، ويتفق هذا مع نتائج دراسات كل من (Watanabe & Falci, 2016; Opstrup & Pihl-Thingvad, 2016; Almer et al., 2016; Kakar et al., 2019; Reimann et al., 2019)، أي كلما توافر توافق الفرد مع بيئة المنظمة (توافق الفرد مع كل من المنظمة، الوظيفة، مجموعة العمل، المهنة، والمشرف) فإن ذلك يتيح للفرد الشعور بالملاءمة مع كل أجزاء بيئة العمل، مما يحقق له التوازن بين العمل والأسرة، الأمر الذي يساعده على أداء متطلبات عمله والوفاء بمتطلبات الأسرة، وتقليل الضغوط الناتجة عن الصراع بين العمل والأسرة.
- ٣- أوضحت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض الدراسة ما يلي:
- أ- وجود تأثير معنوي لكل من توافق الفرد مع الوظيفة وتوافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة في الصراع القائم على الوقت، وعدم وجود تأثير معنوي لبعدي توافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع المشرف في الصراع القائم على الوقت، واتضح أيضاً أن توافق الفرد مع الوظيفة هو أكثر أبعاد توافق الفرد مع

بيئة المنظمة تأثيراً في الصراع القائم على الوقت يليه توافق الفرد مع المنظمة ثم توافق الفرد مع المهنة.

ويمكن تفسير ما سبق بأن ملاءمة معارف ومهارات وقدرات (KSAs) الفرد مع متطلبات وموارد وظيفته (مثل الأجور، والمزايا الإضافية، والبدلات، وظروف العمل)، وبالتالي الوفاء بالناحية الفسيولوجية والاستحقاقات الإضافية والاحتياجات النفسية للعاملين، علاوة على ذلك أن تطابق قيم وأهداف الفرد مع قيم وأهداف المنظمة، وتطابق مصالحه وقدراته وخصائصه مع متطلبات ونوع مهنته، مما يزيد من إمكانية تحكم الفرد في وقت القيام بمهام وظيفته ومهنته، ووفقاً لتوافق قدراته وخصائصه مع متطلبات عمله يستطيع تقسيم وقته بشكل متوازن بين عمله ومسؤولياته الأسرية وإدارة الوقت بفاعلية، مما يقلل من الصراع القائم على الوقت، وهذا يختلف مع دراسة (Cable & DeRue, 2002) التي ترى أنه إذا كان لدى الفرد المزيد من وقت الفراغ، سوف يتمتع بقضائه في العمل مما يمنعه من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية، مما يزداد معه الصراع القائم على الوقت، وقد أشـار (Su & Zhang, 2014) إلى أن الصراع بين العمل والأسرة قد ينتج عن قيام الفرد بالاستمرار في العمل لساعات طويلة مع إهماله لواجباته الأسرية.

ب- وجود تأثير معنوي لكل من توافق الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع المشرف وتوافق الفرد مع الوظيفة في الصراع القائم على الضغوط، وعدم وجود تأثير معنوي لبعدي توافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة في الصراع القائم على الضغوط، واتضح أيضاً أن توافق الفرد مع مجموعة العمل من أكثر أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تأثيراً في الصراع القائم على الضغوط يليه توافق الفرد مع المشرف ثم توافق الفرد مع الوظيفة.

ويمكن تفسير النتيجة السابقة بأن الفرد عندما يشعر بالتوافق مع الآخرين وأن مجموعة العمل هي واحدة من أفضل أجزاء هذا العمل، وأن ليس هناك الكثير من الصراع بين أعضاء تلك المجموعة، إلى جانب توافق قيمه واهتماماته مع قيم واهتمامات ورؤسائه في العمل، إلى جانب التطابق بين ما يتوقعه الفرد من وظيفته، وما تقدمه له، ومدى توافق الراتب الذي يحصل عليه مع احتياجاته، ومدى توافق البرامج التدريبية

التي يحصل عليها مع احتياجات أداء عمله، مما ينعكس إيجابياً على عدم شعوره بالاستنزاف العاطفي (الإجهاد النفسي) عند العودة من العمل، وعدم الإحساس بالإجهاد عند القيام بممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل، الأمر الذي يشير إلى تقليل الصراع القائم على الضغوط، وهذا يتفق مع ما توصل إليه كل من (Watanabe& Falci, 2016; Opstrup&Pihl-Thingvad, 2016;Almer ) (et al.,2016).

ج- وجود تأثير معنوي لكل من توافق الفرد مع المشرف وملاءمة الفرد مع مجموعة العمل وتوافق الفرد مع الوظيفة في الصراع القائم على السلوك، وعدم وجود تأثير معنوي لبُعدى توافق الفرد مع المنظمة وتوافق الفرد مع المهنة في الصراع القائم على السلوك، واتضح أيضاً أن توافق الفرد مع المشرف من أكثر أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تأثيراً في الصراع القائم على السلوك يليه توافق الفرد مع مجموعة العمل ثم توافق الفرد مع الوظيفة.

ويمكن تفسير ذلك بأن توافق قيم خصائص الفرد مع قيم وخصائص زملائه ورؤسائه في العمل يشعره بأن هذا التوافق في حد ذاته دعماً له، ويساعده في تقليل عبء العمل مما يؤثر على الإجهاد العاطفي له، وبالتالي ينخفض مستوى الصراع بين العمل والأسرة، وهذا يتفق مع دراسة (Goh et al., 2015) في أندعم المشرف يتوسط العلاقة بين أعباء العمل والصراع بين العمل والأسرة، وأشارت إلى أهمية دعم المشرف في تقليل التداخل بين العمل والأسرة، كما أشارت دراسة (pluut et al.,2018) أن ما يتلقاه الفرد من دعم اجتماعي مزدوج من المشرفين في العمل أو من الأسرة يساهم في تقليل عبء العمل، مما يؤثر على الإجهاد العاطفي للعاملين، وبالتالي ينخفض مستوى الصراع بين العمل والأسرة، وقد يُرى هذا التأثير منطقياً حيث أن انسجام خصائص الفرد وسلوكياته وتفاعله مع أعضاء الفريق، والمشرف والتوافق بين متطلبات وموارد وظيفته، يحقق له مستوى عالٍ من التوازن بين العمل والأسرة (يقلل لديه مستوى الصراع القائم على السلوك)، وقد يحدث ذلك من منظور التبادل الاجتماعي (Farndale& Sanders, 2017; Kehose & Wright, 2013).

- ٤- أوضحت نتائج اختبار الفرض الثالث ما يلي:
- أ- عدم وجود فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لتوافق الفرد مع بيئة المنظمة والصراع بين العمل والأسرة وفقاً للنوع.
- ب- عدم وجود فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لتوافق الفرد مع بيئة المنظمة والصراع بين العمل والأسرة وفقاً لفئة العمر.
- ج- عدم وجود فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لتوافق الفرد مع المنظمة وفقاً لمستوى التعليم، ووجود اختلاف معنوي بين إدراك مفردات العينة للصراع بين العمل والأسرة وفقاً لمستوى التعليم، وكانت الفئة ذو التعليم المتوسط أكثر معاناة في مستوى الصراع بين العمل والأسرة من العاملين ذوي التعليم العالي حيث حصلت على أعلى متوسط رتب، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما زاد مستوى التعليم لدى الفرد كلما زادت قدراته ومهاراته مما يجعله أكثر تجاوباً مع متطلبات كل من مهنته ووظيفته، مما قد يساهم في انخفاض مستويات الصراع بين متطلبات العمل والوفاء بالمتطلبات والأعباء الأسرية بالمقارنة بنظيره من مستويات التعليم الأخرى.
- د- عدم وجود فروق معنوية بين إدراك مفردات العينة لتوافق الفرد مع المنظمة والصراع بين العمل والأسرة وفقاً لسنوات الخبرة

#### تاسعاً: التوصيات:

- وفقاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن إيجاز أهم التوصيات فيما يلي:
- ١- توفير ودعم الممارسات التنظيمية التي لا تعكس قيم المنظمة فحسب، بل تميل أيضاً إلى تعزيز هذه القيم، فتلك الممارسات التنظيمية هي الوسيلة التي يتم من خلالها إبلاغ معايير وقيم المنظمة إلى العاملين بها وتتفق الباحثة في تلك التوصية مع (Farndale& Sanders, 2017; Kooij& Boon,2018)، ومن منظور التبادل الاجتماعي، عندما يرى العاملون وجود تلك الممارسات التنظيمية، فإنهم يكونوا أكثر احتمالاً لفهم معايير وقيم المنظمة، مما يزيد بدوره من ملاءمتها.

- ٢- ضرورة الاهتمام بالتقارب بين قيم وأهداف الفرد والقيم والأهداف التنظيمية، الأمر الذي يجعل المنظمة بحاجة مستمرة إلى أن تكون على دراية بقيم وأهداف العاملين بها.
- ٣- حرص إدارة الموارد البشرية بتلك البنوك على تعزيز إدراك العاملين لأهمية توافق الشخص مع الوظيفة، وذلك من خلال: ممارسات الاختيار الأفضل، وتقديم البرامج التدريبية الكافية المستمرة، والأجور العادلة، وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يتلاءم مع مهارات العاملين.
- ٤- الوعي من جانب المسؤولين عند تكوين مجموعات العمل بانتقاء وتسكين الأفراد الذين يمتلكون مهارات وقدرات وقيم وخصائص متقاربة كأعضاء لتلك المجموعة.
- ٥- الحرص من جانب المسؤولين على توفير المرونة والاستقلال للعاملين في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة من خلال المرونة في وقت العمل، الأمر الذي ينعكس على الصراع بين العمل والأسرة للعاملين بشكل إيجابي.
- ٦- ضرورة إدراك أنه من الأهمية بمكان الحصول على بعض التقييم الموضوعي للمهارة على المستوى المهني (سواء كان ذلك الدرجات أو الخبرة السابقة في العمل) قبل اتخاذ قرارات الاختيار، وذلك لضمان توافق الفرد مع مهنته.
- ٧- الاهتمام بإنشاء شبكات وقنوات اتصال قوية بين القادة والعاملين وبين العاملين بعضهم البعض، حتى يكون هناك تقارب قيمي وثقافي، مما يساهم في تحقيق التوافق بين الفرد وكل من زملائه ورؤسائه في العمل.
- ٨- الحرص من جانب المسؤولين على توفير بعض الوقت للعاملين للإنفاق على الأنشطة الاجتماعية والعائلية.
- ٩- توجيه الجهود نحو فئة التعليم المتوسط لتخفيض مستويات الصراع بين متطلبات عملهم ومتطلباتهم الأسرية.
- ١٠- ينبغي على إدارة المنظمات ليس فقط تعيين الأفراد الذين يتماثلون في قيمهم وأهدافهم مع قيم وأهداف المنظمة، بل ينبغي أن تكفل أيضاً ممارسات من شأنها أن

تحقق للعاملين التوازن بين العمل والأسرة، الأمر الذي يقلل من مستويات الصراع بين متطلبات أعمالهم والوفاء بمتطلباتهم الأسرية. وانطلاقاً من العلاقات التي تستند إلى القواعد المعيارية للمعاملة بالمثل والمقارنة بين ما يُؤخذ وما يُعطى لذا يجب متابعة ما الذي يتوقعه العاملون من المنظمة. وما يتوقعه المنظمة من العاملين من تأكيداتهم على معاييرها وثقافتها، وعندما تكون الأطراف راضية عن تلك التبادلات، سيقبل الصراع بين العمل والأسرة.

١١- لقد أصبح الباحثون أكثر اهتماماً بالمنافع المحتملة لاختيار العاملين بناءً على التوافق مع ثقافة وقيم المنظمة (Farzaneh et al., 2017) لذا فإن الأولوية بالتعيين تكون للأفراد الذين لديهم خصائص شخصية وقيم ثقافية قريبة ومتوافقة مع قيم وثقافة المنظمة التي سوف يعملون بها، الأمر الذي يوضح أهمية التوافق القيمي والثقافي في قرارات التوظيف في منظمات القرن الحادي والعشرين.

١٢- يجب ألا ننظر إلى أي مستوى من التوافق بشكل فردي، ولذلك ينبغي قياس جميع مستويات التوافق داخل الدراسة بشكل متكامل حتى نكون أكثر فهماً لتوافق الفرد مع بيئة العمل.

#### عاشراً: المحددات، والمقترحات لبحوث مستقبلية:

ركزت الدراسة الحالية على تحديد طبيعة العلاقة بين توافق الفرد مع بيئة المنظمة والصراع بين العمل والأسرة، وتحديد أثر ذلك التوافق على مستويات الصراع بين العمل والأسرة وهو من الموضوعات التي تحتاج مزيداً من البحوث والدراسات العربية في المستقبل، وتم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو التالي:

١- ركزت هذه الدراسة على عدد من أبعاد توافق الفرد مع بيئة المنظمة تمثلت في (توافق الفرد مع المنظمة، توافق الفرد مع الوظيفة، توافق الفرد مع المهنة، توافق الفرد مع مجموعة العمل، وتوافق الفرد مع المشرف)، ومدى تأثيرها على الصراع بين العمل والأسرة. ومن ثم يُقترح دراسة أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على بعض

النتائج الأخرى مثل الإبداع التنظيمي، والسلوك الريادي، الالتزام العاطفي، والرسوخ الوظيفي.

٢- تركزت الدراسة التطبيقية على العاملين بالبنوك الخاصة بمحافظة الدقهلية، ومن ثم يُقترح دراسة تأثير توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع بين العمل والأسرة في البنوك العامة، وقطاعات أخرى خدمية أو صناعية.

٣- تناولت الدراسة الحالية أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع بين العمل والأسرة، ومن ثم يُقترح إجراء دراسات أخرى تأخذ في اعتبارها دور التمكين النفسي أو التعلم التنظيمي أو الثقة التنظيمية كمتغيرات مُعدلة لأثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع بين العمل والأسرة.

### المراجع

- Abdalla, A., Elsetouhi, A. , A. A., Nagm, A.-E. A., & Abdou. A. H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions, *Personnel Review*, 47(4), 863-881.
- Aghmiuni, S. K., Siyal, S., Wang, Q., & Duan, Y. (2020). Assessment of factors affecting innovation policy in biotechnology. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 180–190.
- Aktaş, M. (2014). Moderating effect of idiocentrism and allocentrism on person-organization person-job fit and work attitudes relationship, *Cross Cultural Management*. 21 (3), pp. 290-305.
- Alazzam, M., Abualrub, R., Nazzal, A. (2017). The relationship between work-family conflict (WFC) and job satisfaction among Jordanian hospital nurses, *Nursing Forum*, 52, (4).
- Almer ED, Baldwin AA, Jones-Farmer A, Lightbody M, and Single LE (2016). Tenure-track opt-outs: Leakages from the academic pipeline. In: Calderon TG (Ed.), *Advances in accounting education: Teaching and curriculum innovations: 1-36. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, UK.*  
<https://doi.org/10.1108/S1085462220160000019001>.
- AlMufti, K. Amuluru, N. Damodara, V. Dodson, D. Roh, S. Agarwal, P.M. Meyers, E.S. Connolly Jr., M.J. Schmidt, J. Claassen, S.(2019). Admission neutrophil-lymphocyte ratio predicts delayed cerebral

- ischemia following aneurysmal subarachnoid hemorrhage, *Journal of neurointerventional surgery*, 11, 1135-1140.
- Andela, M., and van der Doef, M.(2018). A comprehensive assessment of the person–environment fit dimensions and their relationships with work-related outcomes, *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845318789512>
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan, *Journal of Business Research*, 69 (2),956-963.
- Boon, C. Den Hartog, DN. Boselie, P. and Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person–organisation and person–job fit, *The International Journal of Human Resource Management*,22(1),138-162.
- Bretz, RD., and Judge, TA. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success, *Journal of Vocational Behavior*,r 44, 32-54.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit, *European Journal of Psychological Assessment*, 18, (1), 43.
- Buonocore, F., Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters, *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of applied psychology*, 87 (5), 875.
- Caldwell DF, O'Reilly III CA.(1991). Measuring person-job fit with a profile-comparison process, *Journal of Applied Psychology* 75 (6), 648.
- 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, 249–276.
- Carlson, K. D., & Wu, J. (2012). The illusion of statistical control: Control variable practice in management research, *Organizational Research Methods*, 15, 413 – 435.
- Chen, Y.-C., Chi, S.-C. S., & Friedman, R. (2015). Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance, *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 417-434.
- Chen, I., Brown, R., Bowers, B. (2013). relationship between job satisfaction and turnover intention, *Journal of Advanced Nursing*, 71(10).
- Chhabra, B. (2016). Work role stressors and employee outcomes: Investigating the moderating role of subjective person-organization and person-job fit perceptions in Indian organizations, *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 390-414.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In Handbook of partial least squares, *Springer*, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, 655-690.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29)
- 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.
- Colbert, A., Bono, J. E., & Purvanova, R. (2004). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support, *Academy of Management Journal*, 59, 1199-1223.
- Demerouti, E. (2007). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219-240.
- Edwards, J.R. (1991). "Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique", in Cooper, C.L. and Robertson, I.T. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, Wiley, New York, NY, pp. 283-357.
- Edwards, J.R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress", *Academy of Management Journal*, 39 (2), 292-339. Edwards, Jeffrey R. (2008). "Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress", *Academy of Management Annals*. 2 (1) 12-30
- El-Sakka, N. (2016). Social support and type a behavior pattern TABP)as moderators between person-environment fit (P.E fit) and turnover intention, *The Business and Management Review*, 7 (2) ,153-165.
- Fajri, P.,& Darmawati, E. (2019). Synthesis and characterization of aloe vera-based edible film incorporated with shellac resin and

- hydrocolloids, *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 57(1), 012076.
- Farndale , E. & Sanders. K (2017). Conceptualizing HRM system strength through a cross-cultural lens, *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 132-148.
- Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 49 – 169.
- Foley, S., H. Y. Goe & Lui, S (2005). “The effect of work stressor, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hongkong”, *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 237-256.
- Follmer, E. (2016). What we do to fit in: personality, coping, and Person-Environment fit, *PhD Thesis, University of Iowa*.
- Goh, Z., Ilies, 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.
- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Haar, J., Roche, M., & Taylor, D. (2012). Work-family conflict and turnover intentions amongst indigenous employees: The importance of the whanau/family for Maori, *International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2546-2560.
- Hai, L. C. & Tziner, A, (2016) The " I believe " and the " I invest " of work-family balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and work place burnout, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 1-10.
- Hair J.F, Hult G.T.M, Ringle C, & Sarstedt M.(2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), *Sage Publications, Thousand Oaks*, USA.
- Hamstra M.R, Van Vianen A.E, & Koen J. (2018). Does employee perceived person-organization fit promote performance? The moderating role of supervisor perceived person-organization fit, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 2nd ed., Prentice-Hall, *Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall*.

- <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1193-4>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M., (2018). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment, *Frontiers in Psychology*, 10, 1134-1143.
- Jin, M. H., McDonald, B., Park, J., & Yu, K. Y. T. (2017). Making public service motivation count for increasing organizational fit: The role of followership behavior and leader support as a causal mechanism, *International Review of Administrative Sciences*, 85, 98-115.
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). the Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions, *Human Resource Planning*, 15 (4).47-67.
- Kakar, A.S. Mansor, N.N.A& Saufi, R.A. (2019). Work-life balance practices and turnover intention: The mediating role of person-organization fit, *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 6(9), 76-84.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735–752.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The Impact of High- erformance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Kooij DT and Boon C (2018). Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61-75.
- Krishnan, G. (2002). Perceived Person-Environment Fit And Employees' Turnover Intention, *International Journal Of Current Advanced Research*, 6(8), 5218-5224.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel psychology*, 49 (1), 1-49.
- Kristof-Brown A.L, Zimmerman R.D, &Johnson E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof-Brown, A. L., & Stevens, C. K. (2001). Goal congruence in project teams: Does the fit between members' personal mastery and performance goals matter?, *Journal of applied psychology*, 86 (6), 1083.

- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations, *Journal of Applied psychology*, 87 (5), 985.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals fit at Work: A Meta-Analysis of Person– Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit, *Personnel psychology*, 58 (2), 281-342.
- Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., & Kay Stevens, C. (2005), when opposites attract: a multi-sample demonstration of complementary person-team fit on extraversion, *Journal of personality*, 73 (4), 935-958.
- Lam, S. S., Schaubroeck, J., & Aryee, S.,(2002) Relationship between organizational justice and employee work outcomes: a cross-national study, *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 1-18.
- Lazar I, Osoian C, and Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance, *European Research Studies*, 13(1), 201-213.
- Lu, C.-q., Wang, H.-j., Lu, J.-j., Du, D.-y. and Bakker, A.B. (2014). “Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity”, *Journal of Vocational Behavior*, 84 (2), 142-152.
- Luu, T. (2018). Discretionary HR practices and proactive work behaviour: The mediation role of affective commitment and the moderation roles of PSM and abusive supervision, *Public Management Review*, 20(6), 789-823.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2011). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91–104.
- Mohamed, F, Taylor, GS, and Hassan (2019) Affective commitment and intent to quit: the impact of work and non-work related issues, *Journal of Managerial Issues*, 18(4), 512-529.
- Mosley. D. (2003). The influence of person-job fit, person-organization fit, and self-efficacy perceptions on work attitudes, job performance, and turnover, *Doctoral dissertation*, Retrieved from Pro Quest Dissertations and Theses database.
- Mostafa, A.M.S., &Gould-Williams ,J.S. (2014). Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high

- performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276-292.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research, *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 384-403.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- O'Reilly, C.A.; Chatman, J.; Caldwell, D.F. (1991). People and organisational culture: A profile comparison approach to assessing person-fit, *Academy Management* , 34, 487–516.
- Opstrup, N., and Pihl-Thingvad, S. (2016). Stressing academia? Stress-as-offence-to-self at Danish universities, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 39-52.
- Pervin, L. A. (1989). Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models, *Academy of Management Review*, 14 (3), 350-360.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement, *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202–221. Piszczek, M.M., & Berg, P.(2020). HR policy attributions: Implications for work-family person-environment fit, *Human Resource Management Review* 30(2), 100701.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, 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.
- Reimann , M. Rigby.M& Dutton, G. S.(2019). Increase in CFC-11 emissions from eastern China based on atmospheric observations. Reimann, M., Diewald, M., Marx, C. (2019). Work-to-family and family-to-work conflicts among employed single parents in Germany, Equality, Diversity and Inclusion, *An International Journal* ,DOI: 10.1108/EDI-02-2019-0057.
- Rubenstein AL, Eberly MB, Lee TW, and Mitchell TR. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-

- oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover, *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65.
- Sanaz, A., Syaquirah, A., & Khadijah, S. (2014). Validation study of the Malay version of the Work-Family Conflict Questionnaire. *Malays, J Med Sci*, 21(1), 50-57.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Shahidan, A. N., Hamid, S. N. A., & Ahmad, F. (2018). Mediating Influence of Work Engagement between Person-Environment Fit and Adaptive Performance, *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies* , 4(1), 17-26.
- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?, *Women in Management Review*, 22(4),89-304.
- Sun, H., & Zhu, G. (2014). Effects of standardization and innovation on mass customization: An empirical investigation, *Tec novation*, 48, 79-86.
- Suwanti.S , Udin.U & Widodo.W.(2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, (3), 146-159.
- Tsabari, O., Tziner, A., & Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction, *Journal of Career Assessment*, 13 (2), 216-232.
- Tsai PC.F,& Yen Y.F. (2017). Study of the relationship of workplace person-environment fit, country identification and affective commitment-evidence of Chinese immigrant wives in Taiwan, *Athens Journal of Business & Economics*, 3 (2), 101-122.
- Vogel, R.M &Feldman, D.C. (2007). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit, *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Wachtfogel, M. (2009). Organizational socialization, person-environment fit and commitment of recent college graduates. *ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation*, New York University.
- Wahyudi,S Udin1,U. Yuniawan.A & Rahardja,E(2019) Person-Organization Fit, Knowledge Sharing Behaviour, and Innovative Work Behaviour: A Self-determination Perspective, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 4(4), 145-163.

- Watanabe, M., & Falci, C. D. (2016). A demands and resources approach to understanding faculty turnover intentions due to work–family balance. *Journal of Family Issues*, 37(3), 393-415..
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person–environment fit in the selection process, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 209-243.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The use of person–group fit for employment selection: A missing link in person–environment fit. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, *The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 40 (3), PP.227-240.
- Wickramasinghe, D., & Nishanthi, H. (2019). Effect of Person-organization Fit on Organizational Commitment: A Study with Special Reference to Sri Lankan Banking and Insurance Industries, *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(2).
- Winslow, S. (1997). Work-family conflict, gender, and parenthood, *Journal of Family Issues* 26(6), 27-755.
- Witt, L. A. (1998). Enhancing organizational goal congruence: A solution to organizational politics, *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 666-674.
- Yang, J., Feng, C., & Feng, P. (2020). Linking Ethical Leadership To Work Engagement: The Effects of Person–Group Fit And Person–Job Fit, *Wseas Transactions on Business And Economics*, 17.

## قائمة إستقصاء

السيد الفاضل/ السيدة الفاضلة،،،

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "أثر توافق الفرد مع بيئة العمل على الصراع بين العمل والأسرة" بالتطبيق على العاملين بالبنوك الخاصة بمدينة المنصورة.

وأرجو من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام العبارات التي تعبر عن وجهة نظركم، علماً بأن هذه البيانات لها طابع السرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث وشكراً لحسن تعاونكم تمثل الفقرات التالية العبارات المتعلقة بأبعاد المتغيرات (المستقلة، والتابعة)، وهي على النحو التالي:

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارات
					<b>أولاً: ملاءمة الفرد مع بيئة العمل:</b> (أ) ملاءمة الفرد مع المنظمة: ١- أهدافى الشخصية تتشابه مع أهداف المنظمة. ٢- تتطابق قيمى الشخصية مع قيم وثقافة منظمى.
					٣- الأشياء التي أقدرها في الحياة متشابهة للأشياء التي تقدرها المنظمة.
					<b>(ب) ملاءمة الفرد مع الوظيفة:</b> ١- الوظيفة الحالية تعطينى كل ما أريده منها. ٢- تتطابق متطلبات الوظيفة مع مهاراتي الشخصية. ٣- قدراتي والتدريبات التي حصلت عليها تتلاءم مع متطلبات الوظيفة.
					<b>(ج) ملاءمة الفرد مع مجموعة العمل:</b> ١- العمل مع زملاء العمل هو أفضل أجزاء هذا العمل. ٢- إذا كان لدى وقت فراغ أستمتع بقضاء المزيد من الوقت مع زملائي في العمل. ٣- هناك توافق مع الأفراد الذي أعمل معهم بشكل يومي.
					٤- لا يوجد كثير من الصراع بين فريق العمل.
					<b>(د) ملاءمة الفرد مع المهنة:</b>

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارات
					١- هناك ملاءمة جيدة بين مصالحي الشخصية ونوع العمل الذي أقوم به في مهنتي.
					٢- هناك تطابق بين مهاراتي و قدراتي والمهنة التي أعمل بها حالياً.
					<b>(٥) ملاءمة الفرد مع المشرف:</b> ١- قيمتي تتوافق مع قيم مشرفي. ١- هناك تقارب بين شخصيتي وبين شخصية مشرفي.
					<b>ثانياً: الصراع بين العمل والأسرة:</b> <b>(أ) الصراع بين العمل والأسرة القائم على الوقت:</b> ١- عملي يمنعني من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية. ٢- ليس لدي وقت كاف للوفاء بمسؤولياتي الأسرية بسبب الوقت الذي أفضيه في عملي. ٣- لا أستطيع تقسيم وقتي بشكل متوازن بين عملي ومسؤولياتي الأسرية.
					<b>(ب) الصراع بين العمل والأسرة القائم على الإجهاد:</b> ١- عند عودتي من العمل أكون متعباً ولا أتمكن من المشاركة في الأنشطة الأسرية. ٢- أشعر بالاستنزاف العاطفي (الإجهاد النفسي) عند العودة من العمل مما يمنعني من المشاركة مع أسرتي. ٣- أشعر بالإجهاد عند القيام بممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل.
					<b>(ج) الصراع بين العمل والأسرة القائم على السلوك:</b> ١- السلوكيات التي أستخدمها في حل مشاكل العمل غير فعالة في حل مشاكل المنزل. ٢- السلوك الفعال الذي أتبعه في العمل يؤدي لنتائج عكسية في المنزل. ٣- تساعدني السلوكيات الفعالة التي أؤديها في العمل على أن أكون زوج/والد جيد.

## البيانات الشخصية:

(١) النوع:

( ) ذكر ( ) أنثى

(٢) العمر:

( ) أقل من سنة ٢٥ ( ) من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة  
 ( ) من ٣٥ إلى أقل من ٥٠ سنة ( ) من ٥٠ سنة فأكثر

(٣) مستوى التعليم:

( ) متوسط ( ) عال ( ) دراسات عليا

(٤) عدد سنوات الخبرة:

( ) أقل من ٥ سنوات ( ) من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

( ) من ١٠ سنوات فأكثر