

التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات
التعلم المنظم ذاتيا لدى طالبات الجامعة

د. صفاء محمد بحيري

أ.مشارك بكلية التربية

قسم التربية الخاصة - جامعة الدمام

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة العلاقة بين عوامل التفكير البنائي (التعايش السلوكي - التعايش العاطفي - التفكير التصنيفي - التفكير القصرى - التفاوض الساذج) باستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا لدى طالبات الجامعة . تضمنت عينة الدراسة (260 طالبة) من جامعة الدمام - المملكة العربية السعودية - الفرقة الأولى ، يتراوح العمر الزمني بين 18.4-19.9 سنة.

تم تطبيق قائمة التفكير البنائي ، O'Bryan O'Bryan,2002، المكونة من (47) عبارة، وتضمن خمس ابعاد وهي:التعايش السلوكي Behavioural Coping،التعايش العاطفي Emotional Coping،التفكير التصنيفي Categorical Thinking ،التفكير القصرى Esoteric Thinking،التفاوض الساذجNaive Optimism) . ومقياس استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً Self-Regulated Learning Strategies: إعداد بنتريش وآخرون (Pintrich et al.,1991,1993) ، وتكون في صورته النهائية من (46) مفردة موزعة على بعدين هما:

(أ) الاستراتيجيات المعرفية وما وراء معرفية Cognitive and Metacognitive Strategies تشمل خمس مكونات هما (التسميع الذاتى Rehearsal - التوسع (التفصيلات) Elaboration - التنظيم Organization - التفكير الناقد Critical Thinking - التنظيم الذاتى للعمليات ما وراء معرفية Meatacognitive Self Regulation)

(ب)استراتيجيات ادارة المصدر Resource Management Strategies وتشمل اربع مكونات: (اذارة الوقت وبيئة التعلم Regulation time & Study Environment - تنظيم بذل المجهود Effort Regulation - التعلم من الاقران Peer Learning - طلب المساعدة Help Seeking)

توصلت الدراسة الى : توافر بنية عاملية للتفكير البنائي لدى طالبات الجامعة ، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات طالبات الجامعة على مقياس التفكير البنائي ودرجاتهن

== التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات التعلم المنظم ==

على مقياس استراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا، يمكن التنبؤ باستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا لدى طالبات الجامعة من خلال أبعاد التفكير البنائي .

من توصيات الدراسة : الاهتمام بتنمية أساليب التفكير البنائي لدى الطلاب في جميع مراحل التعليم .

استخدام طرق جديدة ومبتكرة في التدريس تتناسب مع مفاهيم ومهارات التعلم المنظم ذاتيا .

التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا لدى طالبات الجامعة

د. صفاء محمد بحيري

أ.مشارك بكلية التربية

قسم التربية الخاصة - جامعة الدمام

مقدمة

في ظل المتطلبات الحياتية الملحة وازدياد الاحتياجات وضغوطات العمل ومسؤولياته وتضاعف ساعات العمل وارتفاع نسبة النساء العاملات وتعدد الأسر وحيدة الوالدية وتكاثر نسبة كبار السن في المجتمع وتعدد ادوار الفرد والتزاماته وتبعات التواصل التكنولوجي المعقد الذي يبسر خلق بيئات عمل افتراضية ممتدة للعمل في المنزل، والتأثير المتعارض والمتبادل بين الحياة الشخصية والمهنية، لكل ما سبق من عوامل أضحت موضوع التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية للفرد تحديا حيايا بالغ الأهمية في عصرنا الراهن، مستلزما اهتماما خاصا لآلية تحقيقه، ليس على مستوى الأفراد فقط بل على المؤسسات والحكومات والسياسات المجتمعية والدولية في تكاتف مشترك (Panisoara & Serban 2013; McCarthy, Darcy & Grady, 2010; Beauregard & Henry, 2009).

وذلك، لمتربات الصراع المتبادل بين متطلبات العمل واحتياجات الحياة الشخصية الشخصية من تأثيرات سلبية على الحالة الصحية النفسية والجسمية للأفراد وشعورهم بالرضا عن الحياة ونموهم النفسي واضطراب المزاج والقلق (Qu & Zhao, 2012; Panatic, Badri, Rajab, Abdulrahman, & Shah, 2011; Frone, 2000) حيث يشير بعض الباحثين إلى أن عدم القدرة على الوصول إلى توازن بين الحياة الشخصية والعمل أو ما يمكن أن يطلق عليه الصراع بين الحياة الشخصية والعمل، يمثل احد العوامل المسؤولة عن الشعور بالضغط النفسي المرتبط بالعمل (Fisher, 2001; Brooks, 2009; Frone, Russell, & Barnes, 1996). والذي تعرفه منظمة الصحة العالمية (WHO) World Health Organization في تقريرها (2012) "بوباء القرن الـ 21".

ومن حيث علاقة التوازن بين الحياة الشخصية ببعض المتغيرات السلوكية في العمل، فقد بين استطلاع آخر للرأي على عدد من الموظفين أن 91% الموظفين يلتزمون بأخلاقيات المهنة،

عندما يستطيعون الموازنة بين العمل والحياة الشخصية (Deloitte, 2007)

أما عدم القدرة على تحقيق التوازن بين المجالات الحياتية مع زيادة أعباء العمل قد يفرز سلوك غاضب لدى الموظف تجاه مسؤولياته في العمل كما أكد ذلك 39% من عينة البحث ممن يعانون من زيادة مهام العمل مقابل 1% ممن يتعامل مع مستوى من المهام أقل مسؤولية

(Galinsky et al., 2005)

أما على الصعيد المهني فيترتب على الصراع بين الحياة الشخصية والعمل إنخفاض مستوى أداء إنتاج الأفراد وإبداعهم في العمل (Hoobler, Hu & Wilson, 2010 ;)
Beauregard & Henry, 2009 فقد أشارت رابطة الصحة النفسية العالمية أن ضغوط العمل تكلف مؤسسات العمل أكثر من 300 بليون دولار سنوياً نتيجة الغياب المرضي والأنسحاب من العمل وأنخفاض وتلف الإنتاج وتكلفة التأمين (Psychologically Healthy Workplace Program, 2010) وكذلك الالتزام والمسؤولية والجدية تجاه العمل (Casper, Martin, Buffardi, & Erdwins, 2002).

ويشير استطلاع للرأي أجرته رابطة الإرشاد النفسي الأمريكية American Psychological Association (APA) على 1,848 من البالغين على موقع الأنترنت، أن 52% من الموظفين أشاروا إلى أن متطلبات العمل تتداخل مع متطلبات الأسرة، بينما أشار 43% من الموظفين أن الأسرة ومسؤوليات المنزل تتداخل مع أداء العمل American Psychological Association, 2009).

وفي علاقة هذا الصراع والتعارض بين العمل والحياة الشخصية بالرضا عن الحياة، بينت دراسة أجريت في الصين على عينة من 121 من مديري المبيعات أن تعارض الحياة (تداخل) الأسرية مع العمل يرتبط ارتباطاً سلبياً مع الرضا عن الحياة. مما يعني أن الرضا عن الحياة يرتبط بتحقيق احتياجات الدور الأسري حتى وأن كان على حساب العمل أكثر من تحقيق احتياجات العمل على حساب الحياة الشخصية. (Zhao & Qu & Ghiselli, 2011). كما بينت دراسة أخرى وجود ارتباط سلبى بين الصراع الأسري والمهني من جهة والرضا المهني من جهة أخرى. (Namasivayam & Zhao, 2007)

وقد يفسر هذه النتائج في ضوء دراسة (William 2008) التي توصلت إلى وجود ارتباط سلبي دال بين الرضا عن الحياة والرضا المهني أي أن النجاح والانجاز في العمل قد لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالرضا عن الحياة.

وامتداداً لدراسة (Zhao & Qu & Ghiselli, 2011) التي افترضت أن الصراع بين العمل والحياة الشخصية متغير وسيط في العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا المهني، توصلت الدراسة في اضافة بحثية أخرى على نفس عينة الدراسة الأولى إلى أن التأثير الإيجابي للشعور بالرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي يزيد كلما أنخفض الصراع بين الحياة الشخصية والعمل وقل التداخل بينهما (Qu & Zhao, 2012).

ومن خلال استطلاع للرأي أجري من قبل بيت.كوم-أكبر موقع الكتروني للتوظيف في الشرق الأوسط- خلال الفترة بين 22 يوليو و13 سبتمبر 2012 تحت عنوان: التوازن بين العمل والحياة في الشرق الأوسط ومن خلال رصد أجوبة 8287 شخصاً من الموظفين يتوزعون على أكثر من 12 بلداً في منطقة الشرق الأوسط. على الأنترن، أظهر الاستطلاع أن الحفاظ على توازن مقبول بين العمل والحياة هو مفتاح السعادة الشخصية والرضا الوظيفي. حيث بينت نتائج الاستطلاع أن 26,9% من الموظفين يرون أن عدم وجود توازن سليم بين العمل والحياة يمثل خطورة على سعادتهم وصحتهم النفسية، في حين أفادت نسبة كبيرة منهم تصل إلى 64,8% بأنها قد ترضى براتب أقل من أجل الحصول على المزيد من الوقت الخاص بعيداً عن العمل.

كما أظهر الاستطلاع أن نمط الحياة غير المتوازن لا يؤثر فقط على الهناء الشخصي، بل على جوانب الحياة الأخرى أيضاً للموظفين. وفي ذلك أفاد 15,6% من المشاركين في الاستطلاع أنه قد يعيق النمو المهني والشخصي، وقال 7,8% منهم أن عدم التوازن بين العمل والحياة قد يحد من نوعية الأداء في العمل. ومن جملة الأمور الأخرى التي قد تتأثر بهذه المسألة نجد العلاقات مع العائلة (8,7%)، والصحة البدنية (7,3%)، والعلاقات مع الزملاء في العمل (5,6%).

كما أظهرت دراسة أجريت في ماليزيا على عينة قوامها 100 من المدرسين، عن تأثير الصراع القائم بين الحياة الشخصية-العمل على شعور الفرد بالهناء الشخصي والرضا عن الحياة، توصلت الدراسة إلى أن الصراع بين الحياة الشخصية والعمل له تأثير سلبي على الصحة النفسية للمعلمين وشعورهم بالرضا عن الحياة، كما أن البعد الخاص بمستوى التداخل السلبي interfere

للعمل مع الحياة الشخصية أكبر من تدخل أو تشويش الحياة الشخصية على العمل كما أن البعد المرتبط بالوقت (زيادة ساعات العمل) هو أكبر بعد مؤثر في هذا الصراع (Panatik et.al, 2011).

وتتفق دراسة (Winkler 2010) مع الدراسة السابقة في تأثير بعد إدارة الوقت على التوازن بين الحياة الشخصية والعمل على عدد من المدراء حيث بينت الدراسة أن المدراء الناجحين في إدارة الوقت هم أكثر نجاحاً في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. كما أن نجاحهم يؤثر على نجاح موظفيهم فالمدير يمثل نموذجاً يحتذى به الموظف، فزيادة ساعات عمل المدير من شأنها أن تقدم رسالة ضمنية للموظف بالقيمة المفضلة في محيط العمل ، وتقييم العمل المنجز بغض النظر عن عدد ساعات العمل إشارة ضمنية أخرى تؤثر في ثقافة وقيم المؤسسة التي ينتمي إليها الموظف (Wang,2010)

وبرغم تنامي ظاهرة "المهين الصارمة" "extreme jobs" نموذج 7/ 24 (العمل علي مدار الساعة طوال الأسبوع) في الولايات المتحدة والمعبر عنها بازدياد ساعات العمل وسرعة الإنجاز وامتداد ساعات العمل خارج بيئة العمل (McCarthy et.al, 2010) إلا أن تقريراً آخر قد كشف أن زيادة ساعات العمل لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنتاج ونجاح العمل ، فالسودال الاسكندنافية تحتل المراكز العليا في نجاح الأعمال على مستوى العالم، حيث تعد فنلندا والدنيمارك والسويد من بين أعلى خمسة دول ، كما تأتي النرويج وأيسلندا ضمن الدول التي تحتل أعلى 15 مركزاً في نجاح الأعمال . ووفق تحليل لساعات عمل هذه الشعوب تبين أن العاملين في هذه الدول الخمس يعملون ساعات أقل خلال العام، وعدد سنوات مهنية أقل مقارنة بالشعوب في كل من اليابان أو الولايات المتحدة أو ألمانيا، مع تحقيقهم نجاحات ملموسة من خلال قضاء ساعات عمل أقل ومن خلال قضاء وقت كبير مع أسرهم وفي ممارسة هواياتهم. كما بين التقرير أن الدول الاسكندنافية تعد من أعلى الدول في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل (Khallash & Kruse, 2012) ويستخلص من ذلك أن عدد ساعات العمل ليست معياراً للنجاح .

وتؤيد النتيجة السابقة نتيجة دراسة اجريت على عينة عددها 1000 موظف ممن يعملون في مهنة المحاسبة ويتمتعون بعضوية المعهد الأمريكي للمحاسبة، حيث توصلت الى أن الأفراد الذين يتوازنون دورهم العائلي والمهني و يقضون وقتاً أكثر مع عائلتهم عن عملهم يتمتعون بمستوي مرتفع من الشعور بالرضا عن الحياة أفضل من الذين يقضون وقتاً أكثر في العمل. أي أن قضاء ساعات عمل أكثر لا يعزز الشعور بالرضا عن الحياة.(Greenhaus et al, 2003) . وقد

استخلص (Prinz & Bungler 2012) بأن مفتاح سعادة الفرد للوصول للتوازن الشامل في حياته، يكمن في قدرته على تكريس وتنظيم الوقت لممارسة أنشطة مختلفة ومتعددة سواء مهنية أو شخصية، وكذلك قدرته على العيش بسعادة.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة التحليلية لكل من (Beauregard & Henry, 2009) التي استخلصت أن متغير التوازن بين العمل والحياة الشخصية الشخصية يعزز مستوى الأداء المهني بغض النظر عن متغيرات وسطية أخرى كالوقت.

وقد يفسر ذلك في ضوء نتائج دراسة لكل من (Zhang & Howell, 2011) التي بينت أن بُعد الاستمتاع بالوقت في الحاضر والنظرة الإيجابية للوقت الماضي ترتبط إيجابيا بسمات شخصية كالإنبساطية وتؤثر على شعور الفرد الإيجابي بالرضا عن الحياة.

كما قد يفسر ذلك في ضوء متغير النوع، حيث أن ترتيب الأولويات التي يركز عليها تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل تختلف عند الرجل عن المرأة، فالمرأة تعتبر أن العمل بالنظام الجزئي وإجازة الأمومة والعمل المرن على درجة كبيرة من الأهمية لتحقيق التوازن المنشود بينما يراها الرجل ذات درجة أقل من الأهمية بالنسبة له وذلك تبعا لدراسة للفرق بين الذكور والإناث في التوازن بين الحياة الشخصية والعمل في سلك المحاماة (Bacik & Drew, 2006). كما بينت دراسة أخرى أن المرأة تتأثر بالمتغيرات الموضوعية وغير الموضوعية الخاصة بالعمل وتداخل العمل في الحياة الشخصية أكثر من تأثر الرجل بذلك، ففي حين ترتبط زيادة مهام العمل بالرضا عن الحياة عند الرجل، فإنها ترتبط ارتباطا سلبيا بالرضا عن الحياة عند المرأة وقد عزت الباحثة هذا الاختلاف بمفهوم الهوية الذكرية عند الرجل والذي يثبت من خلالها صفته كموظف ملتزم وجاد ونشط. كما استخلصت الدراسة أن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل عند المرأة يبدو أكثر صعوبة وتعقيدا من الرجل (Maintier & Joulain & Le Floch, 2011).

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج مؤسسة دبي للمرأة، الذي ارتكزت على استطلاع وسائل التواصل الاجتماعي 2012 حول نظرة المرأة الإماراتية للعمل والمشاركة السياسية. والتي توصلت إلى أنه من أهم أسباب إحجام المرأة عن الانضمام إلى قوة العمل، هي تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما أكد 62.5% من المشاركات هذا الأمر. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (Shaffer et al. 2001) على 324 مغترب مستقيل في 46 دولة، التي خلصت إلى أن

== التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات التعليم المنظم ==
الصراع/ التعارض المتبادل بين الحياة الشخصية والعمل يمثل اكبر سبب مباشر لاستقالة وانسحاب الموظف من عمله و تغربه.

بالمقابل أظهرت دراسة أخرى طبقت على مجموعة من القياديات اللاتي يعملن في الرعاية الصحية في فينا، أن التعزيز المتبادل بين الحياة الشخصية والعمل يؤثر إيجابيا في التوازن المنشود بين الحياة الشخصية والعمل (Weidekamm & Willer, 2012).

وقد لخص كل من (Valk & Srinivasan, 2011) العوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة الشخصية والعمل عند المرأة في كل من توقعات الدور الاجتماعي و تعدد الدور و طموح المرأة المهني و تحديات العمل المهني/العائلي و استراتيجيات التكيف و الهوية الذاتية والمهنية و سياسات المؤسسة ونظمها وأخيراً الدعم الاجتماعي.

وتبعاً لتأثير متغير الدعم الاجتماعي في محيط العمل، توصلت دراسة (Winkler 2010) على عدد من المدراء، أن المدراء الناجحون في بُعد العلاقات الاجتماعية في العمل هم الأكثر شعوراً بالتوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية، أما على صعيد الموظفين فقد توصلت دراسة (Darcy et. al., 2011) إلى أن دعم المدراء للموظفين يؤثر بدرجة كبيرة في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

وبشكل عام اتفقت نتائج الدراسات أن بيئة العمل وسياسة المؤسسة التي تمثل البيئة الداعمة والمشجعة للموظف، يقل فيها الصراع بين الحياة الشخصية والعمل وبالتالي يرتفع فيها احساس الموظف بالرضا عن المهنة والحياة بشكل عام (Maxwell,2005; Lapierre et al, 2008; Ferguson et. al,2012).

ومن حيث تأثير الدعم الأسري، فتؤيد نتائج دراسة (Ferguson et.al. , 2012) النتائج السابقة، فقد توصلت الدراسة التي طبقت على عينة من 270 موظف وزوجاتهم إلى الأثر الإيجابي للدعم الاجتماعي من الأزواج و زملاء المهنة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية الأمر الذي يؤثر بدوره على ارتفاع شعور الفرد بالرضا عن الحياة.

كما أكدت دراسة (Maintier , Joulain & Le Floc'h; 2011) أن شعور احد الزوجين بالرضا الذاتي عن الحياة يؤثر في شعور الآخر بالرضا عن الحياة بشكل عام وتحديدًا المرأة، وهذه النتيجة تدعم اثر فعالية الذات في رفع مستوى الأداء وتحقيق التوازن المنشود بين الحياة

وفي دراسة كل من (Neal & Hammer, 2007) فقد أوضحت أثر تعدد الأدوار (الزوج، الأب، الابن، الموظف) على الحالة النفسية لبعض الموظفين ممن يطلق عليهم "الموظفين السندوتش" "Sandwiched Employee" الذين يجدون أنفسهم مسئولين عن رعاية أبنائهم وكبار السن في العائلة. بينت الدراسة أن هؤلاء يكونون أكثر عرضة للإصابة بالإكتئاب من غيرهم.

إلا أن دراسة أخرى في نفس إطار تعدد الدور وجدت نتيجة مخالفة حيث قارنت بين أربعة ادوار مختلفة للموظفين (غير متزوج، متزوج دون أبناء، متزوج لديه أبناء يتجاوزون 18 عامًا، متزوج لديه أبناء أقل من 18 عامًا) وقد توصلت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالات الاجتماعية في الأربع فئات في متغير التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. (Panisoara & Serban , 2013).

وفي إطار وضع حلول تكيفيه وعلاجية لتزايد ظاهرة شعور الأفراد "بالضغط النفسي" المرتبط بالعمل ، أو "وباء القرن ال21 كما عبرت بذلك منظمة الصحة العالمية ، والذي يمثل افتقار التوازن احد أهم أسبابه (Brooks, 2009; Frone , 2000). أبدى المجتمع الدولي اهتماما خاصا بموضوع التوازن بين الحياة الشخصية . والمهنية فقد عقد اليوم الدولي للأسر (2012/5/15) تحت شعار كفالة التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية ، وهو شعار يؤكد مدى أهمية موضوع تداخل الحياة الشخصية مع العمل ، كما في أوقات الراحة والاستجمام. فقد تم التأكيد على أهمية تلبية الاحتياجات الأسرية والمهنية معا من خلال ترتيبات العمل المرنة، بما فيها تفاوت ساعات الدوام أو اختزال أيام الأسبوع بتكثيف ساعات العمل أو العمل عن بعد، و سن الأحكام المتعلقة بالإجازات وتحسين جضانة الأطفال، حيث بالإمكان أن تؤدي جميعها إلى تحسين ظروف العمل وتحسين صحة العامل وتعزيز إنتاجيته.

ويتوازي مع هذا الشعار تركيز وتوجه الدراسات والبحوث في الوقت الحاضر على مفهوم التوازن بين الحياة الشخصية والعمل عوضا عن الصراع بين الحياة الشخصية والعمل ، باعتبار التوازن يخلق توجها إيجابيا للتكيف مع التحديات. ويعد تطبيقا لتوجه علم النفس الإيجابي الذي يهدف إلى البناء ووضع الحلول باعتبار أن تداخل الأدوار بين عدة مجالات قد يعزز النمو الذاتي للفرد ويسهم في إثراء التجربة لكل دور من خلال استخدام المصادر المتاحة (كالدعم الاجتماعي الأسري والتوقيت المرن والقدرة على إدارة الوقت ومراكز رعاية الأطفال داخل المؤسسات وفريق

العمل المشارك والعمل من المنزل) ومن ثم يسهم في رفع مستوى الرضا عن الحياة.

ومن خلال استعراض الباحثة للإطار النظري والدراسات السابقة في المجال فإن الدراسة الحالية تسعى بصورة رئيسة إلى الكشف عن طبيعة ودلالة العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة الشخصية ومستوى الرضا عن الحياة لدى عينة من طلبة الدراسات العليا بجامعة البحرين حيث تتعدد الأدوار وتزداد الضغوط والتداخل ما بين العمل والدراسة والحياة الشخصية لهذه الفئة من الأفراد.

مشكلة الدراسة

يشير التوازن بين الحياة الشخصية والعمل إلى الدرجة التي يدرك فيها الفرد خبرة العلاقة الإيجابية بين أدوار مختلفة (الدور المهني والدور العائلي) ، حيث ينظر إلى العلاقة بين هذه الأدوار بأنها متوازنة ومكملة لبعضها البعض (Kossek , 2009) ومشاركة في المسؤوليات (Thomas, 2007) كما تستخلص Jennings,2007 بأنه القدرة على إدارة المسؤوليات المهنية وغير المهنية بأسلوب ينتج عنه الرضا والانجاز في الحياة المهنية والشخصية. أما الرضا عن الحياة فيري شقورة ، 2012 بأنه عبارة عن حالة الفرد الشعورية تجاه جوانب متعددة من حياته أو تجاه حياته بشكل عام، وما يترتب عليها من سلوك إيجابي نحو الإقبال على الحياة والعمل نحو تحقيق الأهداف، وإشباع الرغبات والحاجات للوصول إلى حالة الاستقرار والطمأنينة. فالرضا في هذا الإطار هو المحصلة النهائية لإمكانية الفرد في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والأسرية -العمل(Donohoe,2012).

وسابقاً تم التعبير عن مفهوم التوازن بين الحياة الأسرية والعمل بمصطلح الصراع (التعارض) بين العائلة والعمل ، وهو نموذج تتداخل فيه الأدوار بين المجالين وتتعارض بالتبادل. معظم الباحثين قد حدد الاختلاف بين المفهومين: تداخل/تعارض الأسرة - العمل وتداخل/تعارض العمل-الأسرة. يحدث تداخل/ تعارض interfere العمل مع الأسرة عندما تؤثر الخبرة المهنية على الحياة الشخصية. كما يحدث تعارض او تداخل interfere الحياة الشخصية مع العمل عندما تتداخل /تعارض الخبرة المهنية مع العمل. فيمكن القول بأن كل من العمل والحياة الشخصية هما مصدرا النمو والدعم كما أنهما مصدراً للعبء والإجهاد.(Thomas, 2007).

وعلى الرغم من الخبرة الحياتية الضاغطة التي يعيشها عدد من طلبة الدراسات العليا المتمثلة في محاولة تحقيق التوازن بين أدوار ومسؤوليات متعددة في الحياة ، (دور الزوج ودور الأب ، ودور الابن الراعي لوالديه ودور الموظف ودور الطالب)، إلا أن هذه الخبرة مازالت خافية وغير واضحة في الدراسات البحثية (Lowe & Gayle, 2007) أن خبرة تعدد الأدوار الذي تتسم بها هذه الفئة تعتبر متفردة ومتميزة وقد تؤثر على المحصلة الكلية لشعور الفرد بالرضا عن حياته ودوره الأساسي في الحياة.

واستنادا لتفسير نظرية الدور لصراع الأدوار فإن تعدد الأدوار يمكن أن يؤدي إلى تداخل تناقسي سلبي بين الأدوار الأمر الذي يخلق صراعا ضاغطا ناجما عن عدم التوافق والتوازن بينها وتوقعا مختلفا لأحد الأدوار على حساب آخر (Fisher, 2006 ; Day & Chamberlain, 2001) والذي قد يعرف بتعبير مجازي بالمكسب-الخسارة (Kossek, 2009) win-lose .

وعلى الجانب الآخر يمكن لتعدد الدور أن يثري ويعزز التجربة الحياتية المتبادلة بين الأدوار فتجربة أحد الأدوار قد تطور وتتمى أسلوب الحياة لدور آخر من خلال استخدام مصادر متعددة: كالمصادر البيئية والاجتماعية المتاحة (كالدعم الاجتماعي، الساعات المرنة في العمل، العمل بالمنزل) أو مصادر شخصية كالمهارات النفسية مثل المرونة النفسية والقدرة على إدارة الوقت. (Donohoe, 2012).

ووفقا للتوجه الايجابي الحديث في علم النفس لتحويل النظرة من بحث المشكلات والاضطرابات الى استخدام الموارد والعناصر المتاحة للنمو والتكامل الأنساني والشعور بالرضا عن الماضي والحاضر والنظرة المستقبلية المتفائلة، تركز الدراسات المعاصرة على التوازن بين الحياة الشخصية والعمل وإسهام محصلة التوازن والتأثير الايجابي المتبادل بينهما في تعزيز رضا الفرد عن حياته عوضا عن بحث الصراع بين الحياة الشخصية والعمل الذي يعكس النظرة المتشائمة (Donohoe,2012).

وفي ضوء المقارنة يلحظ ان عدد البحوث في موضوع التوازن ليست بالدرجة كافية إذ يبدو أنه من اليمير للباحثين بحث الصراع أو عدم التوازن وأسبابه والمشكلات الناجمة عنه، عوضا عن دراسة الظروف الايجابية او المواقف الفعالة التي تحقق التوازن (Mangels,2008).

كما أن معظم هذه البحوث التي تناولت هذه المشكلة من منظور مهني وإداري بحث وليس من منظور سيكولوجي أخذاً مترتبات التوازن على شعور الفرد ورضائه عن حياته (Donohoe,2012).

وبناء على ما تقدم ترى الباحثة أن هناك حاجة ماسة إلى تسليط الضوء على خبرة هذه الفئة في التوازن بين العمل والحياة الشخصية (الأسرية وغيرها). لهذا فقد حاولت الدراسة الحالية بحث التوازن بين الحياة الشخصية (الأسرية) / العمل وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في مملكة البحرين.

ويمكن صياغة أسئلة الدراسة الحالية فيما يلي

1. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن الحياة ودرجاتهم على المقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟
2. هل يختلف مستوى الرضا عن الحياة باختلاف مستوي التوازن بين العمل والحياة الشخصية (فيما يتعلق بالمقاييس الفرعية الثلاثة المستخدمة في الدراسة)؟
3. هل يختلف كل من الرضا عن الحياة ومستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية (فيما يتعلق بالمقاييس الفرعية الثلاثة المستخدمة في الدراسة) باختلاف الجنس؟

أهمية الدراسة

1. يصب موضوع الدراسة الحالية في رافد الاتجاه الإيجابي للدراسات البحثية الهادفة إلى تعزيز وتفعيل التكامل بين ادوار الحياة المختلفة.
2. تعتبر الدراسة نتاج تزواج حقلين من المعرفة هما الموارد البشرية و الإرشاد النفسي /المهني.
3. تعد هذه الدراسات تطبيقاً لتوجه علم النفس الإيجابي من حيث التركيز على النظرة الإيجابية في الدراسات وتقديم الحلول عوضاً عن بحث المشكلات كما تسهم نتائج الدراسة في وضع أسس برامج في مجال الإرشاد النفسي /المهني .

4. تعتبر الدراسة الحالية أول دراسة - وذلك في حدود علم الباحثة - من نوعها تبحث موضوع التوازن بين الحياة الشخصية والعمل في البيئة المحلية الخليجية.

مصطلحات الدراسة

- الحياة الشخصية *personal life*

يقصد بها المجالات الأساسية في حياة الفرد، وهي: الحياة الشخصية ووقت الفراغ والعلاقات الاجتماعية. (Fisher, 2001)

الحياة الشخصية - العمل - التوازن بين

The balance between personal lives with work

هو إدراك الفرد لمستوى العلاقة الإيجابية بين الحياة الشخصية والدور المهني. (Kossek, 2009)، وقد حدد (Fisher, 2001) أربعة عناصر تقيس التوازن بين الحياة الشخصية - العمل والتي ارتكز عليها عند بنائه للمقياس (الذي عربته الباحثة) وهذه الأبعاد: الوقت المخصص لكل مجال (مثال للبند المعبر عنه: أنا سعيد بكم الوقت الذي أقضيه في ممارسة نشاطات غير متعلقة بالعمل)، السلوك المرتبط بتحقيق الهدف في كل مجال (مثال: أستطيع أنجاز كل ما أريد فيه سواء في الحياة الشخصية أو العمل)، مستوى الإجهاد والتوتر المصاحب لكل مجال (مثال: أشعر بصعوبة الاسترخاء في المنزل بسبب انشغالي بالعمل)، الطاقة المبذولة في كل مجال (مثال: حياتي الشخصية تستنزف طاقتي التي احتاجها لأداء عملي).

ويلاحظ استخدام مصطلح التوازن كما سم أو فعل أو كصفة في الدراسات البحثية . حتى مع تعريب المصطلح .

مثال (الاسم) (Susan & Cooper, 2009: Greenhaus, et. al. 2002): يصعب تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ، مثال (كفعل): أن يوازن الفرد بين عمله ومتطلبات حياته الأسرية ، مثال (الصفة): نعيش حياة متوازنة.

ويمكن توضيح ما تشير إليه المصطلحات السابقة في الرسوم التوضيحية التالية :

• تداخل العمل ← الحياة الشخصية: *Work interference with personal life*

ويقصد به مدى التداخل (التأثير السلبي) للعمل مع الحياة الشخصية

• تدخل الحياة الشخصية ← العمل: *Personal life interference with work*

ويقصد به مدى تداخل/تعارض/ تأثير الحياة الشخصية على العمل

• التعزيز المتبادل للحياة الشخصية ← العمل: *Work/Personal Life Enhancement*

التكامل بين الدور العائلي والعمل ويعبر عنه بمدى التوازن بين الحياة الشخصية /العمل.

- الرضا عن الحياة *Life Satisfaction* :

تتبنى الدراسة الحالية تعريف مجدي الدسوقي، 1999 نظراً لإعتماد الدراسة على مقياس الرضا عن الحياة إعداد الدسوقي، 1999 والذي يعرف الرضا عن الحياة أنه :

تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقاً لنسقه القيمي، ويعتمد هذا التقييم على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية بالمستوى الأمثل الذي يعتقد أنه مناسب لحياته (دسوقي، 1999).

فروض الدراسة:

بناء على استعراض الباحثة لكل من التراث النظري لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة فقد ارتأت استخدام فروض الدراسة من النوع الصفري نظراً لحدثة موضوع الدراسة وعدم كفاية الدراسات في الثقافة العربية عامة والخليجية خاصة في حدود علم الباحثة

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن الحياة ودرجاتهم على المقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية (التداخل بين العمل والحياة الشخصية - التداخل بين الحياة الشخصية والعمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

2. لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين كل من مرتفعي ومنخفضي الرضا عن الحياة على المقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية (التداخل بين العمل والحياة الشخصية - التداخل بين الحياة الشخصية والعمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات كل الذكور والإناث من أفراد العينة على كل من الدرجة الكلية للرضا عن الحياة والمقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية (التداخل بين العمل والحياة الشخصية - التداخل

بين الحياة الشخصية والعمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

منهج الدراسة وإجراءاتها

أولاً - منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الأسلوب الارتباطي والأسلوب الفارق وذلك للتحقق من فروض الدراسة تبعاً لمقتضيات كل فرض .

ثانياً - عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (61) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا بجامعة البحرين. تراوحت أعمارهم من (27) إلى (53) عاماً بمتوسط 37,78، وإنحراف معياري 6,64 للعينة ككل، وبالنسبة لعينة الذكور فقد بلغ عددهم (40) بمتوسط عمري 38,27، وإنحراف معياري 7,02، وبلغ عدد الإناث (21) بمتوسط عمري 36,85، وإنحراف معياري 5,91. من تخصصات أكاديمية مختلفة .

ثالثاً - أدوات الدراسة

أولاً: مقياس الرضا عن الحياة (إعداد: مجدي محمد الدسوقي، 1999)

- وصف المقياس

يهدف الي تقدير درجة الرضا عن الحياة بصفة عامة لدي الراشدين. ويتكون من (30) مفردة تدور حول إحساس الفرد وشعوره مثال " اشعر بالأمن والطمأنينة" وتقييمه لنوعية حياته "في معظم الأحوال تقترب حياتي من المثالية"

- الفئة المستهدفة: يطبق المقياس على فئة الراشدين

- التصحيح وتفسير الدرجة

- صمّم المقياس بحيث تكون الاستجابة على مفرداته بطريقة ليكرت الخماسية حيث توجد خمسة بدائل لكل فقرة، وهي: (تنطبق تماماً ، تنطبق إلى حد كبير، تنطبق، لاتنطبق، مطلقاً).

- وتأخذ بدائل الإجابة الخمسة درجات تدرج من (5) تنطبق تماماً إلى (1) مطلقاً مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات السالبة. وتعدل الدرجة

== التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات التعليم المنظم ==

المرتفعة على مستوى عالٍ من الرضا عن الحياة ، بينما تذل الدرجة المنخفضة على عكس ذلك . علماً بأن أعلى درجة على المقياس هي (150) وأقل درجة هي (30).

- المحددات السيكومترية (تقنين المقياس على البيئة البحرينية)

أ- الصدق

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات ارتباط المفردات المكوّنة لكل بُعد مع الدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة من طلبة الدراسات العليا في مملكة البحرين ينتمون لجامعات مختلفة ، كما يتضح من جدول (1).

جدول (1)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من المفردات مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة ن = 30 .

المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط
1	**0,646	11	**0,674	21	**0,340
2	**0,746	12	**0,822	22	**0,438
3	**0,725	13	**0,736	23	**0,646
4	**0,563	14	**0,366	24	**0,648
5	**0,685	15	**0,738	25	**0,646
6	**0,622	16	**0,647	26	**0,555
7	**0,754	17	**0,654	27	**0,452
8	**0,801	18	**0,655	28	**0,550
9	**0,653	19	**0,745	29	**0,815
10	**0,572	20	**0,533	30	**0,503

** جميع الارتباطات دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (1) ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين كل مفردة من المفردات للمقياس والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01 مما يشير إلى صدق المقياس في قياس الغرض الموضوع من أجله في البيئة البحرينية .

ب- الثبات

قامت الباحثة بحساب التماسك الداخلي للمقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمقياس فبلغ معامل ألفا $\alpha = 0.948$ ، وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 مما يشير إلى تمتع الأداة بدرجة مرتفعة من الثبات.

ثانياً: مقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية

(إعداد (Fisher, 2001). ترجمة وتعريب الباحثة

- وصف المقياس

يتكون المقياس في صورته الأصلية من 24 مفردة موزعة على ثلاثة مقاييس فرعية أو أبعاد يقيس الأول مدى تداخل (بمعنى الأثر السلبي) العمل مع الحياة الشخصية (15 مفردة)، ويقيس الثاني مدى تداخل (بمعنى الأثر السلبي) الحياة الشخصية في (مع) العمل (5 مفردات)، والثالث يقيس التداخل الإيجابي للعمل مع الحياة الشخصية (التعزيز المتبادل للحياة الشخصية - العمل) (4 مفردات) كما يدركه أفراد العينة.

- الفئة المستهدفة: يطبق المقياس على فئة الراشدين

- التصحيح وتفسير الدرجة

- صُمم المقياس بحيث تكون الاستجابة على مفرداته بطريقة ليكرت الخماسية حيث توجد خمسة بدائل لكل فقرة، وهي: (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لم يحدث).

- وتأخذ بدائل الإجابة الخمسة درجات من (5) تنطبق تماماً إلى (1) مطلقاً مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات المصاغة عكس اتجاه المقياس.

- وتدل الدرجة المرتفعة في المقياس الفرعي الأول على مستوى عالٍ من التداخل بين العمل والحياة الخاصة بحيث يتداخل العمل تداخلاً سلبياً مع الحياة الخاصة للمفحوصين، وكذلك تدل الدرجة المرتفعة في المقياس الفرعي الثاني على مستوى عالٍ من التداخل بين الحياة الخاصة والعمل بحيث تتداخل الحياة الخاصة تداخلاً سلبياً مع العمل للمفحوصين ، وأخيراً وعلى عكس المقياسين الأول والثاني تدل الدرجة المرتفعة على المقياس الفرعي الثالث على التأثير الإيجابي للعمل على الحياة الشخصية بمعنى درجة مرتفعة من التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، بينما تدل الدرجة المنخفضة على عكس ذلك. ويتحدد موقع المفحوص فيما يتعلق بالجوانب

التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات التعليم المنظم

المقاسة على المقياس بدرجاته الفرعية (تداخل العمل مع الحياة الشخصية، تداخل الحياة الشخصية مع العمل، التداخل الإيجابي للعمل مع الحياة الشخصية على حسب درجته، ومدى قربها، أو بعدها عن المتوسط. ولا توجد للمقياس درجة كلية .

جدول (2)

مفتاح التصحيح لمقياس التوازن بين العمل والحياة الخاصة المستخدم في الدراسة

لا تنطبق إطلاقاً	لا تنطبق	محايد	تنطبق نوعاً ما	تنطبق تماماً	
1	2	3	4	5	الفقرات في اتجاه المقياس
5	4	3	2	1	الفقرات عكس اتجاه المقياس

جدول (3)

يوضح توزيع واتجاه مفردات كل مقياس من المقاييس الفرعية الثلاثة

(تداخل العمل مع الحياة الشخصية وتداخل الحياة الشخصية مع العمل والتداخل الإيجابي المتبادل

للعمل مع الحياة الشخصية)

المفردة	الإتجاه مع المقياس	المفردة	الإتجاه مع المقياس	المفردة	الإتجاه مع المقياس
1	(-)	11	(+)	21	(+)
2	(+)	12	(-)	22	(+)
3	(+)	13	(+)	23	(+)
4	(+)	14	(-)	24	(+)
5	(-)	15	(+)		
6	(+)	16	(+)		
7	(+)	17	(+)		
8	(-)	18	(+)		
9	(+)	19	(+)		
10	(+)	20	(+)		

- خطوات تقنين المقياس

1. قامت الباحثة بترجمة المقياس إلى اللغة العربية بالإستعانة ببعض القواميس المتخصصة في المجال .

2. تم عرض المقياس بصورته الأولية باللغة الإنجليزية مرفقاً معه الترجمة العربية على عدد 10 من الأساتذة المتخصصين في المجال، واستجاب للتحكيم جميع المحكمين، وقد قامت الباحثة بإعداد نسخة المحكمين، حيث دارت مجاور التحكيم حول مدى ملائمة المفردة من حيث دقة صياغة الترجمة، ومدى ملائمتها من حيث مدى إنتمائها للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه .

3. قامت الباحثة بتفريغ ملاحظات المحكمين، وأبقت المفردات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر، ولم يتم استبعاد أي مفردة وإنما قامت بتعديل بعض الفقرات التي تراوحت نسبة الاتفاق عليها من 75% إلى أقل من 80%.

4. بناء على الخطوة السابقة أصبح عدد مفردات المقياس الفرعي الأول (15) مفردة، الثاني (5) مفردات، الثالث (4) مفردات مع تعديل صياغة بعض الفقرات بناء على آراء المحكمين.

5. أصبح المقياس معداً لتطبيق الدراسة الاستطلاعية (30) مفحوص من طلبة الدراسات العليا بجامعة البحرين) لحساب المحددات السيكومترية من صدق، وثبات بفرض تقنيته، وإعداد الصورة النهائية للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

المحددات السيكومترية للمقياس

أ- الصدق : تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات ارتباط المفردات المكونة لكل بُعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة لارتباط الدرجة الكلية لكل مقياس فرعي مع الدرجة الكلية للمقياسين الفرعيين الآخرين، كما يتضح من جدولي (4)، و(5).

جدول (4)

معاملات درجات الارتباط بين درجة كل مفردة في الأبعاد الفرعية للمقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وارتباط الدرجة الكلية للمقاييس الفرعية مع الدرجة الكلية للمقياس ن =

30

البعد الثاني		البعد الأول		البعد الأول	
الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة
**0,592	20	**0,754	11	0,172	1
البعد الثالث		**0,578	12	**0,598	2
**0,630	21	**0,692	13	**0,725	3
**0,784	22	0,143	14	**0,724	4
**0,837	23	**0,691	15	**0,340	5
**0,778	24	البعد الثاني		**0,755	6
		**0,592	16	**0,785	7
		**0,585	17	0,185	8
		**0,618	18	**0,762	9
		**0,619	19	**0,682	10

** الارتباطات دالة عند مستوى 0,01 - * دال عند 0,05

يتضح من جدول (4) ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقاييس الفرعية، والدرجة الكلية للبعد (المقياس) الفرعي الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة 0,01، ما عدا المفردات رقم (1، 8، 14) فلم تصل إلى حد الدلالة ومن ثم تم حذفها من المقياس.

جدول (5)

قيم معاملات ارتباط الدرجة الكلية لكل من المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياسين الآخرين

المستخدمة في الدراسة ن = 30

المقياس	المقياس الفرعي الأول (الأثر السالب)	المقياس الفرعي الثاني (الأثر السالب)	المقياس الفرعي الثالث التوازن (التأثير الموجب)
المقياس الفرعي الأول (تداخل العمل مع الحياة الخاصة)	-	•• 0,591	- 0,289 •
المقياس الفرعي الثاني تداخل الحياة الخاصة مع العمل	-	-	- 0,101

يتضح من جدول (5) دلالة معامل الارتباط الموجب بين الدرجة الكلية لكل من المقاييسين الفرعيين الأول والثاني ، وذلك عند مستوى دلالة 0,01 بينما توجد علاقة دالة سالبة بين كل من المقياس الفرعي الأول والمقياس الفرعي الثالث عند مستوي 0,05 وعدم دلالة العلاقة بين المقياس الفرعي الثاني والمقياس الفرعي الثالث وأن كانت طبيعة العلاقة سالبة وهي نتيجة منطقيه حيث تدل الدرجة المرتفعة علي المقاييسين الفرعيين الأول والثاني علي عكس ماتدل عليه الدرجة المرتفعة علي المقياس الفرعي الثالث (كما ورد في الجزء الخاص بأدوات الدراسة) وهو مايعتبر دليل علي صدق المقياس

ب- الثبات

قامت الباحثة بحساب معاملات ألفا كرونباخ فيما يتعلق بكل بُعد (مقياس فرعي) ، فبلغ معامل ألفا $\alpha = 0,807$ للبعد الأول ، و $\alpha = 0,884$ فيما يتعلق بالبعد الثاني، البعد الثالث بلغت قيمة ألفا $\alpha = 0,738$ ، وجميعها دالة عند 0,01، وهو ما يدل على ارتفاع قيم معاملات الثبات للمقياس.

وبناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية فقد تم حذف المفردات رقم (1 ، 8 ، 14) من المقياس، بالإضافة للمفردات التي تم تعديلها بناء على آراء المحكمين لتصبح عدد مفردات المقياس الفرعي الأول (12) مفردة، بينما عدد مفردات المقياس الفرعي الثاني (5) مفردات ، المقياس

التفكير البنائي وعلاقته باستراتيجيات التعلم المنظم

الفرعي الثالث (4) مفردة بمجموع (21) مفردة. وبالتالي فقد أصبح المقياس معدداً للتطبيق بصورته النهائية على عينة الدراسة الأساسية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

الفرض الأول

وينص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن الحياة ودرجاتهم على المقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية (التداخل بين العمل والحياة الشخصية - التداخل بين الحياة الشخصية والعمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

للإجابة على هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام أسلوب الارتباط بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات موضوع البحث فكانت النتائج التي يوضحها جدول (6)

جدول (6)

معاملات ارتباط درجات أفراد العينة على مقياس الرضا عن الحياة وكل من المقاييس الفرعية الثلاثة المستخدمة (ن = 61)

المقياس	التداخل بين العمل والحياة الشخصية	التداخل بين الحياة الشخصية والعمل	التوازن بين العمل والحياة الشخصية
الرضا عن الحياة	- 0,156	- 0,101	**0,484

** دال عند 0.01

ويتضح من جدول (6) ما يلي:

وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين كل من الرضا عن الحياة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة وكل من التداخل بين العمل والحياة الشخصية (التأثير السلبي للعمل على الحياة الشخصية) والتداخل بين الحياة الشخصية والعمل (التأثير السلبي للحياة الشخصية على العمل) وإن كانت ذات طبيعة سلبية وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة

(Donohe, 2012). Zhao & Qu & Ghiselli, 2011) والتي توصلت إلى أن تعارض الحياة (تداخل) الأسرية مع العمل يرتبط ارتباطاً سلبياً منع الرضا عن الحياة. وتشير Tennakoon , 2011 في هذا الصدد أن الحدود والحواجز الأسرية تبدو أكثر نفاذاً لمؤثرات العمل ، بينما حدود العمل أكثر صلابة من أن تؤثر عليها المتطلبات الأسرية.

الفرض الثاني

والذي ينص على أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين كل من مرتفعي ومنخفضي الرضا عن الحياة على المقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية (التداخل بين العمل والحياة الشخصية - التداخل بين الحياة الشخصية والعمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتقسيم أفراد العينة وفقاً لدرجاتهم على مقياس الرضا عن الحياة (الدرجة الكلية) كمحك لتقسيم العينة بطريقة الإرباعيات إلى أربع مجموعات، تمثل درجات أعلى 25% من المفحوصين المرتفعين على الاختبار، أقل 25% من درجات المفحوصين المنخفضين على الاختبار، ثم حساب المتوسطات الوزنية، والإنحرافات المعيارية (وذلك لعدم تساوي عدد الفقرات الممثلة لكل بعد) لمجموعتي المرتفعين والمنخفضين في فيما يتعلق بكل بعد من أبعاد مقياس التوازن . ثم استخدام إختبار (ت) للفروق بين المجموعات المستقلة في كل بعد من الأبعاد الثلاثة لمقياس التوازن بين الحياة الشخصية - العمل فكانت النتائج التي يوضحها جدول (7).

جدول (7)

الفروق بين متوسطات درجات كل من مرتفعي ومنخفضي الرضا عن الحياة على أبعاد مقياس

التوازن الثلاثة والدرجة الكلية للمقياس (ن = 61)

الدالة	قيمة ت	منخفضي الرضا عن الحياة ن=16		مرتفعي الرضا عن الحياة ن=15		
		ع	م	ع	م	المقياس الفرعي
0,05	2,156	5,80	40,12	9,01	37,00	الاول
غير دالة	0,225	4,77	15,68	6,22	16,13	الثاني
0,05	2,75	3,12	12,93	2,61	15,60	الثالث

ويتضح من جدول (7) النتائج التالية

وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي الرضا عن الحياة ومنخفضي الرضا عن الحياة في تداخل العمل مع الحياة الشخصية (التأثير السالب للعمل على الحياة الشخصية) لصالح منخفضي الرضا عن الحياة بمعنى أن منخفضي الرضا عن الحياة يتسمون (بعانون) بدرجة مرتفعة من التأثير السالب للعمل على الحياة الشخصية أكثر من مرتفعي الرضا عن الحياة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسات (Tennakoon,2011;Isabella,2007; Alberta,2011; Kossek,1998) وترى الباحثة أن النتائج الحالية منطقية كما أنها تتفق مع نتائج معظم الدراسات السابقة حيث أشارت هذه الدراسات إلى أن العمل يتداخل مع الحياة الشخصية (وهو ماله أثر سالب على مستوى الشعور بالرضا عن الحياة) بدرجة أكبر من تأثير الحياة الشخصية على العمل .

كما تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي الرضا عن الحياة ومنخفضي الرضا عن الحياة في تداخل الحياة الشخصية مع العمل، وكذلك تشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي الرضا عن الحياة ومنخفضي الرضا عن الحياة في إدارة التوازن بين العمل مع الحياة الشخصية (التأثير الموجب للعمل على الحياة الشخصية) لصالح مرتفعي الرضا عن الحياة بمعنى أن مرتفعي الرضا عن الحياة يتسمون بدرجة مرتفعة من التأثير الموجب للعمل على الحياة الشخصية أو القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أكثر من منخفضي الرضا عن الحياة وهو ما يتفق مع دراسات كل من (Tennakoon, 2011; Isabella, 2007; Alberta, 2011) وتعتبر هذه النتيجة منطقية حيث يصف احد الباحثين المؤشرات الانفعالية والسلوكية للتوازن بالاحساس بالتفاوت والاستبشار والاكتفاء الذاتي، والتحمس للحياة والإقبال عليها، والاحساس بتقدير الذات (Winkler, 2010) والتي تعكس في مجملها أبعاد مفهوم الرضا عن الحياة (دسوقي،1999)

الفرض الثالث

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات كل الذكور والإناث من أفراد العينة على كل من الدرجة الكلية للرضا عن الحياة والمقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية (التداخل بين العمل والحياة الشخصية - التداخل بين الحياة الشخصية والعمل - التوازن بين العمل والحياة الشخصية).

ولاختبار صحة الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة فكانت النتائج التي يوضحها جدول (8):

جدول (8)

قيم ت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من الذكور والإناث علي كل من الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة والمقاييس الفرعية الثلاثة لمقياس التوازن بين العمل والحياة الشخصية المستخدم في الدراسة

مستوي الدلالة	قيمة ت	الذكور			الإناث			أداة المقياس
		ع	م	ن	ع	م	ن	
0,290	1,068	16,79	120,42	40	14,98	115,76	21	الرضا عن الحياة
*0;05	2,206	7,42	33,80	40	7,29	38,19	21	المقياس الفرعي الأول
0.987	0,017	5,30	16,97	40	4,29	16,95	21	المقياس الفرعي الثاني
0.714	0.368	2,88	14,15	40	3,08	13,85	21	المقياس الفرعي الثالث

ويتضح من جدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة بين كل من الذكور والإناث من أفراد العينة علي مقياس الرضا عن الحياة وكل من المقياسين الفرعيين الثاني والثالث، بينما تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة بين كل من الذكور والإناث من أفراد العينة على المقياس الفرعي الأول لصالح الإناث عند مستوى دلالة 0,05، وهو ما يعني تأثر الإناث بدرجة أكبر من الذكور في التأثير السلبي للعمل علي الحياة الشخصية لهن ، وهو ما يتفق مع نتيجة دراسة Bacik & (Drew , 2006) التي أظهرت أن ترتيب الأولويات التي يركز عليها تحقيق التوازن بين الحياة

الشخصية والعمل تختلف عند الرجل عن المرأة ، فالمرأة تعتبر أن العمل بالنظام الجزئي وإجازة الأمومة والعمل المرن مهمين جدا لتحقيق التوازن المنشود بينما يراها الرجل بدرجة أقل في الأهمية بالنسبة له . كما تختلف رؤية الرجل عن المرأة في ادراكهما لمجالي العمل والحياة الشخصية ففي حين يراهم الرجل كمجالين مختلفين يفضل الفصل بينهما إلا ان المرأة تراهم بنظرة تكاملية (McNall et. al, 2010) مما يؤدي إلى تأثر عمل المرأة بمجال حياتها الشخصية، وقد يفسر ذلك في ضوء أن الهوية الأنثوية ما زالت تربط الدور الأنثوي بالدور الأسري فبرغم تزايد إعداد الأمهات العاملات، إلا أن نظرة المرأة لدورها الأساسي في الحياة يرتبط بتحقيق المتطلبات الأسرية أكثر من متطلبات العمل على العكس من الرجل الذي يرى في ضغط العمل تأكيداً لهويته الذكورية وانعكاساً لدوره الأساسي . وتعزو دراسة Mathew & Panachantham (2011) . عدم تحقيق المرأة للتوازن إلى عدة عوامل رئيسية منها : (ضعف إدارة الوقت، افتقار الدعم الاجتماعي الملائم ، الحالة الصحية، ضغط الدور).

توصيات الدراسة

في ضوء تعدد مطالب الحياة وزيادة الضغوط الناجمة عن الصراع بين ادوار عدة في الحياة تصبح الحاجة لاكتساب مهارات التوازن وإدارة الوقت والمرونة النفسية والاستفادة من المصادر الذاتية والبيئية ، كل هذا يعد مطلباً وليس ترفاً وفي ضوء ذلك توصي الباحثة بالآتي:

- تقديم برامج إرشادية تمهيدية لطلبة الدراسات العليا بشكل خاص وجميع الطلاب بصفة عامة لكيفية تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل وذلك لإعدادهم للتكيف مع واقع تعدد الأدوار وتحمل ضغوط ومتطلبات العصر.
- إجراء المزيد من الدراسات البحثية عن فاعلية بعض المصادر الذاتية (كـ بعض السمات الشخصية مثل المرونة النفسية والصلابة) والمصادر الاجتماعية والمهنية في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية - العمل.
- دراسة فاعلية بعض مصادر الدعم وسياسات المؤسسات في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية - العمل فقد خلصت بعض الدراسات أن الوقت المرن ، و فريق العمل المساند يساهم في التوازن بين الحياة الشخصية- العمل (Fereday,2010) ، إلا أن دراسات أخرى خلصت أن استخدام التكنولوجيا -الانترنت (كتعبير عن العمل المرن) لا يؤدي

- بالضرورة إلى تحقيق التوازن المنشود بين الحياة الشخصية - العمل ، بل قد يؤدي إلى مشكلة في تداخل العمل مع الحياة الشخصية (Heijstra & Rafnsdottir,2010) .
- تطبيق برامج إرشادية في إدارة التوازن بين الحياة الشخصية والعمل في جميع المؤسسات المهنية وتفعيلها كمتطلب مهني ، حيث بينت الدراسات أن المؤسسات التي تطبق على موظفيها هذا البرامج ، يستطيع موظفيها تحقيق التوازن المنشود بين الحياة الشخصية والعمل (Wang,2010;Wong & Ko,2009)
- خلق بيئة عمل صديقة وداعمة للموظف (تستمع إلى الموظف وتقيم وتتفهم احتياجاته ، توفر حضارة للأطفال،تطبق سياسة الوقت المرن) تسهم في خفض الصراع بين الحياة الشخصية والعمل وتحقيق التكامل بينهما (Wang,2010;Wong & Ko,2009) .
- وضع استراتيجيات تسهم في التعزيز المتبادل بين الحياة الشخصية والعمل ، حيث بينت الدراسات تأثير النجاح في احد الأدوار على تعزيز النجاح في ادوار أخرى (McNall, et. al, 2010
- تدريب المدراء في المؤسسات على تشجيع موظفيهم وخلق بيئة داعمة وتقديم نموذج فعال في ادارة التوازن، لما لذلك من اثر فعال على سلوك الموظفين. Wang,2010; (Winkler, 2010)

المراجع

- بيت كرم (2012). لتوازن بين العمل والحياة يلعب دوراً محورياً في الخيارات الوظيفية. تقرير استطلاع للرأي عبر وسائل الاتصال الاجتماعي. موقع التوظيف العربي [/http://www.bayt.com/ar/press-release-article-14602](http://www.bayt.com/ar/press-release-article-14602)
- شقورة، يحيى عمر شعبان (2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر - غزة.
- الدسوقي، مجدي محمد (1999). مقياس الرضا عن الحياة. مصر. مكتبة النهضة المصرية.
- مؤسسة دبي للمرأة (2012). نظرة المرأة الإماراتية للعمل والمشاركة السياسية. تقرير استطلاع وسائل التواصل الاجتماعي. الإمارات العربية المتحدة.
- American Psychological Association (2009). *Stress in America. 2009*. Retrieved from <http://www.apa.org/news/press/releases/stress-exec-summary.pdf>
- Bacik , I .& Drew (2006). Struggling with juggling: Gender and work/life balance in the legal professions, *Women's Studies International forum*,29, 136-146.
- Beauregard T.A.& Henry (2009) Making the link between work-life balance practices and organizational performance, *Human Resource Management Review*,19, 9-22.
- Brooks J.T. (2009). The relationship between life balance and work stress in corporate executives. Capella University,USA.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among. Co morbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Darcy. C., McCarthy,A. , Hill,J. & Grady, G.(2012) Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects

- of career stage, *European Management Journal*, 30,111-120.
- Day A. L & Chamberlain, T. C. (2006) Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 68,116-130.
- Deloitte. (2007). *Deloitte survey the critical balance relationship between work-life balance and ethical behavior. 2007* : Retrieved from <http://www.deloitte.com/dtt/article/0,1002,sid%253D171726%2526cid%253D191011,00.html>
- Donohoe T.N. (2012). *A holistic approach to work-life balance and job-life satisfaction: A multiple case study*; Capella University, USA.
- Fereday. R ;(2010) Managing a work-life balance: the experiences of midwives working in a group practice setting, *Midwifery*,26,311-318.
- Ferguson. M, (2012) Support at work and home: The path to satisfaction through balance, *Journal of Vocational Behavior*, 80,299-307.
- Fisher, G. G (2001) *Work/personal life balance: A construct development study*. PhD Dissertation. Green state university, USA
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national
- co morbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Galinsky, E., Bond, J. T., Kim, S. S., Backon, L., Brownfield, E., & Sakai, K. (2005). *Overwork in America: When the way we work becomes too much. Families and Work Institute*. Retrieved rom <http://familiesandwork.org/site/research/summary/overwork2005summary.pdf>

- Greenhaus, J .H. & Collins, K. M. & Shaw, J.D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*,63, 510-531.
- Heckerson Eric W. & Laser C. S. (2006) Just Breathe! The Critical Importance of Maintaining a Work-Life Balance. *Nurse Leader*. (4) 6, 26-28
- Heijstra T, M.& Rafnsdottir,G.L. (2010) The Internet and academics' workload and work-family balance, *Internet and Higher Education*,13, 158-163.
- Hoobler M. J & Hu, J. & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a "glass ceiling?" A meta-analytic examination, *Journal of Vocational Behavior*,77 481-494.
- Jennings K, N. (2007). *In the Balance: Work/life balance of Senior Development Professionals within Higher Education*, PhD thesis,Iowa State University, Ames Iowa.
- Khallash . S, & K, Martin (2012). The futures of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44,678-686.
- Kossek, E. (2009) *Work-Family Balance. Organization and Management*. Encyclopedia Sage: Greenhouse and Calhen.
- Lapierre L. M. (2008) Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples, *Journal of Vocational Behavior*,45, 92-106.
- Lowe J. & Gayle V. (2007) Exploring the work/life/study balance: the experience of higher education students in a Scottish further education college. *Journal of further higher education*, (31)3,225-238.

- Maintier, C. & Joulain, M. & LeFloc'h, N. (2011). To what extent do attitudes to work and the subjective components of non-work contribute the life satisfaction of men and women in dual-earner couples? *Women's Studies International Forum*, 34, 242-250.
- Mangels S.E. (2008). **The Relationship Between Work-life Balance and Success for Women** College Presidents, PhD Thesis, University of Illinois at Chicago, Chicago Illinois.
- Mathew, R .V. & Panchanatham , N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in south, Asian *Academy of Management Journal*, (16)2 77-105.
- Maxwell G.A. (2005) Checks and balance: the role of managers in work-life balance policies and practices, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 12,179-189.
- McCarthy, A.& Darcy, C. & Grady, G. (2010), Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors, *Human Resource Management Review*,20, 158-167.
- McNail, L. A & Nicklin, J. M.& Masuda , A. D. (2010) A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*,. (25)3, 381-396.
- Namasivayam K. & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India, *Tourism Management*,28, 1212-1223.
- Neal, M. N. & Hammer, L. B. (2007). *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work-family fit, well-being, and work*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Pantik A.B& Badri K.Z & Rajab A & Abdulrahman H. & Shah I.M. (2011) The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia, *Proscenia Social and Behavioral Sciences*,29, 1500-1507.
- Panisoara, G.& Serban (2013). Marital Status and Work-Life Balance, *Proscenia Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.
- Prinz, A.& Bunge, B. (2012). Balancing 'full life': An economic approach to the route to happiness. *Journal of Economic Psychology*,33, 58-70.
- Qu Hallin & Zhao, X (2012) Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction, *Journal of Business Research*, 65,22-28.
- Shaffer, M. A & Harrison, D. & Gilley, K.M. & Luk, D.M. (2001). Struggling for balance amid turbulence, on international assignments: work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27, 99-121.
- Susan & Cooper (2009) *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. New York: Oxford university Press.
- Tennakoon K.S, (2011) *Empowerment or enslavement: ICT use and work-life balance of managers and professionals*. PhD Thesis; University of Calgary, Haskayne School of business, Calgary, Alberta.
- Thomas, C.K (2007) . *Work- Life balance – a sociological study of women professionals in Kerala*. A PhD thesis submitted to Mahatma Gandhi University, Kottayam.
- Valk, R. & Srinivasan, V. (2011) Work-family balance of Indian women software professionals: A qualitative study, *IIMB Management Review*, 23, 39-50.

- Wang J. (2010). **Work-Life balance programs in Canadian workplace: Factors affecting availability and utilization**, PhD Thesis, University of Toronto.
- Weidekamm , C.S. & Willer, A.K. (2012) Challenges of Work-Life Balance for Women physicians/ Mothers Working in Leadership Positions. **Gender Medicine**,(9)4,244-250.
- Williams T.S. (2008). **Stratified Roles: The Implications of Work-Life balance on Male Executives**. PhD Dissertation, College of social and behavioral sciences. Walden University, USA.
- Winkler J. C, (2010) **Work-Life Balance: Strategies for Attaining and Maintaining Work-Life Balance** . PhD thesis.University of La Verne , Laverne, California.
- Wong, S.C & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues, **International Journal of Hospitality Management**, 28,195-203.
- Zhang, J.W. & Howell R.T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits ?, **Personality and Individual Differences**, 50, 1261-1266.
- Zhao, X. ; Qu & Ghiselli, R .(2011): Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers,). **International Journal of Hospitality Management**, 30,46-54.

Work- Personal Balance and its' relation to Life- Satisfaction among
Higher Education Students in Kingdom of Bahrain

Dr.Amani A.Rahman Al-Sheerawi

Chairman of Psychology Department

College of Art-University of Bahrain

Abstract

The study aimed at verifying a significant relationships between, Balance sub-dimensions: (Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work/Personal Life Enhancement (W/PLE)), and Life Satisfaction (LS) from another part. And exploring the differences between Lower and Higher (LS) group on Balance sub-scales/sub-dimensions: (WIPL), (PLIW) and (W/PLE). Last, exploring the differences between Male and Female response on Balance sub- scales (WIPL), (PLIW) and (W/PLE).

The study followed each of correlative and comparative explorative method to verify study hypothesis. The Sample consisted of 61 post graduate students from Bahrain University. 40 males and 21 females. Total sample Age, ranged between 27-53. For data collection, Life Satisfaction scale (Desoqi,1999) and translated Balance scale (Fisher,2001) were administrated to the sample after been standardized among pilot sample of higher education students ,consisted of males and females students.

The study concluded there is a significant positive correlation between Balance sub-scale Work/Personal Life Enhancement (W/PLE) and Life Satisfaction (LS). Also, a significant negative correlation between- Balance sub-scale -Work Interference with

Personal Life (WIPL) and Life Satisfaction (LS). Whereas, a negative correlation between -Balance sub-scale- Personal life Interference with Work (PLIW) but non-significant occurred.

Further, the study revealed a significant differences between Lower and Higher Life Satisfaction (LS) on Balance sub-scale Work/Personal Life Enhancement (W/PLE) in favor of Higher life satisfaction group. On other hand, the study showed a significant differences between Lower and Higher Life Satisfaction (LS) on Balance sub-scale (WIPL) in favor of Lower (LS). Whereas no significant differences occurred between Lower and Higher Life Satisfaction (LS) on Balance sub-scale (PLIW). Study results consisted with previous studies .Based on these results , the study gave recommendations.