

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة
للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة

**The Role of Flexible Work Arrangements in Work – Family
Balance for Women Working at the Hospitals of the Health
Insurance Authority, Cairo Branch**

محمد رمضان محمد عبد الرحمن
المدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة وإدارة الأعمال
جامعة حلوان - مصر

مصطفى محمد يوسف عبد الله
المدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة وإدارة الأعمال
جامعة حلوان - مصر

ملخص البحث:

يهدف البحث إلي التعرف علي وعى النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لأهمية التوازن بين العمل والأسرة، مع تحديد مستوى ممارسة مستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لترتيبات العمل المرنة، بالإضافة إلي تحليل تأثير ترتيبات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة، من خلال عينة عشوائية للنساء العاملات علي إختلاف وظائفهم بين: طبية، وممرضة، وفني معمل، وإدارية والتي قُدرت بـ (٣٩٦) مفردة موزعين علي مستشفيات: صيدناوي، والمقطم، والنصر بطلوان، وشبرا، وأطفال مصر.

توصل البحث إلي مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة، وكذلك عدم وجود فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء يرجع إلي العوامل الديموجرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المسمى الوظيفي).

وفي ضوء تلك النتائج تم إقتراح مجموعة من التوصيات التي يُمكن أن تُسهم في تعظيم الإستفادة من تبني ترتيبات العمل المرنة نحو إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بالمستشفيات محل البحث.

الكلمات الإفتاحية: ترتيبات العمل المرنة، التوازن بين العمل والأسرة، ساعات العمل المرنة، تقاسم الوظائف، فريق العمل المُدار ذاتياً، المرونة في كمية العمل، نظام الإجازات، خدمات الحضانة، خدمات الإستشارة، خدمات الإتصال بالعائلة، سياسات الأمومة والحمل، الصراع بين العمل والأسرة.

Abstract:

The research aims to identify working women's awareness of the significance of balance between work and family in the hospitals of the Health Insurance Authority's Cairo branch, determine the level of practice of flexible work arrangements by the Health Insurance Authority hospitals, Cairo branch, as well as analyze the impact of flexible work arrangements on achieving work-family balance for women working in the Health Insurance Authority hospitals, Cairo branch. A random sample of (396) female employees in the positions of doctors, nurses, laboratory technicians, and administrators was selected and distributed among the following hospitals: Sednawy, Mokattam, Al-Nasr in Helwan, Shubra, and Atfal Misr.

The research yielded several findings, the most significant of which are: there is a significant relationship between flexible work arrangements and the balance of work and family, and there are no significant differences in the attitudes of the research sample towards the role of flexible work arrangements in the

balance between work and family for women due to demographic factors (age, marital status, number of family members, job title).

Keywords: flexible working arrangements, work-family balance, flexible working hours, job sharing, self-managed team work, flexibility in amount of work, vacation regimen, maternity and pregnancy policies, work-family conflict.

١. مقدمة:

يسعى القائمون علي إدارة منظمات الأعمال علي إختلاف أنواعها وأشكالها بجهد نحو تحقيق أهدافها والتي تشمل: تلبية طلب أصحاب المصلحة اللامتاهي في زيادة رأس المال، وزيادة حصتها في السوق، واستمرار البقاء في مجال الصناعة، والاحتفاظ المستمر بالعاملين ذوي القيمة العالية، وكلها مؤشرات علي تحقيق الأداء الأمثل، فهم يحتاجون إلى خدمات الأشخاص الذين سيساعدون في إدارة شؤون المنظمات (Shanker, 2023, p.2).

ويعتبر الموظفين العاملين بمثابة أهم الأصول التي تمتلكها المنظمات. ومع ذلك، يُثقل هؤلاء الموظفون بشكل منتظم بمعضلة كيفية توزيع وقتهم بين العديد من الاحتياجات المتنافسة مثل الاهتمام بقضايا الأسرة والأحداث الاجتماعية والسياسية والعديد من الأنشطة الأخرى التي تتعارض أحياناً مع الأهداف التنظيمية، ما يخلق صراعاً بين العمل والحياة لبعض العاملين الذين تتعرض حياتهم الخاصة للتهديد بسبب التفاوت في الوقت الذي يستثمرون فيه في عملهم المكتبي مقابل الوقت الذي يقضونه في المنزل، حيث يؤثر التأثير الناتج على كل من المنظمة والموظفين الأفراد وكذلك المجتمع ككل (Chung & Van der Lippe, 2020, p.366).

وفي سياق آخر، فإن المنظمات تتطور بشكل كبير استجابة لتغير التكنولوجيا وبيئة الأعمال، حيث أشار (Hayman, 2009, p.328) إلي أن الرقمنة المستمرة في مكان العمل التي تقتضيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسوق العالمية والشركات متعددة الجنسية قد أحدثت تغييرات جذرية في التجربة الإنسانية للعمل في كل من

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

طبيعة العمل المنجز والوقت وكيفية الحصول على أداء الموظفين في المنظمة، حيث أتاحت التطورات التكنولوجية إمكانية العمل عن بُعد ولعبت دورًا حاسمًا بارزًا في إنشاء وتطور المنظمات التي تعمل على مدار (٢٤) ساعة. وقد نتج عن ذلك أيضًا تحولًا ملحوظًا بعيدًا عن أسبوع العمل العادي أو القياسي نحو جداول العمل غير القياسية مما دفع الشركات إلى النظر في تعديل ساعات العمل الفعلية دون التأثير على رفاهية الموظف والممارسات المتعلقة بأداء الشركة (النجار وآخرون، ٢٠١٨، ص ٧٨٢).

وتُعد ترتيبات العمل المرنة (Flexible Working Arrangements) وإختصارها (FWAs) إحدى الممارسات الشائعة التي تستخدمها المنظمات على الصعيد العالمي استجابة للتحديات المختلفة الناتجة عن التغيرات المحيطة، فوفقًا لـ (Klindžić & Marić, 2019, p.91) فإن ترتيبات العمل المرنة هي تلك البرامج التي يُصممها أصحاب العمل للسماح للموظفين بمزيد من حرية الجدولة لتمكينهم من أداء الالتزامات المطلوبة من وظائفهم، بهدف تحقيق مرونة متزايدة للمنظمات، وتوازن أفضل بين العمل والحياة والأسرة، وتحسين الأداء التنظيمي.

وتأتي أهمية ترتيبات العمل المرنة في العمل على تحقيق سعادة الموظفين ورضاهم من خلال إحداث التوازن بين العمل والأسرة والاهتمام بالعوامل النفسية التي تحيط بالموظفين مثل: الروح المعنوية للعاملين ومدى ولائهم وانتمائهم لمؤسساتهم، فالتوازن بين الحياة والأسرة (Work-family Balance) تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق الرضا والولاء الوظيفي باعتبارها من أهم العناصر في تحقيق الدافعية والتحفيز للعمل (Abdel-Kader, 2020, p.21).

تواجه هيئة التأمين الصحي المصرية العديد من التحديات المستمرة، مما يتطلب بدوره العمل على تجديد الأساليب الإدارية بصورة ترفع من مستوى أداء المؤسسات التابعة لها، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الإهتمام بالعنصر البشري القادر على إحداث الفارق، ومساعدة المرؤوسين عبر إعطائهم الفرصة لإحداث التوازن بين حياتهم الوظيفية والأسرية.

وتُعد ترتيبات العمل المرنة من ضمن الطرق والمداخل الإدارية التي تم الاستعانة بها من قبل القائمين علي هيئة التأمين الصحي للحد من الصراع بين العمل والأسرة وتحسين نتائج العمل من خلال ممارسات مرنة واختيار مواعيد العمل المناسبة. إنطلاقاً مما تقدم فإن هذا البحث يحاول الربط بين مفهومي ترتيبات العمل المرنة، وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، من خلال إبراز الدور الذي يمكن أن تقوم به ترتيبات العمل المرنة بما تشتمل عليه من أبعاد تتمثل في: (ساعات العمل المرنة، تقاسم الوظائف، العمل عن بُعد، العمل بدوام جزئي، فريق العمل المُدار ذاتياً)، والتي تعد ضرورية نحو التوجه للاستخدام الأمثل للعناصر البشرية المتوفرة بالمنظمة، وبيان مدي إسهام ذلك المفهوم الإداري في العمل علي تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية، ذلك أن تطبيق مفهوم توازن العمل والأسرة لم يعد أمراً إختيارياً تلجأ إليه الإدارة أو تنصرف عنه، لكنه أصبح ضرورة لبقائها.

ويحاول البحث التطرق إلي مفهوم ترتيبات العمل المرنة والبحث وراء إمكانية تطبيقه في تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للنساء العاملات من خلال الأبعاد الخاصة بالتوازن بين العمل والأسرة مُجتمعة وهي: (نظام الإجازات، مرونة إجراءات العمل، سياسات الأبوة والأمومة والحمل، الخدمات المتنوعة)، بما يُساعد المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي علي تقديم خدمات مُتميزة للمرضي وكافة الأطراف الأخرى المُستفيدة.

٢. الدراسات السابقة والإطار النظري:

١/٢. الدراسات السابقة:

يتناول الباحثان في هذا الجزء مُلخصاً لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث الحالي وفقاً للترتيب الزمني حسب الحداثة من الأحدث للأقدم، ومن ثم وضع التعليق علي الدراسات السابقة والتوصل إلي الفجوة البحثية.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

١/١/٢. الدراسات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة:

جدول رقم (١): الدراسات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة

أهم النتائج	أهم الأهداف	الباحث والسنة
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ترتيبات العمل المرنة المتمثلة بأبعاد: (ساعات العمل المرنة، ومشاركة الوظائف، والعمل الجزئي، والعمل عن بُعد) وبين إنتاجية الموظف بأبعاد: (فعالية الموظف، وكفاءة الموظف).	هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة على إنتاجية مندوبي مبيعات شركات نشر الكتب في نيجيريا، حيث طُبقت الدراسة على عينة قوامها (١٦٢) موظف عامل لأكثر من عشر شركات لنشر الكتب في نيجيريا.	(Agbanu et al., 2023).
توصلت نتائج الدراسة إلى تمتع الموظفين الذين لديهم المرونة الزمنية والمكانية بمستوى رضا كبير عن العمل. كذلك تم التوصل إلى وجود ارتباط بين ترتيبات العمل المرنة والرضا الوظيفي وإمكانية تحقيق التوازن بين العمل والحياة بشكل أقوى بين الموظفين الذين ليس لديهم أطفال مُعالين.	هدفت الدراسة إلى مقارنة أنواعاً مختلفة من ترتيبات العمل المرنة في ارتباطاتها مع رفاهية الموظفين والنتائج التنظيمية، حيث تم مراجعة سجلات (٧٤٤٦) موظف بشركات كندية بأبعاد مُتمثلة في: الرضا الوظيفي، والرضا عن التوازن بين العمل والحياة، والانتماء التنظيمي.	(Dilmaghani, 2021).
توصلت نتائج الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر فيما يتعلق بـ: (أسباب العمل المرن، أشكال وصور العمل المرن، إيجابيات وسلبيات العمل المرن، معوقات العمل المرن). ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قدرة العاملين على استخدام التكنولوجيا وثقافة العمل المرن.	هدفت الدراسة إلى تحليل أسباب تطبيق نظام العمل المرن وعوامل نجاحه وتفسير الأبعاد الاجتماعية لنظام العمل المرن، وتم استخدام المنهج التكاملي على عينة قوامها (٢٣٠) موظف عامل على اختلاف الأقسام الإدارية والفنية بشركة نسّلتة مصر، مع إجراء مقابلات للخبراء.	(توفيق، ٢٠٢١).
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من المرونة في وقت العمل والمرونة في كمية العمل على الإنهماك، كذلك وجود تأثير معنوي سلبي للمرونة في إستمرارية العمل على الإنهماك، بينما لا يوجد تأثير معنوي للمرونة في مكان العمل على الإنهماك.	هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة تأثير ترتيبات العمل المرنة على الإنهماك بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بالدقهلية، حيث طُبقت الدراسة على عينة قوامها (٣١٥) موظف عامل على اختلاف درجاتهم الوظيفية وأقسامهم الإدارية.	(النجار وآخرون، ٢٠١٨).
توصلت نتائج الدراسة لإمكانية تطبيق ترتيبات العمل المرنة من خلال عوامل: (مشاركة العمل، العمل المنزلي، جدولة الأعمال، الساعات المضغوطة والمُتداخلة، مرونة سوق العمل، تغيير أعداد الموظفين، توزيع العمالة، زيادة وخفض الأجر).	هدفت الدراسة إلى التعرف على مُتطلبات تحقيق ترتيبات العمل المرنة في إدارة المؤسسات الرياضية "الأندية" والمدارس التعليمية، حيث طُبقت الدراسة على (٢١٥) فرد من الجهاز الفني والإداري لأندية محافظة الغربية.	(الشافعي، والشرقاوي، ٢٠١٦).

* المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات سألقة الذكر.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

٢/١/٢. الدراسات المتعلقة بالتوازن بين العمل والأسرة:

جدول رقم (٢): الدراسات المتعلقة بالتوازن بين العمل والأسرة

أهم النتائج	أهم الأهداف	الباحث والسنة
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الدعم في مكان العمل والرضا الوظيفي، كذلك وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين إحداث التوازن بين العمل والأسرة كأولوية للجامعات والرضا الوظيفي للعاملين بها.	هدفت الدراسة إلى بحث التوازن بين العمل والأسرة كأحد عوامل التنبؤ بالرضا الوظيفي، حيث تم التطبيق على (٤٧٦) موظف عامل بثمان مؤسسات جامعية عاملة في منطقة أكر الكبري بدولة غانا.	(Boakye et al., 2023).
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير جائحة كورونا على التوازن بين العمل والأسرة للنساء البريطانيات نتيجة وجود بدائل مرنة لأداء الواجبات الوظيفية وكذلك أداء الدور الأسري بصورة فعالة عبر استخدام النساء العاملات لبدايل العمل المرنة عن بُعد.	هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير جائحة كورونا (Covid -19) على التوازن بين العمل والأسرة أثناء فترة الإغلاق خلال الجائحة لإبراز الجانب الاجتماعي الخاص بالنساء، وذلك من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد (٢٦) امرأة بريطانية عاملة بالمملكة المتحدة.	(Adisa et al., 2021).
توصلت نتائج الدراسة إلى أن عوامل: (وسائل المواصلات التي تستخدمها النساء السعوديات للوصول لوجهات عملهن، وموقع العمل عند البحث عن وظيفة، ضغط العمل المنخفض) تُعتبر أهم العوامل المؤثرة في إحداث المرأة السعودية للتوازن بين المتطلبات الوظيفية والأسرية.	هدفت الدراسة لمحاولة استقصاء وفهم القضايا المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة للمرأة العاملة السعودية في جدة لبيان العوامل المؤثرة على توازن العمل والأسرة والصعوبات التي تواجهها، بالتطبيق على (٩٢) امرأة سعودية عاملة من خلال الاستقصاء الإلكتروني.	(Alfarasani & Mohammad, 2021).
توصلت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والرضا الأسري يُتجانسان مشاعر التوازن التي تُعتبر المُساهم الرئيسي في الرضا عن الحياة بين النساء العاملات في المجال الأكاديمي، كما إقترحت الدراسة إمكانية دمج ترتيبات العمل المرنة بقانون العمل المصري.	هدفت الدراسة إلى بيان السوابق والنتائج المترتبة على التوازن بين العمل والأسرة بين النساء العاملات في المجال الأكاديمي بمصر، من خلال التطبيق على عينة قوامها (١٠١) عاملة لإمكانية تطبيق ترتيبات العمل المرنة وتحقيق توازن للعمل والأسرة.	(Abdel-Kader 2020).
توصلت نتائج الدراسة إلى أن عوامل مؤثرة على إحداث التوازن بين العمل والأسرة منها: (اتباع سياسة إجازة مناسبة ومرنة، توفير مراكز رعاية للأطفال، تطبيق نظم ساعات العمل المرنة وأنشطة العمل والأسرة، تطبيق نظام الدعم وأيضاً خدمة الاستشارة وبرنامج مساعدة الموظف).	هدفت الدراسة لمناقشة أحد النماذج التي يُمكن استخدامها للتوازن بين العمل والحياة للمرأة المتروجة العاملة في القطاع العام، وتم التطبيق على عينة تتكون من (٧٦) مُستجيب يعملون في مختلف القطاعات العامة في كومبليك تون عبد الرزاق (كومار) بينانغ بدولة ماليزيا.	(Hassan, 2020).

* المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات سألقة الذكر.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

٣/١/٢. الدراسات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة: جدول رقم (٣): الدراسات المتعلقة بترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة

الباحث والسنة	أهم الأهداف	أهم النتائج
(Shanker, 2023).	هدفت الدراسة إلي بيان أثر ترتيبات العمل المرنة علي التوازن بين العمل والأسرة، بالتطبيق علي مجموعة من العاملين بالشركات الهندية متعددة النشاط في محاولة لتحقيق رفاهية الموظفين وزيادة درجة ولائهم الوظيفي عبر تقليل معدلات الدوران.	توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة بتطبيق: (ساعات العمل المرنة، العمل بدوام جزئي، ساعات العمل المضغوطة، تقاسم الوظائف، وجود فترات للراحة، العمل عن بُعد، خيارات رعاية الأطفال).
(Amankwah et al., 2021).	هدفت الدراسة لبيان تأثير العوامل التنظيمية والفردية على العلاقة بين التوازن بين العمل والأسرة، والصراع بين العمل والأسرة من خلال التطبيق علي عينة قوامها (٢٥٠) موظفًا عاملاً بمختلف القطاعات الاقتصادية بدولة غانا، نحو تطبيق فعال لبدائل ترتيبات العمل المرنة.	توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة سلبية كبيرة بين التوازن بين العمل والأسرة والجنس والعمر، كما أن الحالة الاجتماعية وساعات العمل مرتبطة بشكل إيجابي بالتوازن بين العمل والأسرة، علاوة على ذلك، لم يكن المستوى التعليمي مرتبطاً بشكل كبير بالتوازن بين العمل والأسرة.
(Ongaki, 2019).	هدفت الدراسة إلي بحث العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة، والتضارب بين العمل والأسرة، والالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي، بالتطبيق علي (٢٣٧) موظفًا عاملاً بالمنظمات الخدمية في ولاية تكساس نظراً لوجود تضارب في الأدوار الوظيفية والأسرية للموظفين بالولايات المتحدة.	توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة إحصائية لاستخدام الموظفين لخيارات العمل المرنة (مزيج من جداول العمل المرنة، والعمل عن بُعد) للتخفيف من التضارب بين العمل والأسرة، كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ترتيبات العمل المرنة وكل من الالتزام الوظيفي ونتائج العمل.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

<p>توصات نتائج الدراسة إلي وجود تأثير معنوي لترتيبات العمل المرنة بأبعادها المُتمثلة في: (مرونة وقت العمل، مرونة كمية العمل، مرونة مكان العمل، مرونة إستمرارية العمل) علي الصراع بين العمل والأسرة بأبعاده المُتمثلة في الصراع علي أساس كل من: (الوقت، الإجهاد، السلوك).</p>	<p>هدفت الدراسة إلي الكشف عن العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة وبين الصراع بين العمل والأسرة، كذلك بيان أثر ترتيبات العمل المرنة علي توازن العمل والأسرة، بالتطبيق علي عينة حجمها (٢٣٤) موظف عامل بشركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية المصرية.</p>	<p>(النجار وآخرون، ٢٠١٩).</p>
<p>توصات نتائج الدراسة إلي وجود علاقة إرتباطية موجبة بين ترتيبات العمل المرنة المُتمثلة في: (العمل عن بُعد، وتقاسم الوظائف، وفرق العمل المُدارة ذاتيًا) والتوازن بين العمل والأسرة المُتمثلة في: (مرونة إجراءات العمل، الإتصالات، الاستشارات، البرامج الصحية، والحضانة).</p>	<p>هدفت الدراسة إلي بحث تأثير ترتيبات العمل المرنة علي إحداث التوازن بين مُتطلبات العمل ومُتطلبات الحياة الأسرية بالتطبيق علي عدد من الموظفين العاملين بشركات الصناعة الماليزية، لزيادة مستويات الإنتاجية وتحسين درجات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.</p>	<p>(Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).</p>

* المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات سائلة الذكر.

٤/١/٢. التعليق علي الدراسات السابقة:

بعد إستعراض الدراسات السابقة والإطلاع علي نتائجها ظهر بشكل واضح أهمية التعرف علي دور ترتيبات العمل المرنة في إحداث التوازن بين العمل والأسرة، كما أن هذه الدراسات تُبين حداثة الإهتمام بمجالي ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة فيما يتعلق بالنظريات والنماذج والمفاهيم، وقد إستند الباحثان علي الإسهامات التالية:

• التعرف علي الجوانب البحثية التي تمت دراستها سابقاً، والوقوف علي الجوانب التي بحاجة لجهود بحثية أكثر كمحاولة لتغطيتها في هذا البحث.

- أشارت معظم الدراسات ومنها دراسة (Agbanu et al., 2023)، (Shanker, 2023)، (Amankwah et al., 2021)، (توفيق، ٢٠٢١)، (Ongaki, 2019)، (النجار وآخرون، ٢٠١٨)، (الشافعي، والشرقاوي، ٢٠١٦) إلى أهمية ترتيبات العمل المرنة في المؤسسات بأنواعها: (دور النشر والصحافة، المنظمات الصناعية، المؤسسات الرياضية، البنوك، المُستشفيات، شركات تكنولوجيا المعلومات) والتي أفادت الدراسة الحالية في النتائج التي توصلت إليها.
- أشارت بعض الدراسات منها دراسة (Agbanu et al., 2023)، (Dilmaghani, 2021)، (توفيق، ٢٠٢١)، (Ongaki, 2019)، (النجار وآخرون، ٢٠١٩)، (الشافعي، والشرقاوي، ٢٠١٦)، (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) إلى أن استخدام القائمين علي إدارة المنظمات لبدائل ترتيبات العمل المرنة يُساهم في إحداث التوازن بين العمل والأسرة من خلال: (تقليل مُعدلات الدوران والغياب، تحقيق رفاهية الموظفين، تحسين جودة الحياة الوظيفية، زيادة درجة الرضا الوظيفي، زيادة مستوي الولاء التنظيمي، تقليل مستويات الضغط والتوتر والإنهاك في العمل).
- كما ركزت الدراسات السابقة ومنها دراسة (Shanker, 2023)، (Dilmaghani, 2021)، (توفيق، ٢٠٢١)، (Ongaki, 2019)، (النجار وآخرون، ٢٠١٩) علي قياس ترتيبات العمل المرنة من خلال استخدام الأبعاد المُتمثلة في: (ساعات العمل المرنة، تقاسم الوظائف، العمل عن بُعد، العمل بدوام جزئي، العمل المضغوط في نهاية الأسبوع، فريق العمل المُدار ذاتيًا).
- أشارت معظم الدراسات ومنها دراسة (Shanker, 2023)، (Boakye et al., 2023)، (Adisa et al., 2021)، (Abdel-Kader 2020)، (النجار وآخرون، ٢٠١٩) إلى أهمية التوازن بين العمل والأسرة في المؤسسات بأنواعها: (الجامعات، المنظمات الصناعية، البنوك، المُستشفيات، شركات تكنولوجيا المعلومات، شركات الأدوية) والتي أفادت الدراسة الحالية في النتائج التي توصلت إليها.

- وأشارت بعض الدراسات منها دراسة (Alfarasani & Mohammad, 2021)، (Ongaki, 2021)، (Amankwah et al., 2021)، (Hassan, 2020)، (2019)، (النجار وآخرون، ٢٠١٩) إلى أن هناك تأثير مباشر بين التوازن بين العمل والأسرة وتحقيق فوائد منها: (زيادة مستويات الإنتاجية والربحية، رفاهية الموظفين، زيادة الرضا، إدارة المواهب والاحتفاظ بالكوادر المتميزة، خفض التكلفة ومعدلات الدوران).
 - كما ركزت الدراسات السابقة ومنها دراسة (Boakye et al., 2023)، (Adisa et al., 2021)، (Ongaki, 2019)، (Hassan, 2020)، (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) على قياس التوازن بين العمل والأسرة من خلال استخدام الأبعاد المُمثلة في: (نظام الإجازات، مرونة إجراءات العمل، سياسات الأمومة والأبوة والحمل، خدمات: الإتصالات، والاستشارات، البرامج الصحية والرياضية، خدمات الرعاية والحضانة).
- ٥/١/٢. الفجوة البحثية:

- هناك عده أوجه تُبرز الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:
- يسعى البحث الحالي للربط بين ترتيبات العمل المرنة (كمتغير مُستقل) مع التوازن بين العمل والأسرة (كمتغير تابع)، والتعرف على أهم الأبعاد التي لها أثر معنوي في ضوء علاقة الإرتباط لمُتغيرات البحث (ترتيبات العمل المرنة، التوازن بين العمل والأسرة).
 - بعض الدراسات السابقة تمت على مؤسسات خدمية وأخري صناعية، والبحث الحالي يسعى للتطبيق على مؤسسة خدمية صحية وهي المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

وفي ضوء ما سبق يتم تحديد الفجوة البحثية كما يلي:

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والبحث الحالي.		
البحث الحالي	الفجوة البحثية	نتائج الدراسات السابقة
<p>يتناول الباحثان في هذا البحث دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة من خلال التركيز علي النقاط التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● تحديد أبعاد ترتيبات العمل المرنة للنساء العاملات بالمستشفيات محل البحث. ● تحديد أبعاد التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بالمستشفيات محل البحث. ● يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة من حيث الهدف ومجال التطبيق. ● قيام الباحثان من خلال النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها بإعداد خطة عمل تنفيذية للتوصيات. 	<p>من خلال الدراسات السابقة والبحث الحالي تتمثل الفجوة البحثية في الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● القلة النسبية في الدراسات السابقة بالبيئة المصرية التي ربطت بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة. ● وجود غموض في العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة، وقصور في المعرفة العلمية الموثقة نحو هذه العلاقة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ترتيبات العمل المرنة بأبعادها لها علاقة إيجابية بتحسين جودة الحياة الوظيفية، تحقيق رفاهية الموظفين. ● الموظفون الذين لديهم تطبيق ترتيبات وبدائل للعمل المرن يزيد مستوي الإنتاجية ويتحسن مستوي الأداء الخاص بهم. ● وجود اختلافات بين الجنسين نحو التوازن بين العمل والأسرة. ● التوازن بين العمل والأسرة لها تأثير علي تقليل مُعدلات الدوران والغياب والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

شكل رقم (١): الفجوة البحثية

المصدر: من إعداد الباحثين.

٢/٢. الإطار النظري:

١/٢/٢. ترتيبات العمل المرنة:

تُشير ترتيبات العمل المرنة (Flexible Work Arrangements)، والمعروفة كذلك باسم الوقت المرن (Flexitime) من منظور (Shanker, 2023, p.2) إلى بيئة العمل والجدول الزمنية التي لا تحتوي على قيود عادية للوظيفة التقليدية، حيث تأخذ هذه الترتيبات في الاعتبار الاحتياجات الشخصية للأفراد وتسمح للموظفين بمُزامنة ساعات عملهم بشكل أفضل مع مسؤولياتهم الشخصية. وهو ما يتفق معه (Agbanu et al., 2023, p.5) حيث أشاروا إلى أن ترتيبات العمل المرنة تعني الإتفاق بين كلٍ من صاحب العمل والموظف لتغيير ترتيب العمل القياسي لاستيعاب التزامات الموظف خارج مكان العمل بشكل أفضل.

وعادة ما تشمل ترتيبات العمل المرنة تغييرات في ساعات العمل ونمطه وموقعه، فالمرونة أصبحت ذات أهمية متزايدة لجميع الموظفين، حيث يوازن الموظفون والمديرون بين الأولويات المُتنافسة في الحياة، والتي يأتي علي رأس تلك الأولويات التوازن بين العمل والأسرة (توفيق، ٢٠٢١، ص.٢٥٧)، كما قدم (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014, p.20) أربعة نقاط مرجعية أساسية لتطبيق ترتيبات العمل المرنة وهي: (ساعات العمل المرنة، تقاسم الوظائف، فريق العمل المُدار ذاتيًا، العمل عن بُعد). بالإضافة إلى تركيز (النجار وآخرون، ٢٠١٩، ص.٤٠٥) علي أبعاد: (المرونة في وقت العمل، المرونة في كمية العمل، المرونة في مكان العمل، المرونة في إستمرارية العمل) لقياس ترتيبات العمل المرنة.

ومن مزايا تطبيق مفهوم ترتيبات العمل المرنة بمنظمات الأعمال من وجهه نظر (Dilmaghani, 2021, pp.169-170) للموظفين: تحقيق مزيد من الحرية في ترتيب العمل جنبًا إلى جنب مع مُتطلبات الحياة الشخصية.

كذلك تحسين التوازن بين العمل والحياة والأسرة، وتجذب الموظفين التنقلات الطويلة لأماكن العمل، وتمتع الأمهات والآباء بمزيد من الوقت والحرية لرعاية مُعاليتهم مع الاستمرار في العمل، وزيادة مستويات الثقة والتقدير من قبل أصحاب

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

العمل نتيجة زيادة حرية الموظف وإستقلاليته، وتخفيف بعض الضغط على الموظفين وهذا بدوره يمكن أن يساعد في منع الإرهاق، كذلك توفير أموال الموظفين حيث يتعين عليهم إنفاق أقل على أشياء مثل تكاليف رعاية الأطفال أو التنقل (Dilmaghani, 2021, pp.169-170).

كما أن مزايا تطبيق مفهوم ترتيبات العمل المرنة للمنظمة: تعزيز السمعة والعلامة التجارية ، وإستقطاب المزيد من المرشحين لشغل الوظائف بصفتها شركة جاذبة للتوظيف حيث تتوافر الوظائف المرنة، وجذب المزيد من المواهب المتنوعة، وتحسين سعادة الموظفين ورضاهم وإنتاجيتهم، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الاحتفاظ بالموظفين، بالإضافة إلى إيجاد ثقافة تنظيمية أكثر إيجابية بالإضافة إلى قوة عاملة أكثر انخراطاً ومشاركةً بها (Ongaki, 2019, pp.171-172).

ومن المفاهيم السابقة يتضح تعدد أبعاد ترتيبات العمل المرنة، وتأتي ساعات العمل المرنة (Flexible Working Hours) كأول تلك الأبعاد فهي ترتيب عمل يسمح للموظفين باختيار أوقات البدء والانهاء في العمل وفق جدول الوقت المرن والذي يتطلب من الموظفين العمل لعدد معين من "الساعات الأساسية" خلال فترة محددة، وتمنح ساعات العمل المرنة الموظفين مزيداً من الحرية فيما يتعلق بإدارة العمل والالتزامات الأخرى، ما يبقي الموظفين العاملين مُتاحين للمشاركة الجماعية أو استجابة العملاء خلال أوقات محددة، ووفقاً لـ (Davidescu et al., 2020, pp.9-10) فإن حوالي (٤٠%) من الموظفين برومانيا علي إختلاف تخصصاتهم يعتقد بأن تطبيق ساعات العمل المرن يُساعد على زيادة إنتاجيتهم في العمل.

ويأتي تقاسم الوظيفة (Job Sharing) كثاني الأبعاد المُمثلة لترتيبات العمل المرنة حيث يتم بموجب هذا الترتيب مشاركة موظفان أو أكثر في وظيفة بدوام كامل، أي تقسيم العمل بين موظفين بطريقة تساوي ساعات عملهما الأسبوعية المُشتركة ساعات العمل الأسبوعية القياسية لموظف واحد، مع تقاسم التعويض الذي يُحدده عدد الساعات التي يقضيها كل موظف. ويتم تقاسم الوظائف عن طريق تقسيم الأيام أو تقسيم الأسابيع بين الموظفين. ويعتمد إنجاز مشاركة الوظيفة على الشراكة الجيدة

والعمل الجماعي، فبدلاً من وجود شخص واحد لأداء مهام الوظيفة يتم توفير أكثر من شخص يقومون بتوظيف عقولهم وجهودهم في أداء الأعمال وحل مشكلات الوظائف بنفس التكلفة (Agbanu et al., 2023, p.6).

كما يأتي فريق العمل المُدار ذاتياً (Self-managed Team) كثالث الأبعاد المُتمثلة لترتيبات العمل المرنة، وهو يعني هو مجموعة من الموظفين داخل منظمة يتشاركون مسؤولية تخطيط وتنفيذ عملهم، دون إشراف مدير. وبموجب هذا الترتيب، يأخذ أعضاء الفريق السلطة اللازمة لسير العمل والعمليات والجدول والأدوار، حيث يلتزم أعضاء الفريق تجاه بعضهم البعض، وهذه الالتزامات تُعد بديلة عن التسلسل الهرمي والمُسمى الوظيفي في أداء العمل. وتشمل فرق العمل المُدارة ذاتياً: فرق العمل الفرق التشغيلية أو الوظيفية، والفرق مُتعددة الوظائف، والفرق الافتراضية، ما يُساهم في شعور الموظفين بالتقدير عبر المشاركة، وزيادة مستويات الإنتاجية والابتكار، مع زيادة الفرص للنمو الشخصي والمهني، وتقليل مستويات الإدارة الوسطي والإشرافية (Grab et al., 2019, pp.280-281).

وأخيراً تأتي المرونة في كمية العمل (Flexibility in Workload) كرابع الأبعاد المُتمثلة لترتيبات العمل المرنة، والتي تعني من منظور (النجار وآخرون، ٢٠١٩، ص ٤٠٥) المرونة في خفض ساعات أو عبء العمل.

وتتضمن المرونة في كمية العمل: العمل بدوام جزئي (Part-time Working) فالموظفين العاملين بدوام جزئي هم الذين يعملون أقل من (٣٥) ساعة في الأسبوع، ويحظى هذا النوع من ترتيبات العمل المرنة بشعبية كبيرة في بعض الدول الأوروبية حيث تعمل أكثر من (٧٠%) من النساء في هولندا بدوام جزئي، ما يُساهم في تقليل نسبة الإرهاق للموظفين، بالإضافة إلي اعتبارها سياسة صديقة للأسرة كأحد سُبل إحداث التوازن بين العمل والوظيفة (Agbanu et al., 2023, pp.6-7).

٢/٢/٢. التوازن بين العمل والأسرة.

يُشير مفهوم التوازن بين العمل والأسرة (Work-family Balance) إلي الوصف الأمثل للموازنة بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات الأسرية خارج

العمل، ويُعتبر الوصول إلي هذه الموازنة أفضل ما يُمكن إطلاقه علي الفصل بين الحياة الوظيفية والأسرية (Adisa et al., 2021, p.243). وهو ما إتفق معه كل من (Žnidaršič & Marič, 2021, p.228) حيث عرفا الموازنة بين الحياة والأسرة علي أنها عملية ذات إتجاهين تأخذ بعين الإعتبار إحتياجات الوظيفة كما تأخذ في نفس الوقت الإحتياجات الأسرية ومُتطلباتها كالعناية بالأطفال والعلاقات الإجتماعية والبرامج الصحية.. وغيرها، كما يري (Boakye et al., 2023, p.2) أن التوازن بين العمل والأسرة يعني كافة الإجراءات والسياسات التي يتبناها الموظف بهدف الإيفاء بكافة مسؤوليات العمل ومسئوليات الأسرة والتقليل من التداخل بينهما ما أمكن بما يضمن تحقيق مصلحة كل من الموظف والمنظمة.

وقدّم (Shanker, 2023, pp.4-5) ثلاثة نقاط مرجعية لإحداث التوازن بين العمل والأسرة والتي تتمثل في: (وجود نظام للإجازات، تبني سياسات الأمومة والحمل، تقديم خدمات للموظف كالإستشارة والإتصالات، والحضانة.. وخلافه).

وهو ما إتفق معه (Amankwah et al., 2021) مع إضافة بُعد (الصراع بين العمل والأسرة) كأحد الأبعاد المؤثرة في سبيل إحداث ذلك التوازن وتحقيق نتائج إيجابية للموظف والمنظمة التي يعمل بها.

ومن مزايا تطبيق مفهوم التوازن بين العمل والأسرة لكل من الموظف والمنظمة: زيادة نسب الإنتاجية والأداء، وخلق قوة عاملة أكثر سعادة وأقل إجهادًا، وشعور الموظفون بالتقدير وأن حياتهم الشخصية والأسرية مُهمة، وتحقيق رفاهية الموظفين مع العمل علي وجود فرق عمل أكثر انخراطًا بالمنظمة عبر رفع روحهم المعنوية، وزيادة ولاء الموظفين والتزامهم وتحفيزهم، وزيادة نسبة الاستبقاء علي الموظفين خاصة المُتميزين منهم عبر تقليل مُعدلات الدوران والغياب، وتحسين خدمة العملاء وتلبية طلباتهم من خلال الاستجابة لظروف السوق المتغيرة بشكل أكثر فعالية وتلبية عبر إحداث المرونة (Abdel-Kader, 2020, pp.20-21).

ومن المفاهيم السابقة يتضح تعدد أبعاد التوازن بين العمل والأسرة، ويأتي وجود نظام وترتيبات للإجازات (Leave Arrangements) كأول تلك الأبعاد فهو يعني

المرونة في إجراءات حصول الموظف علي إجازة والعودة إلي العمل تدريجيًا بعد قضائها، كما أن الإجازة مدفوعة الثمن تُعزز من قدرة الموظف علي الوفاء بإحتياجاته الشخصية دون الإضرار بالرجوع للعمل أو التخلي عن الإجازة في أوقات الضرورة (Paudel & Sthapit, 2021, pp.35-36)، وتتنوع الإجازات التي تمنحها المنظمات لموظفيها بحسب السبب الداعي لها بين: إجازات الرعاية، إجازة الدراسة، إجازة التدريب، إجازة الإنقطاع عن العمل دون راتب، الإجازة المرصية، الإجازة الدينية، وإجازة الوفاة (Shaikh et al., 2019, pp.45-46).

ويأتي تبني القائمين علي إدارة المنظمة لسياسات الأمومة والحمل (Maternity and Pregnancy Policies) كثاني الأبعاد المُمثلة للتوازن بين العمل والأسرة. حيث أشار (Arpino & Luppi, 2020, pp.552-553) إلي أن سياسات المنظمات تجاه الأمهات العاملات لها دورًا كبيرًا في تحقيق التوازن بين مُتطلبات الوظيفة ومُتطلبات الأسرة، وبالتالي تحقيق إنجاز أكبر في العمل وتخفيف الضغط النفسي والجسدي للمرأة العاملة، حيث ينبغي علي القائمين علي إدارة المنظمة: مُراعاة الحوامل أثناء العمل وعدم تعريضهن لأشغال شاقة أو مُجهدة تضر بصحتهن وصحة أجنتهن، والسماح للموظفات بالحصول علي إجازات الأمومة والعناية ما قبل الولادة والتبني مدفوعة الأجر، وتوفير بيئة العمل الآمنة للحوامل والسماح لهن بالعمل ساعات مُخفضة، وتوفير مكان مُخصص لإرضاع أبناء الموظفات عند الحاجة والعناية بالأطفال داخل الشركة.

كما تأتي الخدمات المُقدمة للموظفين (Staff Services) كالثالث الأبعاد المُمثلة للتوازن بين العمل والأسرة، وهي تعني كافة الخدمات التي يوفرها القائمون علي إدارة المنظمة داخل مكان العمل للموظفين، وهي تشمل من وجه نظر (Bisschoff et al., 2019, pp.321-324) الخدمات التالية: توفير خدمات إتصال بالعائلة من داخل مكان العمل، وتوفير خدمات إستشارية لصالح الموظفين فيما يتعلق بحياتهم الخاصة، وتوفير خدمات الإحالة كتوفير رقم للإتصال عليه عند حدوث أي طارئ، وتوفير البرامج الصحية كبرامج الحد من التدخين والاستشارات الصحية والتطعيم

ضد الأمراض، وبرامج الدعم الأسري، وتوفير مرافق لممارسة الرياضة، والمساعدة حال إنتقال الموظف لمكان آخر للتكيف مع بيئة عمله الجديدة، وجود خدمات المطاعم والمبيت.. وغيرها، فهي من الخدمات الضرورية التي تُساهم في إحداث التوازن للموظف بين الحياة الوظيفية والأسرية.

وأخيرًا يأتي الصراع بين العمل والأسرة (Work-family Conflict) كرابع الأبعاد المُتمثلة للتوازن بين العمل والأسرة.

فمن وجهه نظر (Abdel-Kader 2020, p.22) توجد علاقة عكسية بين ممارسات التوازن بين العمل والأسرة والصراع بين العمل والأسرة، حيث تؤدي الزيادة في ممارسات التوازن بين العمل والأسرة إلى إنخفاض كبير في الصراع بين العمل والأسرة. ويُرجع (Amankwah et al., 2021, p.4) عوامل زيادة الصراع بين العمل والأسرة إلي عوامل: ساعات العمل الطويلة وغير المستقرة، والعمل الإضافي، ودرجة الاستقلال الوظيفي، وحجم المنظمة، والأجور المُنخفضة، والمواقف السلبية للإدارة، وعلاقات العمل، والترقية، وتوقعات الأسرة، والحالة الصحية، وعدد الأطفال والعمر والدخل وأداء الموظف كأبرز العوامل المؤثرة والتي ينبغي مُراعيتها من أجل إحداث التوازن بين العمل والأسرة.

وبالتالي يتضح من خلال العرض النظري السابق إمكانية استخدام ترتيبات العمل المرنة والأبعاد الخاصة بها في سبيل إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي المصرية.

٣. مُشكلة البحث:

للتعرُّف علي أبعاد مُشكلة البحث، قام الباحثان بإجراء دراسة إستطلاعية للوقوف علي المُشكلات الواقعية من خلال عقد مُقابلات شخصية مُنظمة ومُحددة مع عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٥٠) مفردة من النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة وهي مستشفيات: صيدناوي، المُقطم، النصر بطوان، شبرا، أطفال مصر في الفترة بين ٢٠٢١/١١/١٠ إلي ٢٠٢١/١٢/٩ للتعرف علي مدي إلمامهم بترتيبات العمل المرنة وأبعادها المُختلفة، وإنعكاس ذلك علي إحداث التوازن

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

بين العمل والأسرة للموظفات العاملات بطرح مجموعة من العبارات، والتي جاءت نتيجة إجابة هذه العينة علي النحو الوارد في جدولي (٤، ٥) التاليين.
جدول رقم (٤): الدراسة الاستطلاعية (الفئة المُستهدفة، المفردات، التاريخ)

تاريخ المقابلات	الفئة المُستهدفة / المفردات				المستشفى
	فنية معمل	إدارية	مُمرضة	طبيبة	
٢٢ و٢٣ نوفمبر ٢٠٢١	٢	٢	٣	٣	صيدناوي
١٧ و٢١ نوفمبر ٢٠٢١	٢	٣	٤	١	المُقطم
١٠ و١١ نوفمبر ٢٠٢١	١	٢	٣	٤	النصر بحلوان
٦ و٧ ديسمبر ٢٠٢١	١	٥	٣	١	شبرا
٨ و٩ ديسمبر ٢٠٢١	٢	٣	٣	٢	أطفال مصر
٥٠ امرأة عاملة	٨	١٥	١٦	١١	الإجمالي

* المصدر: من إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الإستطلاعية.

جدول رقم (٥): نسب إجابات عينة الدراسة الإستطلاعية

نسبة الإجابات المقبولة	عينة العاملات	العبارة
٢٨ (٥٦%)	٥٠	يتوفر لدي إدارة المستشفى والعاملين الوعي الكافي بترتيبات العمل المرنة.
٢٧ (٥٤%)	٥٠	تُرَاعَى إدارة المستشفى تحقيق مزيد من حرية الموظفين العاملات وفق مُتطلبات الحياة الشخصية.
٢٦ (٥٢%)	٥٠	يُمكن للطبيبات والموظفات بالمستشفى اختيار وقت البدء والإنهاء وفق جدول العمل المرن.
٣٠ (٦٠%)	٥٠	يُمكن تقسيم الأيام أو الأسابيع لبعض الوظائف بين الموظفات العاملات.
٢٣ (٤٦%)	٥٠	يتم إعطاء الطبيبات والموظفات بالمستشفى إجازات مناسبة مدفوعة الأجر.
٢٤ (٤٨%)	٥٠	تتبنى إدارة المستشفى سياسات خاصة تُدعم الموظفات الحوامل.
٢٢ (٤٤%)	٥٠	توفر إدارة المستشفى خدمات للموظفات ك: (الإتصال بالعائلة، الإستشارات الخاصة، مرافق الحضانه.. الخ).
٢٧ (٥٤%)	٥٠	تعمل إدارة المستشفى علي دعم المرأة من خلال توفير: (ساعات عمل مُناسبة، أجور جيدة، الاستقلال الوظيفي لها.. وغيرها).

* المصدر: من إعداد الباحثين من واقع إجابات مُفردات الدراسة الإستطلاعية.

- وفي ضوء الجدول رقم (٥) السابق يتضح ما يلي:
- يتوفر لدى إدارة المستشفى والعاملين الوعي الكافي بترتيبات العمل المرنة بنسبة (٥٦%) من عينة الدراسة الإستطلاعية، وحتى النسبة الباقية لم تُعطي إجابة واضحة بشأن هذا المفهوم.
 - أكدت نسبة (٥٤%) من عينة الدراسة الإستطلاعية مُراعاة إدارة المُستشفيات التي يعملون بها تحقيق مزيد من حرية النساء العاملات وفق مُتطلبات الحياة الشخصية، لإحداث التوازن بين مُتطلبات العمل والحياة.
 - تری نسبة (٥٢%) من عينة الدراسة الإستطلاعية أنه يُمكن للطبيبات والموظفات بالمستشفى اختيار وقت البدء والإنتهاء وفق جدول العمل المرن، بما يُدعم إمكانية تطبيق فكرة ساعات العمل المرنة لبعض الوظائف بالمُستشفيات محل البحث.
 - أكدت نسبة (٦٠%) من عينة الدراسة الإستطلاعية أنه يُمكن تقسيم الأيام أو الأسابيع لبعض الوظائف بين الموظفات العاملات، بما يُدعم إمكانية تطبيق فكرة تقاسم بعض الوظائف بين الموظفين بالمُستشفيات محل البحث.
 - توافق نسبة (٤٦%) من عينة الدراسة علي أنه يتم إعطاء الطبيبات والموظفات بالمستشفى إجازات مُناسبة مدفوعة الأجر، ما يُدعم إمكانية تطبيق نظام للإجازات علي إختلاف أنواعها بالمُستشفيات محل البحث.
 - أكدت نسبة (٤٨%) من عينة الدراسة الإستطلاعية تبني إدارة المستشفى المبحوثة لسياسات خاصة تُدعم الموظفات الحوامل من حيث تخفيف عبء العمل عليهن، وخفض ساعات العمل، ومراعاة ظروفهم، بما يُدعم إمكانية تطبيق سياسات خاصة بالأومة والحمل بالمُستشفيات محل البحث.
 - تری نسبة (٤٤%) من عينة الدراسة الإستطلاعية أن إدارة المستشفى توفر خدمات للموظفات العاملات ك: (الإتصال بالعائلة، الإستشارات الخاصة، مرافق الحضانة.. إلخ)، بما يُدعم إمكانية تطبيق خدمات لتحقيق التوازن بين مُتطلبات العمل والأسرة بالمُستشفيات محل البحث.

- تری نسبة (٥٤%) من عينة الدراسة الإستطلاعية أن إدارة المستشفيات تعمل علي دعم المرأة من خلال توفير: (ساعات عمل مناسبة، أجور جيدة، الاستقلال الوظيفي لها.. وغيرها)، بما يعمل علي تقليل الصراع بين العمل والأسرة للنساء العاملات. في ضوء نتائج الدراسات السابقة والدراسة الإستطلاعية يتضح بأن الإهتمام بترتيبات العمل المرنة لم ينل القدر والتطبيق بالشكل الكافي بيئة العمل الصحية، ويتضح كذلك أنه يتم تطبيق بعض الترتيبات كساعات العمل المرنة، وتقاسم الوظائف لبعض الوظائف خاصة الإدارية والفنية وصعوبة تطبيقها في الوظائف الطبية والتمريض. وهو الأمر الذي ينعكس سلبيًا علي محاولة إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات في مستشفيات هيئة التأمين الصحي، ما يتطلب بدوره تطبيقًا لترتيبات العمل المرنة بشكل أوسع مع توفير المرونة في أعباء وكميات العمل وتفويض بعض السلطات وإتاحة الدور لوجود فريق عمل مُدار ذاتيًا للنساء العاملات علي إختلاف درجاتهن الوظيفية، فضلًا عن إيجاد نظام أفضل للإجازات، وتبني سياسات للأومومة والحمل، مع تقديم خدمات للموظفات: كخدمات الإتصال بالعائلة، الإستشارات، البرامج الصحية، مرافق للرعاية والحضانة، والتي بدورها تُساهم في محاولة إحداث التوازن بين مُتطلبات الحياة الوظيفية والأسرية، وبالتالي تتمثل صياغة مُشكلة البحث فيما يلي: (وجود قصور في إدراك النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي لدور ترتيبات العمل المرنة، الأمر الذي قد يكون سببًا جوهريًا في عدم إحداثهن للتوازن بين مُتطلبات العمل والأسرة).

وتُثير هذه المُشكلة عددًا من التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة؟
- هل هناك فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة يرجع إلى العوامل الديموجرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المُسمى الوظيفي).

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

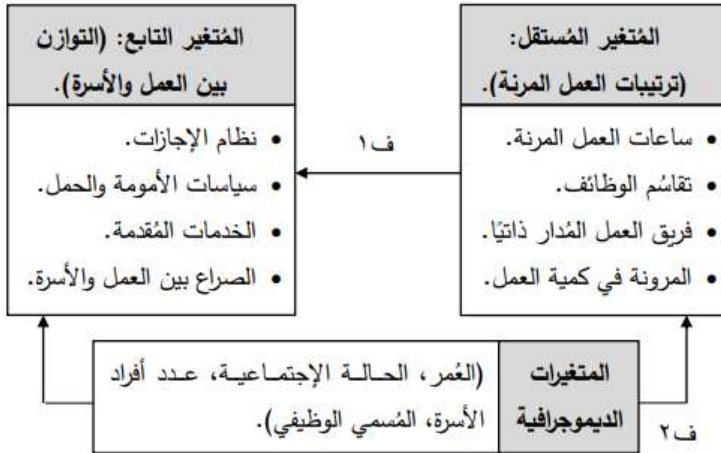
٤. أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- ١/٤. التعرف على وعى النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحى فرع القاهرة لأهمية التوازن بين العمل والأسرة.
- ٢/٤. تحديد مستوى ممارسة مستشفيات هيئة التأمين الصحى فرع القاهرة لترتيبات العمل المرنة.
- ٣/٤. تحليل تأثير ترتيبات العمل المرنة فى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحى فرع القاهرة.
- ٤/٤. التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التى تُقيد فى تعظيم الاستفادة من تبنى ترتيبات العمل المرنة ودورها فى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحى فرع القاهرة.

٥. فروض البحث:

لصيغة فروض البحث يُمكن تصور نموذج البحث ومقاييسه كما فى الشكل رقم (٢) التالي:



شكل رقم (٢): العلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثين.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

وفي ضوء الدراسات السابقة، يُمكن توضيح المقاييس المستخدمة في البحث كما في الجدول رقم (٦) التالي:

جدول رقم (٦): مقاييس مُتغيرات البحث وعدد فقرتها بالإستقصاء

المراجع من الدراسات السابقة	الفقرات	أبعاده	المتغير
(Agbanu et al., 2023). (Davidescu et al., 2020). (Grab et al., 2019). (الشافعي وآخرون، ٢٠١٦).	(١٦) فقرة.	ساعات العمل المرنة. تقاسم الوظائف. فريق العمل المُدار ذاتيًا. المرونة في كمية العمل.	ترتيبات العمل المرنة (المتغير المستقل).
(Paudel & Sthapit, 2021). (Abdel-Kader, 2020). (Bisschoff et al., 2019). (Shaikh et al., 2019).	(١٦) فقرة.	نظام الإجازات. سياسات الأمومة والحمل. الخدمات المُقدمة. الصراع بين العمل والأسرة.	التوازن بين العمل والأسرة (المتغير التابع).
(Shanker, 2023). (Amankwah et al., 2021). (Ongaki, 2019). (النجار وآخرون، ٢٠١٩).	(٦) فقرات.	دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة.	

* المصدر: من إعداد الباحثين.

وفي ضوء نموذج مُتغيرات البحث ومقاييسه، يُمكن صياغة فروض البحث علي النحو التالي:

١/٥. الفرض الأول: توجد علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة.
٢/٥. الفرض الثاني: توجد فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة يرجع إلى العوامل الديموجرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المُسمى الوظيفي).

٦. أهمية البحث:

١/٦. الأهمية العلمية: يستمد البحث أهميته العلمية مما يلي:
• تُعد كلاً من ترتيبات العمل المرنة، والتوازن بين العمل والأسرة من الموضوعات الهامة، فهي من المجالات الحديثة نسبيًا في علوم إدارة الأعمال.

• ندرة الدراسات السابقة – في حدود علم الباحثين- التي تناولت العلاقة بين مُتغيرات البحث، وهما ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة ببيئة العمل الصحية.
٢/٦. الأهمية العملية: يستمد البحث أهميته العملية مما يلي:

• ترجع أهمية البحث من تطبيقه على المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة، والذي تم إنشائه عام ١٩٦٩م، ويشتمل على مُستشفيات: (صيدناوي، المُقطم، أطفال مصر، النصر بطلوان، شبرا)، لتقديم خدمات الرعاية الصحية والتي توجه بصفة أساسية للقوي العاملة من العاملين والموظفين وبيئة العمل، وتعني بإصابات العمل وتعويضاتها، كذلك تُقدم مُستشفيات التأمين الصحي فرع القاهرة خدماتها الوقائية والعلاجية علي مراحل تبدأ بالمُمارس العام ثم الأخصائي والاستشاري ثم المستشفيات والمراكز التخصصية من خلال نظام مُعتمد للإحالة من مرحلة لأخري مع استقبال الحالات الطارئة والحوادث بالمستشفيات مباشرة (موقع الهيئة العامة للتأمين الصحي فرع القاهرة، ٢٠٢٣).

• كما يستمد البحث الحالي أهميته العملية في السعي لتحديد أبعاد ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة بالمُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة محل البحث.

• وأخيراً يستمد البحث أهميته العملية في اختبار دور ترتيبات العمل المرنة بأبعادها المُختلفة: (ساعات العمل المرنة، تقاسم الوظائف، فريق العمل المُدار ذاتياً، المرونة في كمية العمل) في إحداث التوازن بين العمل والأسرة بأبعادها المُختلفة: (نظام الإجازات، سياسات الأمومة والحمل، الخدمات المُقدمة، الصراع بين العمل والأسرة) للنساء العاملات بالمُستشفيات محل البحث.

٧. منهجية البحث:

إعتمد الباحثان علي المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم علي تفسير الوضع الراهن للظاهرة محل الدراسة والبحث، وتحديد أبعاد وظروف الظاهرة، هذا بجانب إجراء تحليل وتفسير للبيانات الخاصة بالظاهرة، كما يمكن للباحثين إستعراض منهجية البحث من خلال العناصر التالية:

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

١/٧. تحديد نوع ومصادر البيانات:

إعتمد الباحثان عند جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث علي أسلوب الإستقصاء من خلال إجراء المقابلات الشخصية والبريد الإلكتروني، حيث تم سؤال مفردات عينة البحث من النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة عن آرائهم حول أبعاد ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة، ومدى مساهمة ترتيبات العمل المرنة في إحداث التوازن بين مُتطلبات العمل والأسرة.

٢/٧. مُجتمع وعينة البحث:

يتمثل مُجتمع البحث في جميع النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة البالغ عددهم (٨٦٢٤) موظفة علي إختلاف مُستوياتهم الإدارية، ويوضح الشكل رقم (٣) التالي المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة.



شكل رقم (٣): المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة
المصدر: الشكل من إعداد الباحثين في ضوء موقع هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة

- **عينة البحث:** بمعلومية مجتمع البحث تم سحب عينة عشوائية بالاستعانة بالجدول الإحصائية عند درجة ثقة (٩٥%) وخطأ معيارى (٥%) وبافتراض أن نسبة مفردات العينة التي تتوافر فيها الخاصية محل القياس (٥٠%)، فقد بلغ حجم العينة لمُجتمع مُكون من (٨٦٢٤) مفردة هو (٣٨٥) مفردة، لتكون العينة مُمثلة للمُجتمع تمثيلاً صحيحاً، وذلك وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون الآتية:

$$n = \frac{N * P(1 - P)}{[(N - 1 * (d^2 / z^2)) + p(1 - p)]}$$

حيث أن:

n	تمثل حجم العينة.	N	تمثل حجم المجتمع.
p	نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠.٥٠	d	نسبة الخطأ وتساوي ٠.٠٥
Z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠.٩٥ وتساوي ١.٩٦		

شكل رقم (٤): معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة الخاصة بالبحث

Source: Thompson, S. K. (2012). *Sampling, Third Edition*. John Wiley & Sons, Ltd., Publication, Oxford, pp. 59-60.

- وتعود أسباب إختيار المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة إلي:
- إستحواد المُستشفيات محل البحث علي نسبة كبيرة من النساء العاملات مُقارنة بإجمالي العاملين بكُل مُستشفى، حيث تتصدر مُستشفى النصر بطلوان بنسبة نساء قدرها (٧٦%) بعدد عاملات قدره (١٩١٣) موظفة، يليها مُستشفى صيدناوي بنسبة (٧٣%) وبعدد عاملات قدره (١٤٦٢) موظفة، وهو ما يُدعم بشكل كبير النتائج التي سوف يتم الحصول عليها من العينة المبحوثة.
 - تنوع الخدمات المُقدمة من قبل المُستشفيات محل البحث بين وجود أقسام للطوارئ، أقسام للعناية المُركزة، أقسام للأشعة المقطعية، أقسام للغسيل الكلوي، أقسام للحضانات، أقسام للمعامل، عُرف للعمليات، وهو ما يؤثر علي طبيعة عمل النساء بالمُستشفيات حيث يستلزم الأمر العمل بنظام (٢٤) ساعة يوميًا لمدة (٧) أيام في الأسبوع وبنظام الورديات ووجود فرق للعمل مختلفة التخصصات، الأمر الذي ينعكس علي توازن هؤلاء النساء العاملات بين حياتهن الشخصية والوظيفية.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

- ضمان التنوع في التخصصات والأقسام الإدارية للنساء العاملات بين: طبية، وممرضة، وفني معمل، وإدارية وهو ما يدعم بشكل كبير النتائج التي سوف يتم الحصول عليها من العينة المبحوثة حول ترتيبات العمل المرنة، والتوازن بين متطلبات العمل والأسرة.
- أهمية خدمات التأمين الصحي للمواطنين: كتقديم الخدمات الطبية والرعاية، العلاج والإقامة بالمستشفى، وإجراء العمليات الجراحية والعلاج، والفحص بالأشعة والبحوث المعملية، وصرف الأدوية اللازمة، وتوفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة التعويضية، وتوفير خدمات الصحة المدرسية للطلاب، مع العمل علي التنقيف الصحي للمواطنين وهو ما يعني ضرورة توفير الأعداد والكوادر البشرية المؤهلة من النساء العاملات لأداء تلك الخدمات بالكفاءة والفعالية المطلوبة.
- أهمية موضوع ترتيبات العمل المرنة نحو محاولة إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بالقطاع الصحي كأحد أهم القطاعات القومية المصرية. وقد قام الباحثان بتوزيع عدد (٥٠٠) إستمارة إستبيان ليتجاوز الحد الأدنى المطلوب للعينة، ولوجود احتمالات لرد بعض الإستمارات دون إجابة أو رفض وإستبعاد بعض الاستبيانات لعدم صلاحيتها، وفيما يلي إيضاح لنصيب كل مُستشفى من الاستمارات التي تم توزيعها لتكون متناسبة مع عدد النساء العاملات بكل مُستشفى، وبذلك تُصبح العينة عينة عشوائية بسيطة، يوضحها الجدول رقم (٧) التالي:

جدول رقم (٧): عدد الإستمارات الموزعة بكل مُستشفى إستناداً لعدد النساء العاملات

أسم المُستشفى	أعداد النساء العاملات	نسبة المُستشفى من النساء العاملات	عدد الاستمارات الموزعة لأعداد النساء العاملات
صيدناوي	١٤٦٢	١٧%	٨٥
المقطم	٢٠٤٧	٢٤%	١٢٠
النصر بطلوان	١٩١٣	٢٢%	١١٠
شبرا	٢١٦٨	٢٥%	١٢٥
أطفال مصر	١٠٣٤	١٢%	٦٠
إجمالي النساء	٨٦٢٤	١٠٠%	٥٠٠ إستمارة
عدد الاستمارات الموزعة	عدد الإستمارات المُجاب عليها	عدد الإستمارات المُستعده لعدم صلاحيتها	عينة البحث التي تم التحليل علي أساسها
٥٠٠	٤٠٣	٧	٣٩٦
			نسبة الإستجابة %٧٩.٢

* المصدر: من إعداد الباحثين إعتماًداً علي سجلات مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، وبيان بأعداد النساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة.

وبالتالي وفقاً لجدول رقم (٧) السابق فقد قام الباحثان بتوزيع (٥٠٠) إستمارة إستبيان، وتم تجميع (٤٠٣) إستمارة (٧ استمارات منها غير صالحة) وتم تحليل (٣٩٦) إستمارة بمعدل إستجابة (٧٩,٢%) من إجمالي عدد إستمارات الإستبيان الموزعة.
٣/٧. طرق وأساليب جمع البيانات:

تم إعداد قائمة إستقصاء تم توجيهها للنساء العاملات بالمستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة علي إختلاف وظائفهن بين: طبية، مُمرضة، فني معمل، وإدارية، وقد شملت الإستمارة ما يلي:

١/٣/٧. الجزء الأول: المُتغير المُستقل (ترتيبات العمل المرنة)، ويشتمل أربعة أبعاد مُتضمنة العبارات (من ١ إلي ١٦)، البُعد الأول: ساعات العمل المرنة الذي يشتمل علي العبارات (من ١ إلي ٤)، والبُعد الثاني: فرق العمل المُدارة ذاتياً الذي يشتمل علي العبارات (من ٥ إلي ٨)، والبُعد الثالث: تقاسم الوظائف الذي يشتمل علي العبارات (من ٩ إلي ١٢)، وأخيراً البُعد الرابع: المرونة في كمية العمل الذي يشتمل علي العبارات (من ١٣ إلي ١٦).

٢/٣/٧. الجزء الثاني: المُتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، ويشتمل أربعة أبعاد مُتضمنة العبارات (من ١٧ إلي ٣٢)، البُعد الأول: نظام الإجازات الذي يشتمل علي العبارات (من ١٧ إلي ٢٠)، والبُعد الثاني: سياسات الأمومة والحمل الذي يشتمل علي العبارات (من ٢١ إلي ٢٤)، والبُعد الثالث: الخدمات المُقدمة الذي يشتمل علي العبارات (من ٢٥ إلي ٢٨)، وأخيراً البُعد الرابع: الصراع بين العمل والأسرة الذي يشتمل علي العبارات (من ٢٩ إلي ٣٢).

٣/٣/٧. الجزء الثالث: دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة، ويشتمل العبارات (من ٣٣ إلي ٣٨).

٨. حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

- حدود موضوعية: يقتصر موضوع البحث علي دور ترتيبات العمل المرنة بأبعادها: (ساعات العمل المرنة، تقاسم الوظائف، فريق العمل المُدار ذاتياً، المرونة في كمية

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

- العمل) في العمل علي إحداث التوازن بين العمل والأسرة بأبعاده: (نظام الإجازات، سياسات الأمومة والحمل، الخدمات المقدمة، الصراع بين العمل والأسرة).
- حدود مكانية: تم تطبيق البحث علي النساء العاملات بالمستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة وهي مُستشفيات: صيدناوي، المُقطم، النصر بطلوان، شُبرا، أطفال مصر، وذلك لتواجدهم بمحافظة واحدة هي محافظة القاهرة ما يُسهل تجميع البيانات الأولية من زاوية، والعمل علي تقليل الوقت والتكلفة من زاوية أُخري.
 - حدود زمنية: تم تطبيق البحث في الفترة الزمنية ٢٠٢٢/٢٠٢١.
٩. الدراسة الميدانية:

تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج (SPSS, V.26)؛ وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية وفقا للإجراءات التالية:

١/٩ نتائج الثبات والصدق للمقياس المستخدم في البحث:

تم إجراء اختبار الثبات لمقاييس البحث باستخدام مُعامل ألفا- كرونباخ (Alpha Cronbach)، والذي بلغ (٠.٩٠٧) لإجمالي أبعاد ترتيبات العمل المرنة و(٠.٨٠٨) لإجمالي أبعاد التوازن بين العمل والأسرة وفقا لاتجاهات عينة البحث، الأمر الذي إنعكس أثره علي الصدق الذاتي (الذي يمثل الجذر التربيعي للثبات)، حيث بلغ (٠.٩٥٢) لإجمالي أبعاد ترتيبات العمل المرنة و(٠.٨٩٩) لإجمالي أبعاد التوازن بين العمل والأسرة، وأيضا كانت قيم معاملات الثبات لأبعاد ترتيبات العمل المرنة (كمُتغير مُستقل) مُرتفعة وتراوحت بين (٠.٧٥٥ حتى ٠.٧٩٥) وهي قيمة أكبر من (٠.٧).

وكذلك كانت مُرتفعة لأبعاد التوازن بين العمل والأسرة (كمُتغير تابع) حيث تراوحت بين (٠.٧٤٩ حتى ٠.٨٥٦) وهي قيمة أكبر من (٠.٧)، مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس، ومن ثم يمكن القول بأن أداة البحث تتمتع بالثبات ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج علي المجتمع ككل (Hair, et al., 2013, p.98)، كما في الجدول رقم (٨) التالي:

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

جدول رقم (٨): الثبات والصدق الذاتي للمتغيرات البحث باستخدام معامل ألفا- كرونباخ

أبعاد متغيرات البحث	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
أبعاد ترتيبات العمل المرنة (المتغير المستقل)			
ساعات العمل المرنة	٤	٠.٧٦٠	٠.٨٧٢
فرق العمل المدارة ذاتيا	٤	٠.٧٥٩	٠.٨٧٢
تقسيم الوظائف	٤	٠.٧٥٥	٠.٨٦٩
المرونة في كمية العمل	٤	٠.٧٩٥	٠.٨٩٢
إجمالي أبعاد ترتيبات العمل المرنة	١٦	٠.٩٠٧	٠.٩٥٢
أبعاد التوازن بين العمل والأسرة (المتغير التابع)			
نظام الإجازات	٤	٠.٨١٢	٠.٩٠١
سياسات الأمومة والحمل	٤	٠.٧٤٩	٠.٨٦٥
الخدمات المقدمة	٤	٠.٨٠٣	٠.٨٩٦
الصراع بين العمل والأسرة	٤	٠.٨٥٦	٠.٩٢٥
إجمالي أبعاد التوازن بين العمل والأسرة	١٦	٠.٨٠٨	٠.٨٩٩
إجمالي أبعاد: ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة	٣٢	٠.٩٢٢	٠.٩٦٠

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

٢/٩. الإحصائيات الوصفية:

١/٢/٩. توصيف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموجرافية:

يمكن توصيف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموجرافية كما في الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩): توصيف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

المتغير	العدد	النسبة %
العمر		
٣٠ سنة فأقل	٩٢	٢٣.٢
أكثر من ٣٠ سنة حتى ٤٠ سنة	١٢٦	٣١.٨
أكثر من ٤٠ سنة حتى ٥٠ سنة	٩١	٢٣
أكثر من ٥٠ سنة	٨٧	٢٢
الإجمالي	٣٩٦	١٠٠
الحالة الاجتماعية		
أعزب	٧٣	١٨.٤
متزوجة وأول	١٨٧	٤٧.٢
متزوجة ولا أول	٥٤	١٣.٦
مطلقة	٤٢	١٠.٦
أرملة	٤٠	١٠.٢
الإجمالي	٣٩٦	١٠٠

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

عدد أفراد الأسرة		
٤٢.٢	١٦٧	٤-١ أفراد
٤٨.٢	١٩١	٧-٥ أفراد
٩.٦	٣٨	٨ أفراد فأكثر
١٠٠	٣٩٦	الإجمالي
المسمى الوظيفي		
٢١.٥	٨٥	طبيبة
٣٥.٤	١٤٠	ممرضة
١٧.٦	٧٠	فني معمل
٢٥.٥	١٠١	إدارية
١٠٠	٣٩٦	الإجمالي

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (٩) السابق ما يلي:

- أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لمتغير "العمر" يُشير إلى أن الأغلبية من عينة البحث (أكثر من ٣٠ سنة حتى ٤٠ سنة) ويحوزون نسبة (٣١.٨%)، يليهم (٣٠ سنة فأقل) بنسبة (٢٣.٢%)، يليهم (أكثر من ٤٠ سنة حتى ٥٠ سنة) بنسبة (٢٣%)، وأخيراً (أكثر من ٥٠ سنة) بنسبة (٢٢%) وفقاً لردود عينة البحث.
- أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لمتغير "الحالة الاجتماعية" يُشير إلى أن الأغلبية من عينة البحث (متزوجة وأعول) ويحوزون نسبة (٧٤.٢%)، يليهم (أعزب) بنسبة (١٨.٤%)، يليهم (متزوجة ولا أعول) بنسبة (١٣.٦%)، يليهم (مطلقة) بنسبة (١٠.٦%)، وأخيراً (أرملة) بنسبة (١٠.٢%) وفقاً لردود عينة البحث.
- أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لمتغير "عدد أفراد الأسرة" يُشير إلى أن الأغلبية من عينة البحث (٧-٥ أفراد) ويحوزون نسبة (٤٨.٢%)، يليهم (٤-١ أفراد) بنسبة (٤٢.٢%)، وأخيراً (٨ أفراد فأكثر) بنسبة (٩.٦%) وفقاً لردود عينة البحث.
- أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لمتغير "المسمى الوظيفي" يُشير إلى أن الأغلبية من عينة البحث من (الممرضات) ويحوزون نسبة (٣٥.٤%)، يليهم (الإداريات) بنسبة (٢٥.٥%)، يليهم (الطبيبات) بنسبة (٢١.٥%)، وأخيراً (فنيات المعامل) بنسبة (١٧.٦%) وفقاً لردود عينة البحث.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

٢/٢/٩. أبعاد ترتيبات العمل المرنة:

تم استخدام بعض الاحصاءات الوصفية من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للتعرف على مدى توافر العناصر المكونة لأبعاد المتغير المستقل (ترتيبات العمل المرنة) وأبعاد المتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة) حتى يمكن ترتيب هذه الأبعاد بحسب توافرها من وجهة نظر عينة البحث، وذلك على النحو التالي:

البُعد الأول : ساعات العمل المرنة

الجدول التالي رقم (١٠) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد ساعات العمل المرنة.

جدول رقم (١٠): المقاييس الوصفية لبُعد "ساعات العمل المرنة"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١	تسمح لك المستشفى بتغيير بداية ونهاية العمل من وقت لآخر.	٢.٦٧	١.٣٤٨	٥٣.٣٣	٤
٢	تسمح لك المستشفى بالخروج أثناء ساعات العمل لقضاء حاجاتك الشخصية.	٢.٧٦	١.٢٢٨	٥٥.١٠	١
٣	يمكنك تقسيم وقتك بشكل متوازن بين عملك ومسئولياتك الأسرية.	٢.٧١	١.٠٩٧	٥٤.١٩	٣
٤	تسمح لك المستشفى بتحديد الوردية التي تتناسب مع ظروفك الشخصية.	٢.٧٥	١.٢٤٦	٥٥.٢٥	٢
-	المتوسط العام لإجمالي البُعد	٢.٧٢	٠.٩٤٠	٥٤.٤٦	-

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول رقم (١٠) السابق يتضح أن المتوسط العام لبُعد "ساعات العمل المرنة" بلغ (٢.٧٢)، وأهمية نسبية (٥٤.٤٦%)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات عينة البحث نحو ممارسات المستشفيات محل البحث لبُعد ساعات العمل المرنة غير ايجابية، وقد أتت العبارة (تسمح لك المستشفى بالخروج أثناء ساعات العمل لقضاء حاجاتك الشخصية) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٧٦) وأهمية نسبية (٥٥.١٠%)، في حين أتت العبارة (تسمح لك المستشفى بتغيير بداية ونهاية العمل من وقت لآخر) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢.٦٧) وأهمية نسبية (٥٣.٣٣%)، وبالتالي

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمُستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

ينبغي على إدارة المستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بممارسات ساعات العمل المرنة.

البُعد الثاني: فرق العمل المُدارة ذاتيًا

الجدول التالي رقم (١١) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد فرق العمل المُدارة ذاتيًا.

جدول رقم (١١): المقاييس الوصفية لُبُعد "فرق العمل المُدارة ذاتيًا"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٥	تشجع المستشفى ثقافة فرق العمل المُدارة ذاتيًا.	٢.٦٠	١.١٤٢	٥٢.٠٢	٢
٦	توجد عدالة في توزيع أعباء العمل داخل الفريق الذي تعمل في.	٢.٥٨	١.٢٣١	٥١.٤٦	٣
٧	توجد مشاركة وجدانية بين أعضاء الفريق الذي تعمل في.	٢.٧٧	١.٢٢١	٥٥.٣٠	١
٨	تترك المُستشفى الحُرية لأعضاء الفريق في وضع خطة عمل الفريق الذي تعمل في.	٢.٥٧	١.٠٩٧	٥١.٤١	٤
-	المتوسط العام لإجمالي البُعد	٢.٦٢	٠.٨٩٤	٥٢.٥٥	-

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١١) يتضح أن المتوسط العام لُبُعد "فرق العمل المُدارة ذاتيًا" بلغ (٢.٦٢)، وأهمية نسبية (٥٢.٥٥%)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات عينة البحث نحو ممارسات المستشفيات محل البحث لُبُعد فرق العمل المُدارة ذاتيًا غير ايجابية. وقد أتت العبارة (توجد مشاركة وجدانية بين أعضاء الفريق الذي تعمل في) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٧٧) وأهمية نسبية (٥٥.٣٠%)، في حين أتت العبارة (تترك المُستشفى الحُرية لأعضاء الفريق في وضع خطة عمل الفريق الذي تعمل في) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢.٥٧) وأهمية نسبية (٥١.٤١%)، وبالتالي ينبغي على إدارة المُستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بممارسات فرق العمل المُدارة ذاتيًا.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

البُعد الثالث: تقاسم الوظائف

الجدول التالي رقم (١٢) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد تقاسم الوظائف.

جدول رقم (١٢): المقاييس الوصفية لبُعد "تقاسم الوظائف"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٩	تشجع المستشفى فكرة تقاسم الوظائف.	٢.٧٢	١.١٤٩	٥٤.٤٤	١
١٠	يتم تقاسم بعض الوظائف بالمستشفى وأداء أعمالها بصورة إلكترونية.	٢.٦٣	١.٢١٦	٥٢.٦١	٣
١١	توفر إدارة المستشفى مقومات تطبيق تقاسم الوظائف مثل: دعم المشرفين، تمكين الموظفين... وغيرها.	٢.٦٩	١.١٨٣	٥٣.٨٦	٢
١٢	يتم إعادة تقييم الوظائف بالمستشفى باستمرار لاتخاذ قرار مشاركتها بين الموظفين العاملات بها.	٢.٥٩	١.١٧٣	٥١.٨٥	٤
-	المتوسط العام لإجمالي البُعد	٢.٦٤	٠.٧٠٣	٥٢.٨٧	-

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١٢) يتضح أن المتوسط العام لبُعد "تقاسم الوظائف" بلغ (٢.٦٤)، وأهمية نسبية (٥٢.٨٧%)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات عينة البحث نحو ممارسات المستشفيات محل البحث لبُعد تقاسم الوظائف غير ايجابية، وقد أتت العبارة (تشجع المستشفى فكرة تقاسم الوظائف) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٧٢) وأهمية نسبية (٥٤.٤٤%)، في حين أتت العبارة (يتم إعادة تقييم الوظائف بالمستشفى باستمرار لاتخاذ قرار مشاركتها بين الموظفين العاملات بها) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢.٥٩) وأهمية نسبية (٥٣.٨٦%)، وبالتالي ينبغي على إدارة المستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بممارسات تقاسم الوظائف.

البُعد الرابع: المرونة في كمية العمل

الجدول التالي رقم (١٣) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد المرونة في كمية العمل.

جدول رقم (١٣): المقاييس الوصفية لبُعد "المرونة في كمية العمل"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١٣	تُحدد لك المُستشفى حجم المهام المُناسبة لقدراتك وطاقاتك دون زيادة تؤثر على حياتك الشخصية.	٢.٨٠	١.٢٠٩	٥٥.٩٥	٢
١٤	تُشاركك المُستشفى في تحديد ساعات العمل الإضافي.	٢.٦٣	١.٠٢٥	٥٢.٥٢	٤
١٥	تسعى المُستشفى إلى التخفيف من ضغوط وأعباء العمل عن الموظفين.	٢.٨٧	١.٢١٩	٥٧.٣٧	١
١٦	تُشاركك المُستشفى في تحديد كمية العمل التي يُمكنك القيام بها.	٢.٧١	١.١٤٨	٥٤.٢٩	٣
-	المتوسط العام لإجمالي البُعد	٢.٧٥	٠.٩٠٦	٥٥.٠٣	-

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١٣) يتضح أن المتوسط العام لبُعد "المرونة في كمية العمل" بلغ (٢.٧٥)، وأهمية نسبية (٥٥.٠٣%)، وهذا يعنى أن اتجاهات مُفردات عينة البحث نحو مُمارسات المُستشفيات محل البحث لبُعد المرونة في كمية العمل غير ايجابية.

وقد أتت العبارة (تسعى المُستشفى إلى التخفيف من ضغوط وأعباء العمل عن الموظفين) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وأهمية نسبية (٥٧.٣٧%)، في حين أتت العبارة (تُشاركك المُستشفى في تحديد ساعات العمل الإضافي) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢.٦٣) وأهمية نسبية (٥٢.٥٢%)، وبالتالي ينبغي على إدارة المُستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بمُمارسات المرونة في كمية العمل.

٣/٢/٩. أبعاد التوازن بين العمل والأسرة:

البُعد الأول: نظام الإجازات

الجدول التالي رقم (١٤) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد نظام الإجازات.

جدول رقم (١٤): المقاييس الوصفية لبُعد "نظام الإجازات"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
١٧	تسمح لك المستشفى بالحصول على اجازة مدفوعة الأجر للعناية بأفراد الأسرة المرضى.	٢.٤٥	١.١٩٩	٤٨.٩٣	٤
١٨	تقدم لك المستشفى أيام اجازة كافية لمُختلف احتياجاتك الأسرية.	٢.٤٦	١.١٥٩	٤٩.١٩	٣
١٩	لديك الحرية في اختيار أيام الاجازات السنوية في أى وقت تُريده دون قيود.	٢.٥٣	١.١٩٤	٥٠.٥٠	١
٢٠	يُمكنك الحصول على موافقة للاجازة بكل سهولة وسلاسة دون عراقيل أو مُعوقات.	٢.٥٢	١.١٣٧	٥٠.٤٠	٢
-	المتوسط العام لإجمالى البُعد	٢.٤٨	٠.٩٣٧	٤٩.٧٦	-

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١٤) يتضح أن المتوسط العام لبُعد "نظام الإجازات" بلغ (٢.٤٨)، وأهمية نسبية (٤٩.٧٦%)، وهذا يعنى أن اتجاهات مُفردات عينة البحث نحو مُمارسات المُستشفيات محل البحث لبُعد نظام الأجازات غير ايجابية، وقد أتت العبارة (لديك الحرية في اختيار أيام الاجازات السنوية في أى وقت تريده دون قيود) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٥٣) وأهمية نسبية (٥٠.٥٠%)، في حين أتت العبارة (تسمح لك المستشفى بالحصول على اجازة مدفوعة الأجر للعناية بأفراد الأسرة المرضى) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وأهمية نسبية (٤٨.٩٣%)، وبالتالي ينبغي على إدارة المُستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بنظام الإجازات لأهميته في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

البُعد الثاني: سياسات الأمومة والحمل

الجدول التالي رقم (١٥) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد سياسات الأمومة والحمل.

جدول رقم (١٥): المقاييس الوصفية لبُعد "سياسات الأمومة والحمل"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٢١	تُرَاعَى المُسْتَشْفَى ظُرُوفِ الحَوَامِلِ أثناء العمل وتتخذ سياسات السلامة مثل تخفيف أعباء العمل وتوفير بيئة عمل مُريحة.	٣.٣٧	١.١٨٩	٦٧.٤٧	١
٢٢	تعمل المُسْتَشْفَى على تخفيف أعباء العمل عن الأمهات الذين لديهم أبناء حديثو الولادة.	٣.٣١	١.٠٨٧	٦٦.٢١	٣
٢٣	توفر المُسْتَشْفَى للمرضعات أوقات حرة لإرضاع أطفالهن أثناء فترات العمل.	٣.١٩	١.١٨٧	٦٣.٧٣	٤
٢٤	تُقدّم المُسْتَشْفَى على نفقتها الخاصة خدمات رعاية صحية للأمهات الحوامل قبل وبعد الولادة.	٣.٣٣	١.١٧١	٦٦.٦١	٢
-	المتوسط العام لإجمالي البُعد	٣.٣٠	٠.٨٧٥	٦٦.٠١	-

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١٥) يتضح أن المتوسط العام لبُعد "سياسات الأمومة والحمل" بلغ (٣.٣٠)، وأهمية نسبية (٦٦.٠١%)،

وهذا يعني أن اتجاهات مُفردات عينة البحث نحو ممارسات المُستشفيات محل البحث لبُعد سياسات الأمومة والحمل ايجابية، وقد أتت العبارة (تُرَاعَى المُسْتَشْفَى ظُرُوفِ الحَوَامِلِ أثناء العمل وتتخذ سياسات السلامة مثل تخفيف أعباء العمل وتوفير بيئة عمل مُريحة) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣.٣٧) وأهمية نسبية (٦٧.٤٧%)، في حين أتت العبارة (توفر المُسْتَشْفَى للمرضعات أوقات حرة لإرضاع أطفالهن أثناء فترات العمل) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٣.١٩) وأهمية نسبية (٦٣.٧٣%)، وهذا مؤشر جيد يدل على اهتمام إدارة المُستشفيات محل البحث بسياسات الأمومة والحمل.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

البُعد الثالث: الخدمات المُقدمة

الجدول التالي رقم (١٦) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بُعد "الخدمات المُقدمة".

جدول رقم (١٦): المقاييس الوصفية لبُعد "الخدمات المُقدمة"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٢٥	تُقدم لك المُستشفى خدمات استشارية تتعلق بحياتك الأسرية وكيفية إدارتها.	٢.٢٦	١.١٢٥	٤٥.٢٠	٣
٢٦	تُساعدك المُستشفى في مصاريف الحضانات والمدارس.	٢.٤٨	١.٢٣٥	٤٩.٦٤	٢
٢٧	توفر لك المُستشفى ولأفراد أسرتك أماكن ترفيه ونوادي رياضية.	٢.٧٠	١.٠٩٧	٥٣.٩٣	١
٢٨	تُقدم لك المُستشفى بطاقة تخفيض أسعار عند زيارة بعض المطاعم أو الأسواق والمحال التجارية.	٢.٠٧	٠.٩٨٦	٤١.٣١	٤
-	المتوسط العام لإجمالي البُعد	٢.٣٧	٠.٨٨٣	٤٧.٥٢	-

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١٦) يتضح أن المتوسط العام لبُعد "الخدمات المُقدمة" بلغ (٢.٣٧)، وأهمية نسبية (٤٧.٥٢%)، وهذا يعني أن اتجاهات مُفردات عينة البحث نحو مُمارسات المُستشفيات محل البحث لبُعد الخدمات المُقدمة غير ايجابية، وقد أتت العبارة (تُوفر لك المُستشفى ولأفراد أسرتك أماكن ترفيه ونوادي رياضية) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٢.٧٠) وأهمية نسبية (٥٣.٩٣%)، في حين أتت العبارة (تُقدم لك المُستشفى بطاقة تخفيض أسعار عند زيارة بعض المطاعم أو الأسواق والمحال التجارية) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٢.٠٧) وأهمية نسبية (٤١.٣١%)، وبالتالي ينبغي على إدارة المُستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بالخدمات المُقدمة للعاملين لأهميتها في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

البُعد الرابع: الصراع بين العمل والأسرة

الجدول التالي رقم (١٧) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو بعد الصراع بين العمل والأسرة.

جدول رقم (١٧): المقاييس الوصفية لبُعد "الصراع بين العمل والأسرة"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٢٩	يمنعك عملك من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية.	٣.٦٣	١.٢٠٤	٧٢.٥٢	١
٣٠	تشعرى بالإجهاد البدني عند القيام بممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل.	٣.٥٧	١.٢٠٢	٧١.٤٦	٢
٣١	تشعرى بالإجهاد النفسى عند العودة من العمل مما يمنعك من ممارسة الاهتمامات الأسرية.	٣.٥٢	١.١٨٣	٧٠.٣٥	٤
٣٢	تشعرى بالרגبة فى الغياب المتكرر من العمل للوفاء بالالتزامات الأسرية.	٣.٥٣	١.٣٠٥	٧٠.٦٥	٣
-	المتوسط العام لإجمالى البُعد	٣.٥٦	١.٠٢٣	٧١.٢٥	-

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول السابق رقم (١٧) يتضح أن المتوسط العام لبُعد "الصراع بين العمل والأسرة" بلغ (٣.٥٦)، وأهمية نسبية (٧١.٢٥%)، وهذا يعنى أن اتجاهات مفردات عينة البحث نحو بعد الصراع بين العمل والأسرة ايجابية، أى أنه يوجد لديهم صراع بين العمل والأسرة.

وقد أتت العبارة (يمنعك عملك من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية) فى الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣.٦٣) وأهمية نسبية (٧٢.٥٢%)، فى حين أتت العبارة (تشعرى بالإجهاد النفسى عند العودة من العمل مما يمنعك من ممارسة الاهتمامات الأسرية) فى الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٣.٥٢) وأهمية نسبية (٧٠.٣٥%)، وبالتالي ينبغى على إدارة المُستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بالممارسات التى تُساعد للنساء العاملات بها فى التغلب على الصراع بين العمل والأسرة.

٤/٢/٩. عبارات دور ترتيبات العمل المرنة فى التوازن بين العمل والأسرة:

الجدول التالي رقم (١٨) يوضح اتجاهات عينة البحث نحو عبارات دور ترتيبات العمل المرنة فى التوازن بين العمل والأسرة.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

جدول رقم (١٨): المقاييس الوصفية لعبارات "دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة"

م	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
٣٣	من وجهة نظرك تُساعد ترتيبات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.	٤.٠٥	٠.٨٤٢	٨١.٠٦	٢
٣٤	أرى أن مرونة وقت العمل تُساعد على قضاء وقت كاف مع الأسرة.	٤.٠٦	٠.٨٧٣	٨١.١١	١
٣٥	يُساعد تخفيف ضغوط العمل على قيامي بالمهام الأسرية.	٣.٩٥	٠.٩٧٥	٧٩.٠٩	٦
٣٦	من وجهة نظرك تُساعد ترتيبات العمل المرنة في الرضا الوظيفي.	٤.٠٠	٠.٩٣٥	٨٠.٠٥	٤
٣٧	من وجهة نظرك تُساعد ترتيبات العمل المرنة في الرضا الأسري.	٤.٠٣	٠.٩٤٨	٨٠.٥٥	٣
٣٨	تُساعدني ترتيبات العمل المرنة في التخفيف من الصراع بين مُتطلبات العمل والمُتطلبات الأسرية.	٣.٩٨	٠.٩٤٥	٧٩.٥٤	٥
-	المتوسط العام لإجمالي العبارات	٤.٠١	٠.٧٣٤	٨٠.٢٣	-

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول رقم (١٨) السابق يتضح أن المتوسط العام لعبارات "دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة" بلغ (٤.٠١)، وأهمية نسبية (٨٠.٢٣%)، وهذا يعني أن اتجاهات مُفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة ايجابية.

وقد أتت العبارة (أرى أن مرونة وقت العمل تُساعد على قضاء وقت كاف مع الأسرة) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٠٦) وأهمية نسبية (٨١.١١%)، في حين أتت العبارة (يُساعد تخفيف ضغوط العمل على قيامي بالمهام الأسرية) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (٣.٩٥) وأهمية نسبية (٧٩.٠٩%)، وهذا مؤشر يدل

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

على أهمية دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة، وبالتالي ينبغي على إدارة المستشفيات محل البحث مزيد من الاهتمام بممارسات ترتيبات العمل المرنة حتى يُمكن للنساء العاملات بها تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.
٣/٩ اختبار الفروض:

في هذا الجزء تم اختبار فروض البحث وذلك من خلال بيان مدى صحة أو خطأ هذه الفروض، بما يُسهم في التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تُفسر مُشكلة البحث وتُجيب على التساؤلات البحثية، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات إلى إدارة المستشفيات محل البحث للمساعدة في تحسين ممارسات ترتيبات العمل المرنة مما ينعكس بالشكل الإيجابي على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بها، وذلك كما يلي:
١/٣/٩ اختبار الفرض الأول:

ولاختبار الفرض الأول والذي ينص على (توجد علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة) تم الإعتماد على أسلوب تحليل الارتباط (Correlation Analysis) وأسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear Regression Analysis) وأسلوب تحليل الانحدار الخطى المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis) كما يلي.

• **أسلوب تحليل الارتباط (Correlation Analysis).**

جدول رقم (١٩): نتائج تحليل الارتباط للعلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة

مُعامل الارتباط		المتغير الثاني (التابع)	المتغير الأول (المستقل)
المعنوية Sig. (2-tailed)	القيمة Pearson Correlation		
٠.٠٠٠	٠.٧٤٦	التوازن بين العمل والأسرة	ترتيبات العمل المرنة

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (١٩) السابق أن قيمة معامل الارتباط بلغت ٠.٧٤٦ وهي تُشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين (ترتيبات العمل المرنة - التوازن

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

بين العمل والأسرة)، كما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥ مما يدل على أن علاقة الارتباط بين المتغيرين معنوية وذات دلالة إحصائية (أي أنه يوجد ارتباط حقيقي بين المتغيرين محل البحث).

• أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression Analysis).

حيث أن قيمة معامل الارتباط بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة قوية وموجبة (٠.٧٤٦)، فإن الباحثان يسعيان إلى تطبيق أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط على تلك العلاقة، وذلك للتعرف على مقدار التأثير وما يُفسره ويشرحه المتغير المُستقل (ترتيبات العمل المرنة) من التباين في المتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة).

جدول رقم (٢٠): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين ترتيبات العمل

المرنة والتوازن بين العمل والأسرة

مُعامل التحديد (R ²)	مُعامل الارتباط (R)	اختبار ف (F-Test)		اختبارات (T-Test)		مُعامل الإنحدار (B)	المتغير المُستقل
		المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة		
٠.٥٥٧	٠.٧٤٦	٠.٠٠٠	٤٩٥.٨٢٤	٠.٠٠٠	٢٢.٢٦٧	٠.٥٩٠	ترتيبات العمل المرنة

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (٢٠) السابق ما يلي:

- **القوة التفسيرية للنموذج:** بلغت قيمة معامل التحديد (R²) ٠.٥٥٧، أي أن المتغير المُستقل (ترتيبات العمل المرنة) يُفسر ٥٥.٧% من التباين في المتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة).
- **معنوية نموذج الانحدار:** بلغت قيمة مُعامل الارتباط (R) ٠.٧٤٦، وهي تُشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغير المُستقل (ترتيبات العمل المرنة) والمتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتُشير نتيجة اختبار (ف) إلى أن نموذج الانحدار يُعتبر معنويًا وذا دلالة إحصائية، حيث أن مُستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

• **معنوية المُتغير المستقل:** بلغت قيمة مُعامل الانحدار (B) للمُتغير المستقل (ترتيبات العمل المرنة) ٠.٥٩٠، وهي تُشير إلى وجود علاقة طردية بين هذا المُتغير والمُتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية وأن تأثير هذا المُتغير يُعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مُستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥.

• **أسلوب تحليل الانحدار الخطي المُتعدد (Multiple Linear Regression Analysis):** يُستخدم أسلوب تحليل الانحدار الخطي المُتعدد في حالة إرادة معرفة تأثير أكثر من مُتغير مُستقل (أبعاد ترتيبات العمل المرنة) على مُتغير تابع (التوازن بين العمل والأسرة)، لذلك سوف يتم استخدام هذا الأسلوب لمعرفة ما هي أكثر أبعاد ترتيبات العمل المرنة تأثير على التوازن بين العمل والأسرة وما هي الأبعاد الأقل تأثيراً عليه.

جدول رقم (٢١): نتائج تحليل الانحدار الخطي المُتعدد للعلاقة بين أبعاد ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة

مُعامل التحديد (R^2)	مُعامل الارتباط (R)	اختبار ف (F-Test)		اختبار ت (T-Test)		مُعامل بيتا	مُعامل الانحدار (B)	المُتغيرات المُستقلة المعنوية
		المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة			
٠.١٥٠	٧٤٨٠	٠.٠٠٠	٧٥١٣٨١	٠.٠٠٠	٤.٩٠٧	٠.٢٩٠	٠.١٩٠	ساعات العمل المرنة
				٠.٠٠٠	٣.٦٢٧	٠.١٩٦	٠.١٣٠	فرق العمل المُدارة ذاتياً
				٠.٠٠٠	٣.٧٥٤	٠.١٦٨	٠.١٢٢	تقاسم الوظائف
				٠.٠٠٠	٥.٨٧٣	٠.٢٣٠	٠.١٤٥	المرونة في كمية العمل

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (٢١) السابق ما يلي:

- **القوة التفسيرية للنموذج:** بلغت قيمة مُعامل التحديد (R^2) ٠.٥٦٠، أى أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج (ساعات العمل المرنة، فرق العمل المُدارة ذاتياً، تقاسم الوظائف، المرونة في كمية العمل) تُفسر ٥٦% من التباين في المتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة).
- **معنوية نموذج الانحدار:** بلغت قيمة مُعامل الارتباط المُتعدد (R) ٠.٧٤٨، وهي تُشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج – مُجتمع – والمتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتُشير نتيجة اختبار (ف) إلى أن نموذج الانحدار المُتعدد يُعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مُستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥.
- **معنوية المتغيرات المستقلة:** بفحص قيم مُعاملات الانحدار (B) تبين ما يلي:
 - بلغت قيمة مُعامل الانحدار للمتغير المُستقل (ساعات العمل المرنة) ٠.١٩٠، وهي تُشير إلى وجود تأثير معنوي موجب بين هذا المتغير والمتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتُشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية وأن تأثير هذا المتغير يُعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مُستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥.
 - بلغت قيمة مُعامل الانحدار للمتغير المُستقل (فرق العمل المُدارة ذاتياً) ٠.١٣٠، وهي تُشير إلى وجود تأثير معنوي موجب بين هذا المتغير والمتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتُشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية وأن تأثير هذا المتغير يُعتبر معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مُستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥.
 - بلغت قيمة مُعامل الانحدار للمتغير المُستقل (تقاسم الوظائف) ٠.١٢٢، وهي تُشير إلى وجود تأثير معنوي موجب بين هذا المتغير والمتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتُشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية وأن

تأثير هذا المتغير يُعتبر معنويًا وذا دلالة إحصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥ .

■ بلغت قيمة مُعامل الانحدار للمتغير المُستقل (المرونة في كمية العمل) ٠.١٤٥، وهي تُشير إلى وجود تأثير معنوي موجب بين هذا المتغير والمتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، وتُشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية وأن تأثير هذا المتغير يُعتبر معنويًا وذا دلالة إحصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠.٠٥ .

ومن خلال قيم معاملات بيتا (Beta) يُمكن ترتيب المتغيرات المُستقلة (أبعاد ترتيبات العمل المرنة) من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع (التوازن بين العمل والأسرة)، والجدول التالي رقم (٢٢) يوضح ذلك:

جدول رقم (٢٢): الأهمية النسبية لأبعاد ترتيبات العمل المرنة من حيث التأثير على التوازن بين العمل والأسرة

الترتيب	الأبعاد	مُعامل بيتا (Beta)
١	ساعات العمل المرنة	٠.٢٩٠
٢	المرونة في كمية العمل	٠.٢٣٠
٣	فرق العمل المُدارة ذاتيًا	٠.١٩٦
٤	تقاسم الوظائف	٠.١٦٨

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (٢٢) السابق أن بُعد ساعات العمل المرنة يأتي في الترتيب الأول من حيث التأثير على التوازن بين العمل والأسرة، يليه بُعد المرونة في كمية العمل، ثم بُعد فرق العمل المُدارة ذاتيًا، وأخيرًا بُعد تقاسم الوظائف، ويُرجع الباحثان ظهور الأبعاد بهذا الترتيب ووجود بعد ساعات العمل المرنة في الترتيب الأول إلى أن هذا البُعد يرتبط بالحياة الأسرية بشكل مُباشر وقوي حيث أن وجود مرونة في اختيار وقت العمل لدى النساء العاملات يساعدهن على توفيق الأوضاع بين مُتطلبات العمل ومُتطلبات الأسرة، أما باقي الأبعاد على الرغم من أهميتها في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة إلى أنها كلها تتم داخل بيئة العمل بعد ذهاب النساء للعمل.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

وبناء على ما سبق فإنه يتم قبول الفرض الأول الذى يُنص على أنه "توجد علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحى فرع القاهرة".
 ٢/٣/٩. اختبار الفرض الثانى:

ولاختبار الفرض الثانى والذى يُنص على (توجد فروق معنوية فى اتجاهات مُفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة فى التوازن بين العمل والأسرة يرجع إلى العوامل الديموجرافية (العُمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المسمى الوظيفى)) تم الإعتداع على اسلوب تحليل التباين (ANOVA) واختبار ف (F-Test) لاختبار الفرق بين أكثر من مجموعتين كما يلي:

جدول رقم (٢٣): نتائج تحليل التباين واختبار (ف) للمقارنة بين اتجاهات الفئات العُمرية من مُفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة فى التوازن بين العمل والأسرة

اختبار ف (F-Test)		الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	المتغير	
المعنوية (Sig.)	القيمة (F)				
٠.٠٦٤	١١.٩٩٧	٠.٥٣٥	٢.٨٠	٣٠ سنة فأقل	دور ترتيبات العمل المرنة فى التوازن بين العمل والأسرة
		٠.٧٥٦	٢.٩٧	أكثر من ٣٠ سنة حتى ٤٠ سنة	
		٠.٣١١	٢.٨٨	أكثر من ٤٠ سنة حتى ٥٠ سنة	
		٠.٤٩٤	٢.٧٦	أكثر من ٥٠ سنة	

* المصدر: مُخرجات البرنامج الإحصائى (SPSS).

من الجدول رقم (٢٣) السابق يتضح أنه لا يوجد اختلاف معنوى بين اتجاهات الفئات العُمرية من مُفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة فى التوازن بين العمل والأسرة، حيث أشارت نتيجة اختبار (ف) إلى أن الفروق بين المجموعات الأربعة (العُمر) غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية (مُستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥).

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

جدول رقم (٢٤): نتائج تحليل التباين واختبار (ف) للمقارنة بين اتجاهات فئات الحالة الاجتماعية من مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة

اختبار ف (F-Test)		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	
القيمة المعنوية (Sig.)	القيمة (F)				
٠.١٣٤	٣.٧٨٧	٠.٥٠١	٣.٠٠	أعزب	دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة
		٠.٧٣٢	٢.٩٧	متزوجة وأول	
		٠.٣٨٢	٢.٩٢	متزوجة ولا أول	
		٠.٣١٣	٢.٨٦	مطلقة	
		٠.٣٢٠	٢.٩٥	أرملة	

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول رقم (٢٤) السابق يتضح أنه لا يوجد اختلاف معنوي بين اتجاهات فئات الحالة الاجتماعية من مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة، حيث أشارت نتيجة اختبار (ف) إلى أن الفروق بين المجموعات الخمسة (الحالة الاجتماعية) غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية (مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥).

جدول رقم (٢٥): نتائج تحليل التباين واختبار (ف) للمقارنة بين اتجاهات فئات عدد أفراد الأسرة من مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة

اختبار ف (F-Test)		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	
القيمة (F)	القيمة (F)				
٠.٠٧١	٥.٥٢٧	٠.٦٥٣	٢.٩٥	١-٤ أفراد	دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة
		٠.٥٣١	٢.٨٤	٥-٧ أفراد	
		٠.٥٦١	٣.٠٢	٨ أفراد فأكثر	

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

من الجدول رقم (٢٥) السابق يتضح أنه لا يوجد اختلاف معنوي بين اتجاهات فئات عدد أفراد الأسرة من مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة، حيث أشارت نتيجة اختبار (ف) إلى أن الفروق بين المجموعات الثلاثة (عدد أفراد الأسرة) غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية (مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥).

جدول رقم (٢٦): نتائج تحليل التباين واختبار (ف) للمقارنة بين اتجاهات الفئات الوظيفية من مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة

اختبار ف		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	
القيمة (F)	القيمة (F)				
٠.١٠٨	٣.٥٥٧	٠.٥٨١	٢.٨٢	طبية	دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة
		٠.٤٣٩	٢.٨٦	ممرضة	
٠.١٠٨	٣.٥٥٧	٠.٥٥٩	٢.٩١	فني معمل	دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة
		٠.٧٦٥	٢.٩٥	إدارية	

* المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من الجدول رقم (٢٦) السابق يتضح أنه لا يوجد اختلاف معنوي بين اتجاهات الفئات الوظيفية من مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة، حيث أشارت نتيجة اختبار (ف) إلى أن الفروق بين المجموعات الأربعة (المسمى الوظيفي) غير معنوية وليست ذات دلالة إحصائية (مستوى المعنوية أكبر من ٠.٠٥).

وبناء على ما سبق فإنه يتم رفض الفرض الثاني الذي ينص على أنه "توجد فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة يرجع إلى العوامل الديموجرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المسمى الوظيفي)".

أى أنه لا يُوجد اختلاف في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة يرجع إلى العوامل الديموجرافية. ويُفسر الباحثان ذلك بأهمية الدور الذي تلعبه ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات أيًا كان عُمرهم أو حالتهم الاجتماعية أو عدد أفراد أسرتهن أو مُسماهم الوظيفي، لذلك يجب على إدارة المُستشفيات محل البحث تقديم المزيد من الدعم والأهتمام بمُمارسات ترتيبات العمل المرنة لما لها من دور كبير في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.

١٠. النتائج والتوصيات:

١/١٠. النتائج:

١/١/١٠. نتائج مُتعلقة بترتيبات العمل المرنة:

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مفردات عينة البحث بالمُستشفيات محل البحث أن مُمارسات أبعاد ترتيبات العمل المرنة (ساعات العمل المرنة، فرق العمل المُدارة ذاتيًا، تقاسم الوظائف، المرونة في كمية العمل) بالمُستشفيات محل البحث ضعيفة وتحتاج إلى مزيد من الدعم والاهتمام، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة (Agbanu et al., 2023)، (Shanker, Ongaki,) (2023)، (Amankwah et al., 2021)، (توفيق، ٢٠٢١)، (Ongaki,) (2019)، (النجار وآخرون، ٢٠١٨)، (الشافعي، والشرقاوي، ٢٠١٦).
- وأيضا توصلت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مُفردات عينة البحث إلى أن المرونة في كمية العمل تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (٢.٧٥)، ثم في المرتبة الثانية ساعات العمل المرنة بمتوسط حسابي (٢.٧٢)، ثم في المرتبة الثالثة تقاسم الوظائف بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وأخيرًا فرق العمل المُدارة ذاتيًا بمتوسط حسابي (٢.٦٢).

٢/١/١٠. نتائج مُتعلقة بالتوازن بين العمل والأسرة:

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مُفردات عينة البحث بالمُستشفيات محل البحث أن المُمارسات التي تحقق التوازن بين العمل والأسرة (نظام الإجازات، سياسات

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

الأمومة والحمل، الخدمات المُقدمة) بالمُستشفيات محل البحث ضعيفة وتحتاج إلى مزيد من الدعم والاهتمام ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة (Boakye et al., 2023)، (Shanker, 2023)، (Adisa et al., 2021)، (Abdel-Kader 2020)، (النجار وآخرون، ٢٠١٩).

• وأيضًا توصلت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مُفردات عينة البحث إلى أنه يوجد لديهم صراع بين العمل والأسرة، وأن عملهم يمنعهم من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية، بالإضافة إلى الشعور بالإجهاد البدني والنفسي عند العودة من العمل مما يمنعهم من ممارسة الاهتمامات الأسرية.

٣/١/١٠. نتائج مُتعلقة باتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة:

توصلت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مُفردات عينة البحث إلى أن ترتيبات العمل المرنة تُساعد في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، وذلك من خلال المُساعدة في قضاء وقت كاف مع الأسرة وتخفيف ضغوط العمل، والتخفيف من الصراع بين مُتطلبات العمل والمُتطلبات الأسرية، وتحقيق الرضا الوظيفي.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة (Boakye et al., 2023)، (Ongaki, 2019)، (Adisa et al., 2021)، (Hassan, 2020)، (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014)، والتي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين ترتيبات العمل المرنة وإمكانية إحداث التوازن بين العمل والأسرة.

٤/١/١٠. نتائج مُتعلقة باختبار الفروض:

الجدول التالي رقم (٢٧) يوضح نتائج اختبار فروض البحث:

جدول رقم (٢٧): نتائج اختبار فروض البحث

النتيجة	الفرض
قبول الفرض ورفض البديل	توجد علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة.
رفض الفرض وقبول البديل	توجد فروق معنوية في اتجاهات مفردات عينة البحث نحو دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة يرجع إلى العوامل الديموجرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، المسمى الوظيفي).

* المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج اختبار صحة الفروض.

٢/١٠. التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة أمكن للباحثين من تقديم التوصيات التالية:

١/٢/١٠. توصيات عامة:

تبني الباحثين فكرة تقديم توصية وحيدة فقط لتكون مُرتبطة بشكل كبير بموضوع البحث، وحتى لا تكون مجرد توصيات نظرية ما يجعل الاستفادة منها تتم في أضيق الحدود لعدم فعالية محتواها، وكذلك حيث أن الهدف الرئيسي وراء تقديم البحث هو إبراز دور ترتيبات العمل المرنة نحو إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بالمستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لتحقيق أقصى استفادة مُمكنة وراء تطبيقها.

ويُمكن سرد التوصية الخاصة بالبحث علي الصورة التالية: «ضرورة تطبيق إدارات المُستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي فرع القاهرة لترتيبات العمل المرنة كأحد الأساليب الإدارية التي تُساهم في محاولة إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات علي إختلاف وظائفهن، بما ينعكس علي الإرتقاء بمستوي الخدمات الصحية وتحقيق رضا المُستفيدين من الخدمات»، ويتم عرض تلك التوصية في صورة مجموعة من خطط العمل (Action Plans) التنفيذية وفق الأبعاد المُحددة سابقاً من قبل الباحثين إستناداً لدراسات سابقة، والتي يُمكن من خلالها الاستفادة من تطبيق ترتيبات العمل المرنة علي مُختلف وظائف النساء العاملات بما يعمل علي إحداث التوازن لهن بشأن مُتطلبات العمل والأسرة.

ملاحظات علي خطط العمل:

- تُركز كل خطة بشكل رئيسي علي إبراز الأبعاد الأساسية لكل من ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة، حيث تم الاستقرار علي تلك الأبعاد من خلال الدراسات السابقة.
- تنقسم كل خطة عمل إلي ستة أقسام رئيسية هي: هدف رئيسي، أنشطة فرعية مُرتبطة بالهدف الرئيسي، تحديد المسؤولية عن التنفيذ، تحديد التكاليف التقديرية،

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

تحديد مدة التنفيذ التقديرية بالأشهر، قياس النجاح من خلال مؤشرات الأداء الأساسية.

- في الجزء الخاص بتقدير مدة التنفيذ والتكلفة لكل خطة عمل تجدر الإشارة إلي أن تلك الأزمنة والتكاليف ما هي إلا أزمنة وتكاليف تقديرية تختلف باختلاف المستشفى وتم الاستقرار عليها في ضوء الدراسات السابقة، ويمكن لإدارة المستشفى الإسترشاد بالخُط المُقترحة مع إجراء أي تعديلات عليها بما يتفق مع سياسة الإدارة وإجراءات العمل والميزانية المُعدة سلفاً بما يُدعم تطبيق ترتيبات العمل المرنة في سبيل إحداث التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات، ويوضح جدولي رقم (٢٨) و(٢٩) التاليين توصية البحث في شكل خُط عمل علي النحو التالي.

جدول رقم (٢٨): توصيات البحث والمسئول عن تنفيذها وآليات تنفيذها

مؤشرات النجاح	مدة التنفيذ التقديرية	التكلفة التقديرية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الهدف
- مؤشرات رضا الموظفين في شكل مُعدلات الدوران والغياب. - نسبة الأعمال الإضافية مقارنة بالأساسية. - عدد الورديات وعبء العمل مقارنة بفترة سابقة.	تقدر مدة التنفيذ للخطة من وجهة نظر الباحثين في حدود ٣ شهور علي أن يتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية في خلال دورة الـ ٣ شهور اللاحقة كي تكون مدة التنفيذ ربع سنوية.	تقدر التكلفة التقديرية من وجهة نظر الباحثين في حدود ٧٥٠ ألف جنيه و ٣ مليون جنيه كحد أدني و ٣ مليون جنيه كحد أقصى مع تخصيص نسبة مئوية محددة لكل هدف.	- الإدارة العليا بالمستشفى. - رؤساء الأقسام والإدارات ومُشرفي الورديات الصـباحية والمسائية. - لجنة إدارة شئون ترتيبات العمل المرنة بالمستشفى. - فريق جمع وتحليل البيانات. - فريق الخبراء والإستشاريين.	- تحديد الوردية مع الموظفة التي تتناسب مع ظروفها. - إمكانية خروج الموظفة أثناء ساعات العمل لقضاء الحاجات الشخصية. - تحديد كمية وعبء العمل وفقاً لُقدرات وطاقات كل موظفة.	العمل علي تطبيق ترتيبات العمل المرنة بكافة الأقسام والإدارات بالمستشفى لكافة النساء العاملات علي إختلاف درجاتهن الوظيفية.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

تابع العمل علي تطبيق ترتيبات العمل المرنة بكافة الأقسام والإدارات بالمستشفى لكافة النساء العاملات علي إختلاف درجاتهن الوظيفية.	- تطبيق مبدأ فريق العمل المُدار ذاتيًا. - العدالة في توزيع الأعباء علي فرق العمل بالمُستشفى. - تطبيق فكرة تقاسم الوظائف بين موظفتين أو أكثر. - تمكين الموظفين، ودعم المشرفات، وتوفير ميزانية.	- الإدارة العليا بالمستشفى. - رؤساء الأقسام والإدارات ومُشرفي الورديات الصـباحية والمساءية. - لجنة إدارة شئون ترتيبات العمل المرنة بالمُستشفى. - فريق جمع وتحليل البيانات. - فريق الخبراء والإستشاريين.	تقدر التكلفة التقديرية من وجهة نظر الباحثين في حدود ٧٥٠ ألف جنيه و ٣ مليون جنيه كحد أقصى مع تخصيص نسبة مئوية مُحددة لكل هدف.	تقدر مُدة التنفيذ للخطة من وجهة نظر الباحثين في حدود ٣ شهور علي أن يتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية في خلال دورة الـ ٣ شهور اللاحقة كي تكون مُدة التنفيذ ربع سنوية.	- مؤشرات الأداء والإنتاجية. - نسبة حل المُشكلات الخاصة بالعمل. - أرقام ومؤشرات: (الوقت، المرونة، التكلفة، الإبتكار في أداء العمل) لكل موظفة. - إستبيان رضا الموظفات عن الأنظمة المُطبقة.
العمل علي إحداث التوازن بين مُتطلبات العمل والأسرة لكافة النساء علي إختلاف درجاتهن الوظيفية.	- تطبيق نظام للإجازات مدفوعة الأجر للموظفات. - تسهيل إجراءات الحصول علي إجازة وفق ظروف العمل. - تخفيف أعباء العمل للنساء الحوامل. - توفير أماكن للرضاعة ورعاية الأطفال.	- الإدارة العليا بالمستشفى. - رؤساء الأقسام والإدارات ومُشرفي الورديات الصـباحية والمساءية. - لجنة إدارة شئون ترتيبات العمل المرنة بالمُستشفى. - فريق جمع وتحليل البيانات. - فريق الخبراء والإستشاريين.	تقدر التكلفة التقديرية من وجهة نظر الباحثين في حدود ٧٥٠ ألف جنيه و ٣ مليون جنيه كحد أقصى مع تخصيص نسبة مئوية مُحددة لكل هدف.	تقدر مُدة التنفيذ للخطة من وجهة نظر الباحثين في حدود ٣ شهور علي أن يتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية في خلال دورة الـ ٣ شهور اللاحقة كي تكون مُدة التنفيذ ربع سنوية.	- نسبة النساء الحوامل مقارنة بإجمالي النساء العاملات. - أعداد وأيام الإجازات التي يتم الحصول عليها مقارنة بفترات سابقة. - نسبة النجاح في أداء الأعمال، وعدد المُشكلات وبدائل الحلول.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

تابع العمل علي إحداث التوازن بين مُتطلبات العمل والأسرة لكافة النساء العاملات علي إختلاف درجاتهن الوظيفية.	- توفير خدمات الحضانات، والإتصال العائلي، والمُساعدة في مصاريف المدارس، والحصول علي تخفيضات بالمطاعم والمحال التجارية، وتوفير نوادي رياضية.. وغيرها للموظفات العاملات.	- الإدارة العليا بالمستشفى. - رؤساء الأقسام والإدارات ومُشرفي الورديات الصباحية والمساوية. - لجنة إدارة شئون ترتيبات العمل المرنة بالمستشفى. - فريق جمع وتحليل البيانات. - فريق الخبراء والإستشاريين.	تُقدر التكلفة التقديرية من وجهة نظر الباحثين في حدود ٧٥٠ ألف جنيهه و ٣ مليون جنيهه كحد أقصى مع تخصيص نسبة مئوية مُحددة لكل هدف.	تُقدر مُدة التنفيذ للخطة من وجهة نظر الباحثين في حدود ٣ شهور علي أن يتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية في خلال دورة الـ ٣ شهور اللاحقة كي تكون مُدة التنفيذ ربع سنوية.	- نسبة الخدمات المُقدمة للموظفات مقارنة بفتترات سابقة. - مؤشرات رضا الموظفين عن الخدمات المتقدمة لهم ولذويهم. - تحليل العائد والتكاليف للخدمات المُقدمة للموظفات.
--	--	---	---	---	---

* المصدر: من إعداد الباحثين.

جدول رقم (٢٩): خطة عمل لتنفيذ توصية تطبيق مُتطلبات ترتيبات العمل المرنة

المسئول عن التنفيذ	الإطار الزمني (الوحدة بالشهور)												المهمة	م.	
	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			
الإدارة العليا														تشكيل لجنة لتطوير نظام ترتيبات العمل المرنة.	١
الإدارة العليا														توضيح الأدوار والمسئوليات لكافة الأعضاء باللجنة.	٢
لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة														رصد كافة المُبررات الداعمة لتبني ترتيبات العمل المرنة نحو التوازن بين العمل والأسرة.	٣

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمُستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة											تعريف رؤساء الأقسام بأهمية التوازن بين العمل والأسرة، في ضوء ترتيبات العمل المرنة، وعرض مبررات التنني عليهم.	٤
لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة											بيان فوائد تطبيق ترتيبات العمل المرنة لإحداث التوازن بين العمل والأسرة.	٥
لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة											عقد ورش عمل عن نظام العمل الجديد وكيفية تطبيقه في ضوء مؤشرات قياسية.	٦
لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة											التأكد من توافر مقومات تطبيق ترتيبات العمل المرنة وتخصيص موارد مالية مناسبة.	٧
لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة											حصر وتحديد مجالات ترتيبات العمل المرنة لكافة الوظائف بالمستشفى.	٨
فريق جمع وتحليل البيانات											جمع البيانات وتحليلها في ضوء مؤشرات: الأداء، التكلفة، المرونة، الابتكار.	٩

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...

د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة												تعديل وتطوير وتحديد التصميم المبني لنظام ترتيبات العمل المرنة.	١٠
فريق الخبراء												مراجعة نظام ترتيبات العمل المرنة الجديد مع رؤساء الأقسام قبل تعديله وتطبيقه.	١١
لجنة تطوير نظام ترتيبات العمل المرنة												التعديل والتطوير، وتحديد التصميم النهائي للنظام.	١٢
الإدارة العليا												إعتماد التصميم الجديد، وبداية العمل به ومتابعته.	١٣

* المصدر: من إعداد الباحثين.

٢٠٢٠/٢/٢. توصيات لبحوث مستقبلية:

- عمل دراسات مُتخصصة يتم تناول ترتيبات العمل المرنة بشكل مُوسع علي أكثر من قطاع بما يُحقق الاستفادة من ذلك المفهوم الإداري.
- عمل دراسات خاصة ببحث العلاقة لكل من: التوازن بين العمل والأسرة، الاستقرار الوظيفي، الولاء التنظيمي، تخطيط المسار الوظيفي، تخطيط التعاقب، نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، إدارة المعرفة... وغيرها من المفاهيم الإدارية الحديثة بشكل يدعم تحسين مستوى المنتجات والخدمات المقدمة للعملاء.
- عمل دراسات خاصة ببحث اتجاهات ورضا العملاء عن مستوي تعامل فريق العاملين معهم، وربطها بإحداث التوازن بين العمل والأسرة، للعمل علي تحقيق مطالب العملاء من ناحية والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة لهم من ناحية أخرى عبر فريق مُتطور ومُتخصص لديه إنتماء للمنظمة.

- عمل دراسات مقارنة للبحث حول اختلاف مستوي الخدمات في المنظمات الخاصة عنه في المنظمات الحكومية والقطاع العام، وإمكانية ربط ذلك بترتيبات العمل المرنة، والتوازن بين العمل والأسرة.

١١. المراجع:

١/١١. المراجع العربية:

- توفيق، دعاء أحمد. (٢٠٢١). الأبعاد الإجتماعية للعمل المرن في ظل الأزمات: دراسة ميدانية علي عينة من الخبراء والعمال بمصنع نستلة ١ مصر، *مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد السابع والعشرون، العدد الثالث، ص ٢٥٣-٣١٣*.
- الشافعي، حسن أحمد؛ والشرقاوي، محمد منصور. (٢٠١٦). متطلبات تحقيق ترتيبات العمل المرنة في إدارة المؤسسات الرياضية والتعليمية. *المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة. العدد الثامن والسبعون، الجزء التاسع، ص ٢٠٦-٢٣٠*.
- النجار، حميدة محمد؛ والدريني، سارة السيد؛ وخطاب، دينا سعد. (٢٠١٩). تأثير ترتيبات العمل المرنة علي الصراع بين العمل والأسرة: بالتطبيق علي شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، السنة التاسعة والثلاثون، العدد الرابع، ص ٤٠٣-٤٢٣*.
- النجار، حميدة محمد؛ وعشري، تامر إبراهيم؛ والديب، ندي حسام. (٢٠١٨). تأثير ترتيبات العمل المرنة على الانهماك: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص بالدقهلية، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، السنة الثامنة والثلاثون، العدد الرابع، ص ٧٨١-٧٩٨*.

٢/١١. المراجع الأجنبية:

- Abdel-Kader, A. (2020). The Antecedents and Consequences of Work-Family Balance among the Academic, Women in the Private Universities in Egypt. *Journal of the Faculty of Commerce for Scientific Research, Faculty of Commerce, Assiut University, (69), 13-40*.
- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work-family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management, 13(2), 241-260*.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمُستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

- Agbanu, I. I., Tsetim, J. T., & Suleman, A. (2023). Flexible Work Arrangements and Productivity of Sales Representatives of Book Publishing Companies in Nigeria. *International journal of Innovation in Marketing Elements*, 3(1), 1-22.
- Alfarasani, L. A., & Mohammad, A. (2021). Work-Life Balance for Women in Jeddah, Saudi Arabia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(14), 575-584.
- Amankwah, M. O., Obuobisa-Darko, T., & Pearl, S. S. A. (2021). Establishing the relationship between work-family balance and work-family conflict: the role of organisational and individual factors. *African Journal of Management Research*, 28(1), 2-16.
- Arpino, B., & Luppi, F. (2020). Childcare arrangements and working mothers' satisfaction with work-family balance. *Demographic Research*, 42, 549-588.
- Bisschoff, M., Koen, V., & Ryke, E. H. (2019). Strategies for work-family balance in a South African context. *Community, Work & Family*, 22(3), 319-337.
- Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2023). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business & Management*, 10(1), 1-10.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 1-53.

- Dilmaghani, M. (2021). There is a time and a place for work: comparative evaluation of flexible work arrangements in Canada. *International Journal of Manpower*, 42(1), 167-192.
- Grab, B., Olaru, M., & Gavril, R. (2019). Self-managed teams as a key to unlocking digital transformation in business management. *Quality-Access to Success*, 20, 280-286.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Seventh Edition. Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey, United States.
- Hassan, K. (2020). Basic Model of Work-life Balance for Married Women Working in Public Sector in Penang, Malaysia. *Webology*, 17(2), 882-895.
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, work & family*, 12(3), 327-338.
- Klindžić, M., & Marić, M. (2019). Flexible work arrangements and organizational performance—The difference between employee and employer-driven practices. *Social Research*, 28(1), 89-108.
- Ongaki, J. (2019). An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management*, 23(2), 169-187.
- Paudel, S., & Sthapit, A. (2021). Work-family balance and employee performance in Nepalese commercial banks. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 12(1), 33-43.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20-23.
- Shaikh, S. S., Shah, S. A. S., Katpar, N. K., & Shah, S. K. B. (2019). Factors affecting work-life balance of women working in NGOs of Pakistan. *The Women-Annual Research Journal of Gender Studies*, 11(11), 43-63.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

- Shanker, A. F. (2023). Flexible work arrangements and its impact on Work-Life Balance. *Journal of Emerging Technologies and Business Management*, 10(2), 1-9.
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling, Third Edition*. John Wiley & Sons, Ltd., Publication, Oxford, United Kingdom.
- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227-237.

٣/١١. مواقع إلكترونية تم الرجوع لها:

- موقع الهيئة العامة للتأمين الصحي، <http://www.hio.gov.eg>، تاريخ تاريخ آخر دخول ٢٠٢٣/٣/٢.
- موقع الهيئة العامة للتأمين الصحي فرع القاهرة، <https://www.hiocairo.com/>، تاريخ آخر دخول ٢٠٢٣/٣/٢.
- مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، <https://www.idsc.gov.eg>، تاريخ آخر دخول ٢٠٢٣/٣/٢.

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

الملاحق

"قائمة استقصاء مُوجهة إلى السيدات العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع
القاهرة"

السيدة الفاضلة:

تحية طيبة وبعد،،،

الرجاء من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذا الاستقصاء بدقة وموضوعية، حيث أن نجاح هذا العمل يتوقف على مدى تعاونكم في الإجابة، مع خالص الامتنان وبالغ التقدير لتجاوبكم وإسهامكم في إنجاز هذا البحث العلمي، علمًا بأن الإجابات التي يتم الحصول عليها لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بُمُنتهى السرية.
شاكرين لكم حُسن استجابتكم وتعاونكم معنا

القسم الأول:- (البيانات الشخصية والوظيفية)

برجاء وضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة لحالتكم الشخصية والوظيفية:

العمر			
() ٣٠ سنة فأقل		() أكثر من ٣٠ سنة حتى ٤٠ سنة	
() أكثر من ٤٠ سنة حتى ٥٠ سنة		() أكثر من ٥٠ سنة	
الحالة الاجتماعية			
() أعزب		() مُتزوجة وأعول	
() مُتزوجة ولا أعول		() مُطلقة	
() أرملة		() أرملة	
عدد أفراد الأسرة			
() ٤-١ أفراد		() ٥-٧ أفراد	
() ٨ أفراد فأكثر		() ٨ أفراد فأكثر	
المسمى الوظيفي			
() طبية		() مُمرضة	
() فنى معمل		() إدارية	

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

القسم الثاني:- فيما يلي عدد من العبارات التي تعكس ترتيبات العمل المرنة والتوازن بين العمل والأسرة، الرجاء وضع علامة (√) في حقل الإجابة المناسبة لكل عبارة والذي يُعبر عن رأيك في السؤال المطروح بموضوعية ودقة.

م.	العبارة	موافق تماماً	موافق	مُحايد	غير موافق	غير موافق تماماً
المتغير المستقل: ترتيبات العمل المرنة						
ساعات العمل المرنة						
١	تسمح لك المستشفى بتغيير بداية ونهاية العمل من وقت لآخر.					
٢	تسمح لك المستشفى بالخروج أثناء ساعات العمل لقضاء حاجاتك الشخصية.					
٣	يُمكنك تقسيم وقتك بشكل متوازن بين عملك ومسئولياتك الأسرية.					
٤	تسمح لك المستشفى بتحديد الوردية التي تتناسب مع ظروفك الشخصية.					
فرق العمل المُدارة ذاتياً						
٥	تُشجع المستشفى ثقافة فرق العمل المُدارة ذاتياً.					
٦	توجد عدالة في توزيع أعباء العمل داخل الفريق الذي تعمل فيهِ.					
٧	توجد مُشاركة وجدانية بين أعضاء الفريق الذي تعمل فيهِ.					

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

					تترك المستشفى الحرية لأعضاء الفريق في وضع خطة عمل الفريق الذي تعمل في فيه.	٨
تقاسم الوظائف						
					تشجع المستشفى فكرة تقاسم الوظائف.	٩
					يتم تقاسم بعض الوظائف بالمستشفى وأداء أعمالها بصورة إلكترونية.	١٠
					توفر إدارة المستشفى مقومات تطبيق تقاسم الوظائف مثل: دعم المشرفين، تمكين الموظفين... وغيرها.	١١
					يتم إعادة تقييم الوظائف بالمستشفى باستمرار لاتخاذ قرار مشاركتها بين الموظفين العاملات بها.	١٢
المرونة في كمية العمل						
					تحدد لك المستشفى حجم المهام المناسبة لقدراتك وطاقاتك دون زيادة تؤثر على حياتك الشخصية.	١٣
					تشاركك المستشفى في تحديد ساعات العمل الإضافي.	١٤
					تسعى المستشفى إلى التخفيف من ضغوط وأعباء العمل عن الموظفين.	١٥
					تشاركك المستشفى في تحديد كمية العمل التي يمكنك القيام بها.	١٦

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

المتغير التابع: التوازن بين العمل والأسرة						
نظام الإجازات						
					تسمح لك المستشفى بالحصول على اجازة مدفوعة الأجر للعناية بأفراد الأسرة المرضى.	١٧
					تُقدم لك المستشفى أيام اجازة كافية لمُختلف احتياجاتك الأسرية.	١٨
					لديك الحرية في اختيار أيام الاجازات السنوية في أى وقت تريديه دون قيود.	١٩
					يُمكنك الحصول على موافقة للاجازة بكل سهولة وسلاسة دون عراقيل أو مُعوقات.	٢٠
سياسة الأمومة والحمل						
					تُراعى المستشفى ظروف الحوامل أثناء العمل وتتخذ سياسات السلامة مثل تخفيف أعباء العمل وتوفير بيئة عمل مُريحة.	٢١
					تعمل المستشفى على تخفيف أعباء العمل عن الأمهات الذين لديهم أبناء حديثو الولادة.	٢٢
					توفر المستشفى للمرضعات أوقات حرة لإرضاع أطفالهن أثناء فترات العمل.	٢٣

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

					تُقدم المُستشفى على نفقتها الخاصة خدمات رعاية صحية للأمهات الحوامل قبل وبعد الولادة.	٢٤
الخدمات المُقدمة						
					تُقدم لك المُستشفى خدمات استشارية تتعلق بحياتك الأسرية وكيفية إدارتها.	٢٥
					تُساعدك المُستشفى فى مصاريف الحضانات والمدارس.	٢٦
					توفر لك المُستشفى ولأفراد أسرته أماكن ترفيه ونوادى رياضية.	٢٧
					تقدم لك المستشفى بطاقة تخفيض أسعار عند زيارة بعض المطاعم أو الأسواق والمحال التجارية.	٢٨
الصراع بين العمل والأسرة						
					يمنعك عملك من تخصيص وقت كاف لممارسة الأنشطة الأسرية.	٢٩
					تشعرى بالإجهاد البدنى عند القيام بممارسة الاهتمامات الشخصية بسبب ضغوط العمل.	٣٠
					تشعرى بالإجهاد النفسى عند العودة من العمل مما يمنعك من ممارسة الاهتمامات الأسرية.	٣١
					تشعرى بالرغبة فى الغياب المُتكرر من العمل للوفاء بالالتزامات الأسرية.	٣٢

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمُستشفيات هيئة التأمين ...
 د. مصطفى محمد يوسف عبد الله & د. محمد رمضان محمد عبد الرحمن

دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة					
				من وجهة نظرك تُساعد ترتيبات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.	٣٣
				أرى أن مرونة وقت العمل تُساعد على قضاء وقت كاف مع الأسرة.	٣٤
				يُساعد تخفيف ضغوط العمل على قيامي بالمهام الأسرية.	٣٥
				من وجهة نظرك تُساعد ترتيبات العمل المرنة في الرضا الوظيفي.	٣٦

خالص الشكر علي تعاون سيادتكم.