



مجلة كلية التربية. جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) (يناير) ٢٠٢٤م



التوازن بين العمل والحياة وعلاقته بالذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك لدى
ممرضات المستشفيات الحكومية

إعداد

د. أسماء السيد عبد الغني جعفر

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الإنسانية بالقاهرة-جامعة الأزهر

asmaagaafar.el20@azhar.edu.eg

المجلد (٩٠) يناير ٢٠٢٤م

ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وكل من الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك لدى ممرضات المستشفيات الحكومية، وكذلك الكشف عن الفروق بين عينة البحث في التوازن بين العمل و الحياة باختلاف متغير الفئة العمرية- الحالة الاجتماعية- المؤهل العلمي، تكونت عينة البحث من (١٩٧) مشاركة من ممرضات المستشفيات الحكومية بالقاهرة، و تراوحت أعمارهن بين (٢٥-٤٠) عاماً بمتوسط قدره (٣٠,٣٤) وانحراف معياري (٤,٨٩)، موزعين على المتغيرات الديموجرافية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما طبق على المشاركات مقياس التوازن بين العمل والحياة إعداد (Hayman (2005) (تعريب الباحثة)، ومقياس الذكاء الانفعالي إعداد (wong & Law (2002) (تعريب محمد (٢٠٢١)، ومقياس والدعم التنظيمي المدرك إعداد (Eisenberger et al. (1986) (تعريب جلاب وآخرون (٢٠٢٠)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التوازن بين العمل والحياة و الذكاء الانفعالي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التوازن بين العمل والحياة و الدعم التنظيمي المدرك عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في التوازن بين العمل والحياة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجات، و متغير المؤهل العلمي لصالح المؤهلات العليا، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في التوازن بين العمل والحياة تبعاً لمتغير العمر، كما أمكن التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة من خلال مفهوم الذكاء الانفعالي و الدعم التنظيمي المدرك، وفي ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث تم صياغة بعض من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة- الذكاء الانفعالي- الدعم التنظيمي المدرك



Work-Life balance and its relationship To Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support among government hospital nurses

Dr.Asmaa El-Sayed Abd El-Ghany Gaafar

Psychology Lecturer

Faculty of Humanities in Cairo -Al-Azhar University

asmaagaafar.el20@azhar.edu.eg

Abstract

The aim of the current research is to identify the relationship between between work-life balance and both emotional intelligence and perceived organizational support among nurses in government hospitals. It also seeks to identify differences in work-life balance among the research sample based on demographic variables such as age, marital status, and educational qualification. The sample consisted of (197) participants from government hospitals in Cairo, aged between (25 and 40) years, with an average age of (30,34) and a standard deviation of (4,89). The study utilized a descriptive correlational approach and employed the following scales: Hayman's Work-Life Balance Scale (2005) (translated by the researcher), Emotional Intelligence Scale developed by Law & Wong (2002) translated by Mohamed (2021), and Perceived Organizational Support Scale developed by Eisenberger et al. (1986) translated by Galab et al.(2020). The results of the study found that there is a positive statistically significant correlation between between work-life balance and emotional intelligence at a significance level of (0,01). There is also a statistically significant positive correlation between work-life balance and perceived organizational support at a significance level of (0,01) .Significant statistical differences were found in work-life balance according to the marital status (favoring unmarried individuals) and educational qualification (favoring higher qualifications). There were no statistically significant differences in work-life according to the on age. Work-life balance can be predicted through emotional intelligence and perceived organizational support, and in light of the results of the research, some recommendations and proposals were formulated.

Keywords: *Work-Life Balance - Emotional Intelligence – Perceived Organizational Support*

المقدمة

يُعد التوازن بين العمل والحياة أحد التحديات الهامة التي تواجهها الممرضات في القطاع الصحي ، إن طبيعة العمل المجهدة والضاغطة و المتطلبات الانفعالية والبدنية العالية لمهنة التمريض تجعل من الصعب على الممرضات العمل بكفاءة والاحتفاظ بجودة حياتهن الشخصية، ومع ذلك، فإن تحقيق التوازن بين العمل والحياة لدى الممرضات ضروري لتحسين رفايتهن ورضاهن الوظيفي وأدائهن المهني.

ويعرف (Kundnani & Mehta (2015) التوازن بين العمل والحياة بأنه القدرة على تحقيق النجاح والفاعلية في العمل، مع الحفاظ على حياة شخصية صحية وسعيدة، على الرغم من وجود ضغط العمل والأنشطة التي لا نهاية لها والتي تتطلب وقت واهتمام الفرد، أي قدرة الفرد على تنفيذ دوره سواء في حياة العمل أو في الحياة الشخصية على أكمل وجه، لتجنب الصراعات بين الأدوار وتحقيق الرضا عن الحياة بشكل عام. (Isa & Indrayati, 2023,p.4)

ويؤدي التوازن بين العمل والحياة دورًا حاسمًا في الأداء الفردي والتنظيمي للموظفين، حيث يعزز الرفاهية الجسدية والنفسية للأفراد، مما يسهم في الرفاهية العامة، و من ناحية أخرى يسهم في تحسين أداء المنظمة، حيث يمكن للموظفين العمل بكفاءة وتحقيق أهداف المنظمة، ويشير (Vajiravel (2015) إلى أن الآثار الإيجابية للتوازن بين العمل والحياة تشمل تحسين إنتاجية الموظفين ومعنوياتهم، وتحفيز العمل، والرضا الوظيفي، وتحسين الظروف الصحية، والوقت الكافي للحياة الشخصية والأسرية، كما يساعد في خلق بيئة متجانسة في مكان العمل (Thangamalai, 2022,p.101)

لذلك يعد فهم العوامل التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة بين الممرضات أمرًا ضروريًا لتطوير استراتيجيات لدعم احتياجاتهم المهنية والشخصية، وذكر (2018) Marič & Žnidaršič أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة، وهي تنقسم إلى عوامل على المستوى الفردي، وعوامل على المستوى التنظيمي.

على المستوى الفردي يعد الذكاء الانفعالي وسيلة من وسائل توافق الفرد مع المتغيرات المتلاحقة والمتصارعة التي تحيط به، وهو الذي يثري شخصية الفرد، كما أن

الاهتمام بتنمية الجوانب الانفعالية يدفع الفرد للنشاط والعمل ويساعده على النجاح في مختلف شئون حياته وإضفاء نوع من السعادة (قشقوش والحسيني، ٢٠١٥، ص. ٦٥٤)، ويؤكد Sadiku et al.(2020) أن الذكاء الانفعالي مصطلح شامل يعني القدرة على التعامل مع تحديات الحياة؛ وذلك باعتباره أحد مقومات النجاح في شتى المجالات الاجتماعية، التعليمية، الأسرية، والمهنية. (كروم وحرش، ٢٠٢٠، ص. ١٤٦) يساعد الذكاء الانفعالي الممرضات على تنظيم المشاعر السلبية والتعامل مع ضغوط العمل بطريقة صحية من خلال فهم العواطف الشخصية والتحكم فيها، مما يُمكنهم من التعامل مع التوتر والقلق المرتبطين بالعمل، وبالتالي تحسين قدرتهم على تحقيق توازن صحي بين الحياة الشخصية والعمل، وفي هذا السياق تشير دراسة Weinzimmer et al. (2017) إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الذكاء والتوازن بين العمل والحياة، كما ترى دراسة Dusseldorp et al. (2011) أن الذكاء الانفعالي شرط أساسي لمهارات هيئة التمريض.

كما أن التوازن بين العمل والحياة لا يمكن أن ينمو ويزدهر إلا في بيئة تنظيمية تتبنى أسس وممارسات الدعم التنظيمي، والذي يعرف بأنه درجة إدراك العاملين لتقدير المنظمة لمجهوداتهم، واهتمامها برفاهيتهم وأهدافهم الخاصة، واعتنائها بأرائهم وقيمهم الشخصية وتحقيق العدالة فيما بينهم (عبدالله، ٢٠٢٢، ص. ٥١)، وتتمثل ممارسات الدعم التنظيمي في القيام بوضع برامج وسياسات للتوازن بين العمل والحياة، وترتيبات مرنة للعمل والأسرة، تعمل على تعزيز قاعدة الموارد النفسية لدى الممرضات الأمر الذي يؤثر إيجابياً على العمل، ثم ينتقل هذا الشعور إلى المجال الشخصي، ويؤدي في النهاية إلى انخفاض مستويات التداخل أو الصراع بين العمل والحياة.

(مرزوق والبردان، ٢٠٢٢، ص. ٧٦)

تشير دراسة Laschinger et al. (2006) إلى أن الموظفين الذين يعتقدون أن بيئة عملهم داعمة هم أكثر عرضة لتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية التي تحقق التوازن تلقائياً بين العمل والحياة والالتزام التنظيمي.

تعد العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة، والذكاء الانفعالي، والدعم التنظيمي المتصور بين ممرضات المستشفيات الحكومية موضوعاً يحظى باهتمام متزايد في مجال إدارة الرعاية الصحية والسلوك التنظيمي، وعليه فإن فهم الديناميكيات التي تحكم هذه العلاقة يمكن أن يفيد في تطوير السياسات والبرامج والتدخلات التي تهدف إلى تحسين الرفاهية والرضا الوظيفي للممرضات.

لذا يسعى البحث الحالي إلى دراسة التوازن بين العمل والحياة و علاقته بالذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك، وكذلك الكشف عن إسهام متغيرات البحث في التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة لدى ممرضات المستشفيات الحكومية.

مشكلة البحث

أصبح التوازن بين العمل والحياة موضوعاً ذو أهمية متزايدة في قطاع الرعاية الصحية، خاصة بين الممرضات الذين يواجهون جداول عمل متطلبة ومستويات عالية من المسؤولية، وقد أظهرت نتائج دراسة (Badran & Khalaaf, 2022) إلى وجود انخفاض في مستوى التوازن بين العمل والحياة لدى التمريض العاملين بإحدى المستشفيات الحكومية المصرية، حيث أن مايقرب من (٨٠%) من أفراد العينة لديهم مستوى متوسط - منخفض من التوازن بين العمل والحياة.

ويعد تحقيق التوازن بين العمل والحياة أمراً بالغ الأهمية لرفاهية الممرضات والرضا الوظيفي وجودة الحياة العامة (Helaly, 2022)، إن تحقيق التوازن يمكن أن يؤدي إلى علاقات صحية، كما أنه يساعد على تقليل التوتر، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز الصحة البدنية، مما يؤدي إلى إجهاد أقل ومزيد من القدرة على التعاطف و رعاية المرضى وتقليل الأخطاء و رفع مستوى الأداء العام، ولهذا يعد التوازن بين العمل والحياة لدى الممرضات عاملاً هاماً لضمان تقديم رعاية صحية جيدة للمرضى (Sakthivel & Jayakrishnan, 2012).

في حين أن عواقب عدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، هي انخفاض مستوى الطموحات المهنية و الالتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي، وضعف الإنتاجية والأداء العام، وزيادة التغيب والرغبة في الإستقالة، والإحترق، وضعف الصحة

الفسولوجية والنفسية، وانخفاض الرضا عن الحياة الشخصية والأسرية (Isa & Indrayati, 2023,p.2) ويتفاقم هذا الصراع في المهن التي يزداد بها عبء العمل، كما هو الحال بالنسبة للممرضات (Navajas–Romero et al.,2020,p.1)، مما قد يتسبب في ظهور اضطرابات نفسية مثل القلق والاكتئاب والإحترق). (Khalil,2022,p.8857

وتشير نتائج دراسة عبدالله و عبد الرحمن (٢٠٢٣) إلى أن العوامل في المستشفيات الحكومية لديهم صراع بين العمل والأسرة، وأن عملهم يمنعهم من تخصيص وقت كافٍ لممارسة الأنشطة الأسرية، بالإضافة إلى الشعور بالإجهاد البدني والنفسي عند العودة من العمل، مما يمنعهم من ممارسة الاهتمامات الأسرية.

ويعد الذكاء الانفعالي عامل وقائي ضد الصراع بين العمل والحياة، وهذا ما أكدته الأدبيات السابقة مثل دراسة كل من (Weinzimmer et al. (2019), Vasumathi et al. (2017), Sharma (2014)

(Naz ,al. et(2021),Chauhan et al. (2020) بوجود علاقة إيجابية بين الذكاء الانفعالي والتوازن بين العمل والحياة، وبخاصة لدى العاملين في المجال الصحي (Praya et al. ,2019) حيث يساهم وجود مستويات مرتفعة من الذكاء الانفعالي بين المتخصصين في الرعاية الصحية في تحقيق التوازن بين العمل والحياة بشكل أفضل (Malik et al. ,2019)؛ وذلك لأن الذكاء الانفعالي يساعد الفرد على تنظيم المشاعر السلبية والتعامل مع ضغوط العمل بطريقة صحية، من خلال فهم العواطف الشخصية والتحكم فيها، والحد من التوتر والقلق المرتبطين بالعمل، وبالتالي تحسين قدرته على تحقيق توازن صحي بين الحياة والعمل.

ومن العوامل التنظيمية التي تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة بين الموظفين هو مدى الدعم المقدم في بيئة العمل (Metawea, 2020,p.25) ، وقد أشارت دراسة (Lamane–Harim et al. (2021) إلى أن وجود ثقافة تنظيمية داعمة للتوازن بين العمل والحياة عاملاً هاماً للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وكذلك تقليل الصراع بين العمل والأسرة.

وفي هذا السياق يؤكد كل من مرزوق والبردان (٢٠٢٢) ؛ الصباغ وعاشور (٢٠٢٠) على أهمية المناخ الإداري الداعم بالمستشفيات وما يوفره للعاملين من ممارسات تساعد على شعورهم بمستوي مقبول من التوازن بين الحياة والعمل وهذا بدوره يؤثر ايجابياً على الحياة الشخصية للعاملين.

وعليه يمكن القول أنه نظراً لما يمثله تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل من ضرورة ملحة، واستكمالاً للجهود البحثية في هذا المجال، فإن البحث الحالي يسعى إلى دراسة العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة و كل من الذكاء الانفعالي و الدعم التنظيمي المدرك لدى ممرضات المستشفيات الحكومية، كما أنه في حدود علم الباحثة وما أتيج لها الإطلاع عليه من دراسات سابقة يمكن القول أن الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك قد تم بحث علاقتهما بالتوازن بين العمل والحياة بشكل فردي ومن هنا تنشأ الحاجة لفهم العلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات وعلى وجه التحديد بين ممرضات المستشفيات الحكومية ، من خلال محاولة الإجابة عن التساؤلات الآتية :

- هل توجد علاقة بين التوازن بين العمل والحياة والذكاء الانفعالي لدى الممرضات ؟
- هل توجد علاقة بين التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي المدرك لدى الممرضات ؟
- هل توجد فروق بين التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي المدرك لدى الممرضات تبعاً لمتغيرات الفئة العمرية (أصغر من ٣٠ سنة - أكبر من ٣٠ سنة)، الحالة الاجتماعية (غير متزوجة - متزوجة)، المؤهل العلمي (متوسط - بكالوريوس / دراسات عليا) ؟
- هل يمكن التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة من خلال متغيرات البحث (الذكاء الانفعالي - الدعم التنظيمي المدرك) ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلي:

- الكشف عن العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة و الذكاء الانفعالي لدى الممرضات.
- الكشف عن العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة و الدعم التنظيمي المدرك لدى الممرضات.

- الكشف عن الفروق في التوازن بين العمل والحياة لدى عينة البحث باختلاف متغيرات الفئة العمرية (٣٠ سنة فأصغر - ٣٠ سنة فأكبر)، الحالة الاجتماعية (غير متزوجة - متزوجة)، المؤهل العلمي (متوسط - بكالوريوس / دراسات عليا).
- التنبؤ التوازن بين العمل والحياة من خلال متغيرات البحث (الذكاء الانفعالي - الدعم التنظيمي المدرك).

أهمية البحث:

- الأهمية النظرية

١. يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الموضوع الذي يتناوله، وهو التوازن بين العمل والحياة والذي يعتبر من المفاهيم الحديثة التي لاقت اهتمامًا واسعًا من طرف الباحثين والمختصين في مجال علم النفس التنظيمي المعاصر لما له أهمية كبيرة على مستوى المنظمات والإدارة، فهو يؤثر على الإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
٢. إبراز دور الذكاء الانفعالي في النجاح المهني والاجتماعي للأفراد وللتمرير بشكل خاص.

٣. الفئة التي يتناولها البحث وهن الممرضات، حيث يمثلن ركيزة أساسية في نجاح المنظومة الصحية.

٤. المساعدة في إثراء المكتبة النفسية العربية حيث لا توجد دراسة تناولت التوازن بين العمل والحياة وعلاقته بالذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك لدى الممرضات في حدود علم الباحثة .

- الأهمية التطبيقية

١. المساهمة بتزويد المكتبة النفسية بمقاييس (التوازن بين العمل والحياة - الذكاء الانفعالي - الدعم التنظيمي المدرك).
٢. قد يشكل البحث مساهمة تساعد المنظمات لتوفير الدعم اللازم والبيئة التنظيمية المناسبة، بما يتوافق مع احتياجات العاملين، والوصول الى حلول فعالة لمساعدتهم على إدارة توازن جيد بين حياتهم الشخصية وحياتهم العملية .

٣. يمكن أن تساعد نتائج البحث مؤسسات الرعاية الصحية على تحديد المجالات التي تتطلب التحسين ووضع استراتيجيات لتعزيز هذه العوامل بين الموظفين، وذلك لتحقيق رفاهية الموظفين ورفع مستوى أدائهم، مما ينعكس بنتائج أفضل للمرضى.
٤. و أيضاً قد تسهم نتائج هذا البحث في توضيح العلاقة بين المتغيرات التي قد تسهم بشكل أساسي في إعداد برامج وممارسات لتنمية التوازن بين العمل والحياة.

– محددات البحث:

المحددات البشرية : (١٩٧) من الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية، ممن تتراوح أعمارهن بين (٢٥-٤٠) عاماً بمتوسط قدره (٣٠,٣٤) وانحراف معياري (٤,٨٩) تم توزيعهن على المتغيرات التصنيفية للبحث وهي: الفئة العمرية أقل من ٣٠ عاماً (٨٧) ، أكثر من ٣٠ عاماً (١١٠)، والحالة الاجتماعية غير متزوجة (١٠٥)، متزوجة (٩٢)، والمؤهل العلمي متوسط (١٠٢)، بكالوريوس ودراسات عليا (٩٥).

الحدود المكانية : تم تطبيق أدوات البحث على عينة من الممرضات بمستشفيات (١٥ مايو النموذجي- النصر ببلوان- بدر).

– **الحدود الزمنية :** تم تطبيق أدوات البحث خلال شهري أكتوبر - نوفمبر من العام ٢٠٢٣م.

– التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

Work-Life Balance : التوازن بين العمل والحياة

في البحث الحالي تتبنى الباحثة تعريف (Hayman (2005,p.88) والذي يشير إلى " قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية الذي يحول دون تدخل العمل في الحياة الشخصية أو تدخل الحياة الشخصية في العمل بسبب متطلبات الحياة الخاصة للفرد، والعمل على تعزيز العمل والحياة لبعضهم البعض"؛ و يتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس التوازن بين العمل والحياة المستخدم في الدراسة الحالية.

الذكاء الانفعالي : Emotional Inelegance

في البحث الحالي تتبنى الباحثة تعريف (Wong & Law 2002,p.244) أن الذكاء الانفعالي هو " مجموعة من القدرات المترابطة التي يمتلكها الأفراد لتقييم العاطفة وتنظيمها وإدارتها"؛ و يتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس الذكاء الانفعالي المستخدم في الدراسة الحالية.

الدعم التنظيمي المدرك : Perceived organizational support

في البحث الحالي تتبنى الباحثة تعريف (Eisenberger et al. 1986,p.500) بأنه " معتقدات الأفراد التي تتعلق بدرجة تقدير المنظمة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم"؛ و يتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس الدعم التنظيمي المدرك المستخدم في الدراسة الحالية.

– المفاهيم النظرية للبحث:

المبحث الأول : التوازن بين الحياة والعمل (The Work – Life balance(WLB)

تمهيد:

يحظى مفهوم التوازن بين العمل والحياة باهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة حيث يسعى الأفراد إلى إيجاد التناغم بين حياتهم الشخصية والمهنية، وفي عالم التغيرات السريعة المتلاحقة الذي نحيا فيه أصبح تحقيق توازن صحي بين مسؤوليات العمل والرعاية الشخصية هدفاً حيويًا لتحقيق الرضا العام والنجاح.

مفهوم التوازن بين العمل والحياة:

عرف (Easmin et al. 2019,p.2) التوازن بين العمل والحياة بأنه " الموازنة الفعالة بين العمل وجميع الأنشطة الأساسية الأخرى غير المتعلقة بالعمل مثل الأسرة والأنشطة المجتمعية والعمل التطوعي والتنمية الشخصية والترفيه".

يشير (Madhuri & Varalakshmi 2022,p.1413) إلى أن التوازن بين العمل

والحياة " القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للفرد".

عرف (Engman 2022,p.5) التوازن بين العمل والحياة بمدى قدرة الموظفين

على تحقيق التوازن بين المهام المختلفة والمتطلبات المفروضة عليهم والموارد المتاحة

لهم، أي أن التوازن بين العمل والحياة هو المدى الذي يمكن فيه للشخص تحقيق التوازن في وقت واحد بين المتطلبات العاطفية والسلوكية لكل من العمل المدفوع الأجر والمسؤوليات الشخصية والأسرية.

وترى عبد الرحمن (٢٠٢٣، ص٨٠١) أن التوازن بين العمل والحياة هو مفهوم واسع، يعني مجموعة من ترتيبات العمل المختلفة الهادفة إلى تحقيق بيئة عمل تتسم بمرونة أكبر، ويتمثل الهدف النهائي في إيجاد التوازن الأمثل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

كما عرف Agnieszka & Nikola (2023,p.705) مفهوم التوازن بين الحياة والعمل على أنه "التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية للفرد، مما يمكنه من الجمع بشكل متناغم بين مسؤوليات العمل ووقت الأسرة والنمو الشخصي، بما في ذلك التطور الروحي والجسدي".

ويشير Khadka & Khadka (2023,p.12) إلى أن التوازن بين العمل والحياة هو "الدرجة التي تتوافق بها مسؤوليات العمل مع أولويات ودور الفرد في الحياة الخاصة". ويرى Isa & Indrayati (2023,p.4) التوازن بين العمل والحياة هو توازن بين حياة الفرد، سواء حياة العمل أو الحياة الشخصية، لتجنب الصراعات بين الأدوار وتحقيق الرضا عن الحياة في كل دور.

يعمل التوازن بين العمل والحياة على إدارة جانبي الحياة من خلال سد الفجوة بين الحياة المهنية والشخصية إلى النقطة التي يذوب فيها الخط الفاصل. (Varalakshmi et al. 2023, p.3)

وفي البحث الحالي تتبنى الباحثة تعريف Hayman (2005,88) والذي يشير إلى "قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية الذي يحول دون تدخل العمل في الحياة الشخصية أو تدخل الحياة الشخصية في العمل بسبب متطلبات الحياة الخاصة للفرد، والعمل على تعزيز العمل والحياة لبعضهم البعض". من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن التوازن بين العمل والحياة هو المفهوم الذي يتمكن الفرد من خلاله توزيع وقته وجهده بشكل متوازن بين متطلبات العمل وحياته

الشخصية، و تحقيق الرضا الشخصي من خلال التوفيق بين الأدوار المتعددة في حياة الفرد لضمان النجاح والرفاهية الشخصية.

ويمكن الحكم على قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة وفقا لما يلي:

- درجة التوازن التي يشعر بها الفرد بين العمل والحياة.
- درجة الرضا التي يشعر بها الفرد عن حياته العملية والشخصية.
- درجة التطابق بين الوقت المفضل قضائه في العمل والوقت الفعلي.
- الآثار السلبية للصحة، مثل التعب، الإجهاد، الاحتراق، الصحة العامة.
- صراع الأدوار والآثار السلبية على الوقت والطاقة، والمطالب العاطفية، والتي تؤثر على العلاقات الشخصية والآثار الإيجابية، مثل إثراء الحياة الشخصية. (عمران وعشوش، ٢٠٢١، ص. ٢٧٢)

- العوامل المؤثرة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

يشير (Marič & Žnidaršič, 2018, p.3) أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة، وهي تنقسم إلى عوامل على المستوى الفردي، وعوامل على المستوى التنظيمي، تشمل العوامل على المستوى الفردي: تأثير سمات الشخصية على التوازن بين العمل والحياة، وتأثير النوع الاجتماعي، الحالة الزوجية ودعم الشريك في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ أما العوامل على المستوى التنظيمي: يمكن للمنظمات أن تساعد في الحد من الصراع بين العمل والأسرة من خلال البرامج الصديقة للأسرة التي يمكن أن تساعد الموظف على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة أو التزامات العمل والحياة الأسرية، ويتم ذلك من خلال سياسات وممارسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة، الجدول الزمني المرن، والعمل بدوام جزئي، وساعات العمل المرنة، والعمل من المنزل، و الإجازات الرسمية.

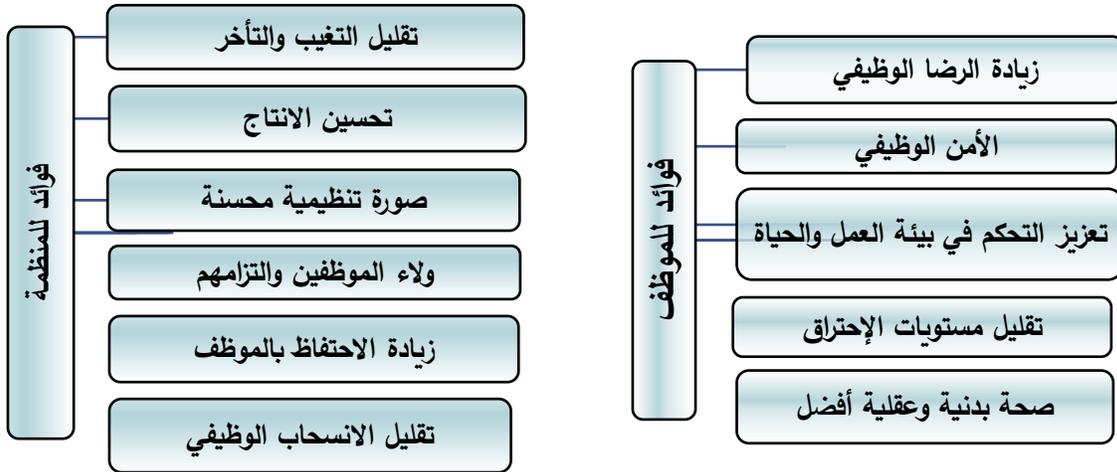
- أهمية التوازن بين العمل والحياة:

يعد التوازن بين العمل والحياة قضية رئيسية في مكان العمل لما له من تأثير إيجابي على رفع معنويات الموظفين، وزيادة ارتباطهم بالعمل (Madhuri &

Varalakshmi, 2022, p.1413

إن تحقيق التوازن بين العمل والحياة يرتبط بدرجات أعلى من رضا وسعادة الموظفين، والمشاركة الوظيفية، والأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، ورفاه الموظفين، وبالتالي فإن توفير التوازن بين العمل والحياة سيؤدي إلى زيادة الاحتفاظ بالموظفين وانخفاض نية الدوران والانسحاب الوظيفي. et al.,2023, (Gohar p.1227)

ويشير (Tariq et al. (2012,p.581) إلى أن فوائد التوازن بين العمل والحياة للموظفين هي الرضا عن العمل، وزيادة التمكين، و المرونة في العمل، والحد من التوتر، وزيادة الدافع، والمزيد من الشغف بالعمل، وتمكين الموظفين، وقد أورد (al. (2010,p.207-208) فوائد تحقيق التوازن بين العمل والحياة لكل من المنظمة والموظفين في الشكل التوضيحي التالي:



شكل (١) النتائج التنظيمية لممارسات التوازن بين العمل والحياة المصدر (Lazār et al.,2010,p.207-208)

أبعاد التوازن بين العمل والحياة:

ذكر Hayman (2005,p.89) أن التوازن بين العمل والحياة يتضمن ثلاثة أبعاد: تدخل العمل في الحياة الشخصية تدخل الحياة الشخصية في العمل ، تعزيز الحياة الشخصية للعمل، ويمكن تفصيلها على النحو التالي:

■ **البعد الأول : تدخل العمل في الحياة الشخصية Work Interference with Personal Life (WIPL) :** يعني التدخل الوظيفي في الحياة الخاصة، وإهمال الحياة الخاصة بسبب الواجبات المتعلقة بالعمل، وإنتهاك الوقت الشخصي/ العائلي بمسؤوليات العمل.

■ **البعد الثاني : تدخل الحياة الشخصية في العمل Personal Life Interference with Work (PLIW) :** هي مطالب الحياة الخاصة التي تتداخل مع الأنشطة المتعلقة بالعمل والاضطرار إلى تأجيل الأشياء في العمل بسبب متطلبات الحياة الخاصة للفرد، والضغوط المرتبطة بالأسرة التي تحول دون القيام بمسؤوليات العمل بشكل صحيح.

■ **البعد الثالث : تعزيز الحياة الشخصية للعمل Personal Life Enhancement of Work (WPLE) :** يعني أن حياة العمل والحياة الشخصية توفر تعزيزا من خلال إفادة بعضهما البعض. أي أن نهج حل المشكلات المستخدم في الوظيفة فعال أيضاً في حل المشكلات في الحياة الخاصة، كما أن الأمور التي تثبت فعاليتها في العمل تساعد أيضاً الفرد على أن يكون أفضل كعضو في أسرته وحياته الشخصية (محمود وعثمان، ٢٠٢٣، ص.٣٤٢)

برامج التوازن بين العمل والحياة:

كلما حرصت المنظمات علي تحقيق رفاهية موظفيها، كلما كانت نوعية حياة الموظف أكثر تحسناً وكلما حصلت المنظمة على عائد أكثر إيجابية وعلى استثمار الموارد البشرية، لأن مفتاح نجاح المنظمة يكمن في رضا الموظفين والتزامهم ومشاركتهم، لهذا الغرض، بدأت العديد من المنظمات في تقديم برامج التوازن بين العمل والحياة من أجل مساعدة الموظفين على التعامل بكفاءة مع حياتهم المهنية والشخصية .

(Tariq et al.,2012,p.584)

برامج التوازن بين العمل والحياة هي ممارسات أو تغييرات تنظيمية متعمدة في الثقافة التنظيمية المصممة للحد من الصراع بين العمل والحياة وتمكين الموظفين من أن يكونوا أكثر فعالية في العمل وفي الأدوار الحياتية الأخرى، ويمكن أن تتخذ برامج التوازن بين العمل والحياة أشكالاً مختلفة، اعتماداً على صاحب العمل ونوع العمل الذي يتم إنجازه، بعض الأمثلة الشائعة لهذه البرامج تشمل:

- ترتيبات العمل المرنة: يشمل ذلك العمل من المنزل، والعمل بدوام جزئي، وتقاسم الوظائف، وأسابيع العمل المضغوطة، والجدول الزمني المرنة التي تسمح للموظفين بموازنة عملهم ومسؤولياتهم الشخصية.
 - إجازة مدفوعة الأجر: يمكن لأصحاب العمل تقديم أيام إجازة إضافية أو أيام مرضية أو أيام شخصية لمساعدة الموظفين على أخذ إجازة للتعامل مع المسؤوليات الشخصية.
 - التفريغ: يمكن لأصحاب العمل تقديم إجازة ممتدة غير مدفوعة الأجر للسماح للموظفين بمتابعة المصالح الشخصية أو السفر أو رعاية الالتزامات الأسرية.
 - برامج العافية: يمكن لأصحاب العمل تقديم برامج العافية التي توفر الموارد والدعم لمساعدة الموظفين على إدارة صحتهم البدنية والعقلية، مثل عضويات الصالة الرياضية والفحوصات الصحية وورش عمل إدارة الإجهاد. (القضاة، ٢٠٢٣، ص. ٥٢٨)
- وفي هذا السياق يشير عمران وعشوش (٢٠٢١، ص. ٢٨٠-٢٨١) إلى أن دعم المنظمات لمساعدة العاملين على تعزيز توازنهم بين حياتهم الوظيفية وحياتهم الخاصة يؤدي إلى نجاح المنظمة والتمكين العاملين من الجمع بسهولة بين العمل ومسؤولياتهم الأخرى، لذا على المنظمات أن توفر مناخ يعكس هذا الاهتمام، ومراجعة إجراءات العمل التي قد تؤدي إلى إجهادهم وخفض كفاءتهم، والتوسع في تطبيق أنسب الوسائل لتحقيق التوازن بما يتناسب مع طبيعة العاملين و ظروف المنظمة.

المبحث الثاني : الذكاء الانفعالي:

تمهيد:

يعبر الذكاء الانفعالي عن قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره بطريقة مناسبة وإدراك تأثير هذه المشاعر على السلوكيات والقرارات، تعتبر هذه المهارات أساسية لبناء علاقات إيجابية، وتعزيز التواصل الفعال، وتحقيق النجاح في الحياة الشخصية والمهنية.

مفهوم الذكاء الانفعالي:

تتنوع التعريفات بين اعتبار الذكاء الانفعالي مجموعة من القدرات المتمثلة في الوعي والتنظيم للانفعالات والتعاطف والتواصل مع وبين إعتبارها مهارات أو مكونات أو أبعاد أو نماذج الذكاء الانفعالي، وتبرز التعريفات وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والنجاح في المواقف الحياتية المتنوعة، وقد تعددت الترجمات العربية للمصطلح الأجنبي تحت مسمى الذكاء الوجداني وهناك ما يطلقون عليه الذكاء الانفعالي، أو ذكاء المشاعر أو الذكاء العاطفي.

عرف قشقوش والحسيني (٢٠١٥ ، ص. ٦٥٤) الذكاء الانفعالي بأنه " وسيلة من وسائل توافق الفرد مع المتغيرات المتلاحقة والمتصارعة التي تحيط به، وهو الذي يثري شخصية الفرد، وأن الاهتمام بتنمية الجوانب الانفعالية يدفع الفرد للنشاط والعمل ويساعده على النجاح في مختلف شؤون حياته وإضفاء السعادة".

كما أن الذكاء الوجداني، إلى جانب القدرات العقلية الأخرى، يساعد الفرد في إيجاد العديد من الحلول المشكلات التي تواجهه في حياته اليومية، كما يساعد الأفراد على الابتكار والحب والتسامح، وتحمل المسؤولية والاهتمام بالآخرين.(فرج،٢٠١٧.ص.٢٦٢) وعرفه محمود(٢٠١٨، ص.٣٩٦) على أنه "القدرة علي إدراك وفهم وإدارة مشاعر الذاتية للفرد، والتحكم في انفعالاته وضبط النفس وتحفيزها، وإدراك مشاعر الآخرين والتأثير فيها وتنظيم العلاقات الاجتماعية".

ويشير Bar-On,1997 إلى أن الذكاء الانفعالي هو مجموعة من القدرات غير المعرفية، والمهارات والسمات والكفاءات الشخصية والوجدانية والاجتماعية التي تؤثر في قدرة الفرد على التعامل بنجاح مع المتطلبات والضغوط البيئية" (علي و عبد الغفار، ٢٠١٩، ص.٤).

ونكر كروم و حرش (٢٠٢٠، ص. ١٥١) بأن الذكاء الانفعالي هو " القدرة على فهم مضاد وتنظيم مشاعرنا ومشاعر الآخرين".

ويعكس الذكاء الانفعالي القدرة على الإدراك الدقيق للعاطفة وتقييمها والتعبير عنها؛ والوصول إلى المشاعر والقدرة على الفهم والمعرفة الانفعالية؛ والقدرة على تنظيم العواطف لتعزيز النمو الانفعالي والفكري" (Nanda & Randhawa,2020,p.2)

ويعرف زعرب وشبير (٢٠٢١، ص.١١) الذكاء الانفعالي بأنه " قدرة الشخص على التوافق والانسجام مع الآخرين، وقدرته على مواجهة الضغوط والإحباطات، وملاحظة ذاته في المواقف المختلفة، ولديه مهارات تمكنه من التحكم في مشاعره ومشاعر الآخرين، حيث يشمل الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات و الدافعية والتعاطف، وأخيراً المهارات الاجتماعية (التوصل)".

وفي البحث الحالي تتبنى الباحثة تعريف (Wong & Law (2002,p.244 أن الذكاء الانفعالي هو " مجموعة من القدرات المترابطة التي يمتلكها الأفراد لتقييم العاطفة وتنظيمها وإدارتها".

مما سبق يمكن القول بأن الذكاء الانفعالي هو القدرة على التعرف على العواطف واستخدامها وفهمها وإدارتها والتعامل معها، يتمتع الأشخاص الذين لديهم مستوى عالٍ من الذكاء الانفعالي بالقدرة على فهم مشاعرهم ومشاعر الآخرين، من الضروري أن يتمكن الفرد من التعبير عن مشاعره والتحكم فيها، وكذلك أن يكون قادرًا على تفسير مشاعر الآخرين وفهمها والاستجابة لها بالشكل المناسب.

أبعاد الذكاء الانفعالي

وضع (Salovey & Mayer (1990,p.189 مفهوم الذكاء الوجداني والذي عرفاه بأنه نوع من أنواع الذكاء الاجتماعي يتضمن قدرة الفرد على مراقبة انفعالاته وانفعالات الآخرين والتمييز بينهما، واستخدامه لهذه المعلومات في توجيه سلوكه وتصرفاته.

ويتكون نموذجهما للذكاء الوجداني من أربعة أبعاد رئيسية وهي:

- تقييم العاطفة الذاتية (SEA) : يقيم هذا المقياس الفرعي قدرة الفرد على فهم مشاعره العميقة والتعبير عن هذه المشاعر بشكل طبيعي.
 - تقييم عاطفة الآخرين (OEA) : قدرة الفرد على إدراك وفهم مشاعر الأفراد من حوله، لديه حساسية عالية لمشاعر وعواطف الآخرين بالإضافة إلى قراءة عقولهم.
 - استخدام العاطفة (UOE) : قدرة الفرد على استخدام وتوجيه عواطفه من خلال توجيهها نحو الأنشطة البناءة والأداء الشخصي.
 - تنظيم العاطفة (ROE) : يقيم هذا المقياس الفرعي قدرة الفرد على تنظيم عواطفه، مما يسهل التعافي بشكل أسرع من الضيق النفسي. (wong & Law ,2002,p.246)
- أهمية الذكاء الانفعالي في المنظمات:**

يظهر الذكاء الوجداني عند الإنسان عندما يعمل مع الآخرين في فريق واحد ، فالإنسان الذكي وجدانياً أكثر قدرة على التعاون مع الآخرين، والتفكير المشترك، وتقبل النقد والقدرة على تقبل الرأي الآخر، القدرة على الاعتراف بالخطأ والتغيير، الرأي، القدرة على الهدوء عند الاختلاف، القدرة على الخلاف البناء. (سايج، ٢٠٢٣، ص.١٤٢)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Nanda & Randhawa (2020 بأن الذكاء الانفعالي هو بناء حيوي يؤثر على تحقيق الرفاهية المتعلقة بالعمل، وهي الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي و الحد من الإجهاد الوظيفي.

وتتضح أهمية الذكاء الوجداني في تحقيق التواصل والتوافق مع الآخرين، من خلال فهم مشاعرهم والتعاطف معهم. (فرج، ٢٠١٧، ص.٢٦٢)

ثالثاً: الدعم التنظيمي المدرك Perceived organizational support

تمهيد:

يعتبر الدعم التنظيمي شكلاً من أشكال التبادل بين الموظف والمنظمة، حيث يتبادل كل طرف الدعم والمعاملة بالمثل، يؤدي تقديم الدعم والاعتراف بإنجازات الموظفين إلى زيادة الالتزام والإنتاجية من جانبهم، في حين يمكن للمنظمة أن تستفيد من موظفين أكثر ملاءمة ورضاً، مما يعزز من كفاءة العمل.

مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

عرفت (عطية، ٢٠١٩، ص. ٣٩٨) الدعم التنظيمي بأنه "مدرجات العاملين لكيفية قيام المنظمة بتقدير جهودهم ومساهماتهم، بالإضافة إلى تحقيق مصالحهم، مما يؤدي إلى شعورهم بإشباع الاحتياجات والنفسية الخاصة بهم، كما يمكنهم أيضاً تقدير قيام المنظمة بمكافأتهم في مقابل جهودهم وأدائهم لأعمالهم في المنظمة".

عرف العامري (٢٠٢٠، ص. ٣٤٤) الدعم التنظيمي بأنه "جميع أشكال الحوافز والمساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين فيها، والتي تتمثل في: صورة اهتمام المنظمة بالعاملين وبتقديرهم وتقديرها لهم، والذي ينعكس بدوره على بذل العاملين لأقصى درجة ممكنة من الجهد والعطاء؛ لتحقيق أهداف المنظمة".

ويعرفه عبدالله (٢٠٢٢، ص. ٥١) "درجة إدراك العاملين لتقدير المنظمة لمجهوداتهم، واهتمامه برفاهيتهم وأهدافهم الخاصة، واعتناؤه بأرائهم وقيمهم الشخصية وتحقيق العدالة فيما بينهم"

ويرى Syahputra et al. (2022, p.424) الدعم التنظيمي المدرك بأنه "إجراءات داعمة في المنظمة لتحسين أداء الموظفين وتلبية احتياجاتهم الاجتماعية والعاطفية".

ويعرف أبو الذهب (٢٠٢٢، ص. ٢٣٢) الدعم التنظيمي بأنه تبادل المنافع والمصالح، وبالتالي من المتوقع أن يستجيب العاملون بشكل إيجابي للدعم المادي والاجتماعي المقدم لهم من جانب المنظمة من خلال بذل مزيد من الجهد من أجل

مساعدتها على تحقيق أهدافها ومن ثم يزداد تضمينهم بالوظيفة نتيجة زيادة التوافق والترابط بينهم وبين المنظمة.

ويشير مهدي (٢٠٢٣، ص١٠) إلى الدعم التنظيمي بأنه "إدراك الموظفين في المنظمة بأنها تهتم بهم، وتقدر جهودهم بما يعود عليها بالنتائج الإيجابية، وذلك لتحسين وتطوير مستوى أدائها".

Eisenberger (1986,p.500) و في البحث الحالي تتبنى الباحثة تعريف
et al. بأنه " معتقدات الأفراد التي تتعلق بدرجة تقدير المنظمة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم".

أهمية الدعم التنظيمي المدرك:

يشير مهدي (٢٠٢٣، ص١٠-١١) إلى أن أهمية الدعم التنظيمي المدرك يمكن أن تتمثل في الآتي:

- يساعد في زيادة الجهد المبذول من الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها، وكذلك في تنمية الاتجاهات الإيجابية الموظفين، وتساعد في تحسين الصورة الذهنية المنظمة، والسعي لتحسينها باستمرار، وأيضاً في تقليل الآثار السلبية لسلوكيات وتصرفات الموظفين داخل المنظمة.
- يساعد في توفير بيئة عمل مناسبة تقلل من معدلات التذوير الوظيفي.
- يدعم الاتجاهات نحو العمل، الإبداع في المنظمة، ويقود المديرين إلى التزامهم بتنمية الموظفين.
- يؤدي إلى زيادة درجة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، فكلما توافر الدعم التنظيمي المدرك لهم أدى إلى زيادة الالتزام التنظيمي لديهم.
- يخلق موظفين لديهم قدرة إبداعية في العمل حيث أنه عندما يدرك الموظف إن المنظمة تدعمه تنظيمياً كما يجب أن يكون، فإنه يسعى للنهوض بالمنظمة من خلال العمل الإبداعي والابتكاري.

الأساس النظري للدعم التنظيمي المدرك:

بدأ الاهتمام أكاديمياً بنظرية الدعم التنظيمي المدرك منذ دراسة (Eisenberger et al. (1986) الرائدة والتي سلطت الضوء على نوع من العلاقة المربحة بين كل من العاملين والمنظمة، حيث تتبلور هذه النظرية حول نظرة العاملين تجاه نية المنظمة من وراء تلقيهم معاملة جيدة أو غير مناسبة، فالعاملون الذين ينظرون إلى المنظمة على أنها تقدر مساهماتهم وتهتم بتحقيق الرفاهية لهم سوف يتعاملون بالمثل بمواقف إيجابية وسلوكيات مرغوب فيها تجاه المنظمة والعكس صحيح، وفي السياق ذاته ووفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي التي تقوم عليها نظرية الدعم التنظيمي المدرك فإن العاملين دائماً ما يشعرون بأنهم ملزمون ببذل مزيد من الجهد من أجل مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها، ويتوقعون في المقابل الحصول على مزيد من المكافآت والمزايا نتيجة بذل هذه الجهود، ومن المتوقع كذلك أن يلبي الدعم التنظيمي المدرك الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للعاملين، وهو ما يؤدي إلى مزيد من الالتزام من جانبهم، فضلاً عن زيادة الرغبة لديهم في مساعدة المنظمة على النجاح من خلال تحقيق أهدافها ورفاهيتها ومن ثم تحقيق الرفاهية المادية والنفسية لهم، وتتص نظرية الدعم التنظيمي المدرك على أن ميل العاملين للنظر إلى نوايا المنظمة نحو تقديرهم أو عدم تقديرهم يتم من خلال محاولة تجسيدهم للمنظمة، ويتم هذا التجسيد من خلال وكلائها وممثليها من المشرفين، كما أن العاملين ينظرون إلى تصرفات مشرفيهم ومعاملاتهم لهم على أنها مؤشر قوي لنوايا المنظمة تجاههم . (أبو الذهب، ٢٠٢٢، ص.٢٣٧)

ويذكر عبد الله (٢٠٢٢، ص. ٥١-٥٢) أن ممارسات الدعم التنظيمي المدرك تظهر

في أربعة جوانب رئيسية، وهي:

- العدالة التنظيمية وتتمثل في عدالة الإجراءات التنظيمية، عدالة المعايير المستخدمة في تقييم الأداء، اعتماد الترقيات على الكفاءة، عدم وجود استثناءات في تطبيق القرارات على العاملين .

- دعم القادة وتتمثل في المعاملة باحترام، وإعطاء الحرية والتفهم لظروف العاملين تقديم الرئيس المباشرة المساعدة لمعامل عند مواجهة أي مشكلة المشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة للمرؤوسين، توفير جو من الود والعلاقات الطيبة بين جميع العاملين.
- المشاركة وتتمثل في قيام الإدارة بمناقشة العاملين قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، تقبل جميع وجهات النظر والاقتراحات، مراعاة الإدارة لحقوق العاملين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .

وفي هذا السياق أضاف جلاب وآخرون (٢٠٢٠ ، ص.١٤٧-١٤٩) عوامل أخرى :

- دعم المشرفين: يؤدي المشرف دورا مهماً في المنظمات، إذ يقوم بتوفير المعلومات والتغذية المرتدة عن مكان العمل في الوقت المناسب للأفراد، لذلك فمن الأهمية بمكان أن يكون المشرف قادرا على تقديم المساعدة والدعم المناسبين لهما عندما يواجهون أي مشكلة، ودعم المشرفين يتعلق بالدرجة التي يقيمون فيها مساهمات الأفراد، ويهتمون لرفاهيتهم فالمشرفين بمثابة وكلاء عن المنظمة، وإن دعمهم يسهم في بناء الدعم التنظيمي المدرك، وما يظهره المشرفين من دعم للأفراد يمثل رؤية المنظمة اتجاههم بما يؤثر على تصرفاتهم وسلوكهم تجاه المنظمة.

- المكافآت التنظيمية وظروف العمل: تؤدي المكافآت التنظيمية دورا محوريا في تحديد الأداء الكفاء وترتبط إيجابيا مع عملية الدافعية، فالأفراد سوف يقدمون أقصى ما لديهم عندما يشعرون ويتقنون أن منظماتهم سوف تكافئ جهودهم، لذلك، يتعين على ممارسة إدارة الموارد البشرية أن تظهر تقديرا واضحا للإسهامات للأفراد، لا سيما تلك التي ترتبط بشكل إيجابي بالدعم تنظيمي المدرك.

- دراسات سابقة:

تم تقسيم الدراسات ذات الصلة بالبحث الحالي إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول دراسات تناولت التوازن بين العمل والحياة

دراسة الصباغ و عاشور (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام

التنظيمي، واختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في تعديل قوة واتجاه العلاقة

بين المتغيرين، وذلك بالتطبيق علي عينة قدرها (٤٠٠) مفردة من (الأطباء، التمريض، الفنيين) العاملين بأربعة مستشفيات جامعية مصرية (القاهرة، عين شمس، الأزهر، حلوان)، وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة الثلاثة، ووجود تأثير معنوي مباشر للضغوط الوظيفية علي الالتزام التنظيمي، وتأثير معنوي مباشر للتوازن بين الحياة والعمل علي الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي غير مباشر للتوازن بين الحياة والعمل علي العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي.

دراسة (Tanaka et al. (2021)

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن التوازن بين العمل والحياة و ارتباطه بجودة الحياة لدى تمريض الرعاية المركزة، شملت هذه الدراسة (٢٢٨) من تمريض الرعاية المركزة في ٣ مستشفيات يابانية، أشارت النتائج إلى أن التمريض الذين يقضون وقتاً أطول في العمل مقارنة بحياتهم الشخصية لديهم انخفاض في جودة الحياة، كما أشارت إلى أن معالجة الفجوة بين النسب الفعلية والمثالية في التوازن بين العمل والحياة أمر مهم لتحسين جودة العمل للتمريض والتوازن بين العمل والحياة كما قد تؤدي خيارات العمل المرنة وتغييرات السياسة أيضاً إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة وجودة العمل.

دراسة (MSW & Nair (2021)

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة عوامل الإجهاد المهني وأثرها على التوازن بين العمل والحياة المهنية لدى التمريض، تتكون عينة الدراسة من (٦٠) ممرض وممرضة في مستشفى خاص في جنوب الهند، كشفت نتائج الدراسة أن عبء العمل الثقيل وساعات العمل الطويلة وعدم كفاية الموظفين هي العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى الإجهاد المهني، الذي يؤثر بدوره على التوازن بين العمل والحياة ، مما سيؤدي أيضاً إلى مشاكل أخرى متعلقة بالصحة العامة.

دراسة (Jenaet al. (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الانعكاسية الانفعالية و التوازن بين العمل والحياة من خلال آلية الشجاعة الأخلاقية، تكونت العينة من (٢٤٩) ممرضاً

وممرضة من ١٧ مستشفى في الهند، تشير النتائج إلى أن الانعكاس الانفعالي مرتبطا بشكل إيجابي مع التوازن بين العمل والحياة وكان هناك ارتباط إيجابي بين الانعكاسية الانفعالية والشجاعة الأخلاقية وبالتالي، يصبح تحقيق التمريض التكامل و التوازن بين العمل والحياة أفضل من خلال تعزيز انعكاساتهم الانفعالية وشجاعتهم الأخلاقية.

دراسة (Badran & Khalaaf (2022)

هدفت الدراسة للكشف عن التوازن بين العمل والحياة والملاءمة بين الشخص والوظيفة لدى التمريض، أجريت الدراسة بمستشفى النساء والولادة التابع لمستشفيات جامعة عين شمس علي عينة قوامها (١٥٣) من التمريض، أظهرت النتائج أن أظهرت النتائج أن ١٧% من طاقم التمريض لديهم تصور إجمالي مرتفع للتوازن بين العمل والحياة، وفي حين أن (٥٥%) حصلوا على مستوى متوسط، فإن (٢٨%) لديهم إدراك منخفض للتوازن الإجمالي بين العمل والحياة، مما يشير إلى وجود انخفاض مستوى التوازن بين العمل والحياة لدى عينة الدراسة ، وأوصت الدراسة بضرورة بوضع سياسات تمكن المنظمة من تحسين بيئة العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة للعاملين في التمريض.

دراسة (Paudel (2023)

بحثت هذه الدراسة في تأثير جودة الحياة الوظيفية على التوازن بين العمل والحياة للممرضات في نيبال، تكونت العينة من (٢٠٠) ممرضة، كشفت نتائج الدراسة أن هناك عاملين رئيسيين، وهما الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي، يؤثران بشكل كبير على التوازن بين العمل والحياة للممرضات حيث يعد الأمن الوظيفي الأعلى وزيادة الرضا الوظيفي كعوامل رئيسية تساهم في تحسين بيئة العمل ويشير هذا إلى أن الممرضات اللاتي يشعرن بأمان وظيفي أعلى ويشعرن بقدر أكبر من الرضا الوظيفي يحققن مستوى مناسب من التوازن بين العمل والحياة.

دراسة (Jameel & Alheety (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى قياس التوازن بين العمل والحياة وأداء الممرضات المتزوجات ودراسة الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، وتكونت العينة من (٢١٩) ممرضة، أشارت النتائج إلى أن التزام الممرضات المتزوجات يؤثر بشكل كبير على أدائهن وفي

الوقت نفسه يتوسط جزئياً العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وأداء الممرضات المتزوجات، و أوصت الدراسة بإنشاء جدول زمني للممرضات المتزوجات لتحسين عملهن وأدائهن الشخصي.

دراسة (Ali et al. (2023)

هدفت هذه الدراسة للكشف عن تأثير عبء العمل، وإدارة الوقت، وبيئة العمل على التوازن بين العمل والحياة للممرضات، الذين يعملون كمتخصصين في الرعاية الصحية، على عينة قوامها (٢٧٦) من التمريض، تشير النتائج إلى أن عبء العمل يؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة الخاصة بالتمريض عند مقارنته بجوانب مثل إدارة الوقت وبيئة العمل.

المحور الثاني دراسات تناولت العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والذكاء الانفعالي

دراسة (Easmin et al. (2019)

سعت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تهدف إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة للموظفين في البنوك التجارية الخاصة في بنغلاديش وتتمثل هذه العوامل في) الذكاء الانفعالي، وعبء العمل الزائد، والذكاء الروحي، والمشاركة الوظيفية، والتقدم التكنولوجي)، تم إجراء البحث على (٢٠٨) من الموظفين في عدد من البنوك التجارية الخاصة في بنغلاديش، أظهرت النتائج أن الذكاء الانفعالي والذكاء الروحي والمشاركة الوظيفية يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بالتوازن بين العمل والحياة، في حين أن عبء العمل الزائد والتقدم التكنولوجي مرتبطان سلباً بالتوازن بين العمل والحياة.

دراسة (Nanda & Randhawa (2020)

هدفت الدراسة إلى بناء نموذجاً تكاملياً يصور العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوازن بين العمل والحياة والرفاهية المتعلقة بالعمل، تم فحص العديد من الدراسات النظرية والتجريبية، التي تناولت هذه المتغيرات على وجه التحديد، توصلت النتائج إلى أن الذكاء الانفعالي بناء حيوي يؤثر على التوازن بين العمل والحياة والأبعاد المختلفة للرفاهية المتعلقة بالعمل وهي الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل والإجهاد الوظيفي، علاوة على ذلك التوازن بين العمل والحياة يتوسط العلاقة بين الذكاء الانفعالي ورفاهية العمل.

دراسة (Memon et al. (2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه الذكاء الانفعالي في تحقيق التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) موظف في عدد من الشركات الباكستانية، تشير النتائج إلى أن الذكاء العاطفي لها تأثير كبير وإيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين وذلك من خلال وساطة التوازن بين العمل والحياة، وتم وضع توصيات لتحسين التوازن بين العمل والحياة للموظفين من أجل رضاهم الوظيفي.

دراسة (Larry Ogochukwu & Akpaeto (2020)

هدفت إلى التعرف على تأثير الذكاء العاطفي والتوازن بين العمل والحياة على بعض المتغيرات التنظيمية، تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) من العاملين في بنوك الودائع النقدية في ولاية إينوغو بنيجيريا، خلصت الدراسة إلى أن الذكاء الانفعالي المرتفع يعزز التكيف والتوازن السليم بين بيئة العمل والحياة مما يؤثر بدوره على بعض المتغيرات التنظيمية ومنها المواطنة التنظيمية و الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي و تقليل معدلات التأخر والتغيب عن العمل.

دراسة (Ghevira & Trinanda (2022)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الذكاء الانفعالي على الاحتراق النفسي ودور التوازن بين العمل والحياة كوسيط ، بلغ حجم عينة الدراسة (٤٣) موظفاً في منطقة PT Pegadian للتجارة بإندونيسيا، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي له تأثير إيجابي كبير على التوازن بين العمل والحياة، الذكاء الانفعالي له تأثير سلبي على الاحتراق النفسي من خلال التوازن بين العمل والحياة كوسيط.

دراسة (Dd (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الذكاء الانفعالي على التوازن بين العمل والحياة، تكونت عينة الدراسة من (١١٠) من متخصصي تكنولوجيا المعلومات، وتشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الذكاء الانفعالي والتوازن بين العمل والحياة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوازن بين العمل

والحياة لصالح الذكور، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق تبعاً للحالة الاجتماعية في التوازن بين العمل والحياة لدي عينة الدراسة.

دراسة (Khan et al. (2022)

كشفت هذه الدراسة عن الدور الوسيط للذكاء الانفعالي في التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (١٩٨) موظفًا من البنوك في باكستان، توصلت النتائج إلى أن كلا من التوازن في العمل والحياة والذكاء الانفعالي يعدان من المؤشرات الإيجابية للرضا الوظيفي للموظفين، ويتوسط الذكاء الانفعالي بشكل كبير العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، وكما أشارت النتائج ضرورة تشجيع الموظفين في البنوك على تعزيز الذكاء الانفعالي لن يؤثر هذا التحسين في الذكاء الانفعالي على التوازن بين العمل والحياة فحسب، بل سيزيد أيضًا من الرضا الوظيفي، وبالتالي فإن النتيجة ستكون المزيد من الإنتاجية.

دراسة (Kinnary et al. (2023)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الذكاء الانفعالي على الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي ودور التوازن بين العمل والحياة كمتغير وسيط، تم استخدام عينة مكونة من (١٩٤) من العاملين في أحد المصانع في إندونيسيا، تشير النتائج إلى أن الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي يرتبط بالذكاء الانفعالي، كما تكشف نتائج هذا البحث أنه على الرغم من ظروف التوازن بين العمل والحياة المتميزة لكل شخص إلا أنه يمكن استخدام الذكاء الانفعالي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة وذلك لزيادة رضا الموظفين وارتباطهم بالمنظمة.

دراسة (Sudarshan (2023)

تبحث هذه الدراسة في تأثير الذكاء الانفعالي على التوازن بين العمل والحياة بين الموظفين في البنوك، تكونت عينة الدراسة من (٣٦٨) موظفة في البنوك التجارية في كاتماندو في نيبال، توصلت النتائج إلى أن الذكاء الانفعالي يؤثر بشكل إيجابي على التوازن بين العمل والحياة للموظفات، كما أشارت الدراسة إلى بعض العناصر الهامة المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة منها ساعات العمل والحالة الاجتماعية و الرواتب، في

حين تشمل العناصر المتعلقة بالحياة الشخصية تعاون الزوج ورعاية الأطفال والمسؤوليات الاجتماعية الأخرى.

دراسة (2023) Nadaraja & Harshani

هدفت الدراسة للبحث عن تأثير الذكاء الانفعالي على التوازن بين العمل والحياة للموظفين في المستشفيات، بلغ حجم العينة (١٥٥)، تم تطبيق مقياس التوازن بين العمل والحياة (2005) Hayman، و مقياس (2002) Wong & Law للذكاء الانفعالي، تشير النتائج إلى أن الذكاء العاطفي له آثار مباشرة كبيرة على التوازن بين العمل والحياة للموظف حيث توجد علاقة إيجابية بين التوازن بين العمل والحياة وأبعاد الذكاء الانفعالي، وأوصت الدراسة إدارة المنظمات بضرورة التركيز على الإجراءات اللازمة لتعزيز مستوى الذكاء الانفعالي لموظفيها لإثراء التوازن بين العمل والحياة لتحقيق مستوى أعلى من الإنتاجية .

المحور الثالث دراسات تناولت العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي المدرك

دراسة (2021) Putri et al.

سعت الدراسة لمعرفة أثر الدعم التنظيمي المدرك والعمل من المنزل على التوازن بين العمل والحياة للموظفين أثناء جائحة كوفيد-١٩، عينة مكونة من (٣٠) مشاركاً من الموظفين، وخلصت هذه الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك والعمل من المنزل كانا من العوامل المهمة التي تنبئ ببناء التوازن بين العمل والحياة لدى الموظفين، هذه النتائج مفيدة للمنظمات في تقييم التوازن بين العمل والحياة للموظفين من خلال إتاحة جداول عمل مرنة تتيح العمل من المنزل وأيضاً توفير الدعم التنظيمي للموظفين.

دراسة (2020) Abo Habieb & El-Wkeel

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير الدعم التنظيمي المدرك، والتوازن بين العمل والحياة على سير عمل الممرضين، تكونت عينة الدراسة من (١٢٥) ممرض في مستشفى جامعة المنصورة العام، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من الدعم التنظيمي المدرك لدى عينة الدراسة، مع مستوى معتدل من التوازن بين العمل والحياة

وسير العمل مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والتوازن بين العمل والحياة وسير العمل.

دراسة مرزوق و البردان (٢٠٢٢)

سعت الدراسة إلى التحقق من نوع وقوة تأثير بعض العوامل المتمثلة في: (الدعم الاجتماعي، الثقافة التنظيمية الداعمة، علاقة القائد بتابعيه، الاستقلال الوظيفي) في إدراك الممرضات العاملات بمستشفيات جامعة القاهرة للتوازن بين العمل والحياة، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها (٣٠٤) من الممرضات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين (الدعم الاجتماعي، الثقافة التنظيمية الداعمة، وعلاقة القائد بتابعيه) وبين التوازن بين العمل والحياة.

دراسة (Riyono & Rezki (2022)

كشفت الدراسة عن دور التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي المتصور في تقليل مستويات الاحتراق بين الأمهات العاملات، شاركت في الدراسة (٢٣٧) من الأمهات العاملات اللواتي يعملن من المنزل، تشير نتائج الدراسة إلى أن التوازن بين العمل والحياة يتحقق من خلال وجود دعم تنظيمي مرتفع، كما تظهر النتائج أنه يمكن التنبؤ بالاحتراق من خلال التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي المتصور.

دراسة (Sulistiyani et al. (2022)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط بين الدعم التنظيمي المدرك والتوازن بين العمل والحياة، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) موظف أمني في الجامعات الحكومية والخاصة في مدينة سيبرانج، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي كبير بين المتغيرات وتشير العلاقة بين المتغيرات إلى أن متغير الارتباط الوظيفي يتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتوازن بين العمل والحياة، كما أن العلاقة الارتباطية بين الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة هي تطبيق لنظرية التبادل الاجتماعي.

دراسة (Aldiansyah et al. (2023)

هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و عبء العمل و التوازن بين العمل والحياة بين موظفي الخدمات الإلكترونية في بوجونيغورو، تظهر نتائج أن هناك علاقة قوية بين متغيرات الدراسة الدعم التنظيمي وعبء العمل والتوازن بين العمل والحياة، تظهر النتائج أيضاً إذا كان تصور الدعم التنظيمي مرتفعاً أو إيجابياً وكان عبء العمل منخفضاً، فسيكون التوازن بين العمل والحياة للموظف مرتفعاً، والعكس صحيح.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- من خلال ماتم عرضه من الدراسات السابقة يمكن التوصل للتالي:
- في حدود ما أتيح للباحثة الإطلاع عليه لا توجد دراسة تناولت علاقة التوازن بين الحياة والعمل والذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك لدى الممرضات.
 - تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة بين علاقة التوازن بين الحياة والعمل لدى مهنة التمريض وبعض المتغيرات التنظيمية منها: الرضا الوظيفي دراسة Memon et al. (2020)، جودة الحياة دراسة (2021) Tanaka et al.، الإجهاد المهني دراسة (2021) MSW & Nair، الانعكاسية العاطفية دراسة (2021) Jenaet al.، جودة الحياة الوظيفية دراسة (2023) Paudel، الالتزام التنظيمي دراسة Alheety & Jameel (2023)، تأثير عبء العمل، وإدارة الوقت، وبيئة العمل دراسة Ali et al. (2023)
 - تناولت بعض الدراسات علاقة التكامل بين الحياة والعمل والذكاء الانفعالي لدى مهنة التمريض مثل دراسة (2023) Nadaraja & Harshani .
 - تشير النتائج إلى أن الذكاء الانفعالي له آثار مباشرة كبيرة على التوازن بين العمل والحياة للموظف حيث توجد علاقة إيجابية بين التوازن بين العمل والحياة وأبعاد الذكاء الانفعالي مثل دراسة (2019) Easmin et al.، دراسة، (2020) Memon et al. دراسة Larry (2020) Ogochukwu & Akpaeto، دراسة (2022) Ghevira & Trinanda،

دراسة (2022) Dd ، دراسة (2022) Khan et al. ، دراسة Kinnary et al. (2023) ، دراسة (2023) Sudarshan .

- أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين التكامل بين الحياة والعمل والدعم التنظيمي المدرك لدى مهنة التمريض مثل دراسة (2020) Abo Habieb & El-Wkeel ، دراسة مرزوق و البردان (٢٠٢٢) .

- هدفت بعض الدراسات لمعرفة تأثير الدعم التنظيمي المدرك على التوازن بين العمل والحياة دراسة (2021) Putri et al. ، دراسة (2022) Riyono & Rezki ، دراسة (2022) Sulistiyani et al. ، دراسة (2023) Aldiansyah et al.

- تراوحت العينة في الدراسات السابقة ما بين (٣٠) مشارك في دراسة (Putri et al. 2021) إلى (٤٠٠) مشارك في دراسة الصباغ و عاشور (٢٠٢٠).

- فروض البحث:

١. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والحياة و الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة البحث من ممرضات المستشفيات الحكومية.

٢. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والحياة و الدعم التنظيمي المدرك لدى أفراد عينة البحث من ممرضات المستشفيات الحكومية.

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس التوازن بين العمل و الحياة باختلاف متغيرات: العمر (أقل من ٣٠ عاماً/ أكثر من ٣٠ عاماً)، والحالة الاجتماعية (غير متزوجة/متزوجة) والمؤهل العلمي (مؤهل متوسط/ بكالوريوس / دراسات عليا)

٤. يمكن التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة من خلال متغيرات البحث (الذكاء الانفعالي- الدعم التنظيمي المدرك).

الإجراءات المنهجية للبحث:

يتناول هذا الجزء عرضاً للإجراءات التي تم إتباعها من حيث منهج البحث المستخدم، ويلي ذلك عرضاً لعينة البحث متضمناً كيفية اختيارها، ثم عرض تفصيلي

للأدوات التي تم استخدامها، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات:

أولاً: منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لما له من قدرة فائقة على التعمق في الظاهرة موضوع البحث، حيث يحاول البحث الحالي التعرف على العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وبين الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك والتوصل إلي نموذج بنائي للعلاقات بين هذه المتغيرات لدي عينة من الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.

ثانياً: عينة البحث:

١- عينة البحث الاستطلاعية:

هدفت عينة البحث الاستطلاعية إلى:

- التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في البحث الحالي.
- التأكد من وضوح التعليمات، ومدى ملائمة ووضوح صياغة المفردات لأفراد العينة.
- العمل على حل التساؤلات التي قد تطرح نفسها أثناء التطبيق على العينة الاستطلاعية، وذلك بهدف التغلب عليها أثناء التطبيق على العينة الأساسية.
- تكونت العينة الاستطلاعية من عدد (١٠٠) من الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية وذلك لحساب الكفاءة السيكومترية لمقاييس (التوازن بين العمل والحياة - الذكاء الانفعالي - الدعم التنظيمي المدرك)، ممن تراوحت أعمارهن بين (١٩ - ٢٢) عاماً، و بمتوسط (٢٠,٤٧) وانحراف معياري (١,٣١)، ويعرض جدول (١) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق المتغيرات الديموجرافية.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق المتغيرات الديموجرافية

المتغيرات الديموجرافية	التصنيف	العدد	النسبة المئوية	المجموع
العمر	الأقل من ٣٠ عاماً	٥٠	٥٠%	١٠٠
	أكثر من ٣٠ عاماً	٥٠	٥٠%	
الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	٥٠	٥٠%	١٠٠
	متزوجة	٥٠	٥٠%	
المؤهل	مؤهل متوسط	٥٠	٥٠%	١٠٠
	بكالوريوس أو دراسات عليا	٥٠	٥٠%	

٢- عينة الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات الأساسية قامت الباحثة بتحديد عينة البحث الأساسية. تمثلت عينة البحث الأساسية في عدد (١٩٧) من الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية، ممن تتراوح أعمارهن بين (٢٥-٤٠) عاماً بمتوسط قدره (٣٠,٣٤) وانحراف معياري (٤,٨٩) وراعت الباحثة أن يكونوا موزعين على المتغيرات التصنيفية للبحث وهي: الفئة العمرية (أقل من ٣٠ عاماً، أكثر من ٣٠ عاماً)، والحالة الاجتماعية (غير متزوجة، متزوجة)، والمؤهل (متوسط، بكالوريوس ودراسات عليا) وتوزعت أعدادهن وفق المتغيرات الديموجرافية كما في الجدول التالي:

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق المتغيرات الديموجرافية

المتغيرات الديموجرافية	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
الفئة العمرية	أقل من ٣٠ عاماً	٨٧	٤٤,٢%	١٩٧
	أكثر من ٣٠ عاماً	١١٠	٥٥,٨%	
الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	١٠٥	٥٣,٣%	١٩٧
	متزوجة	٩٢	٤٦,٧%	
المؤهل العلمي	مؤهل متوسط	١٠٢	٥١,٨%	١٩٧
	بكالوريوس أو دراسات عليا	٩٥	٤٨,٢%	

أدوات البحث:

قامت الباحثة باستخدام الأدوات التالية لتحقيق أهداف البحث الحالي:
- مقياس التوازن بين العمل والحياة (Hayman (2005) / (تعريب الباحثة)

- مقياس الذكاء الانفعالي (Wong & Law, 2002) / تعريب محمد (٢٠٢١)
- مقياس الدعم التنظيمي المدرك (Eisenberger et al., 1986) / تعريب جلاب وآخرون (٢٠٢٠)،
وتعرض الباحثة فيما يلي وصفاً لهذه الأدوات وبياناً للخصائص السيكومترية لها بما يجعل استخدامها في البحث الحالي محلاً للثقة.
- [أولاً] مقياس التوازن بين العمل والحياة (Hayman, 2005) / (تعريب الباحثة)
وصف المقياس : أعده في صورته الأصلية (Hayman, 2005) والمقياس يتكون من (١٥ عبارة) موزعة على ثلاثة أبعاد: البعد الأول : تدخل العمل في الحياة الشخصية (WIPL) Work Interference with Personal Life ؛ البعد الثاني : تدخل الحياة الشخصية في العمل (PLIW) Personal Life Interference with Work ؛ البعد الثالث : تعزيز الحياة الشخصية للعمل (WPLE) Personal Life Enhancement of Work ؛ وقد بلغ معامل ثبات معامل ثبات ألفا كرونباخ على المقياس الأصلي (٠,٧٠) مما يشير إلى الثقة لاستخدامه.
- قامت الباحثة بترجمة عبارات المقياس إلى العربية وعرضه على اثنين من المتخصصين في اللغة الانجليزية ومناقشة أوجه الاختلاف وما يمكن تعديله من عبارات بعد ذلك تم عرض المقياس على بعض المتخصصين في علم النفس ممن يتمتعون بلغة انجليزية قوية وتعديل بعض العبارات وفقاً لاقتراحاتهم ثم تم عرض المقياس في ضوء التعديلات المقترحة على مختص في اللغة العربية بهدف التأكد من وضوح صياغة الفقرات وملاءمتها للفئة العمرية المستهدفة.
حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:
- أولاً: الصدق: استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من صدق مقياس التوازن بين العمل والحياة وذلك على النحو التالي:

الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثة بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من

معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال فحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٤,٩٤) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Meyer-Oklin-Kaiser (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠,٨٣٩) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت *Bartlett's test* حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية *Principal components analysis (PCA)* وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود ثلاثة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتقسر ما مجموعه ٨٨,٤٧٩% من التباين الكلي في أداء الطلاب علي مقياس التوازن بين العمل والحياة، وجدول (٣) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس التوازن بين العمل والحياة.

جدول (٣) تشبعت العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس التوازن

بين العمل والحياة

رقم العبارة	العوامل المستخرجة بعد التدوير		
	الأول	الثاني	الثالث
١	٠,٨٦٨		٠,٧٥٥
٢	٠,٩٤٩		٠,٩٠٠
٣	٠,٩٥٢		٠,٩١٤
٤	٠,٩٠٢		٠,٨١٦
٥	٠,٩٥٧		٠,٩٢٠
٦	٠,٩٥٦		٠,٩١٨
٧	٠,٩١٧		٠,٨٤٦
٨		٠,٩٥٤	٠,٩٢٦
٩		٠,٩٢٠	٠,٨٨٨
١٠		٠,٩٣٦	٠,٨٩٢
١١		٠,٩٤٢	٠,٩١٦
١٢			٠,٩٤٨
١٣			٠,٩٠٦
١٤			٠,٩٢٢
١٥			٠,٩٤٨
الجذر الكامن	٦,٠٦٤	٣,٦٣٥	٣,٥٧٣
نسبة التباين	٤٠,٤٢٥	٢٤,٢٣٣	٢٣,٨٢٠
قيم الشبوع			

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي:

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- العامل الأول قد تشبعت به (٧) وهي على الترتيب (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧) عبارات تشبعت دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٦,٠٦٤) بنسبة تباين (٤٠,٤٢٥%). وقامت الباحثة بفحص محتوى العبارات وتسمية هذا العامل (تدخل العمل في الحياة الشخصية)، حيث إنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل .
- العامل الثاني قد تشبعت به (٤) عبارات وهي على الترتيب (٨، ٩، ١٠، ١١) تشبعت دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (٣,٦٣٥) بنسبة تباين (٢٤,٢٣٣%) وقامت

الباحثة بفحص محتوى العبارات وتسمية هذا العامل (تدخل الحياة الشخصية في العمل) حيث إنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

- العامل الثالث قد تشبعت به (٤) عبارات وهي على الترتيب (١٢، ١٣، ١٤، ١٥) تشعباً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٣,٥٧٣) بنسبة تباين (٢٣,٨٢٠%)، وقامت الباحثة بفحص محتوى العبارات وتسمية هذا العامل (تعزيز الحياة الشخصية للعمل) حيث إنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين ٨٨,٤٧٩% وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس. وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

- الاتساق الداخلي للمقياس: قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لبندود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

(١) الاتساق الداخلي للعبارات: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة

والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٤).

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية

للمقياس (ن=١٠٠)

تعزيز الحياة الشخصية للعمل		تدخل الحياة الشخصية في العمل			تدخل العمل في الحياة الشخصية		
الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
**٠,٤٢٠	**٠,٥١١	**٠,٤٦٣	**٠,٤٢٣	**٠,٣٦٩	**٠,٥١٢	**٠,٤٦٣	**٠,٥٥٠
**٠,٤١٤	**٠,٤٦٨	**٠,٤٧٨	**٠,٥٢٦	**٠,٤٤٩	**٠,٥١٠	**٠,٣٨٨	**٠,٤٩٩
**٠,٣٨٣	**٠,٤٧٦	**٠,٥٢٧	**٠,٥٥٣	**٠,٣٥١	**٠,٤٣٣	**٠,٤٤٤	**٠,٥٢٩
**٠,٣٧٩	**٠,٤٤٧	**٠,٤٥٧	**٠,٥٣٥	**٠,٥١٨	**٠,٥٦٧		

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٢٥٤$ وعند مستوى

$$٠,١٩٥ \geq ٠,٠٥$$

يتضح من جدول (٤) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق، والنتائج كما هي مبينة في جدول (٥).

جدول (٥) معامل ثبات مقياس التوازن بين العمل والحياة بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة

إعادة التطبيق (ن=١٠٠)

إعادة التطبيق	معامل الفا	أبعاد المقياس
٠,٧٤٢	٠,٧٢٩	تدخل العمل في الحياة الشخصية
٠,٧٣٦	٠,٧٣٦	تدخل الحياة الشخصية في العمل
٠,٧٥٤	٠,٧٤٥	تعزيز الحياة الشخصية للعمل
٠,٧٦٦	٠,٧٨٩	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق (٥) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ على مقياس التوازن بين العمل والحياة مما يشير الى الثقة لاستخدامه.

رابعاً: الصورة النهائية للمقياس: يعرض جدول (٦) المقياس في صورته النهائية والعبارات الموجبة والموجبة.

جدول (٦) الصورة النهائية لتوزيع العبارات علي أبعاد مقياس التوازن بين العمل والحياة

البعد	العبارات الموجبة	السالبة
تدخل العمل في الحياة الشخصية		٧-١
تدخل الحياة الشخصية في العمل		١١-٨
تعزيز الحياة الشخصية للعمل	١٥-١٢	

طريقة التصحيح: تتطلب الإجابة على بنود المقياس الاختيار من بدائل خمسة وتكون التقديرات عليها بالترتيب: (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) عندما يكون اتجاه العبارات إيجابياً، بينما تكون التقديرات بالترتيب (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) عندما يكون اتجاه العبارات سلبياً، وتقدر

الدرجة على مقياس التوازن بين العمل والحياة وفقاً لميزان التصحيح الخماسي وفقاً للجدول التالي :

جدول (٧) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس التوازن بين العمل والحياة

مقياس التوازن بين العمل والحياة			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٣٥	٧	٧	تدخل العمل في الحياة الشخصية
٢٠	٤	٤	تدخل الحياة الشخصية في العمل
٢٠	٤	٤	تعزيز الحياة الشخصية للعمل

ثانياً: مقياس الذكاء الانفعالي (WLEIS) : (Wong & Law (2002) - تعريب محمد (٢٠٢١)

- وصف المقياس : أعده في صورته الأصلية (Wong & Law (2002)، و تم التحقق من صلاحيته للاستخدام في البيئة العربية بعد ترجمته في دراسة محمد (٢٠٢١) حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ ما بين (٠,٨٥-٠,٨٠) مما يشير إلى تمتع المقياس بنسب ثبات مرتفعة، و يتكون من أربعة أبعاد فرعية، و هي: البعد الأول تقييم العاطفة الذاتية (SEA) Self Emotionl Appraisal، البعد الثاني تقييم عاطفة الآخرين (OEA) Others' Emotionl Appraisal، البعد الثالث استخدام العاطفة (UOE) Use Of Emotion البعد الرابع تنظيم العاطفة (ROE) Regulation Of Emotion.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

(أ) الصدق العاملي:

تم حساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة الى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٢,٢٨٧) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (٠,٠٠١) كما بلغت قيمة مؤشر Kaiser- (KMO) Meyer Oklin للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠,٧٤١) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة

المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتلليت Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal Components Analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax وقد أسفر التحليل عن وجود (٤) عوامل تزيد قيمة جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر مجموعة (٧٩,٠٩٩) من التباين الكلي في أداء الطلاب على مقياس الذكاء الانفعالي. والجدول التالي رقم (٨) يوضح تشعبات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الذكاء الانفعالي.

جدول (٨) تشعبات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الذكاء الانفعالي

قيم الشيوخ	العوامل المستخرجة بعد التدوير العاملي				العبارات
	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
٠,٩٠٤			٠,٩٣٨		١
٠,٨١٧			٠,٨٧٩		٢
٠,٧٨٢			٠,٨٨٢		٣
٠,٧٣٦			٠,٨٤٢		٤
٠,٨٨٩				٠,٩٣٩	٥
٠,٦٣٢				٠,٧٨٠	٦
٠,٩٥٦				٠,٩٧٣	٧
٠,٨٦٦				٠,٩١٥	٨
٠,٧٢٧		٠,٨٤٨			٩
٠,٧٢١		٠,٨٣٥			١٠
٠,٩٢٥		٠,٩٥٢			١١
٠,٦٥١		٠,٨٠٤			١٢
٠,٧١٣	٠,٨٠١				١٣
٠,٧٦٧	٠,٨٥٥				١٤
٠,٧٦٩	٠,٨٦٧				١٥
٠,٨٠٢	٠,٨٩٣				١٦
الاجمالي	٣,٠٠٢	٣,٠٦٢	٣,٢٤١	٣,٣٥١	الجذر الكامن
٧٩,٠٩٩	١٨,٧٦٥	١٩,١٣٥	٢٠,٢٥٨	٢٠,٩٤١	نسبة التباين

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي:

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- العامل الأول قد تشبعت به (٤) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٣,٣٥١) بنسبة تباين (٢٠,٩٤١%). وجميع هذه العبارات تنتمي لبُعد تقييم العاطفة الذاتية.
 - العامل الثاني قد تشبعت به (٤) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (٣,٢٤١) بنسبة تباين (٢٠,٢٥٨%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبُعد تقييم عاطفة الآخرين.
 - العامل الثالث قد تشبعت به (٤) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٣,٠٦٢) بنسبة تباين (١٩,١٣٥%). وجميعها تنتمي لبُعد استخدام العاطفة.
 - العامل الرابع قد تشبعت به (٤) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٣,٠٠٢) بنسبة تباين (١٨,٧٦٥%). وجميعها تنتمي لبُعد تنظيم العاطفة.
- وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين ٧٩,٠٩٩% وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس. وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الاتساق الداخلي للمقياس: قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لبُعد وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

الاتساق الداخلي للعبارات: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة كما هو مبين في جدول (٩).

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٠٠)

تقييم عاطفة الآخرين			تقييم العاطفة الذاتية		
الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	م	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	م
معامل الارتباط	معامل الارتباط		معامل الارتباط	معامل الارتباط	
**٠,٤٦٣	**٠,٥٣٧	٥	**٠,٦٢٠	**٠,٥٤٧	١
**٠,٦١٦	**٠,٦٤٢	٦	**٠,٥٢١	**٠,٦٣٤	٢
**٠,٥٣٤	**٠,٦٤٥	٧	**٠,٥١٣	**٠,٦٢٧	٣
**٠,٦٢٤	**٠,٧١٤	٨	**٠,٥٨٣	**٠,٦٨٤	٤
تنظيم العاطفة			استخدام العاطفة		
**٠,٤٨٩	**٠,٥٥٦	١٣	**٠,٤٢٥	**٠,٦١٣	٩
**٠,٥٢٧	**٠,٧١٩	١٤	**٠,٥٣٠	**٠,٦٧٤	١٠
**٠,٦١٢	**٠,٦٨٩	١٥	**٠,٧٢٠	**٠,٦٣٠	١١
**٠,٥٧٨	**٠,٧٠١	١٦	**٠,٧٦٤	**٠,٦٤٢	١٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٢٥٤$ وعند مستوى

$$٠,١٩٥ \geq ٠,٠٥$$

يتضح من جدول (٩) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

(٢) الاتساق الداخلي للأبعاد:

وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد ، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (١٠) التالي:

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٠٠)

الأبعاد	تقييم العاطفة الذاتية	تقييم عاطفة الآخرين	استخدام العاطفة	تنظيم العاطفة
تقييم العاطفة الذاتية	-	-	-	-
تقييم عاطفة	**٠,٧٦٣	-	-	-
استخدام العاطفة	**٠,٥٦٧	**٠,٦٨٧	-	-
تنظيم العاطفة	**٠,٥٩٨	**٠,٦٣٣	٠,٥٨	-
الدرجة الكلية	**٠,٧٧٥	**٠,٧٧١	٠,٥٢	٠,٦٣

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٢٥٤$ وعند مستوى

$$٠,١٩٥ \geq ٠,٠٥$$

يتضح من جدول (١٠) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الذكاء الانفعالي. ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق، والنتائج كما هي مبينة في جدول (١١):

جدول (١١) معامل ثبات مقياس الذكاء الانفعالي بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة

التطبيق (ن=١٠٠)

أبعاد المقياس	معامل الفا	إعادة التطبيق
تقييم العاطفة الذاتية	٠,٧٨٦	٠,٧٦٣
تقييم عاطفة الآخرين	٠,٧٦٧	٠,٧٦٤
استخدام العاطفة	٠,٧٥٨	٠,٧٦٩
تنظيم العاطفة	٠,٧٨٥	٠,٧٤٩
المجموع الكلي للعبارة	٠,٨١٧	٠,٧٩٦

يتضح من الجدول السابق (١١) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق على مقياس الذكاء الانفعالي مما يشير الى الثقة لاستخدامه.

رابعًا: الصورة النهائية للمقياس: يعرض جدول (١٢) المقياس في صورته النهائية
والعبارات الموجبة والموجبة

جدول (١٢) الصورة النهائية لتوزيع العبارات على أبعاد مقياس الذكاء الانفعالي

العبارات	البعد
٤	تقييم العاطفة الذاتية
٤	تقييم عاطفة الآخرين
٤	استخدام العاطفة
٤	تنظيم العاطفة
١٦	الدرجة الكلية

طريقة التصحيح: يتم الإجابة على العبارات على مقياس ليكرت المكون من خمسة نقاط
والذي يتراوح من (١ غير موافق بشدة - ٥ موافق بشدة) وفقًا للجدول التالي (١٣)

جدول (١٣) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الذكاء الانفعالي

مقياس الذكاء الانفعالي			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٢٠	٤	٤	تقييم العاطفة الذاتية
٢٠	٤	٤	تقييم عاطفة الآخرين
٢٠	٤	٤	استخدام العاطفة
٢٠	٤	٤	تنظيم العاطفة
٨٠	١٦	١٦	الدرجة الكلية

ثالثًا: مقياس الدعم التنظيمي المدرك: (1986) Eisenberger et al. / تعريب
جلاّب وآخرون (٢٠٢٠)،

وصف المقياس: أعدّه في صورته الأصلية (1986) Eisenberger et al. ، ونقله
إلى العربية جلاّب وآخرون (٢٠٢٠)، والمقياس يتكون من (١٧ عبارة) والمقياس أحادي
البُعد، وقد بلغ معامل ثبات معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس عند تطبيقه في البيئة
العربية (٠,٩١) مما يشير الى الثقة لاستخدامه.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثة بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي. وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال فحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٠.٠٠٠٠٠٦٥) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Meyer-Oklin-Kaiser (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠,٧٧٥)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتلليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي (٠,٠١)، وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية Principal components analysis (PCA) وقد أسفر التحليل عن وجود عامل عام تزيد قيمة جذره الكامن عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه (٥٦,٣٤١ %) من التباين الكلي في أداء الممرضات علي مقياس الدعم التنظيمي المدرك. وجدول رقم (١٤) يوضح تشبعات العامل المستخرج لمقياس الدعم التنظيمي المدرك.

جدول (١٤) تشبعات العامل المستخرج لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

م	العبارات	العامل المستخرج	قيم الشبوع
١		٠,٧٤١	٠,٥٤٩
٢		٠,٧٩٨	٠,٦٣٧
٣		٠,٨٩١	٠,٧٩٣
٤		٠,٧٨١	٠,٦٠٩
٥		٠,٨٤٤	٠,٧١٢
٦		٠,٧٨٤	٠,٦١٤
٧		٠,٥٧٥	٠,٣٣٠
٨		٠,٧٤٩	٠,٥٦١
٩		٠,٦٦٧	٠,٤٤٥
١٠		٠,٦٣٩	٠,٤٠٨
١١		٠,٧٩٤	٠,٦٣١
١٢		٠,٨٧٠	٠,٧٥٧
١٣		٠,٣٩٨	٠,١٥٩
١٤		٠,٦٤٩	٠,٤٢١
١٥		٠,٨٣٨	٠,٧٠٣
١٦		٠,٧٤٩	٠,٥٦١
١٧		٠,٨٢٩	٠,٦٨٧
الجزر الكامن		٩,٥٧٨	
نسبة التباين		٥٦,٣٤١%	

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي: -

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن عبارات المقياس تشبعت علي عامل واحد عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجزر الكامن لها (٩,٥٧٨) بنسبة تباين (٥٦,٣٤١%).

(ج) الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

(١) الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في الجدول (١٥).

جدول (١٥) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٠٠)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٥٢٤	١٠	**٠,٥٢٨
٢	**٠,٥٣٣	١١	**٠,٦٥٨
٣	**٠,٦٥٥	١٢	**٠,٦٥٢
٤	**٠,٦٥٧	١٣	**٠,٥٣٧
٥	**٠,٥٨٩	١٤	**٠,٦٢٩
٦	**٠,٧٥٢	١٥	**٠,٤٧٨
٧	**٠,٥٢٨	١٦	**٠,٥٣٣
٨	**٠,٥٣٧	١٧	**٠,٦٣٥
٩	**٠,٦٤٧		

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ، ن=١٠٠ \geq ٠,٢٥٤ وعند مستوى

$$٠,١٩٥ \geq ٠,٠٥$$

يتضح من الجدول السابق (١٥) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق، حيث قامت الباحثة بحساب ثبات ألفا كرونباخ والنتائج كما هي مبينة في جدول (١٦).

جدول (١٦) معامل ثبات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة

التطبيق

أبعاد المقياس	معامل ألفا	طريقة إعادة التطبيق
المجموع الكلي للعبارات	٠,٨١٢	٠,٨٢٦

يتضح من الجدول السابق (١٦) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ ومفهوم ثبات التجزئة النصفية على مقياس الدعم التنظيمي المدرك.

رابعًا: الصورة النهائية للمقياس:

جدول (١٧) الصورة النهائية لتوزيع العبارات علي أبعاد مقياس الدعم التنظيمي المدرك

أبعاد المقياس	أرقام العبارات الموجبة	الدرجة الكلية
	١١ ، ٩ ، ٨ ، ٧ ، ٤ ، ١	(١٤-١٣-١٢-١٠-٦-٥-٣-٢)

طريقة التصحيح والصورة النهائية: تتطلب الإجابة علي بنود المقياس الاختيار من بدائل خمسة وتكون التقديرات عليها بالترتيب: (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) عندما يكون اتجاه العبارات إيجابي ، بينما تكون التقديرات بعكس الترتيب السابق، وتقدر الدرجة على مقياس الدعم التنظيمي المدرك وفقًا لميزان التصحيح الخماسي وفقًا للجدول التالي (١٨)

جدول (١٨) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الدعم التنظيمي المدرك

مقياس الدعم التنظيمي المدرك			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	الدرجة الكلية
٨٥	١٧	١٧	

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: مما سبق يتضح أن الأساليب الإحصائية المستخدمة لحساب الكفاءة السيكومترية لمقاييس البحث:

١- الصدق: قامت الباحثة بحساب الصدق بطريقتين وهما:

(أ) الصدق العاملي الاستكشافي (exploratory Factor Analysis).

٢- الثبات: قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين وهما:

(أ) معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأبعاد.

(ب) معامل ثبات إعادة التطبيق.

٣- الاتساق الداخلي لمفردات وبنود المقياس.

وسيتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من صحة فروض البحث:

١- معامل ارتباط بيرسون

٢- تحليل الانحدار المتعدد

٣- تحليل التباين (٢×٢×٢)

نتائج البحث ومناقشتها

تتناول الباحثة نتائج فروض البحث ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، ثم تقدم الباحثة بعض التوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية.

أولاً: عرض نتائج البحث ومناقشتها

عرض نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول علي أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوازن بين العمل والحياة و الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة البحث من ممرضات المستشفيات الحكومية"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، ويعرض جدول (١٩) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض على النحو التالي:

جدول (١٩) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوازن بين العمل والحياة وأبعاد

مقياس الذكاء الانفعالي والدرجة الكلية ن = (١٩٧)

الأبعاد	تدخل العمل في الحياة الشخصية	تدخل الحياة الشخصية في العمل	تعزير الحياة الشخصية للعمل
تقييم العاطفة	**٠,٥١٦	**٠,٤٠٩	**٠,٤٧٢
تقييم عاطفة الآخرين	**٠,٣٧٦	**٠,٢٤٩	**٠,٥٨٢
استخدام العاطفة	**٠,٥٤٥	**٠,٤٧٧	**٠,٧٥٠
تنظيم العاطفة	**٠,٦٢٨	**٠,٦٦٨	**٠,٧٩٨
الذكاء الانفعالي	**٠,٦٥٥	**٠,٥٨٠	**٠,٨١٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٩٧ $\geq ٠,١٨١$ وعند مستوى

$٠,١٣٨ \geq ٠,٠٥$

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: فيما يخص تدخل العمل في الحياة الشخصية: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين تدخل العمل في الحياة الشخصية وأبعاد الذكاء الانفعالي حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٥١٦، ٠,٣٧٦، ٠,٥٤٥، ٠,٦٢٨، ٠,٦٥٥) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠١).

ثانياً: فيما يخص بعد تدخل الحياة الشخصية في العمل: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين تدخل الحياة الشخصية في العمل وأبعاد الذكاء الانفعالي حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٤٠٩، ٠,٢٤٩، ٠,٦٦٨، ٠,٤٧٧، ٠,٥٨٠) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠١).

ثالثاً: فيما يخص بعد تعزيز الحياة الشخصية للعمل: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين تعزيز الحياة الشخصية للعمل وأبعاد الذكاء الانفعالي حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٤٧٢، ٠,٥٨٢، ٠,٧٥٠، ٠,٧٩٨، ٠,٨١٢) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠١).

مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

تحققت صحة الفرض الأول حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين التوازن بين العمل والحياة و الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة البحث من ممرضات المستشفيات الحكومية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حيث أشارت إلى تأثير الذكاء الانفعالي على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية مثل دراسة كل من (Easmin et al. (2019), Chauhan ، Vasumathi et al. (2019)، Naz et al. (٢٠٢١)، (2020) et al. ويرى (Dd (2022) أن الذكاء الانفعالي يُعد بمثابة بناء حيوي يؤثر على التوازن بين العمل والحياة.

وترى الباحثة أن الذكاء العاطفي عامل هام للممرضات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة حيث يعمل على : تعزيز قدرة الممرضات على ترتيب أولويات حياتهن و تخطيط الوقت بشكل فعال، ويمكنهن من تنظيم أنشطتهن اليومية وإدارة وقتهن بطريقة تسمح لهن بتلبية متطلبات العمل والحياة الشخصية بشكل متوازن.

و في هذا السياق يشير (Nanda & Randhawa 2020) أن الشخص الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي يمتلك قدرة أكبر على تنظيم مشاعره بحيث يتمتع بمهارات للتوفيق بين أدوار العمل والأسرة بشكل أفضل والحفاظ على توازن بين العمل والحياة بشكل فعال، كما أكدت دراسة (Nadaraja & Harshani 2023) ، و دراسة (KC 2023) علي أن الذكاء الانفعالي يساعد الفرد على الوعي بحالته الانفعالية والقدرة على تدبير مسؤوليات حياته الخاصة بطريقة أكثر ملاءمة مع الحفاظ على أداء واجباته المهنية بشكل فعال.

كما يساعد الذكاء العاطفي الممرضات على فهم وتقدير مشاعر الآخرين وتعاطفهن معهم، وهذا يؤدي إلى بناء علاقات إيجابية في مكان العمل وتعزيز التفاهم والتعاون بين الزملاء، وبالتالي تنظيم وتنسيق مهامهم العملية بشكل أفضل، و يصبح لديهم المزيد من الوقت والطاقة للاستمتاع بحياتهم الشخصية.

وقد أكدت دراسة (Dusseldorp et al. 2011) على أن الذكاء الانفعالي شرط أساسي لمهارات هيئة التمريض، حيث يساعدهم على إدارة عواطفهم بفعالية بمساعدة الوعي والتنظيم الذاتي و وإمكانية الحصول على الدعم من الآخرين لإدارة التوازن بين العمل والحياة بشكل فعال (Thorat & Gadkari,2023)

بالإضافة إلى أن الممرضات اللاتي يتمتعن بذكاء انفعالي مرتفع يستطعن التعامل بشكل أفضل مع بيئة التمريض عالية الضغط ومنع ضغوط العمل من التأثير سلبيًا على حياتهم الشخصية من خلال التحكم في عواطفهم ومستويات التوتر لديهم، فإنهم أقل عرضة للتعرض للإحترق الذي يعد مساهم رئيسي في حالة عدم التوازن بين العمل والحياة، حيث يساعد الذكاء الانفعالي على التعرف على التوتر وإدارته بشكل فعال، و تحديد مسببات التوتر، وتنفيذ آليات التكيف، وطلب الدعم عند الحاجة، و يمنع الأحداث المجهدة المسببة للتوتر من التأثير على حياتهم الشخصية والحفاظ على توازن أكثر صحة.

ويشير (2020) Larry Ogochukwu & Akpaeto إلى أن الموظفين ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع سيكون لديهم توازن أعلى بين العمل والحياة، يمكنهم التعامل مع العواقب التي قد تنشأ بسبب الإحترق، في حين أن أولئك الذين لديهم ذكاء انفعالي منخفض لن يكونوا قادرين على التغلب عليها.

وذكرت دراسة كل من (2022) Nathaya et.al. ، Ghevira & Trinanda (2022) دور الذكاء الانفعالي في تقليل مستويات الاحترق النفسي من خلال وساطة التوازن بين العمل والحياة، وأيضاً زيادة الرضا الوظيفي (Khan et al.(2022)، Memon et al.(2020)، Kinnary et al.(2023).

مما سبق يمكن القول بأن الممرضات ذوات الذكاء الانفعالي المرتفع أكثر انسجاماً مع احتياجاتهن وحالاتهن العاطفية، إنهن أكثر قدرة على التعرف على الوقت الذي يشعرن فيه بالإحترق و انخفاض الرفاهية المهنية والنفسية، و لديهم من الوعي الذاتي ما يمكنهن من تحديد أولوياتهن، ووضع الحدود واتخاذ خيارات استباقية لمنع العمل من تجاوز حياتهم بالكامل.

عرض نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني علي أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التوازن بين العمل والحياة و الدعم التنظيمي المدرك لدى أفراد عينة البحث من ممرضات المستشفيات الحكومية ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين. ويعرض جدول (٢٠) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض على النحو التالي:

جدول (٢٠) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوازن بين العمل والحياة أبعاد

مقياس الدعم التنظيمي المدرك والدرجة الكلية ن = (١٩٧)

تعزيز الحياة الشخصية للعمل	تدخل الحياة الشخصية في العمل	تدخل العمل في الحياة الشخصية	
**٠,٥٦٢	**٠,٦٠٩	**٠,٥١٢	الدعم التنظيمي المدرك

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٩٧ \geq ٠,١٨١ وعند مستوى

٠,١٣٨ \geq ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: فيما يخص تدخل العمل في الحياة الشخصية: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين تدخل العمل في الحياة الشخصية والدعم التنظيمي المدرك حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٥١٢)، وهي دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ثانياً: فيما يخص بعد تدخل الحياة الشخصية في العمل: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين تدخل الحياة الشخصية في العمل وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٦٠٩)، دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ثالثاً: فيما يخص بعد تعزيز الحياة الشخصية للعمل: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين تعزيز الحياة الشخصية للعمل وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٥٦٢)، دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

تحققت صحة الفرض الأول حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين التوازن بين العمل والحياة و الدعم التنظيمي المدرك لدى أفراد عينة البحث من ممرضات المستشفيات الحكومية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول تأثير الدعم التنظيمي المدرك على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية مثل دراسة كل من (Abo Habieb & El-Wkeel(2020)، Putri et al. (2021)، مرزوق و البردان (٢٠٢٢) ، والتي أكدت أيضاً على أهمية الإجراءات والمبادرات التي تتخذها المنظمة لدعم موظفيها في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعكس الدور المحوري للدعم التنظيمي بما يقدمه من سياسات ومبادرات تعزز مرونة العمل، مما يسمح للممرضات تحقيق توازن صحي بين الالتزامات العملية والحياة الشخصية، وتنظيم حياتهن خارج بيئة العمل والاستجابة للتحديات الشخصية المختلفة.

وتدعم هذه النتيجة أيضاً دراسة الصباغ وعاشور (٢٠٢٠) حيث أشارت إلى أن توفير المناخ الإداري الداعم بالمستشفيات يتيح للعاملين المقومات التي قد تساعدهم في تحقيق التوازن بين الحياة والعمل و التأثير ايجابياً علي الحياة الشخصية للعاملين، وذلك من خلال تبني بعض الممارسات الملائمة مثل جداول و ساعات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي و نظم الاجازات المختلفة (Irfan et al.,2023)، بالإضافة إلى الدعم الإشرافي ودعم الأقران و برامج التدريب والتطوير المهني (Stephen، 2022)، كما أكدت دراسة Srivastava & Agrawal (2020) على دور القيادة الداعمة في خلق ظروف عمل صحية لتعزيز التوازن بين العمل والأسرة.

وعلى جانب آخر فإن غياب الدعم التنظيمي و زيادة أعباء العمل مع عدم وجود جداول عمل مرنة للتخفيف من عبء العمل طبقاً لدراسة (Aldiansyah et al.(2023) يسبب صراعاً بين العمل والحياة الشخصية نتيجة لتدخل العمل في الحياة الشخصية والأوقات المخصصة له.

وتفسر الباحثة ذلك بأن طبيعة عمل الممرضات المجهدة واضطرابهم للعمل خارج ساعات العمل العادية، يكون له تأثير سلبي كبير على نمط حياتهن الشخصية والتوازن بين العمل والحياة، و لتحقيق التوازن بين ضغط متطلبات الأسرة والعمل، تحتاج الممرضات إلى الشعور بالدعم والتقدير من إدارة المستشفى و أنها تهتم برفاهيتهن وتعترف بأهمية حياتهن الشخصية، كما توفر لهن مساحة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما أنها تؤدي إلى زيادة ولاءهن والتزامهن بالمنظمة، وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

وتشير دراسة (Laschinger et al. (2006) إلى أن الموظفين الذين يعتقدون أن بيئة عملهم داعمة هم أكثر عرضة لتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، ويرجع ذلك لشعورهم بالدعم التنظيمي العاطفي والنفسي وهذا بدوره يمثل دافع إضافي للعمل بكفاءة وتحقيق الأهداف (Sheikh, 2023)، و يعزز أدائهم في العمل ويسهم في تحسين الفاعلية والإنتاجية العامة، ويفسر (Sulistiyani et al. (2022) هذه العلاقة في ضوء التبادل الاجتماعي، حيث يبذل الموظفون وقتهم وطاقتهم وأفكارهم وحماسهم لصالح

المنظمة، في المقابل تقدم المنظمات مكافآت وحوافز مادية ومعنوية لاستمرار عمل الموظف من أجل المنظمة مما يترتب عليه تحقيق التوازن بين العمل والحياة. بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه الدعم التنظيمي في تقليل مستويات الإجهاد والاحتراق المهني بين الموظفين وهذا ما أكدته دراسة (Riyono & Rezki (2022) حيث تشير النتائج إلى دور التوازن بين العمل والحياة والدعم التنظيمي المدرك في خفض مستوى الإحتراق المهني، كما أن المنظمات الداعمة للعاملين بها و تعمل على إتاحة الموارد التي تساعد على خلق الانسجام بين مجالات عمل الموظفين وحياتهم الأسرية، ومحاولة تقليل الضغط الذي ينشأ عن الصراع بين هذين المجالين (Bagger & Li, 2014).

وترى الباحثة أن تطبيق المستشفيات للدعم التنظيمي يتيح للممرضات القدرة على التعامل مع ضغوط العمل والحفاظ على توازن صحي بين الحياة العملية والشخصية، وذلك من خلال وجود موارد تنظيمية تعمل على تعزيز الصحة العقلية والتوازن العاطفي للممرضات، وزيادة مستوى الراحة والسعادة الشخصية والحفاظ على الرفاهية، وخلق بيئة صحية وسوية يمكن للعاملين أن يزدهروا فيها، حيث تسود قيم التعاون في العلاقات مع الزملاء أو المشرفين والإدارات العليا، ويتم وضع أسس تنظيمية عادلة، وهذا بدوره يجعل الممرضات أكثر تركيزاً وتحفيزاً وإنتاجية خلال ساعات العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للممرضات.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس التوازن بين العمل و الحياة باختلاف متغيرات: العمر (أقل من ٣٠ عاماً، أكثر من ٣٠ عاماً)، والحالة الاجتماعية (غير متزوجة/متزوجة) والمؤهل (مؤهل متوسط/ بكالوريوس / دراسات عليا) وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين (٢×٢). وقد تحققت الباحثة أولاً من تحقق افتراضات وشروط تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة من حيث عدم وجود ازدواج خطي وتجانس مصفوفات التباين وحجم

العينة والتوزيع الاعتمادي ومن ثم قامت الباحثة بإجراء التحليل وكانت نتائجه كما هو
معروضة في جدول (٢٩)
جدول (٢٩) نتائج تحليل التباين (٢*٢*٢) للأثر العمر ، والحالة الاجتماعية والمؤهل
(وتفاعلهما)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	حجم التأثير
العمر	٨٤,١٣١	١	٨٤,١٣١	١,٩٢٥	غير دال	٠,٠١٠
الحالة الاجتماعية	١٦٠٨,٧٧٨	١	١٦٠٨,٧٧٨	٣٦,٨٠٤	٠,٠١	٠,١٦٣
المؤهل	٢٤٢,٥٢٠	١	٢٤٢,٥٢٠	٥,٥٤٨	٠,٠٥	٠,٠٢٩
العمر×الحالة×المؤهل	٢٣٦٦,١٢٤	٤	٥٩١,٥٣١	١٣,٥٣٣	٠,٠١	٠,٢٢٣
الخطأ	٨٢٦١,٥٢٩	١٨٩	٤٣,٧١٢			
المجموع	٩٨٤٦٧,٠٠	١٩٧				
العمر	٥٦,٣٨٨	١	٥٦,٣٨٨	٤,٣٣٩	٠,٠٥	٠,٠٢٢
الحالة الاجتماعية	٥٦١,٨٢٤	١	٥٦١,٨٢٤	٤٣,٢٣٢	٠,٠١	٠,١٨٦
المؤهل	٢١٦,٩٣٠	١	٢١٦,٩٣٠	١٦,٦٩٣	٠,٠١	٠,٠٨١
العمر×الحالة×المؤهل	٤١٩,٨٦٢	٤	١٠٤,٩٦٥	٨,٠٧٧	٠,٠١	٠,١٤٦
الخطأ	٢٤٥٦,١٧٥	١٨٩	١٢,٩٩٦			
المجموع	٣٢٩٣٢,٠٠	١٩٧				
العمر	٣,٢٠٣	١	٣,٢٠٣	٠,٢٦٩	غير دال	٠,٠١
الحالة الاجتماعية	١٩٥,٠٢١	١	١٩٥,٠٢١	١٦,٣٩٣	٠,٠١	٠,٠٨٠
المؤهل	٦٥,٥٥٩	١	٦٥,٥٥٩	٥,٥١١	٠,٠٥	٠,٠٢٨
العمر×الحالة×المؤهل	٩٢,٨٨٤	٤	٢٣,٢٢١	١,٩٥٢	غير دال	٠,٠٤٠
الخطأ	٢٢٤٨,٤٤١	١٨٩	١١,٨٩٧			
المجموع	٣٥٠١٨,٠٠	١٩٧				

أوضحت النتائج في جدول (٢٩) ما يلي:

العمر: عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير العمر (أقل من ٣٠ عاماً-أكثر من ٣٠ عاماً) في أبعاد التوازن بين الحياة والعمل ما عدا البعد الثاني تدخل الحياة الشخصية في العمل ، حيث كانت قيم ف دالة إحصائياً،

الحالة الاجتماعية: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير الحالة الاجتماعية (غير متزوجة/متزوجة)، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١).

المؤهل: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير المؤهل (مؤهل متوسط /بكالوريوس) في أبعاد التوازن بين العمل والحياة، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١).

تفاعل متغيري العمر في الحالة الاجتماعية في المؤهل: وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيري العمر في الحالة الاجتماعية في المؤهل، في البعدين الأول والثاني بينما لم تصل الي حد الدلالة الإحصائية للبعد الثالث.

جدول (٣٠) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري التوازن بين العمل والحياة وفقاً

لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل وتفاعلهما

العمر	الحالة الاجتماعية	المؤهل	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري
أقل من ٣٠	غير متزوجة	متوسط	١٨,٦١	٨,٠٢
		عالي	٢٥,١٤	٥,٧٥
	متزوجة	متوسط	١٥,٥٧	٨,٨٧
		عالي	٢٣,٠٧	٨,٤٨
أكثر من ٣٠	غير متزوجة	متوسط	٣١,١٥	٣,٨٠
		عالي	٢٢,٣٤	١,٧٦
	متزوجة	متوسط	١٥,١٣	٦,٢٥
		عالي	١٩,٢٩	٨,١١
أقل من ٣٠	غير متزوجة	متوسط	١٠,٤١	٤,٢٠
		عالي	١٤,٥٧	٣,٢٠
	متزوجة	متوسط	٩,٢٨	٥,١٦
		عالي	١٢,٨٥	٤,٣٦
أكثر من ٣٠	غير متزوجة	متوسط	١٦,٥٥	٢,٠١
		عالي	١٥,٠٠	٠,٢١
	متزوجة	متوسط	٨,٧٠	٨,٧٠
		عالي	١١,٤٠	٤,٥٥

٤,٠٦	١٣,٢٩	متوسط	غير متزوجة	أقل من ٣٠	تعزيز الحياة الشخصية للعمل
٢,٩١	١٣,٦٧	عالي			
٤,٣٥	١٠,٢١	متوسط	متزوجة	أكثر من ٣٠	
٣,٦٢	١٣,٧١	عالي			
١,٧٨	١٤,٦٠	متوسط	غير متزوجة		
٠,٣٩	١٤,٠٧	عالي			
٤,٣٦	١٠,٨٩	متوسط	متزوجة		
٣,٦٩	١٢,٤٠	عالي			

نتائج المقارنات المتعددة لمجموعات العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل:

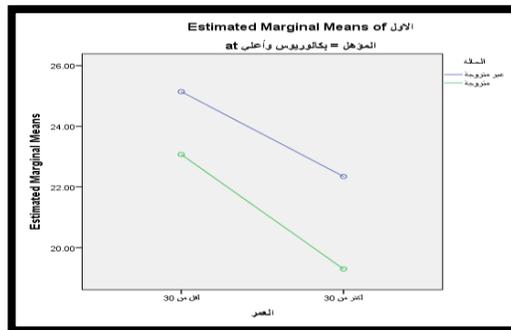
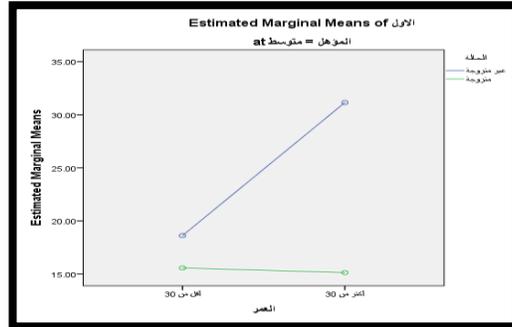
جدول (٣١) المقارنات المتعددة بين مجموعتي العمر والحالة الاجتماعية والتخصص في

أبعاد التوازن بين العمل والحياة

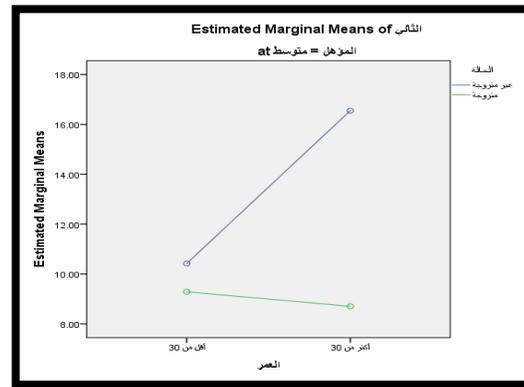
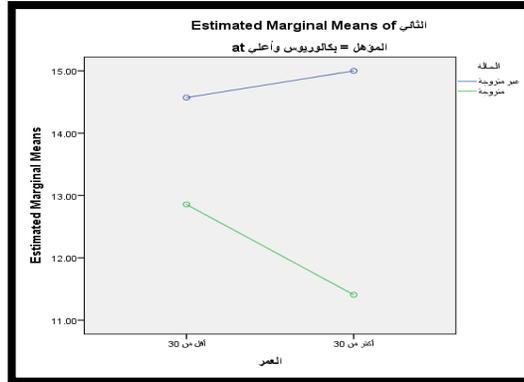
الدلالات الإحصائية	الخطأ المعياري	فروق المتوسطات	العمر / المرحلة العمرية/التخصص		
غير دال	٠,٩٩٦	١,٣٨٢-	أكثر من ٣٠	أقل من ٣٠	تدخل العمل في الحياة الشخصية
لصالح غير المتزوجة	٠,٩٩٦	*٦,٠٤٤	متزوجة	غير متزوجة	
لصالح المؤهلات العليا	٠,٩٦٦	*٢,٣٤٧-	بكالوريوس فأعلى	متوسط	
لصالح أكثر من ٣٠	٠,٥٤٣	*١,١٣٢-	أكثر من ٣٠	أقل من ٣٠	تدخل الحياة الشخصية في العمل
لصالح المؤهلات العليا	٠,٥٤٣	*٣,٥٧٢	متزوجة	غير متزوجة	
لصالح غير المتزوجة	٠,٥٤٣	*٢,٢٢٠-	بكالوريوس فأعلى	متوسط	
غير دال	٠,٥٢٠	٠,٢٧٠-	أكثر من ٣٠	أقل من ٣٠	تعزيز الحياة الشخصية للعمل
لصالح غير المتزوجة	٠,٥٢٠	*٢,١٠٤	متزوجة	غير متزوجة	
لصالح المؤهلات العليا	٠,٥٢٠	*١,٢٢٠-	بكالوريوس فأعلى	متوسط	

نتائج تحليل التباين للتفاعل بين المتغيرات العمر والحالة الاجتماعية و المؤهل:

شكل (٢) البعد الأول: للمؤهل المتوسط
شكل (٣) البعد الأول: للمؤهل العالي

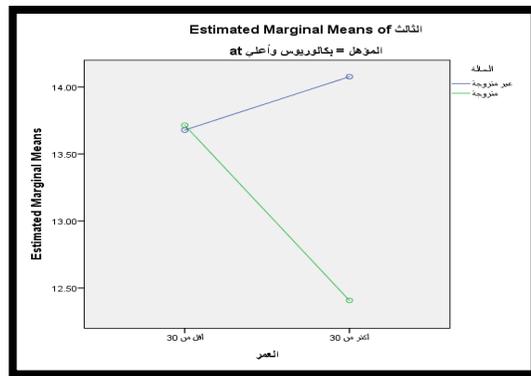
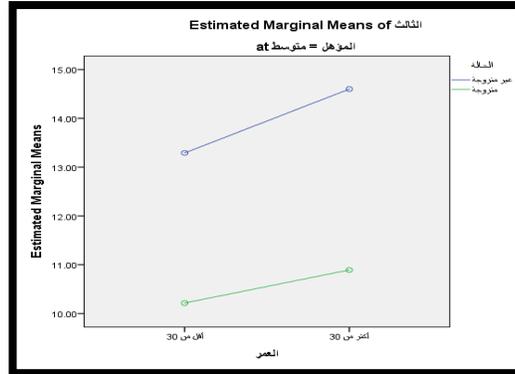


شكل (٤) البعد الثاني: للمؤهل المتوسط
شكل (٥) البعد الثاني: للمؤهل العالي



شكل (٦) البعد الثالث: للمؤهل المتوسط

شكل (٧) البعد الثالث: للمؤهل العالي



مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

تحققت نتائج الفرض الثالث جزئياً حيث أشارت النتائج إلى :
العمر: عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير العمر في أبعاد التوازن بين الحياة والعمل
ما عدا البعد الثاني تدخل الحياة الشخصية في العمل لصالح أكثر من ٣٠ عاماً
تتفق نتيجة الفرض مع ما توصلت إليه دراسة عبدالله و عبد الرحمن (٢٠٢٣)
في عدم وجود فروق في التوازن بين العمل والحياة تبعاً لمتغير العمر، وتشير كذلك دراسة
Walia(2015) إلى أن التوازن بين العمل والحياة قد لا يكون مرتبطاً بالعمر، وقد يدرك
الموظفون حالة التوازن/عدم التوازن بين العمل والحياة في أي عمر اعتماداً على ظروف
حياتهم.

وتختلف مع دراسة كل من (2018) Marič & Žnidaršič، (2023) Shakya حيث توصلت إلى أن الأصغر سناً لديهم توازن أعلى ، كما تشير دراسة Amankwah et al.(2022) أنه مع زيادة عمر الفرد نقل ممارسات التوازن بين العمل والأسرة. وتفسر الباحثة وجود فروق في بُعد تدخل الحياة الشخصية في العمل لصالح الفئة أكثر من ٣٠ عاماً، أن الممرضات مع التقدم في العمر يصبح لديهن رؤية أفضل للحياة و إيلاء أهمية أكبر للاستمتاع بالأوقات الشخصية والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية، و مستوى أعلى من الخبرة والثقة و القدرة على تحديد الأولويات وإدارة الوقت بفعالية، مما يسمح لهن بالاستمتاع بالحياة الشخصية دون الإخلال بمسؤوليات العمل، وفي هذا السياق تشير دراسة كل من Richert-Kazmierska & Priya (2017); Stankiewicz(2016) إلى أن التوازن بين العمل والحياة يزداد مع التقدم في العمر الأكبر سناً.

ويمكن القول بأن هذه النتيجة تشير إلى أن التوازن بين العمل والحياة هو عملية شخصية وفردية، وتعتمد على العديد من العوامل المختلفة بما في ذلك العمر، وبالنسبة للممرضات، هناك العديد من العوامل التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة، ويمكن أن تكون هذه العوامل مشتركة بين الممرضات من مختلف الأعمار، ومنها ساعات العمل حيث يعمل العديد من الممرضات في نظام الورديات ويواجهن تحديات في ضبط ساعات العمل والراحة، وقد يتعين عليهن العمل في عطلات نهاية الأسبوع والأعياد، كما يمكن أن تؤثر جداول العمل غير المنتظمة على القدرة على التوازن بين العمل والحياة والحصول على وقت كافٍ للراحة والاسترخاء، كما أن مهنة التمريض تعد من المهن المجهدة والتي تسبب ضغوطاً نفسية وعاطفية، مما يجعل الممرضات يواجهن ضغوطاً من العمل الشاق، والاستجابة لحالات الطوارئ، والتعامل مع المرضى المصابين بحالات صعبة، قد يكون لدى الممرضات في المراحل العمرية المختلفة أولويات وتفضيلات لكل مرحلة من حياتهم، في حين أن الممرضات الأصغر سناً قد يعطين الأولوية للتقدم الوظيفي والتطوير المهني، فإن الممرضات الأكبر سناً قد يعطين الأولوية للرفاهية الشخصية أو الأسرة .

الحالة الاجتماعية: وجود فروق دالة إحصائياً في التوازن بين العمل والحياة لصالح

غير المتزوجات

تتفق نتيجة البحث الحالي مع دراسة كل من (Malik (2015)، Gordon(2016) ، Hamilton & Amankwah et al.(2022) ، Darko–Asumaduet al.(2018) ، Atif & Zubairi (2018) ، Mukuze (2023) ، Khanna et al. (2023) ، Shakya (2023) في وجود فروق في التوازن بين العمل والحياة لصالح غير المتزوجات.

وتختلف مع دراسة كل من (Hsieh *et al.* (2005) ، Panisoara & Serban ، Dd (2022) ، (2013) ، دراسة عبدالله و عبد الرحمن (٢٠٢٣) في عدم وجود فروق في التوازن بين العمل والحياة تبعاً للحالة الاجتماعية بين المتزوجين وغير المتزوجين.

وتفسر الباحثة تأثر التوازن بين العمل والحياة بالحالة الاجتماعية، قد يرجع إلى تمتع الممرضات غير المتزوجات ببعض المزايا مثل المرونة في التخطيط الزمني والقدرة على التفريغ لمسؤوليات العمل بشكل أكبر، وبالتالي لديهن القدرة على توظيف وقتهن في العمل وكذلك في الحياة الخاصة، ونتيجة لذلك، يحققن توازناً بين الحياة والعمل، كما أن هناك اختلاف في مستوى ونوعية الأعباء بين الممرضات المتزوجات وغير المتزوجات، بجانب أعباء العمل المشتركة تواجه الممرضات المتزوجات متطلبات إضافية على وقتهن وطاقتهن ويخصصن المزيد من الوقت والطاقة للوفاء بمسؤولياتهن الزوجية وتقديم الأولوية لحياتهن العائلية، وخاصة في وجود أطفال محتاجون إلى الرعاية ، يمكن أن تؤدي متطلبات العلاقة الزوجية والحياة الأسرية إلى خلل ملحوظ في التوازن إذا لم تتم إدارة المسؤوليات في العمل والمنزل بشكل فعال، وقد يؤدي الزواج إلى التزامات وأهداف مالية، ونتيجة لذلك، قد يشعر الأفراد المتزوجون بالحاجة إلى العمل لساعات أطول أو تحمل مسؤوليات إضافية للوفاء بهذه الالتزامات المالية، مما قد يؤثر على التوازن بين العمل والحياة.

و في هذا الصدد تشير دراسة (٢٠٢٣) Maviza & Thebe بأن المرأة العاملة تواجه تحديات مزدوجة في تحقيق التوازن بين الأدوار الإنجابية والإنتاجية، حيث يمثل التوازن بين العمل والحياة تحدياً لأولئك الذين يعملون ولديهم التزامات عائلية (Parasuraman & Simmers, ٢٠٠١).

- المؤهل العلمي: وجود فروق دالة إحصائية في التوازن بين العمل والحياة لصالح

المؤهلات العليا

تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتائج دراسة كل من Ediriweera (2010) & Weerakkody ، (2018) Maric & znidarsic ، Verma & Gautam (2022) في وجود فروق في التوازن بين العمل والحياة تبعاً لمستوى التعليم . وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة كل من (2019) Diani ، Vimala & Kumar (2022) Amankwah et al. (2023) et al. حيث تشير نتائجهم إلى عدم وجود فروق في التوازن بين الحياة والعمل تبعاً للمؤهل العلمي .

وتفسر الباحثة ذلك بأن الممرضات ذوات المؤهل الأعلى قد يتميزن بإمتلاكهن لبعض المهارات و المعرفة وقدرات التفكير النقدي وفهم أعمق لأنظمة الرعاية الصحية، وهذا يمكن أن يعزز كفاءتهم وفعاليتهم في تقديم رعاية المرضى، مما قد يقلل من التوتر المرتبط بالعمل ويسمح بتكامل أفضل بين العمل والحياة، بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي المعرفة والمهارات الأكبر إلى زيادة الثقة والرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز المهني، مما يمكن أن يساهم في تحقيق توازن أكثر صحة بين العمل والحياة.

ويدعم ذلك ما ذكرته دراسة (2017) Nurumal et al. أن المستوى التعليمي المرتفع للممرضات مهارات تفكير عالية في إدارة النزاعات مقارنة بالمستوى التعليمي المنخفض للممرضات، كما يشير الظاهري و العثمان (٢٠٢١، ص.٥٠٧) إلى أن ارتفاع مستوى التعليم يجعل المرأة أكثر قدرة، وامتلاكاً لمهارات التخطيط، والتنظيم، و وضع الأولويات وأكثر وعياً لمسؤولياتها وحقوقها في العمل، والقدرة على حل المشكلات التي تواجهها مقارنة بالأقل تعليماً.

نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على " يمكن التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة من خلال متغيرات البحث الذكاء الانفعالي الدعم التنظيمي المدرك".

وللتحقق من صحة ذلك الفرض ولمعرفة أقوى متغيرات الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك تأثيراً على أبعاد التوازن بين الحياة والعمل تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك كمتغيرات مستقلة، وأبعاد التوازن بين العمل والحياة متغيرات تابعة.

وقد قامت الباحثة أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي اعتدالية البيانات وكفاية حجم العينة والذي يشترط أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي كما كانت قيمة اختبار دورين واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار عندما تكون العينة ٣٢٤ وعدد المتغيرات المستقلة ٢ كما كانت قيمة عامل تضخم التباين أصغر من القيمة التي تشير إلي وجود ازدواج خطي. وتعرض الباحثة فيما يلي جداول تحليل التباين ومعادلة الانحدار المتعدد للتنبؤ بالأبعاد الثلاثة وذلك علي النحو التالي:

جدول (٣٢) نتائج تحليل التباين لمعادلة انحدار الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك المنبئة بالتوازن بين العمل والحياة باستخدام معادلة الانحدار المتعدد (ن=١٩٧)

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
تدخل العمل في الحياة الشخصية	الانحدار	٦٤٦٨,٧٢٣	٢	٣٢٣٤,٣٦١	٩٨,٤٠٠	٠,٠٠١
	البواقي	٦٣٧٦,٧٠٩	١٩٤	٣٢,٨٧٠		
	الكل	١٢٨٤٥,٤٣١	١٩٦			
تدخل الحياة الشخصية في العمل	الانحدار	١٩٦٦,٨٢٣	٢	٩٨٣,٤١١	٩٩,٣٠٤	٠,٠٠١
	البواقي	١٩٢١,١٩٧	١٩٤	٩,٩٠٣		
	الكل	٣٨٨٨,٠٢٠	١٩٦			
تعزيز الحياة الشخصية للعمل	الانحدار	١٩٠٩,٨٧٣	٢	٩٥٤,٩٣٧	٢٥٧,٦٩٣	٠,٠٠١
	البواقي	٧١٨,٩٠٩	١٩٤	٣,٧٠٦		
	الكل	٢٦٢٨,٧٨٢	١٩٦			

وأظهرت النتائج أن قيمة ف للتنبؤ بالأبعاد الثلاثة دال احصائياً وهي دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يشير الى أن نموذج الانحدار دال احصائياً عند مستوى (٠,٠١) وذلك عند درجات حرية (١٩٦)

جدول (٣٣) أبعاد الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك المنبئة بالتوازن بين العمل

والحياة باستخدام معادلة الانحدار المتعدد (ن=١٩٧)

الدلالة	قيمة ت	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة الانحدار B	الخطأ المعياري	نسبة المساهمة المعدلة adjusted R ²	نسبة المساهمة R ²	الارتباط المتعدد R	المتغيرات المفسرة	المتغير التابع
٠,٠١	٩,٧١٧	٠,٥٣٦	٠,٣٢٦	٥,٧٣٣	٠,٤٩٨	٠,٥٠٤	٠,٧١٠	الذكاء الانفعالي	تدخل العمل في الحياة الشخصية
٠,٠١	٥,٣٩٥	٠,٢٩٨	٠,١٩٩					الدعم التنظيمي المدرك	
٠,٠١	٤,٩٨٩	قيمة الثابت = ١١,٨٠٦							
٠,٠١	٧,٢٩١	٠,٤٠١	٠,١٣٤	٣,١٤	٠,٥٠١	٠,٥٠٦	٠,٧١١	الذكاء الانفعالي	تدخل الحياة الشخصية في العمل
٠,٠١	٨,١٤٣	٠,٤٤٨	٠,١٦٥					الدعم التنظيمي المدرك	
٠,٠١	٤,٣٤٢	قيمة الثابت = ٥,٦٤١							
٠,٠١	١٧,٠٧١	٠,٥٩٩	٠,١٩٢	١,٩٢	٠,٧٢٤	٠,٧٢٧	٠,٨٥٢	الذكاء الانفعالي	تعزيز الحياة الشخصية للعمل
٠,٠١	٦,٩٠٠	٠,٢٨٣	٠,٠٨٥					الدعم التنظيمي المدرك	
٠,٠١	٦,٠٠٥	قيمة الثابت = ٤,٧٧٢							

ت = ٢,٥٩ عند مستوى ٠,٠١ ت = ١,٩٧ عند مستوى ٠,٠٥

التنبؤ بتدخل العمل في الحياة الشخصية باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين تدخل العمل في الحياة الشخصية والذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R² (٠,٥٠٤) وهي قيمة دالة احصائياً وتعنى إمكانية تفسير التغير في تدخل العمل في الحياة الشخصية بدرجة ٥٠% مما يعنى قدرة النموذج على تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٩٨,٤٠٠)

وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبلغت قيمة الثابت (١١,٨٠٦) وهي دالة احصائياً.

نستطيع كتابة معادلة الانحدار للنتبؤ بالبعد الأول علي النحو التالي:

تدخل العمل في الحياة الشخصية = ١١,٨٠٦ + ٠,٣٢٦ (الذكاء الانفعالي) + ٠,١٩٩ (الدعم التنظيمي المدرك)

النتبؤ بتدخل الحياة الشخصية في العمل باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين تدخل الحياة الشخصية في العمل والذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R² (٠,٥٠٦) وهي قيمة دالة احصائياً وتعني إمكانية تفسير التغير في تدخل العمل في الحياة الشخصية بدرجة ٥٠% مما يعنى قدرة النموذج على تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٩٩,٣٠٤) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبلغت قيمة الثابت (٥,٦٤١) وهي دالة احصائياً،

تدخل الحياة الشخصية في العمل = ٥,٦٤١ + ٠,١٣٤ (الذكاء الانفعالي) + ٠,١٦٥ (الدعم التنظيمي المدرك)

النتبؤ بتعزيز الحياة الشخصية للعمل باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين تدخل الحياة الشخصية في العمل والذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R² (٠,٧٢٧) وهي قيمة دالة احصائياً وتعني إمكانية تفسير التغير في تدخل العمل في الحياة الشخصية بدرجة ٧٢% مما يعنى قدرة النموذج على تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٢٥٧,٦٩٣) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبلغت قيمة الثابت ٤,٧٧٢ وهي دالة احصائياً،

تعزيز الحياة الشخصية للعمل = ٤,٧٧٢ + ٠,١٩٢ (الذكاء الانفعالي) + ٠,٠٨٥ (الدعم التنظيمي المدرك)

مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:

تحققت صحة الفرض الرابع حيث أثبتت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة من خلال متغيرات البحث الذكاء الانفعالي و الدعم التنظيمي المدرك، وتتفق نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة حيث يمكن التنبؤ بالتوازن بين العمل والحياة من خلال الذكاء الانفعالي مثل دراسة (Kaur & Prajapati، كما أشارت دراسة (Tiwari(2023) إلى أن الأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من الذكاء الانفعالي لديهم مهارات أفضل تساعد على حل الصراع بين العمل والحياة ويمكنهم بسهولة من تحقيق توازن كبير بين الحياة الشخصية والمهنية، وتتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Linda & Fitria (2016)، Rusdi et al.(2022) ، أن من أهم العوامل التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة هو الدعم التنظيمي .

وتقر الباحثة تلك النتيجة بأن الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المدرك يمثلان عنصرين أساسيين يجب توطيرهما في بيئات العمل لتعزيز الصحة النفسية والرضا الشخصي والمهني لدى الممرضات، حيث أن الممرضات اللاتي يتمتعن بمستوى عالٍ من الذكاء الانفعالي عادةً ما يكون لديهن القدرة على فهم مشاعرهن الشخصية ومشاعر الآخرين بشكل أفضل، و هذا يمكن أن يساعدهن في إدارة الضغوط النفسية والتوترات في بيئة العمل الطبية، و التعامل مع المشاعر السلبية التي قد تنشأ مثل الإجهاد والتعب، كما أن وجود ثقافة تنظيمية داعمة تقدر التوازن بين العمل والحياة وتعترف بالحياة الشخصية للموظفين كجزء لا يتجزأ من نجاحهم المهني، يخلق لدى الممرضات شعور بالاستقرار والثقة في بيئة العمل، مما يساهم في تقليل مستويات الإحترق وتعزيز الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء، كما يمكنهن اتخاذ قرارات أكثر توازناً وفهماً للواقع المحيط بهم فيما يتعلق بعملهم وحياتهم الشخصية، و تحديد أولويات المهام المطلوبة منهم، ووضع الحدود بين العمل والحياة الخاصة، مما يدعم تحقيق توازن أفضل بين المسؤوليات المهنية والشخصية.

وفي هذا السياق تؤكد دراسة (Abo Habieb & El-Wkeel (2020) أنه إذا كانت المنظمة لديها ثقافة داعمة تساعد العاملين على ممارسات التوازن بين العمل والحياة، فمن المفترض أن يسعى الموظفون إلى خلق الانسجام والتآزر في العمل من خلال الاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم الشخصية.

وترى الباحثة أن الذكاء الانفعالي والدعم التنظيمي المتمثل في دعم قد يساعد الممرضات في بناء والحفاظ على العلاقات المهنية الداعمة من الزملاء والمشرفين، حيث تمكنهم شبكتهم الاجتماعية من الحصول على الدعم العملي والعاطفي، سواء كان ذلك من خلال مطالبة الزملاء بتغطية نوبة العمل أو الثقة في مساعدة الزملاء في إتمام المهمات، وتعد هذه القدرة على إنشاء نظام دعم قوي أمرًا بالغ الأهمية بالنسبة للممرضات لتعزيز العلاقة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة.

توصيات البحث

- في ضوء ما تم عرضه من نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:
- تعزيز الثقافة التنظيمية والقيادة الإدارية التي تقدر وتدعم ممارسات التوازن بين العمل والحياة.
 - تطبيق سياسات مرنة للعمل تشمل إمكانية العمل عن بُعد وساعات مرنة لتمكين الممرضات من إدارة وقتهن بشكل أفضل.
 - تعزيز ثقافة العمل التعاونية والداعمة للممرضات في بيئة العمل لتحسين التواصل والتعاون.
 - توفير برامج تدريب مستمرة وفعالة تساهم في التنمية الشخصية و تطوير مهارات الممرضات وتعزز رضاهن الوظيفي.
 - العمل إشراك الممرضات في عمليات اتخاذ القرار المتعلقة بسياسات العمل.
 - توفير فرص تدريب الممرضات على مهارات إدارة الوقت و إدارة الضغط.
 - تعزيز الإدارة الفعالة للوقت والموارد لتقليل الضغط النفسي وتحسين جودة الحياة المهنية والشخصية.
 - تقديم الدعم النفسي للممرضات لمساعدتهن في التعامل مع التحديات الشخصية والمهنية.

- توفير خدمات الصحة النفسية والإرشاد المهني داخل المؤسسات الصحية
- تقديم الدعم الاجتماعي والتعاون مع المنظمات المجتمعية لتقديم خدمات الرعاية والدعم للممرضات حتى يتمكن من تحقيق التوازن بين عملهن ومتطلبات حياتهن الخاصة.

بحوث مقترحة

- واستكمالاً لنتائج البحث الحالي والتوصيات السابقة تقترح الباحثة البحوث التالية:
 - إجراء دراسات تجريبية لتقييم فعالية برامج وسياسات التوازن بين العمل والحياة و تحليل التأثيرات المختلفة لها على مخرجات العمل وجودة الحياة الوظيفية.
 - بحث عن العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وعوامل مثل الالتزام والرضا الوظيفي والإنتاجية
 - التعرف على فاعلية برنامج لتنمية التوازن بين العمل والحياة لدى تمريض المستشفيات الحكومية.
 - دراسة الفروق في التوازن بين العمل والحياة لدى تمريض المستشفيات الحكومية والخاصة.
 - بحث كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والقيادة على تطبيق ممارسات التوازن بين العمل والحياة.

أولاً المراجع العربية

- أبو الذهب، محمد صبحي.(٢٠٢٢). الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي: الدور المعدل لمرونة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة المقاولون العرب. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، ٥٩(٦)، ٢٣١-٢٨١.
- الصباغ، شوقي محمد وعاشور، محمد يمانى زوام .(٢٠٢٠). اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية علي عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، ٤(٧)، ٩-٤٦.
- العامري، عبد العزيز عبد الهادي.(٢٠٢٠). العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي وأثرهما على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الجديدة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، ٨، ٣٣٢-٣٨٧.
- القضاة، محمد علي.(٢٠٢٣). أثر برنامج التوازن بين العمل والحياة على جودة الحياة العملية بين الموظفين في القطاع المصرفي. مجلة جرش للبحوث والدراسات. ٢٤(١)، ٥٢٢-٥٥١.
- جلاب، إحسان دهش، سعيد، وشروق، عبد الرضا، والشريفي، زينب عبد الهادي معيوف.(٢٠٢٠). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣(٣٩)، ١٣٧-١٨٦.
- زعرب، حمدان عبد الله حمدان، وشبير، توفيق محمد توفيق.(٢٠٢١). الذكاء الوجداني وعلاقته بمقاومة التغيير والكفاءة الذاتية لدى ممرضى أقسام القلب في مشافي قطاع غزة الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة(الجامعة الإسلامية)غزة، غزة.
- سايج، أسماء.(٢٠٢٣). الذكاء الوجداني: قراءة في كتاب الذكاء الوجداني لدانيال جولمان، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، ٥(١)، ١٢٣-١٤٥.
- عبد الرحمن، أمل محمد عبد العال .(٢٠٢٣). أثر التوازن بين الحياة والعمل على تخطيط الموارد البشرية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. ٣٧(٤)، ٧٩٧-٨١٩.
- عبد الله، محمد حمزة أمين.(٢٠٢٢). الدعم التنظيمي المدرك والإحباط الوظيفي: بحث ميداني مقارنة مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، كلية الاداب جامعة كفر الشيخ ، ٢٦، ٤٢-١٠٨.
- عبدالله، مصطفى محمد يوسف، و عبد الرحمن، محمد رمضان محمد.(٢٠٢٣). دور ترتيبات العمل المرنة في التوازن بين العمل والأسرة للنساء العاملات بمستشفيات هيئة التأمين الصحي فرع القاهرة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٤(٢)، ٩١٠-٩٧٥.

- عطية، غادة عادل.(٢٠١٩). أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب: الدور الوسيط للتوحد في ظل توافر الثقة في المنظمة: بالتطبيق على قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الإسكندرية-جمهورية مصر العربية.المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١، ٣٨٥-٤٥٠.
- علي، مروة محمد، وعبد الغفار، غادة محمد. (٢٠١٩). القدرة التنبؤية لأبعاد الذكاء الوجداني باستراتيجيات حل المشكلات في ضوء متغير النوع.مجلة الدراسات النفسية المعاصرة، ١(١)، ٤٢-٤٦.
- عمران، فاتن عبدالنعم أحمد، و عشوش، محمد أيمن عبداللطيف.(٢٠٢١). دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة.مجلة الدراسات المالية والتجارية، ١، ٢٦٣-٢٨٦.
- فرج، سهيلة سمير محمد.(٢٠١٧).الذكاء الوجداني كمنبئ بأساليب حل المشكلات والتسامح لدى الأزواج والزوجات الممتازين بمحكمة الأسرة.المجلة العلمية لكلية الآداب، جامعة أسيوط، عدد خاص، ٢٦١-٢٨٠.
- قشقوش، إبراهيم زكي علي، والحسيني، نجلاء نصر الله محمد. (٢٠١٥). نموذج مقترح للذكاء الوجداني دراسة نظرية.مجلة كلية التربية، ٣٩(٣)، ٦٤١-٦٨٠.
- كروم، موفق و حرش،كريم.(٢٠٢٠). الذكاء الانفعالي لدى الإعلاميين دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين من وهران وعين تموشنت. مجلة الإعلام والمجتمع، ٤(٢)، ١٤٤-١٦٤.
- محمد، لطرش.(٢٠٢١).اختبار صدق وثبات بنية مقياس الذكاء العاطفي للعاملين حسب نموذج (WLEIS) باستعمال التحليل العاملي التوكيدي. مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، ١٧(٢٧)، ٣٥٥-٣٧٠.
- محمود، دينا صبري سيد، وعثمان، أماني درويش.(٢٠٢٣). أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركة رويال للتأمين- مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ٣، ٣٣١-٣٧٦.
- محمود، طه إسماعيل. (٢٠١٨). تحليل العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية.المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ٢، ٣٧٥-٤٤٢.
- مرزوق، عبد العزيز علي، و البردان، محمد فوزي أمين.(٢٠٢٢). العوامل المؤثرة في إدراك المرأة العاملة للتوازن بين العمل والحياة بالتطبيق على الممرضات العاملات بمستشفيات جامعة القاهرة. معهد الإدارة العامة، ١(٦٣)، ٤٣-١٠٠.
- مهدي، محمد حسن أحمد.(٢٠٢٣). دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية، ٤١(٤)، ٤٦-٤١.



ثانياً المراجع الأجنبية:

- Laschinger, H. K. S., Purdy, N., Cho, J., & Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20
- Abo Habieb, El. & El-wkeel, n. (2020). Influence of Perceived Organizational Support, Work Life Balance on Staff Nurses' Workflow at Main Mansoura University Hospital. *Assiut Scientific Nursing Journal*,8(23),10-19.
- Agnieszka, C. L. & Nikola, B..(2023).Work-Life Balance Employee Perspective. *European Research Studies Journal*,13(1),704-719.
- Aldiansyah, Muhammad & Pratama, Rio & Maghfiroh, Amalia. (2023). The Relationship Between Perceived Workload and Perceived Organizational Support and Work Life Balance Among Electronic Service Employees in Bojonegoro. *Journal of Information System, Technology and Engineering*,1, 81-88.
- Ali, Nazri & Ahmad, Sharifah & Che Nawi, Nur Raihan & Sabar, Sarinah & Husin, Liatul. (2023). The Determinants of Work-Life Balance among Nurses in Public Hospitals in Klang Valley. *Information Management and Business Review*, 15, 418-428.
- Amankwah, M. & Obuobisa-Darko, T. & Pearl, S. (2022). Establishing the relationship between work-family balance and work-family conflict: the role of organisational and individual factors. *African Journal of Management Research*. 28. 2-16.
- Atif, T., & Zubairi, S. A. (2018). Impact of marital status on job satisfaction, organizational commitment and work life balance: A study on employees working in banking sector of Pakistan. *The Islamic Culture "As-Saqafat-Ul Islamia Research Journal - Sheikh Zayed Islamic Centre, University of Karachi*, (40),63-75.
- Badran, F. & Khalaaf, D.(2022). Work-Life Balance and Its Relation to Person-Job Fit among Staff Nurses. *Evidence-Based Nursing Research*,4(3),1-8.
- Bagger, J. & Li, A. (2014), “How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective”, *Journal of Management*, Vol. 40 No. 4, pp. 1123-1150.
- Chauhan, R., Maheshwari, N., & Goswami, N. G. (2020). Role of Guna and emotional intelligence on work-life balance and job satisfaction among female professionals. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 21(3), 303-316.



- Dd, Aakankhsa. (2022). *Impact of emotional intelligence on life work life balance:evidence from it sector*.Unpublished Master These Ims Unison University, India.
- Diani, R. D., Nikensari, S. I. & Handaru A. W. (2023).Differences in Work-Life Balance, Flexible Time Arrangement, and Life Satisfaction of Employees of the Ombudsman of the Republic of Indonesia According to Education Level. *Journal of Social Research*,3(1),145-157.
- Dusseldorp, L.& Meijel, B. & Derksen, J. (2011). Emotional intelligence of mental health nurses. *Journal of clinical nursing*. 20. 555-62.
- Easmin, R. & Anwar, T. & Dovash, R. & Karim, R. (2019). Improving Work Life Balance: A Study on Employees in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*,21(5), 1-12.
- Ediriweera, A. & Weerakkody, W. A. S. (2010). Impact of educational level on work life balance of bank managers in colombo district. 12 th International Conference on Sri Lanka Studies .At: Sri Lanka. https://www.researchgate.net/publication/280862776_IMPACT_OF_EDUCATIONAL_LEVEL_ON_WORK_LIFE_BALANCE_OF_BANK MANAGERS_IN_COLOMBO_DISTRICT
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Engman, M. (2022). *Work-life balane and well-being at work: An interview study based on individual and focus group interviews with production employees* . unpublished Master's Thesis School of Health, Care and Social Welfare. Mälardalens university.
- Ghevira, H. & Trinanda, O. (2022). Emotional intelligence on burnout : the mediating role of work – life balance. *Human Resource Management Studies*. 2. 232-239.
- Gohar ,Y. S. M. A. ,El-Said ,A. M. M. ,Samir ,Y. M. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Turnover Intention (An Applied Study on Cairo) .Turnover Intention: An Applied Study on Cairo .*المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة* . 1246 - 1221
- Hamilton, El. & Gordon, J. & Whelan-Berry, K. (2006). Understanding the work-life conflict of never-married women without children. *Women In Management Review*. 21. 393-415.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hedau, A., Narayan, P.B.S., Parameswari, P. (2023). The role and
- Helaly, S. , Ali, H. , Ali, K. ,Mohammed, Z.& Eldiasty, N. (2022). Effect of Nursing Activities on the Quality of Work-life Balance, Absenteeism, and Job Satisfaction among Nurses at Intensive Care Units. *Egyptian Journal of Health Care*,13, 2011-2029.



- Hsieh, Y., Pearson, T., Chang, H., & Uen, J. (2005). Spillover between work and personal life balance for lodging managers. *Journal of human resources in hospitality and tourism*, 3(2), 61-83.
- Irfan, M., Khalid, R.A., Kaka Khel, S.S.U.H., Maqsoom, A. & Sherani, I.K. (2023). "Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance". *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154-171.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management/SA*, 21(0),1-10.
- Jameel, A. S., & Alheety, A. S. (2023). Work-life Balance and Organisational Commitment among Married Female Nurses. *Management & Economics Research Journal*, 5(1), 106-126.
- Jena, Lalatendu & Sarkar, Jeeta & Goyal, Saumya. (2021). Sense of "Courage": Mediating role of Courage between Emotional Reflexivity and Work-life Integration among Nurses in Indian Hospitals. *International Journal of Nursing Sciences*, 8, 318-324.
- Kaur, Harleen & Prajapati, Dhruvi. (2023). An impact of emotional intelligence on work-life balance in it industry in ahmedabad. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 12 (1) , 24-30
- KC, S. (2023). Emotional Intelligence and Work-Life Balance of Female Staff in Commercial Banks in Kathmandu District. *Quest Journal of Management and Social Sciences*. 5(2),206-218.
- Khadka, A. K., & Khadka, S. (2023). Perceptions of Conflict between Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Work-Life Balance among University Teachers. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*, 6(2), 11–27.
- Khalil, A. & Almotairi, M. & Shokr, E.& Radwan, H. (2022). Work-Life Balance and Mental Health of Egyptian and Saudi Health Professionals Managing COVID-19 Patients: A Comparative Cross- Sectional Study. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 8856-8869.
- Khan, Muhammad & Naz, Bushra & Fida, Muhammad & Khan, Muhammad & Safdar, Azkaa & Asghar, A. (2022). Emotional Intelligence: A Key to Maintain Balance between Work-Life and Job-Satisfaction. *Journal of Peace Development & Communication*, 6, 74-92.
- Khanna, R. & Singh, R. & jain, h. (2023). Relationship Among Demographic Factors And Work-Life Balance Of Female Academicians. *Journal of the Asiatic Society of Mumbai*, 97(7), 48-53.
- Kinnary, N. & Tanuwijaya, J.& Pratama K.I. & Fatimah, T.& Mirici, I. (2023). The influence of emotional intelligence on employee engagement and job satisfaction through work-life balance. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis*, 6(8), 3542-3552.



- Kundnani, N. & Mehta, P. (2015). Identifying the Factors Affecting Work-Life Balance of Employees in Banking Sector. *Indian Journal of Research* 4(6), 328-331.
- Lamane Harim, J. & Cegarra-Leiva, D. & Vidal, M. (2021). Work-life balance supportive culture: a way to retain employees in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*. 34. 1-31.
- Larry Ogochukwu, A. & Akpaetor, U (2020). Impact of emotional intelligence and work-life balance on employee work related attitude. *Management and Human Resource Research Journal* , 9 (7). 13-26.
- Laschinger, H. K. S., Purdy, N., Cho, J., & Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.
- Lazăr , I. , Osoian, C. & Rațiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies* ,13 (1), 201-214
- Linda, Muthia Roza and Fitria, Yuki (2016) *The Influence of Perceived Organizational Support on Work-Life Balance With Transformational Leadership as The Moderating Variable*. In: Proceeding International Conference Local wisdom for Re-Thinking Global Solutions, 21-23 September 2016, Padang.
- Madhuri, A. & Varalakshmi, ch. (2022). An Empirical Study On Employees Work Life Balance With Reference To Educational Institutions Of Krishna And Guntur Districts. *Iffans International Journal Of Food And Nutritional Sciences*. 11,1413-1416.
- Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). Perceived emotional intelligence, work life balance and job satisfaction among healthcare professionals in Pakistan. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2),80-86.
- Malik, S.(2015). Effect of work-life balance on gender and marital status. *International Journal of Science, Technology and Management*,4(1),782-789.
- managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 2
- Marič, M. & Žnidaršič, J. (2018). The effect of gender, age and academic rank on work-life balance. *School Of Business*. 4(4) 1-11.
- Maviza G., Thebe P. (2023). Working from home and the triple role of women in the context of COVID-19-induced lockdowns in Zimbabwe. *Journal of Asian and African Studies*, <https://doi.org/10.1177%2F00219096231154240>
- Memon, M. Q., Khaskhely, M., & Pitafi, A. (2020). Evaluating the Mediating Effect of Work-Life Balance between Emotional Intelligence and Job Satisfaction in Corporate Sector. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6),1-6.



- Metawea, Y. A. (2020). *Educated Married Women's Perceptions On Work-Lifebalance In Egypt: A Comparative Analysis Between Public And Private Sector Workers*. Master Thesis The American University in Cairo School of Global Affairs and Public Policy.
- MSW, Adiba & Nair, Ravichandran. (2021). Occupational Stress and Its Impact on Work and Work-Life Balance among Nurses in a Large Private Hospital in South India. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(2), 3978-3984.
- Mukuze, K., Chirasha, V. ,Samanga, N. , Darangwa, I. , Kurehwa, C. & Ndhlovu, P. (2023). The Impact of Marital Status on Work-Life Balance Considering Covid-19 Pandemic at Midlands State University. *Global Journal of Economic and Business*, 13(5), 437-448.
- Nadaraja, R. & Harshani, M.. (2023). Impact of emotional intelligence on employee work-life balance: a study of clinical, non-executive level employees in abc hospital (pvt) limited. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*. 18(2), 12-24.
- Nanda, M., & Randhawa, G. (2020). Emotional intelligence, work-life balance, and work-related well-being: A proposed mediation model. *Colombo Business Journal*. 11(2), 1-23.
- Nathaya, A.D, Hidayat N. & Dalimunthe S. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence With Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 21-35.
- Navajas-Romero, Virginia & Ariza-Montes, Antonio & Hernández-Perlines, Felipe. (2020). Analyzing the Job Demands-Control-Support Model in Work-Life Balance: A Study among Nurses in the European Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17. 2847.
- Naz, S., Ahmad, S., & Batool, A. (2021). Emotional intelligence and work-life balance: A study of working women teachers in public sector universities. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(2), 141-149.
- Nurumal, M. , Makabe, S. , Jamaludin, F. , Yusof, H. , Aung, K. & Kowitlawakul, Y. (2017). Work-Life Balance among Teaching Hospital Nurses in Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 9(8), 81-89.
- Panisoara, G. & Serban, M. (2013). Marital Status and Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 78. 21–25.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568.
- Paudel, P. (2023). Impact of quality of work-life on work-life balance among nurses in Nepal. *KIC International Journal of Social Science and Management*. 2. 96-110.

- Praya, S. M. J., Ghosh, A., Isaac, O., & Jesuraj, S. A. V. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Work Life Balance among Pharmacy Professionals in Malaysia. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(1), 29- 34.
- Priya, J. J. (2017). An investigation on balance between professional and personal work of women teachers. *Journal on Educational Psychology*, 10(3), 39-45
- Putri, Amanda & Amran, Ali & Suparwo, Adi & Kurniawan, Adang & Rahayu, Yuyu & Suryana, Suryana. (2021). The Importance of Perceived Organizational Support and Work From Home to increase Work-Life Balance During The Covid-19 Pandemic. *Asia Pacific Journal of Management and Education*. 4. 10-21.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work.IOS Press* ,55(3), 679–688
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 109–121.
- Rusdi, M., Suryatni, M. & Hermanto.(2022). Effect Of Workload And Organizational Support On Work-Life Balance (Study On Midwives Of Community Health Centers In East Lombok Regency). *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 9(11),147-156.
- Sadiku, M. N. O. ,Olaleye, O. D. & Musa S. M.(2020). Emotional Intelligence Assessment. *International Journal of Trend in Research and Development*, 7(2), 37-39.
- Sakthivel, D., & Jayakrishnan, J. (2012). Work life balance and Organizational commitment for Nurses. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(5), 1-6.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9 (3), 185 – 211.
- Shakya, Sonila. (2023). A Study of Demographic Variables on Work Life Balance among Employees Working in Commercial Banks in Nepal. *Journal of Economics and Management*, 3, 1-15.
- Sharma, L. N. (2014). Emotional intelligence as corelate to work life balance (A case study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 551-556.
- Sheikh, A.M.(2023), "Impact of perceived organizational support on organizational commitment of banking employees: role of work-life balance", *Journal of Asia Business Studies*, 17(1), 79-99.
- Smeltzer, S. & Cantrell, M.& Sharts-Hopko, N. , Heverly, M. A. , Jenkinson, A & Nthenge, S. (2016). Psychometric Analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 24. 5-14.

- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: A moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447.
- Stephen, C. H. N. (2022). The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical workplace’s planned quality change. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 132–145.
- Sudarshan, K.C. (2023). Emotional Intelligence and Work-Life Balance of Female Staff in Commercial Banks in Kathmandu District. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 206–218.
- Sulistiyani, Endang & Ardhi Hidayat, Yusmar & Setiawan, Andi & Suwardi, Suwardi. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 15(2). 133-143.
- Syahputra, W. ,Yundianto D. & Indrawardhana, E.(2022). Instrument validation of perceived organizational support (POS) indonesian version: A rasch model analysis .*Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*,19(2), 423—436.
- Tanaka, J. & Koga, M. ,Nagashima, N. & Kuroda, H. (2021). The actual–ideal gap in work–life balance and quality of life among acute care ward nurses. *Journal of Nursing Management*. 29. 998-1006.
- Tariq, A. , Aslam, H. , Siddique, A. & Tanveer, M. (2012). Work-Life Balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A Win-Win Situational Tool for the Employees and Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1) ,575- 585.
- Thangamalai, Amutha. (2022). WORK LIFE BALANCE IN HEALTH CARE SECTOR. *Journal of Management Research and Analysis*. 1(2). 99-101.
- Thorat, P. & Gadkari, L. (2021). The Impact Of Emotional Intelligence On Work-Life Balance: Literature Review. *UGC Care Group 1 Journal*,51,1,18-25.
- Tiwari, P. (2023). Conceptualization of Emotional Intelligence at Workplace as a Predictor of Work-Life Balance. *International Journal for Research Trends and Innovation*, 8(7),393-399.
- Vajiravel, R. (2015). *Work life balance of women teaching staff and its impact on their job performance* [Doctoral dissertation, University of Madras]. Shodhganga. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/200130>
- Vasumathi, A., Sagaya, M. T., & Poranki, K. R. (2019). The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India-an empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*, 34(1), 1-20.



مجلة كلية التربية - جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩٠) (يناير) ٢٠٢٤م



-
- Verma, D. & Gautam, R. (2022). The Effect of Education on Working Women for Work- Life Balance. *IRE Journals* , 5(9), 587-592.
 - Vimala, B., Kumar, S. M.(2019).Influence of education and designation on work-life balance of employees in electronic industry in Chennai and Bangalore. *Asian journal of management sciences & education*,8(4), 107-112.
 - Walia, P. (2015).GENDER AND AGE AS CORRELATES OF WORK-LIFE BALANCE. *Journal of Organisation & Human Behaviour*,4(1),13-18.
 - Weinzimmer, L. G., Baumann, H. M., Gullifor, D. P., & Koubova, V. (2017). Emotional intelligence and job performance: The mediating role of work-family balance. *The Journal of social psychology*, 157(3), 322-337.
 - Wong, C. & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243 –274.