

التزام المعلمات العربيات تجاه الأسرة في ضوء مطالب المجتمع المعتدل

دكتوراه ردينة بدير

أكاديمية القاسمي، إسرائيل (الداخل الفلسطيني، فلسطيني 48)



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ١٣ ديسمبر ٢٠٢٢ م

الملخص

ومتطلباته. ويظهر الصراع بصورة واضحة في الحد من رعاية الأطفال على وجه الخصوص ولكن ليس في بقية الأعمال المنزلية. وتم التحقق من صدق وثبات الأداة التي فحصت الصراع وآثاره على الالتزام الأسري في المجتمع المقصود. وكشفت الدراسة عن أسباب الصراع وقدمت طرق ومقترحات لتحجيم المشكلة. كما ناقشت إمكانية توسيع نطاق النموذج في دراسة متابعة أخرى مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الالتزام تجاه الأسرة؛ الأداء الأسري،

ضغوط العمل في العمل، الصراع بين العمل والمزمل

* الإطار النظري

* التغيرات بين النساء في المجتمع العربي

لقد كان وضع المرأة العربية في المجتمع التقليدي

أقل شأنًا ومكانة منذ مئات السنين؛ وهذه كانت سمة من

سمات العديد من المجتمعات في الشرق الأوسط

يمر المجتمع العربي الفلسطيني في الداخل بتغيرات ثقافية، ولأول مرة تمنح المرأة الحق في الخروج للعمل شريطة أن تكون مسؤولة ومسؤولة كاملة عن رعاية منزلها وأسرته النووية، ودون مساعدة الزوج. تم فحص الصراع الذي تعاني منه المعلمات في المجتمع العربي، بين الالتزام تجاه الأسرة والعمل، وأسبابه ونتائجه. حيث قامت 537 من معلمات المدارس الثانوية في المجتمع العربي في الداخل الفلسطيني بملء عدد من الاستبيانات التي تضمنت فقرات بحثت في الصراع وآثاره على المعلمات وقيامها في الأعمال الأسرية. وقد دلت النتائج على أن التغيرات التي تحدث في المجتمع العربي في الداخل الفلسطيني تسمح للمرأة بالذهاب إلى العمل. وأن المعلمات يعانين من صراع ذو اتجاهين الالتزام تجاه الأسرة والعمل، فالأسرة تطالب أن تكون متفرغة لتلبية احتياجاتهم، على حساب وقت العمل، لذا فالسبب الرئيسي للتراع هو عبء العمل

Feldman, Op cit (2001). وعلى العكس من

النساء اليهوديات في إسرائيل والنساء العربيات في العالم العربي والإسلامي، حصلت النساء العربيات الفلسطينيات في الداخل الفلسطيني على حقوق اجتماعية وسياسية بدون صراع ومعاناة. فمع قيام دولة إسرائيل حصلت جميع النساء اليهوديات والعربيات على حقوق رسمية ماثلة لحقوق الرجال، غير أن النساء العربيات في الداخل الفلسطيني لم يكن بمقدورهن دعم هذا الإنجاز والاستفادة منه مقارنةً بالنساء اليهوديات في إسرائيل بصورة خاصة (علي، 2011).

ومع ذلك وخلال سنوات السبعينيات من القرن الماضي، تطورت في الداخل الفلسطيني حركة من النساء العربيات الفلسطينيات من أجل تحقيق المساواة في الحقوق، وبدأت في تنظيم النساء العربيات، من خلال فتح الدورات الإثرائية للنساء التي بادرت بها نقابة العاملين (المستدروت). إن إشراك النساء العربيات المتعلقات والمتخصصات اللاتي لديهن مهنة معينة، مثل السكرتيرات، والمرضات والمعلمات والمديرات في المدارس، حيث ساهمت هذه الخطوة في دعم النساء في التطور والتقدم. ولقد حاولت هذه النساء أن تغرس في المرأة العربية الرغبة في التقدم والطموح والاعتراف بمكانتها الاجتماعية والأسرية والاعتراف بها كجزء هام في المجتمع وحياة الأسرة فيه. وبدأت هذه التغييرات تتأصل وتتجذر ببطء بالذات بين النساء اللاتي يعشن في المدن المختلطة، ومن ثم بدأ التغيير يتغلغل أيضا بين النساء اللاتي يعشن في القرى، على الرغم أنه من الممكن الإشارة إلى وجود اختلافات كبيرة بين القرى القريبة من المدن، مقارنة بالقرى النائية. ولكن وبالرغم من التغييرات التي حدثت في مكانة المرأة العربية في

(Arar & Abu-Rabia-

Queder, 2011; Hamamura, 2012

في العقود الأخيرة شهد المجتمع العربي في الداخل الفلسطيني تغيرات ديموغرافية واقتصادية وثقافية واجتماعية. ولقد أدت عمليات التحضر التي حدثت في المجتمع العربي إلى انخفاض في العمل الزراعي، مما زاد من الحاجة إلى معيل إضافي للأسرة، الأمر الذي أدى تسريع دخول المرأة إلى سوق العمل (2015, Jabareen) وإن وجود القرى والمدن العربية (Jabareen) إلى جانب المجتمع اليهودي يُعرض هذا المجتمع الى نمط حياة عصري ليبرالي وديمقراطي مع وعي متزايد بإمكانيات العمل والتوظيف التي يمكن الحصول عليها من انهاء التعليم العالي (2009, Arar&Rigbi). وزيادة أعداد الأفراد الذين (Arar&Rigbi) يسعون جاهدين للتعلم والمشاركة في المجالات التي تسهم في رفع مستوى حياتهم الشخصية (خماسة

2012). وفي نفس الوقت حدثت زيادة في مستويات 2012 تعليم المرأة مما أدى الى تقليص الفجوة في التعليم بينها وبين الرجل. وقد أدى تقليص الفجوة إلى زيادة مساهمتهم في اقتصاد الأسرة، مما عزز من وضع النساء في الأسرة والمجتمع (Feldman et al 2001 المحلي). وبالرغم من أنهم ينظرون إلى اكتساب التعليم والمهنة على أنه تغيير كبير، مقارنة بمهاراتهم، إلا أنهم يفضلون إجراء التغيير باعتدال وبدون التلويح بالأعلام والرايات، لأن الدعاية نفسها من الممكن أن ينظر إليها على أنها تمرد (عرعر وأبو عصبه، 2010). وفي نفسه الوقت حدث تغيير طبيعي فيما يتعلق بعمل المرأة وإضفاء الشرعية على خروجها للعمل خارج المنزل

الداخل الفلسطيني من الناحية القانونية والعدالة الاجتماعية، بسبب سن القانون الاجتماعي وقوانين المساواة التي أقرتها الدولة، فإن مكانة النساء العربيات اليوم غير متساوية مع الرجال، لأن المجتمع العربي يتميز بالتصادم والصراع بين التحديث وقيود التقاليد التي تعارض حدوث المساواة بين الجنسين (كرك وآخرون، 2009).

* الالتزام تجاه الأسرة

يخضع الفرد في المجتمع العربي لبنية أسرية ومجتمعية محافظة. عادة ما توصف الأسرة العربية المسلمة بأنها تقليدية أخلاقيا وممتدة هيكلية وأبوية من حيث آليات الإشراف والرقابة، وتعطي أهمية خاصة للمبنى الهرمي السلطوي الذي يكون فيه كبار السن والأهل في مكان مركزي (شراي، 1987). وما تجدر الإشارة إليه أن 75٪ - 78٪ من السكان العرب في إسرائيل هم من المسلمين (المكتب المركزي للإحصاء، 2015).

ووفقا للرأي السائد في المجتمع العربي الإسلامي فإن المرأة متعلقة ومرتبطة بالرجل، وهي المسؤولة الرئيسية عن تربية ورعاية أفراد الأسرة، فالمرأة تنتمي وتتبع للرجل وتعتبر المسؤولة عن شرف وكرامة أسرته وعائلته بصورة شخصية ومباشرة. لذلك فإنها تتحمل العبء الثقيل للأعمال المنزلية. ولهذا فإن قدرتها للوصول الى الموارد يكون أصعب من وصول الرجل إليها، وهذا الوضع الموجود والقائم في الأسر التي فيها كلا الزوجين معيّلين ومتعلمين (كولك وريان، 2005).

وعلاوة على ذلك، فإن الأدوار التي يقوم بها كلا الجنسين في المجتمع العربي والإسلامي تعتبر صعبة ومعقدة، حيث يسيطر عدم التوازن بالأدوار بين الرجل والمرأة مما يؤدي

الى تفوق الرجال على زوجاتهم. اضافة إلى ذلك فإن المكانة المتدنية للمرأة العربية في الداخل الفلسطيني تظهر في التمثيل السياسي المتدني، الأمر الذي يجعل الزوج يتولى الأدوار المهيمنة والرئيسية بشكل فعال وتحصل الزوجة على الأدوار الثانوية والتي تتطلب قدرة على التعامل والتعبير (كولك وريان، 2005). اضافة الى ذلك يطلب من المرأة أن تكون المسؤولة عن الأسرة وتربية الأطفال، وذلك على حساب القيام بالأدوار الممكنة خارج المنزل (Heilbrunn & Abu-Asbah، 2011). ويتطلب هذا النهج من المرأة أن تضع أسرتها في أعلى أولوياتها وأن تحترم مطالب الزوج وتطيعه طاعة تامة، لأن الرجل ينظر إليه على أنه المعيل وهو الذي يحمي المرأة، ويقرر مستقبلها المهني (Nabhani، 1999; Heilbrunn & Abu-Asbah، 2011). إن هذا التقسيم للوظائف يؤثر بدوره على علاقات الوالدين مع أطفالهم، وهي علاقات ذات أهمية كبيرة لتنمية الهوية الجندرية للأطفال، لذلك فإن توظيف النساء العربيات في الداخل الفلسطيني خارج منزلهن يشكل ظاهرة جديدة نسبيا تتعارض بطرق مختلفة مع القيم والعادات والتقاليد والثقافة العربية، والتي بموجبها تنتمي المرأة إلى النطاق المنزلي، ولا يسمح لها بالاقتراب من رجال آخرين (خطيب وايزكوفش، 2012)،

وبالاعتماد على ما سلف أكدت بوبكوف-كمحي (2004) على أن الامتثال للالتزامات التقليدية يخلق ضغطا على النساء العربيات، خاصة عندما تعمل خارج منزلها وتقوم بممارسة مهنتها، ونتيجة لهذا الضغط فهي تعاني بشكل أكبر من حدة الصراع بين الأسرة والعمل. فقد أشارت

دراسات مختلفة إلى نتائج متضاربة حول قضية الصراع بين الأسرة والعمل التي تعاني منه المرأة العربية. على سبيل المثال وجد ان التزام المرأة العربية تجاه الأسرة لا ينتج عنه مستوى عال من التوتر أثناء الصراع بين العمل والأسرة

(Heilbrunn & Davidovitch, 2011; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000)

علاوة على ذلك أكد (Cinamon, 2009)

أن النساء من الثقافات الجماعية أبلغن عن انخفاض حدة الصراع بين العمل والأسرة، مقارنة بالنساء من الثقافات الفردية، وكانت مجموعتنا النساء في هذه الدراسة متشابهتين مع بعضهما البعض في خصائص التوظيف، ولكن عدد الأطفال الذين يعيشون في المنزل عند النساء العربيات كان أكبر. وبالاعتماد على هذه النتائج يستنتج الباحثون أن انخفاض حدة الصراع بين العمل والأسرة تنبع من الأهمية التي تعطيها المرأة التي تنتمي إلى الثقافة الجماعية لقيامهم بأدوارهم في الأسرة والتزامها تجاه الأسرة ومعيشتها، وأن العمل خارج المنزل يشكل لديهم التزاما ومسؤولية إضافية تجاه الأسرة ومعيشتها (Cinamon, 2009). تشير دراسة أخرى إلى وجود تفسير آخر لانخفاض حدة الصراع بين العمل والأسرة بين النساء العربيات، بالمقارنة مع النساء اليهوديات. ووفقا لهذا التفسير، فإن أكثر من نصف الأعمال التي تملكها النساء العربيات هي أعمال بيتية أي تتم داخل البيت، الأمر الذي يعني حصولهن على تلقي المزيد من المساعدة من جميع أفراد الأسرة النووية والأسرة الممتدة

(Heilbrunn & Davidovitch, 2011).

لكن من ناحية أخرى أظهرت نتائج الدراسات الأخرى التي أجريت في هذا المجال، أن النساء العربيات يعانين من صراع شديد بين الأسرة والعمل، وعلى سبيل المثال يوضح تقرير على (2011) أن النساء العربيات اللواتي يشاركن مشاركة فعالة في سوق العمل أكثر عرضة لتجربة الصراع بين العمل والأسرة. إضافة إلى ذلك فقد أظهرت نتائج بحث آخر أن الصدام بين الجانب التقليدي المقبول لالتزام المرأة بالأداء السليم في الأسرة، وبين خروج المرأة وتطلعها لحياة عصرية في المجتمع العربي والتي من خلالها تحصل على مهنة شخصية وتخرج للعمل خارج المنزل، مما يعني الشعور بالضغط والتوتر والذي يحدث لدى النساء العربيات اللواتي يمارسن مهنة، وهذا يعني الشعور بالمزيد من الضغط الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الشعور بالصراع بين متطلبات العمل والمطالب التي تظهر من جانب الأسرة (سيجل، 2007).

* الصراعات بين الالتزام للأسرة والعمل

يحتل العمل مكانا مركزيا في الحياة الأسرية، كونه الأساس الاقتصادي لوجودها (Chen & Li, 2007). ويحدث الصراع والتصادم بين الالتزام بالعمل والأسرة، عندما يؤدي الفرد عدة وظائف في نفس الوقت كأن يعمل عمل خارجي وعمل في المنزل، حيث لا يمكن أداء الاثنين بالكامل (Duxbury, Lyons, & Higgins, 2008). يعتبر هذا الصراع صراع ثنائي الاتجاه بين العمل والأسرة (Work Interference With Family - WIF)، ويحدث عندما تعطل العوامل المرتبطة بالعمل مثل ساعات العمل الكثيرة حياة الأسرة. (Family Interference with Work - FIW) ويحدث صراع الأسرة-العمل

عندما تؤثر العوامل المرتبطة بالأسرة، مثل الولادة، ومرض أحد أفراد الأسرة الذي يؤثر على الحياة العملية (Amstad et al., 2011). وتتأثر قوة الصراع من معطيات اسرية مثل الوضع الاسري، عدد الأطفال، أعمارهم، ودرجة دعم الزوج، والحالة الوظيفية للزوج، وعدد الساعات التي يكرسها الفرد للعمل (Roehling & Bultman, 2002)، وتعطي نظرية الحدود (Border Theory) المزيد من الفهم للعلاقات بين الالتزام بالعمل والتزام الزوجين بالأسرة والأطفال (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). وحسب المعلومات ينظم الأفراد حياتهم بمساعدة وضع حدود نفسية التي حددها لأداء مهامهم وللتوقعات من كل وظيفة. إنهم يطمحون إلى تحقيق التوازن بين المجال الأسري والمجال المهني، من خلال الملاحظة الانعكاسية لأسلوب عملهم، والبحث عن طرق فردية للتوفيق والربط بين التحديين. في بعض الأحيان يحدث التوازن من خلال المحادثات مع من يشاركونهم الطريق إلى البيت أو في العمل. إن التوازن يحدث من خلال الحاجة إلى وجود الخاصيتين: المرونة والنفاذية، المرونة يعبر عنها بدرجة السهولة التي تسمح بإعطاء جواب لمتطلبات الوظيفة البيئية أو العمل من خلال التنازل ولو بشكل مؤقت من الجانب الآخر. والنفاذية يعبر عنها من خلال التدخل غير المتفق عليه من العمل في حياة الأسرة والعكس صحيح خلال تعطيل أدايتهم لعملهم.

* الصراع لدى النساء العربيات

إن الحياة العصرية وانخراط المرأة في مجالات العمل المختلفة مع المحافظة على القيم وقواعد السلوك التقليدية زاد من مستوى الصراع لدى النساء (شابير، 2006) وتتحمل

النساء مسؤولة تحمل العبء الكامل للواجبات المنزلية وتربية الأطفال، بالرغم من أنهن يعملن خارج المنزل، فمن المتوقع أن تشعر الزوجات بالامتنان لأزواجهن للسماح لهن بالذهاب إلى العمل (الحاج يحيى، 2005). من ناحية أخرى يجمع الباحثون فيما بينهم على حقيقة وجود الصراع بحد ذاته، ولكنهم يختلفون على شدته. ويدعي البعض أن قوته كبيرة (بوكوف-كيمحي، 2004؛ سيغال، 2004؛ علي، 2011). ويفيد آخرون بأن التزام المرأة العربية تجاه الأسرة لا ينتج عنه بالضرورة مستوى عالي من الصراع (Heilbrunn & Davidovitch, 2011). وبهذا المعنى والتوجه أبلغ باحثون من بعض الثقافات الجماعية عن انخفاض في حدة الصراع بين الأسرة والعمل لدى النساء، بالمقارنة مع ما يحدث في الثقافات الفردية (Cinmon, 2009). إن هذه القضية لم تبحث بصورة تجريبية بين المعلمات في المجتمع العربي في الداخل الفلسطيني، وهن أمهات لأطفال صغار، الموجودات في الوسط بين المطالبة بالحفاظ على التقاليد الإسلامية، وبين التحديث والابتكار الغربي، حيث ستركز هذه الدراسة على ذلك.

* العوامل التي تسرع وتخفف من حدة التزاغ بين الالتزام بالأسرة والعمل

إن التعارض بين الالتزامات المزدوجة للمرأة يعزى إلى ثقل الأعباء الملقاة على عاتقها في إطار الأسرة والعمل، مما يجعل من الصعب النجاح في جميعها. إن الضغط الناتج عن متطلبات العمل والمهام الكثيرة المطلوب عملها في فترة محددة يزيد من العبء ويؤثر على المهام الأخرى الملقاة على الفرد. ويظهر الضغط الكمي من خلال تعدد المهام المطلوب إنجازها

في فترة محددة. أما الضغط النوعي فيظهر من خلال تعقيد المهام وليس بالضرورة الى عددها. إن مصطلح الإجهاد يظهر من خلال الشعور الشخصي بالضيق حيث ينعكس من خلال مجموعة متنوعة من التعبيرات الشخصية (Shernoff et al., 2011). يعتبر العبء في العمل أحد أسباب تكوين الشعور بالتوتر والضغط حيث يسهم الاثنان معا في اشتداد الصراع بين الالتزام للبيت والأسرة. ويزداد الصراع أيضا نتيجة للقاعدة الأبوية التي تمنح رب الأسرة موقعا مطلقا في تحديد أولويات المرأة، حتى فيما يتعلق بالتزامها بالعمل. (2006,Abbi-Racah)

إن الأعراف الاجتماعية تزيد من حدة الصراع من خلال مطالبة المرأة بالولاء المطلق احتراما للأسرة وذلك من خلال تحديد مشاركتها في الأنشطة العامة التي من خلالها يمكن أن يتم الاتصال بالرجال الأجانب، على الرغم من أن هذا الأمر ضروري في الكثير من مجالات العمل خارج المنزل (Shapira, 2006). ويظهر الصراع الناجم عن عبء العمل في العمالة المتفوقة والتنافسية التي تتطلب التغيب عن المنزل في ساعات عمل إضافية أكثر من الرسمية. إضافة الى معايير الإنجاز ومعايير التنافس في المدارس التي تفرض على موظفيها زيادة في المسؤولية والأعباء ذات نطاق لا يسمح لهم بإنجازها في وقت وجودهم بالعمل، لذلك فهم مجبرين على الاستمرار في العمل في بيوتهم. هذا بالإضافة إلى توقعات المعلمات الاستجابة لطلبات الطلاب، وأولياء الأمور والإدارة من خلال وسائل التواصل الإلكتروني في فترة ما بعد الظهر والمساء (أوبلتكي، 2012).

هناك عوامل معينة التي تعمل على التخفيف من حدة الصراع، والتي تشمل اختيار المرأة العمل في مكان قريب من مكان سكنها، دون الحاجة إلى السفر اليومي إلى أماكن بعيدة، وتفضيل المهن ذات المستوى المعتدل من القدرة التنافسية Arar&Abu-Rabia-

الآن، لم يتم فحص المنظور الشخصي للأمهات- المعلمات في التعامل مع هذا الصراع. وهذا لم يتم توضيحه من وجهة نظرهم، هل كانت العوامل المسيطرة أكثر من العوامل المخففة أو العكس. (Heilbrunn & Davidovitch، 2011). وحتى الآن، لم يتم فحص المنظور الشخصي للأمهات- المعلمات في التعامل مع هذا الصراع. وهذا لم يتم توضيحه من وجهة نظرهم، هل كانت العوامل المسيطرة أكثر من العوامل المخففة أو العكس.

* العلاقة بين عبء وضغط العمل وطبيعة الأداء الأسري

مصطلح الضغط يعبر في العادة عن شعور شخصي بالضيق الذي قد ينعكس في مجموعة متنوعة من التعبيرات الشخصية (Shernoff et al., 2011). إن مدى الضغط والتوتر في العمل يشكل الجزء المهم المتعلق بشدة الصراع بين التزام الفرد لأسرته وبين التزامه بالعمل. أحد أسباب الضغط الأساسية لدى العاملين هو عبء العمل، لكن أوبلتكا (Opelteca, 2012) يدعي أن الدراسات تميل أحيانا إلى الخلط بين المتغيرات، لذلك يجب تحديد كل من مفهوم الإجهاد الزائد والضغط.

وقد أظهرت دراسات مختلفة أن الإجهاد في العمل الذي يتسرب إلى وحدة الأسرة يؤثر سلبا على العلاقات

تقول بأن الحدود تحدد كل من أنظمة العمل وأنظمة الأسرة، وبالتالي فهي تخلق واجهة بين الأنظمة وتوفر إطارا لفهم الروابط بين الأداء في العمل والأداء في الأسرة.

استنادا إلى نظرية الحدود يشير بليك (Pleck,

1977) إلى خاصيتين لإدارة الحدود بين مجالي العمل والأسرة: المرونة والنفذية، وتظهر المرونة في درجة السهولة التي يمكن من خلالها العمل على إيجاد حل لأحد الأدوار من داخل مجال الدور الآخر، ويتم التعبير عن النفذية في درجة السهولة التي قد يتداخل بها الدور أو الخصائص مع زمان ومكان الدور الآخر ويشوش عليه. إن الجمع بين الصفتين يخلق نوعا من تسلسل الفصل والدمج التي يكون فيها مستوى المرونة منخفض، والنفذية تخلق انفصالا كبيرا وواضحا بين المجالات، مقارنة بمستوى عال من المرونة والنفذية التي تخلق تكاملا اعلى بين مجالات الأداء وتضييق الحدود بينهما. ومع ذلك ووفقا لنظرية الحدود يمكن اعتبار الفصل الوظيفي بين المجالات كميزة، لأنه لم يحدث أي تغيير وتشويش في الإطار العائلي من مجال العمل.

في الدراسة التي فحصت آثار الضغط والإجهاد على

الالتزام بوحدة الأسر وسلوكها (Ruppanner & Pixley, 2012)، تم العثور على وجود ضرر في مجالات الحياة المتنوعة. لان النساء تتحمل مسؤولية القيام بمعظم الأدوار الادارية في البيت. ولذلك فإن شعورهن بالتعب العاطفي يزداد بسبب ضغط العمل ويؤثر على التفاعلات الاسرية التي تخلق تدني في الحالة النفسية Thompson et al (2005)، بينما لدى الرجال، يمكن الإشارة إلى

داخل الأسرة، وأن الضغوط في مكان العمل تؤدي إلى أن تكون العلاقات بين الزوجين سلبية وبالتالي تؤدي إلى انتقال الآثار السلبية من الحياة العملية إلى الحياة الاسرية (Thompson, Kirk & Brawn, 2005). بالإضافة إلى ذلك وجدت علاقة سلبية بين الضغط في العمل ووحدة الحياة الزوجية (Harper, Schaalje & Sandberg, 2000; Roberts & Levenson, 2001)، كما ووجد أن الإجهاد في العمل يضعف العلاقات مع الأطفال (Crouter, Bumpus, Head, & McHale, 2001). وتبين أيضا أن الضغوط التي تأتي من مكان العمل إلى الحياة الأسرية تضر بالأمهات العاملات أكثر من الآباء العاملين (Obamuyi, 2011).

وتضيف نظرية الحدود (Border Theory)

(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000) فهم تصوري إضافي إلى مفاهيم العلاقات بين العمل والتزام الزوجين بالأسرة والأطفال. ووفقا لهذه النظرية، ينظم الناس حياتهم من خلال الحدود النفسية التي يضعونها لمهامهم وتوقعاتهم الناشئة من كل دور وظيفي، وبالتالي فإنهم يتصرفون بين محيط الأسرة ومجال العمل المهني الشخصي ويتفاوضون بينهم لتحقيق التوازن والحفاظ عليه. وبشكل مشابه وحسب نظرية انظمة الاسرة (Family Systems) Theory (Bass et al, 2009) الأسرة هي وحدة عاطفية، ومن أجل دراسة تعقيدات التفاعل في هذه الوحدة، يجب العمل حسب التفكير النظامي المهني. النظرية تستند على الحجة التي

وجود زيادة معتدلة في عدد الساعات التي يكرسوها للبيت والأسرة (Chen & Li, 2007).

وقد تؤثر طبيعة مهنة المرأة التي تعمل على بناء مستقبل مهني، وبالذات اللواتي ينتمين إلى أقلية تقليدية محافظة، من الممكن أن يؤثر على قدرتها في التعامل مع وظائفها وأدوارها المتعددة في العمل والبيت. لذلك فإن النساء المنتميات إلى الثقافات التقليدية هن أكثر عرضة لضغوط العمل، لأن قيمهن الأسرية لها مكانة أساسية في حياتهن (فوسطا شوبرت، 2000).

من أجل تحقيق الهدف من الدراسة تم فحص العلاقة بين الشعور بالتوتر والضغط (stress) في عمل المعلمات والتوتر في مستوى الصراع الذي يواجهونه بين الالتزام باحتياجات الأسرة والعمل وبين مستوى أدائهم داخل المنزل مع الأسرة.

استند هذا البحث على الافتراض أنه كلما زاد الشعور بالتوتر في عمل المعلمات المشاركات في الدراسة، زادت حدة الصراع بين العمل والأسرة الذي يواجهونه، وانخفض مستوى مؤشرات الأداء في الأسرة والتي تتمثل بالاعتناء بالأطفال، النظافة، التدبير المنزلي والمشاركة الاجتماعية.

* منهجية البحث

استخدم البحث المنهج الكمي، وذلك لكبر شريحة المشاركات في الاحصاء

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من معلمات فلسطينيات (فلسطيني ال 48 من كافة المناطق والألوية

* متغيرات الدراسة

١- المتغيرات التابعة

مؤشرات أداء الأسرة - تم فحصها باستخدام استبيان "تقسيم الأدوار".

٢- متغيرات متداخلة (الوسيط)

أ- الصراع بين العمل والأسرة.

ب- الصراع بين الأسرة والعمل.

٣- المتغير المستقل

عبء العمل والشعور بالإجهاد في العمل بين المعلمات: يتم فحصه باستخدام المؤشرات من خلال الوظيفة وعدد الأدوار التي يقوم بها المعلم في المدرسة، ما بعد التدريس. تم قياس الشعور بالإجهاد من خلال المشاعر العاطفية للمعلمات، ومظاهر الإرهاق وتقارير المظاهر الطبية للإجهاد.

* المفحوصين وطرق أخذ العينات

تم أخذ عينة المعلمات العرييات في الداخل الفلسطيني المؤهلات للتعليم، أمهات لأطفال يعيشون في بيوتهم. كانت العينة من معظم مناطق وزارة التربية والتعليم، الموزع من شمال البلاد وجنوبها.

تم توزيع 805 استبيان والتي تم إرجاعها، لم يتضمن تحليل البيانات استبيانات مملوءة جزئياً أو استبيانات تضمنت جميع الإجابات التي تم وضع علامة عليها في نفس الرقم. في النهاية، تم تحليل 537.

* أدوات البحث

طلب من المشاركات في الدراسة ملء عدد من الاستبيانات:-

لهم وللمعلمات أن تعبئة الاستبيان سوف تتم دون الكشف عن هويتهم، ولكل واحدة الحق في الامتناع عن تعبئة الاستبيانات أو إيقاف مشاركتهم، أثناء ملئها. في كل مدرسة تم تعيين ممثل الذي قام بجمع الاستبيانات التي تمت تعبئتها وإرجاعها إلى الباحثين.

* النتائج

* النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

الجدول 1: المتوسطات والانحرافات المعيارية

Mean	S.d	متغير
2.87	0.61	ضغط العمل
2.41	0.80	الصراع بين العمل والبيت
2.90	0.88	الصراع بين البيت والعمل
		الأداء الأسرى (العمل في الأسرة)
19.62	27.18	ادارة البيت
55.15	35.42	رعاية الأطفال
71.88	33.06	النظافة
23.90	36.36	المشاركة الاجتماعية

* قراءة النتائج

في المتغيرات الثلاثة الأولى يوجد تسلسل في الإجابات فهي متسلسلة من 5 درجات حيث أن 1 = منخفض، 5 مرتفع جدا. تتراوح درجات المتغيرات الدالة

استبيان الأداء الوظيفي في الأسرة, Katz,

ويتضمن الاستبيان 17 بنداً والتي تفحص الوظائف المتعلقة برعاية الطفل والأعمال المنزلية الروتينية. موثوقية الاستبيان في الدراسة الحالية $\alpha=0.83$

استبيان الصراع بين الأسرة-العمل -Work

(Gutek,1991)) Family Conflict Scale))

يفحص الاستبيان نوعين من الصراعات: أسرة- عمل

وعمل- أسرة. موثوقيته في الدراسة الحالية $\alpha=0.84$

الشعور بالتوتر والإجهاد في العمل: استعمل استبيان

(TSI - Teachers tress Inventory)

((Fimian, 1988). الموثوقية التقريبية للاستبيان في

الدراسة الحالية $\alpha=0.89$

استبيان المعلومات الشخصية: عرض الاستبيان من

قبل الباحثين من أجل مراقبة المتغيرات الخلفية للمشاركات في

الدراسة. وشملت البيانات التي تم فحصها الحالة الاجتماعية،

والعمر، والأقدمية في التدريس وعدد ساعات العمل كل

أسبوع، وعمر الأطفال في المنزل، والأدوار المدرسية التي تقوم

بها المعلمة بالإضافة إلى التدريس.

* إجراءات البحث وأخلاقياته (عملية البحث

والأخلاقيات)

تم الحصول على اذن لإجراء البحث في المدارس من

المدير المسؤول عن هذا المجال في وزارة التربية والتعليم،

ونتيجة لذلك تم تقديم طلب إلى مفتشي المدارس ومديريها

للموافقة والسماح بتنفيذ البحث في مدارسهم، وتم التوضيح

على الأداء الوظيفي في العائلة يتراوح ما بين 0-100. حيث
0 = خلل وظيفي، 100 = أداء كامل.

تم تأكيد الجزء الأول من الفرضية، ولكن ليس في جميع أبعاد العمل في الأسرة. من الجدول 2 تظهر علامات إيجابية واضحة بين مكونات الشعور بالتوتر في العمل والصراع بين العمل والأسرة، وكلما ارتفع مستوى التوتر في العمل زادت حدة الصراع بين العمل والأسرة، بالإضافة إلى ذلك تم العثور على علاقة إيجابية بين مكونات الإجهاد الكلي في العمل (مكونات الإجهاد والاستجابة للإجهاد) ومؤشرات الأداء في الأسرة: النظافة والمشاركة الاجتماعية، ولكن لم يتم العثور على علاقة واضحة لمؤشرات رعاية الأطفال والبيت (الأسرة)، وتم العثور على علاقة إيجابية بين مكونات الشعور بالإجهاد: إدارة الوقت والضغط المتعلقة بالعمل وبين مؤشر النظافة. ووجد أيضا أنه من بين المشاركات في الدراسة من أبلغوا عن صعوبات في إدارة الوقت، ووجد مستوى عال من الأداء في مؤشر رعاية الأطفال، ولدى أولئك الذين أبلغوا عن مستوى أعلى من الضيق المهني في العمل، وجدت صلة إيجابية لمؤشرات أداء الأسرة: الرعاية الأسرية، أي أنه كلما مرت المعلمات المشاركات في الدراسة بمسئولية أعلى من مؤشرات الرعاية الأسرية ومشاركة اجتماعية أكبر.

وتجدر الإشارة إلى أنه في الجدول 2 فيما يلي الروابط والتأثيرات التي تم العثور عليها وكانت واضحة ولا شك فيها. ولذلك لم يتم العثور على أي صلات بين مكونات الإجهاد في إدارة الوقت ومؤشرات الرعاية المتزلية والمشاركة الاجتماعية، وبين الضغوط المرتبطة بالعمل، وبين الضغوط

ومؤشرات الرعاية المتزلية ورعاية الأطفال والمشاركة الاجتماعية، كذلك الأمر بين مكون الضيق المهني ومؤشرات رعاية الأطفال ونظافتهم. وبالإضافة إلى ذلك لم يتم العثور على روابط واضحة بين مكون الاستثمار المهني وبين مؤشر الأداء في الأسرة.

الجدول 2: ارتباطات بيرسون بين الشعور بضغط العمل وبين مؤشر الأداء في العمل والاداء في الأسرة.

الاداء في الأسرة			الصراع (تراج)		الشعور بالتوتر في العمل
المشاركة الاجتماعية	النظافة	رعاية الأطفال	العمل في الأسرة	الأسرة والعمل	
.11**	.12**	.06	.05	.45***	.44***
.05	.12**	.12**	-.001	.36***	.33***
.07	.11**	.06	.04	.47***	.36***
.15***	.08	.04	.09*	.33***	.34***
.07	.06	-.01	.02	.27***	.35***

*P<.05. **P<.01. ***P<.001

n=546

جدول 3: معامل التباين الأحادي - نموذج تحليل المعادلات البنائية

(الهيكليّة)

الأداء الأسري				صراع العمل في الأسرة	الصراع الأسري	المتغيرات التفسيرية
مشاركة اجتماعية	النظافة	رعاية الأطفال	الأسرة والبيت			
.01	.13	-.01	-.05	.63***	.54***	ضغط العمل
(.11)	(.08)	(.09)	(.10)	(.05)	(.06)	

للعلاقات بين الشعور بالضغط والتوتر في العمل والسلوكيات الانسحابية، أما بخصوص العلاقات غير المباشرة بين المتغيرات فقد وجدت علاقة بين الشعور بالضغط في العمل وبين مؤشر العناية بالأطفال، وذلك من خلال الصراع بين العمل والأسرة، ويأتي هذا الارتباط مخالفاً للفرضية. أما في بقية مؤشرات أداء الأسرة، فلم يتم العثور على وجود تأثير كبير للوساطة بين الشعور بالتوتر والضغط في العمل ومؤشرات الأداء في الأسرة من خلال نوعي الصراع.

* مناقشة

أحد مظاهر التغيرات في مكانة الأم في المجتمع العربي في الداخل الفلسطيني هو إعطاء الشرعية لعملها خارج المنزل، لساعات طويلة كل يوم (شايبيرا، 2006). الأم - المعلمة عالقة في صراع بين التزامها بنجاح مدرستها، والتزامها الحصري تجاه أسرتها (Addi-Raccah, 2006). ومن المفارقات، أنه في الوقت الذي يتزايد فيه طلب الأسرة من الأم المعلمة أن تكون متفرغة لتلبية احتياجات منزلها، ويتضح ذلك في الارتباط العالي الموجود بين جانبي الصراع العمل والمنزل، المنزل والعمل. الترابط بينهما ربما يفسر الضغط والشعور بالضغط في مجال واحد ينحدر Spillover إلى المجال الآخر ويؤثر عليه (Klein & Badir, 2021).

* العلاقة بين صراع الالتزام للأسرة وبين أداء الأم المعلمة

في عملها

يرتبط الشعور بالتوتر في العمل بحدة الصراع الذي يمر به الفرد بين التزامه لمكان العمل والتزامه تجاه أسرته (Chu, 2012). وتؤكد ذلك نتائج الدراسة الحالية لدى المعلمات، حيث أن الضغط والإجهاد الزائد في عملهم، تؤدي

الصراع بين الأسرة والعمل	.31*	-.21	-.21	.17		
	(.15)	(.12)	(.14)	(.14)		
الصراع العمالي الأسري	-.07	.21	.32*	.04		
	(.17)	(.14)	(.16)	(.15)		
R ²	.07*	.04	.03	.03		
	(.03)	(.02)	(.03)	(.02)		

*P<.05. **P<.01. ***P<.001.

CFI=.940, TLI=.932, RMSEA=.037, SRMR=.049, N=546, Chi-Square=1399.05, df=799, p<.001

لقد تحقق هذا القسم من الفرضيات بصورة جزئية حيث يظهر من الجدول (3) وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل وبين الصراع بين العمل والأسرة (Beta = .63, p>.001). ووجد أن مستوى عال من الشعور بالتوتر في العمل يرتبط بشدة عالية من الصراع بين العمل والأسرة. كما تم العثور على علاقة إيجابية مؤكدة وواضحة بين الصراع بين العمل والأسرة ومؤشر العناية بالأطفال (Beta=.32, p>.05)، ولكن لم يتم العثور على وجود علاقات بين الصراع العمل والأسرة وبين ومؤشرات الأداء الأخرى في الأسرة.

* تلخيص

بالإضافة إلى فحص العلاقات المباشرة، فقد وجدت العلاقات غير المباشرة مكتملة للصورة التي تنشأ من نموذج المعادلات البنائية، ومن هنا جاءت ميزة هذا النموذج. وتظهر النتائج التي لها علاقة بالروابط غير المباشرة دعماً تكملياً

إلى زيادة في حدة الصراع بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل.

التفسير المحتمل لهذه النتيجة يرتبط بعملية (التسرب) (Spillover) الذي يحدث عندما يكون مصدر الشعور بالضغط واحد من المجالين، العمل أو الأسرة، ينتقل من مجال إلى آخر ويؤثر على الأداء في المجال الذي يتم نقله إليه (Klein & Badir, 2021). وهكذا يبدو أن ارتفاع مستوى التوتر والشعور بالضغط في العمل، يؤدي إلى انخفاض في مؤشرات النظافة والمشاركة الاجتماعية، وقد أشارت نتائج دراسات أخرى إلى التأثير السلبي للشعور بالضغط في العمل على حياة العمال خارج إطار العمل، وبينوا أن هذا التأثير ينعكس بوضوح في تآكل واستنزاف الموارد اللازمة والمطلوبة للسلوك السليم والجيد في حياتهم الشخصية وفي حياتهم الأسرية (Shapira-Lishchinsky, 2012; Shapira-Lishchinsky, & Tsemach, 2014; Aumann & Galinsky, 2009). أما الدراسة التي فحصت آثار الضغط على الالتزام للأسرة والسلوك في الوسط العائلي (Ruppner & Pixley, 2012) والذي اعتمد على نظرية الضغط العام (Murray, 2013; Tziner & Sharoni, 2014) وجده خلل وضرا في مجالات الحياة المتنوعة (تجنب العلاقات الاجتماعية والإدمان)، لكن نتائج هذه الدراسة تظهر أن الشعور بالتوتر والضغط في العمل لا تتوقع أو تنبئ ان يكون مستوى مؤشرات أداء الأسرة منخفض.

من المحتمل أنه يمكن تفسير ذلك بالاعتماد على نتائج دراسات أخرى أشارت إلى وجود انخفاض نسبي في حدة الصراع بين العمل والأسرة، بين النساء من الثقافات الجماعية (Cinamon, 2009; Heilbrunn & Davidovitch, 2011; Yang et al, 2000). واستنادا إلى نتائج هذه الدراسات ونتائج الدراسة الحالية، يمكن القول أن أهمية الأسرة تفوق أهمية العمل بين المعلمات وأن وحدة الأسرة هي قبل كل شيء بالنسبة لهم، لذلك في حالات الشعور بالضغط يتمكن إلى حد كبير ابقائه خارج الإطار العائلي، وحتى التعالي على أنفسهم والتصرف من دافع الالتزام الكبير داخل المنزل.

وبسبب التزام المرأة التقليدي العميق برعاية الأطفال حتى في الأسر التي فيها يقومون بأداء مهنتين مزدوجتين (Brooks & Rogalin, 2014) ولدى الأسر العربية على وجه الخصوص يبدو أن المعلمات لا يتخلون عن التزامهم برعاية الأطفال كما هو مطلوب حسب رأيهم (سيجال، 2007).

إن طلب أصحاب العمل الضاغطة والملح من المعلمة أن تخصص من وقتها لعملها على حساب ساعات التواجد مع الأسرة كان من الممكن التعبير عنه في الحد والتخفيض من نشاطهم في جميع المتطلبات والأعمال المنزلية الأسرية التدبير المنزلي، ورعاية الأطفال، والتنظيف، والمبادرة بالأنشطة الاجتماعية الأسرية في الحفاظ على علاقات متبادلة مع الأسرة الممتدة (Ruppner & Pixley, 2012). وبشكل غير متوقع، فإن الضحية المباشرة الرئيسية من ذلك هو الاهتمام بالأطفال ورعايتهم. وتفسر ذلك يكمن بأنه من

بين مجموعة متنوعة من المهام الأسرية، تقضي المعلمة الأم معظم وقتها في رعاية الأطفال، خاصة عندما يكونوا صغاراً. والوقت المخصص لبقية أعمالها المنزلية يكون محدود النطاق. (2021, Klin & Badir).

* المساهمة والعواقب (والاثار)

النتائج التي توصلنا إليها تجعل من المستحيل الإشارة بوضوح إلى الظروف التي تفضل فيها المعلمة الأسرة على العمل والعكس صحيح، وهذا يتطلب فحصه في دراسة مستقبلية واستمرارية لهذه الدراسة، خصوصاً بعد التغيرات الخاصة الكبيرة التي حدثت في المجتمع العربي في الداخل الفلسطيني الإيجابية والسلبية منها، والتي أدت بطبيعة الحال إلى تغير كبير وواضح في مكانة المرأة العربية، في جميع مجالات الحياة والتي تساوت فيها مع الرجل، إن لم تتفوق عليه في البعض منها. الأمر الذي من الضروري البحث فيه.

إن التغيير في تعريف دور المرأة في بيتها في المجتمع العربي، يكون من خلال تسخير الرجل لتحمل مشترك للمسؤولية سوف يستغرق الوقت الطويل، لان تقسيم الأدوار بين الجنسين جزء من الثقافة في هذا المجتمع. إن مثل هذا التغير الثقافي سوف يتطلب الوقت الطويل (Fox & Amichal – Hamburger, 2001) وحالياً يفضل البحث عن طرق إضافية لمساعدة المعلمات الأمهات للتخفيف من حدة الصراع الذي يبرون به كل يوم.

وفي وجود المعايير والقواعد التي تفرض على الأم العاملة الالتزام الكامل لأسرتها، فإن المراعاة من الممكن أن تظهر أو تكون من خلال الاكتشاف المبكر لفترات العمل

المتضاربة ومن خلال البحث المشترك عن حلول لمثل هذه الحالات، مثل إعداد قائمة مجموعة من المعلمين البديلين.

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

أوبلاتنكا، th10 (2012). عبء عمل المعلمين: الخنزف والعوامل والتأثيرات وخطة العمل. تل أبيب: جامعة تل أبيب. مترجم

بويكوف - كيمحي، ط. (2004). الأمومة في عصر التكنولوجيا الفائقة: تأثير الاختلافات الثقافية على تكامل العمل والحياة الأسرية (العمل للحصول على درجة الماجستير، كلية العلوم الثقافية). جامعة تل أبيب. مترجم

باستا — شوبرت، ع. (2000). النساء التي تتعلم: التشخيص بين المجال الخاص والمجال العام في ضوء الأدبيات البحثية — مراجعة نقدية. معوف وعمل، 6، 45-75. مترجم

خمائسه، ر. (2012)، التحول من الريف إلى التحضر بين المجتمعات العربية في إسرائيل. آفاق في الجغرافيا، 142/82، 81-122. مترجم

الجهاز المركزي للإحصاء. (2014). تجميع البيانات من المسح الاجتماعي لعام 2013 بشأن العمالة. مترجم

الحاج يحيى، م. (2005) حول الطبيعة الأبوية للمجتمع، وعدم المساواة بين المرأة والرجل، والعنف ضد المرأة في الأسرة: حالة المجتمع الفلسطيني. 20.

- ثانياً – المراجع الأجنبية
- Abd El Majid, E., & Cohen, A. (2015). The role of values and leadership style in developing OCB among Arab teachers in Israel. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 308-327.
- Addi-Raccah, A. (2006). Accessing internal leadership positions at school: Testing the similarity–attraction approach regarding gender in three educational systems in Israel. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 291-323.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Arar, K. H., & Abu-Rabia-Queder, S. (2011). Turning points in the lives of two pioneer Arab women principals in Israel. *Gender and Education*, 23, 415-429.
- Arar, K. H., & Rigbi, A. (2009). 'To participate or not to participate?'
- Nadella من العنوان
<https://www.adalah.org/uploads/oldfiles/newsletter/heb/nov05/fet.pdf>
- الخطيب، م. وايزيكوبش، ر. (2012). العلاقات الذكية والعلاقات والزواج بين الشباب العربي في إسرائيل. إجتماع للعمل التربوي والاجتماعي، 35، 226-201. مترجم
- سيغال، ك (2007). حصول المرأة على مواطنة متساوية، وإثبات الهوية، والتعامل مع التوقعات الاجتماعية في حالة مشتركة بين الثقافات. القدس: مشما - مركز شاشا للدراسات الاستراتيجية. مترجم
- علي، ن. (2011). المرأة في المجتمع العربي - جانب مقارنة للمرأة في المجتمع العربي في إسرائيل. تل أبيب: جامعة تل أبيب، مركز موشيه ديان لدراسات الشرق الأوسط وأفريقيا. مترجم
- عرعر، ح. وأبو عصب، ح. (2010). سيدات الأعمال العربيات في منطقة المثلث: الخصائص والاحتياجات والصعوبات. القضايا الاجتماعية في إسرائيل، 91-9، 123. مترجم
- شاييرا، ت. (2006). الحجب والتمكين في الفضاء التعليمي العام: المرأة في نظام التعليم العربي في إسرائيل (تعمل من أجل الحصول على لقب "دكتوراه في الفلسفة"). جامعة حيفا. مترجم

- Journal of Career Development*, 36, 139-158.
- DiPaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2014). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447.
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too much to do and not enough time: An examination of role overload. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.). *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 125-140). New York, NY: Academic Press.
- Feldman, R., Masalha, S., & Nadam, R. (2001). Cultural perspective on work and family: Dual-earner Israeli Jewish and Arab families at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, 15, 492-509.
- Fimian, M. J. (1988). The alpha and split-half reliability of the Teacher Stress Inventory. *Psychology in Schools*, 25, 110-118.
- Fox, S., & Amichai-Hamburger, Y. (2001). The power of emotional appeals in promoting organizational change programs. *The Academy of Status and perception of physical education among Muslim Arab-Israeli secondary school pupils. Sport, Education and Society*, 14, 183-202.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- Author
- Barakat, H. (1993). *The Arab world: Society, culture, and state*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Bauer, K. W., Hearst, M. O., Escoto, K., Berge, J. M., & Neumark-Sztainer, D. (2012). Parental employment and work-family stress: Associations with family food environments. *Social Science & Medicine*, 75, 496-504.
- Chen, F. M., & Li, T. S. (2007). Marital enqing: An examination of its relationship to spousal contributions, sacrifices, and family stress in Chinese marriages. *The Journal of social psychology*, 147, 393-412.
- Cinamon, R. G. (2009). Role salience, social support, and work-family conflict among Jewish and Arab female teachers in Israel.

- Klein, J., & Badir, R. (2021). Outcomes of the Work and Family Conflict Among Arab Israeli Female Teachers. *Education and Society*, 39(1), 25-46.
- Katz, R., Lavee, Y., & Azaiza, F. (1998). Family patterns in Israel Arab communities: Division of labor and marital quality. In S. C. Ziehl (Ed.), *Multi-cultural diversity and families*. Grahamston, South Africa: Rhodes University Press.
- Levy-Gazenfrantz, T. (2016). The Mechanisms Explaining Citizenship Behavior and Misbehavior among Administrative and Pedagogic Staff in Israel's Ministry of Education. Ph.D. Dissertation. Ramat Gan: Bar Ilan Iniversity, School of Education.
- Mannino, C. A., & Deutsch, F. M. (2007). Changing the division of household labor: A negotiated process between partners. *Sex Roles*, 56, 309-324.
- Obamuyi, T. M. (2011). Combining entrepreneurship with public service in Nigeria: Effects on occupational stress, family relations, and organizational commitment. *Canadian Social Science*, 7(4), 219-229.
- Management Executive*, 15(4), 84-94.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hamamura, T. (2012). Are cultures becoming individualistic? A cross-temporal comparison of individualism-collectivism in the United States and Japan. *Personality and Social Psychology Review*, 16, 3-24
- Heilbrunn, S., & Abu-Asbah, K. (2011). Disadvantaged and embedded: Arab women entrepreneurs in Israel. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 45-55.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337-421.
- Jabareen, Y. (2015). Reducing poverty among Arab and Muslim women: The case of Arab women in Israel. *Journal of International Women's Studies*, 16(3), 117-136.

- doi:10.1080/19424620.2012.707819
- Shapira-Lishchinsky, O. (2007). Israeli teachers' perception of lateness: A gender comparison. *Sex Roles, 57*, 187-199.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2009). Perceptions of organizational ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics, 88*, 717-734.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly, 50*, 675-712.
- Shernoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., & Spencer, J. (2011). A qualitative study of the sources and impact of stress among urban teachers. *School Mental Health, 3*(2), 59-69.
- Somech, A. & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role
- Pittman, J. F., Solheim, C. A., & Blanchard, D. (1996). Stress as a driver of the allocation of housework. *Journal of Marriage and Family, 58*, 456-468.
- Roberts, N. A., & Levenson, R. W. (2001). The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family, 63*, 1052-1067.
- Roehling, P. V., & Bultman, M. (2002). Does absence make the heart grow fonder? Work-related travel and marital satisfaction. *Sex Roles, 46*, 279-293.
- Ruppner, L., & Pixley, J. E. (2012). Work-to-family and family-to-work spillover: The implications of childcare policy and maximum work-hour legislation. *Journal of Family and Economic Issues, 33*, 283-297.
- Schneewind, K. A., Reeb, C., & Saravo, B. (2012). Sources of parental stress, dysfunctional parenting, children's behavior problems and buffering conditions in dual-earner families. *Family Science, 3*, 126-134.

- behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research and management*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Wu, L. Z., Kwong, H. K., Liu, J., & Resick, C. J. (2012). Work-to-family spillover effects of abusive supervision. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 714-731.