



# مجلة البحوث المالية والتجارية

## المجلد (25) – العدد الثالث – يوليو 2024



العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي:

الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة

(بالتطبيق على المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية)

**The Relationship between Job Insecurity and Job Burnout:  
The Mediating Role of Work-Family Conflict  
" Applied to The Teachers in Private Schools in Dakahlia  
Governorate "**

إعداد

د. سارة السيد الدريني  
أستاذ مساعد إدارة الأعمال  
كلية التجارة جامعة المنصورة  
[sara\\_eldriney@mans.edu.eg](mailto:sara_eldriney@mans.edu.eg)

د. تامر إبراهيم السيد عشري  
أستاذ مساعد إدارة الأعمال  
كلية التجارة جامعة المنصورة  
[tamerashry@mans.edu.eg](mailto:tamerashry@mans.edu.eg)

2024-2-16	تاريخ الإرسال
2024-3-24	تاريخ القبول
رابط المجلة: <a href="https://jsst.journals.ekb.eg/">https://jsst.journals.ekb.eg/</a>	

### ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار تأثير عدم الأمان الوظيفي بوصفه متغيراً مستقلاً، والصراع بين العمل والأسرة بوصفه متغيراً وسيطاً على الاحتراق الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً، لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية. وأجريت الدراسة على عينة قوامها (341) مفردة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (287) قائمة بمعدل استجابة (84.2%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي على كل من الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى وجود تأثير معنوي مباشر للصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى أن الصراع بين العمل والأسرة يتوسط جزئياً العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: عدم الأمان الوظيفي، والصراع بين العمل والأسرة، والاحتراق الوظيفي.



**Abstract:**

The current study analyzes the direct effects of Job Insecurity might have on Job Burnout, as well as the mediating role of Work-Family Conflict. We collected data from a sample of 341 of Teachers in Private Schools in Dakahlia Governorate, among them was 287 valid surveys with a response rate of 84.2%. and used Partial least squares structural equation modeling (PLS) to test our hypotheses. According to the results, we found that Job Insecurity had direct effect on Work-Family Conflict and Job Burnout, we also found that Work-Family Conflict had direct effect on Job Burnout. The results of this study also confirmed our hypothesis concerning the Partial mediation of Work-Family Conflict on the relationship between Job Insecurity and Job Burnout.

*Keywords:* Job Insecurity, Job Burnout, and Work-Family Conflict.

## مقدمة:

لقد أحدثت العولمة والمنافسة التجارية الشديدة والتقدم التكنولوجي السريع فضلا عن الأزمات الاقتصادية العالمية ووباء كورونا (COVID-19) تحولات جذرية في العمل وطبيعة علاقات العمل، وقد تجلى ذلك في عمليات إعادة هيكلة متعددة، وتسريح جماعي للعاملين، وتنوع في أشكال العقود الوظيفية وزاد عدد الوظائف غير المستقرة. (Medina et al., 222)

ونظرا للتغيرات التي طرأت على سوق العمل أصبحت فكرة التوظيف مدى الحياة قديمة وغير واقعية. (Shin and Shin, 2020) كما حظي عدم الأمان الوظيفي باهتمام أكاديمي متزايد على مدى العقود القليلة الماضية التي تركت الكثيرين غير آمنين بشأن مستقبل وظائفهم حيث يعكس عدم الأمان الوظيفي تهديداً لاستمرارية واستقرار التوظيف. (Shoss, 2017)

وحيث أن المنزل والعمل هما مجالاً الحياة الرئيسيان لمعظم البالغين، وعندما لا يكون هناك توازن بين العمل والمنزل ينتج عن ذلك الصراع بين العمل والأسرة (Lambert et al., 2022) الذي يعرف بأنه شكل من أشكال الصراع بين الأدوار حيث تتداخل المتطلبات العامة والوقت المخصص والضغط الناتج عن الوظيفة مع أداء المسؤوليات المتعلقة بالأسرة. (Netemeyer et al., 1996, p. 401)

ويعد الاحترق الوظيفي أحد أهم المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية في مجتمع اليوم فهو ظاهرة مهنية تنتج عن الضغوط المزمنة في مكان العمل (Valsania et al., 2022) ينتج عنها إنهاك جسدي وعاطفي ونفسي، مما يقلل بالتالي من القدرة والتحفيز على القيام بالعمل، وفقد القدرة على التعامل مع الضغوط، وتطور مفهوم الذات السلبي والموقف السلبي تجاه العمل، والعلاقات السيئة مع العملاء أثناء أداء المهام. (Gharghozar et al., 2020)

أدى تزايد دور القطاع الخاص في توفير الخدمات التعليمية عالمياً في العقد الماضي إلى تزايد توجه أولياء الأمور إلى المدارس الخاصة لضمان تلقي أبنائهم تعليماً أفضل، ولقد زادت المدارس الخاصة في مصر بشكل واضح في السنوات الخمس الماضية، حيث ارتفع عدد فصول التعليم الخاصة من 70 ألفاً في 2019 إلى 82 ألفاً في 2023 لتشكل أكثر من 16% من مجموع الفصول المدرسية في مصر، وازداد عدد الطلاب في المدارس الخاصة بحوالي نصف مليون طالب في نفس الفترة، ووصل العدد الإجمالي للطلاب في المدارس الخاصة إلى 2.8 مليون طالب، يشمل



جميع مراحل التعليم بما في ذلك رياض الأطفال. يُظهر هذا النمو الكبير أهمية الدور الذي يلعبه التعليم الخاص في النظام التعليمي المصري، حيث يمثل حوالي 11% من إجمالي الطلاب ( كتاب الإحصاء السنوي لوزارة التربية والتعليم، 2023).

ولما كان للتعليم الخاص مساهمة كبيرة في النظام التعليمي المصري، لذا تسعى الدراسة إلى قياس تأثير عدم الأمان الوظيفي على الاحتراق الوظيفي وذلك بتوسيط الصراع بين العمل والأسرة، وذلك بالتطبيق على المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية، وتوجيه بعض من التوصيات للقائمين على إدارة هذه المدارس في ضوء ما تسفر عن نتائج الدراسة.  
أولاً: الإطار النظري:

وتشمل متغيرات الدراسة (عدم الأمان الوظيفي، الصراع بين العمل والأسرة، الاحتراق الوظيفي) وسيتم عرض كل منهما كما يلي:

#### 1- عدم الأمان الوظيفي: Job Insecurity

وسيتم عرضه من خلال ما يلي:

أ- مفهوم عدم الأمان الوظيفي:

لقد بدأ الاهتمام الأكاديمي بدراسة عدم الأمان الوظيفي بالمقالة التي كتبها Greenhalgh & Rosenblatt (1984) حيث أدركا تأثير عدم الأمان الوظيفي على سلوك الموظفين في مكان العمل. (Dogantekin et al., 2022).

هذا ويعرف (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) عدم الأمان الوظيفي بأنه العجز المدرك للحفاظ على الاستمرارية المرغوبة في حالة وظيفة مهددة.

أما (De Witte, 1999) يراه قلق عام بشأن استمرار وجود الوظيفة في المستقبل. في حين يعرفه (Sverke et al., 2002) بأنه الاحتمال المدرك ذاتيا وغير المرغوب فيه لفقدان الوظيفة.

ويعرفه (Loi et al., 2011) بأنه حالة نفسية يختلف فيها العاملون في توقعاتهم لاستمرارية العمل داخل المنظمة في المستقبل.

بينما يعرفه (Elst et al., 2016) بأنه التهديد المدرك لفقدان الوظيفة الحالية في المستقبل القريب، كذلك يراه (Shoss, 2017) بأنه تهديداً مدركاً لاستمرارية واستقرار العمل كما هو الحال حالياً.

أما (Çetin and Çolak, 2020) فيراه يرتبط بالتحكم في إدراك التهديدات والفرص والمسئوليات الوظيفية فعندما ينظر إلى التهديدات على أنها أكبر من الفرص فسيحدث عدم الأمان الوظيفي.

في حين يعرفه (Michael and Le, 2021) بأنه شعور بعدم الأمان يشعر به الموظفون عند العمل في الشركة، وذلك وفقاً للعمل الذي يقومون به حيث يكون لديهم عدم تأكد بشأن المستقبل.

وعرفه (Mathebula et al., 2015) بأنه عدم القدرة على التنبؤ التي يواجهها الموظفون فيما يتعلق بموقفهم في الشركة بسبب قوة أو ضعف تدفق الأموال للشركة، وكذلك المشاريع المتاحة لضمان الاستمرارية وإبقاء الموظفين في العمل.

وأشار (Lawrence and Kacmar, 2017) إلى أنه الشعور بالقلق الشديد الذي يشعر به الموظفون عندما يواجهون احتمال فقدان الوظائف بشكل غير طوعي.

ب- أبعاد عدم الأمان الوظيفي:

وفقاً لـ (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984) تتمثل أبعاد عدم الأمان الوظيفي في بعدين هما: شدة التهديد، والعجز عن مواجهة التهديد. في حين يري (Hellgrena et al., 1999) إلى عدم أمان وظيفي كمي، وعدم أمان وظيفي نوعي.

أما (Ashford, 1989) فقد حدد ثلاثة أبعاد تتمثل في: التهديدات المدركة لخصائص الوظيفة، التهديدات المدركة للوظيفة، العجز عن مواجهة التهديدات.

بينما يري (Jiang and Lavaysse, 2018) أن أبعاد عدم الأمان الوظيفي تتمثل في بعدين هما: عدم الأمان الوظيفي الإدراكي ، عدم الأمان الوظيفي العاطفي.

وتم الاعتماد على أبعاد دراسات (Hellgrena et al., 1999; Brondino et al., 2020; Urbanaviciute et al., 2021; Begum et al., 2022; Medina et al., 2022) وتتمثل في عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان النوعي نظراً لاعتماد أكثر الدراسات عليها ولأنها أكثر شمولية.



وفيما يلي استعراض هذه الأبعاد بشيء من التفصيل على النحو التالي:

– عدم الأمان الوظيفي الكمي

يعرفه (Hellgrena et al., 1999) بأنه المخاوف بشأن الوجود المستقبلي للوظيفة الحالية في المنظمة. أما (De Witte, 2005) فيراه يتعلق بالتهديد بفقدان الوظيفة. كذلك يعرفه (Begum et al., 2022) بأنه المخاوف المتعلقة بالوظيفة الحالية.

– عدم الأمان الوظيفي النوعي

يعرفه (Hellgrena et al., 1999) بأنه التهديدات المدركة التي تواجه استمرارية المميزات القيمة للوظيفة مثل تدهور ظروف العمل، نقص الفرص الوظيفية، انخفاض في تطوير الرواتب، ويره (Brondino et al., 2020) تهديدا لتغييرات محددة في مميزات وظائف الموظفين على سبيل المثال تقديم الإدارة لفرص محدودة للترقية أو التقليل من نمو المرتبات أو التخطيط لتعديل المحتوى المستقبلي للوظيفة، أما (Urbanaviciute et al., 2021) فيراه عامل ضغط لإعاقة النمو والتطوير الشخصي للموظفين، ووفقا لـ (Medina et al., 2022) يشير إلى الإدراك الذاتي للتدهور الكبير في الخصائص القيمة للوظيفة من قبل العامل، وتشمل هذه الخصائص الراتب وساعات العمل والعلاقات مع الزملاء وأنشطة العمل.

2- الصراع بين العمل والأسرة Work-Family Conflict

وسيتم عرضه من خلال ما يلي:

أ- مفهوم الصراع بين العمل والأسرة:

تم تعريف الصراع بين العمل والأسرة لأول مرة من قبل (Kahn et al (1964 بأنه نوع من الصراع الداخلي حيث يجد الفرد نفسه لديه أدوار مختلفة، ويصعب عليه الانتقال والمشاركة بينها. أما (Greenhaus and Beutell, 1985) عرفه بأنه شكل من أشكال الصراع بين الأدوار حيث تتعارض ضغوط الدور من مجالي العمل والأسرة بشكل متبادل في بعض النواحي. في حين (Netemeyer et al., 1996) يراه بأنه "شكل من أشكال الصراع بين الأدوار حيث تتداخل المتطلبات العامة والوقت المخصص والجهد الناتج عن الوظيفة مع أداء المسؤوليات المتعلقة بالأسرة."

ويري (Fron et al., 1992) أن تعريف الصراع بين العمل والأسرة من قبل (Greenhaus and Beutell, 1985) وينطوي على علاقة ثنائية الاتجاه يمكن تقسيمها إلى حالتين هما: الصراع بين العمل والأسرة، والصراع بين الأسرة والعمل حيث تشير الحالة الأولى إلى الصراع الذي ينشأ بين العمل والأسرة عندما تتداخل المطالب المتعلقة بالعمل مع المسؤوليات والواجبات الأسرية، بينما تشير الحالة الثانية إلى الصراع بين الأسرة والعمل والذي ينشأ عندما تعيق المسؤوليات المتعلقة بالأسرة إنجاز مهام العمل.

ووصفه (Wayne et al., 2017) بأنه انشغال الموظفين واستغراقهم في العمل خلال وقت غير العمل الذي يثبط أداء دور الأسرة، مما يخلق الصراع".

أما (Soomro et al., 2018) درجة الضغط على الموظف عندما يقضي الموظف وقتاً أطول في العمل، مما يؤدي إلى تقليل الوقت المتاح للعائلة.

ووفقاً لـ (Nauman et al., 2020) يشير إلى التغييرات في مجال العمل التي تعيق أداء الأدوار الأسرية بشكل فعال، في حين يراه (Obrenovic et al., 2020) "الظاهرة النفسية لعدم التوازن بين العمل والحياة الأسرية" بينما يعرفه (Yeh et al., 2021) على أنه شكل من أشكال الصراع حيث لا يكون الفرد مؤهلاً للتعامل بشكل فعال مع ضغوط المسؤوليات الأسرية ومتطلبات الدور المهني بسبب عوامل مختلفة بما في ذلك الوقت والضغط والسلوك، وبالتالي يتطور الصراع بين الأدوار.

ب- أبعاد الصراع بين العمل والأسرة: وتتضح من خلال التالي:

يوجد اتفاق بين الباحثين (Greenhaus and Beutell, 1985; Carlson et al., 2000; Netemeyer et al., 1996; Burk and El-kot, 2010) على أن أبعاد الصراع بين العمل والأسرة تتمثل في ثلاثة أبعاد هي الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك، وفيما يلي توضيح لكل منها:

– الصراع القائم على الوقت

يري (Carlson et al., 2000) أنه ينشأ عندما يجد الموظف أن ما يخصصه من وقت لأداء الأعمال في أحد المجالات يؤثر على الوقت المتاح للمجال الآخر ، وينشأ نظراً لأن مقدار الوقت الممنوح محدود مما يؤدي إلى صعوبة الازدهار في دور آخر





– الصراع القائم على الضغوط

وفقاً لـ (Greenhaus and Beutell, 1985) فإنه يتمثل في استنفاد الموارد الشخصية نتيجة للإجهاد البدني والنفسي الذي ينتج من عدم أداء الدور. ويرى (Carlson et al., 2000) أنه يحدث عندما يؤثر دور واحد في حالة التوتر أو الانهك على أداء دور آخر. كما يراه (Burk and El-kot, 2010) بأنه ينتج عن الإجهاد الذي يتعرض له الفرد عندما يصعب عليه المشاركة بنجاح في أدوار أخرى. كذلك يعرفه (Tsai, 2008) بأنه حالة من التوتر أو الانهك نتيجة للإجهاد البدني والنفسي الذي يتعرض له الفرد عندما يصعب عليه المشاركة بنجاح في أدوار أخرى.

– الصراع القائم على السلوك

ينشأ عندما تصبح أنماط معينة من السلوك داخل الدور غير متوافقة وتتعارض مع التوقعات المتعلقة بالسلوكيات المطلوبة في دور آخر حينئذ يقال أن الصراع القائم على السلوك قد حدث. وفقاً لـ (Greenhaus and Beutell, 1985) عندما تصبح أنماط معينة من السلوك داخل الدور غير متوافقة مع التوقعات السلوكية في دور آخر حينئذ يقال أن الصراع القائم على السلوك قد حدث. ويرى (Carlson et al., 2000) أنه ينشأ عندما تتطلب أحد الأدوار سلوكيات معينة لا تتوافق مع السلوك المتوقع في دور آخر. أما (Burk and El-kot, 2010) فيراه يظهر عندما تكون السلوكيات المطلوبة في دور ما غير متوافقة وتتعارض مع التوقعات المتعلقة بالسلوكيات المطلوبة. ويرى (Tsai, 2008) بأنه يحدث عندما يكون الشخص غير قادر على ضبط سلوكه ليتوافق مع التوقعات السلوكية في دورا آخر.

3- الاحتراق الوظيفي Job Burnout

وسيتم عرضه من خلال ما يلي:

أ- مفهوم الاحتراق الوظيفي:

تم تقديم مصطلح "الاحتراق" في البداية في الولايات المتحدة في السبعينات لظاهرة في مكان العمل، وذلك من قبل علم النفس الأمريكي (Freudenberger 1974) أثناء دراسة استجابات الضغوط التي أظهرها متطوعي عيادة سانت مارك المجانية في نيويورك واستخدم هذا المصطلح لوصف التدهور الجسدي والعاطفي وانخفاض الإنتاجية والالتزام بين المتطوعين (Lubbadeh, 2020).

ويري (Freudenberger, 1974) أن أول علامة على الاحتراق هي عندما يعمل الموظف بجهد أكبر ولمدة أطول لكن إنجازاته تبدو أقل حيث يكون الشخص منهكا نفسيا ومنهكا من الوظيفية. (Lubbadeh, 2020; Lambert et al., 2022)

واقترض (Maslach, 1978) أن الاحتراق الوظيفي يحدث عندما يعاني العامل فقدان تدريجي للاهتمام بالأشخاص الذين يعملون معه، وبمرور الوقت يجد نفسه لا يستطيع تقديم الرعاية الشخصية والالتزام المطلوب في اللقاءات الشخصية التي تشكل جوهر وظيفته (Lambert et al., 2022).

ويعرفه (Maslach and Jackson, 1984) بأنه متلازمة الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي، التي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس في بعض الوظائف.

ويعرف (Angelini, 2023) حالة من الإنهاك العاطفي، وتدني الإنجاز الشخصي، وتبدد الشخصية التي تنبع من بيئة العمل ذات الضغط العالي ويراها (Maslach et al., 2001) بأنه استجابة طويلة الأمد للضغوط العاطفية والشخصية المزمنة أثناء العمل.

كما يعرفه (çetin and Colak, 2020) بأنه حالة ناجمة عن التفرغ المستمر لموارد طاقة الشخص، له خصائص التعب الجسدي والنفسي والانهاك العاطفي والتعب المعرفي، واضطرابات النوم، والاكتئاب، وأعراض القلق.

ويراه (Gharghozar et al., 2020) حالة من الانهاك الجسدي والعقلي والعاطفي والاجتماعي الناتج عن الآثار السلبية للضغوط المهنية غير المدارة وعد كفاية الدعم الإداري والاجتماعي مما يقلل من الاهتمام بالعمل والتحفيز عنه، ويؤثر على جودة الرعاية، وينتج عنه مواقف وسلوكيات سلبية تجاه الذات والعملاء والعمل.

#### ب- أبعاد الاحتراق الوظيفي

تعد الأبعاد التي حددها (Maslach and Jackson, 1981) للاحتراق الوظيفي والمتمثلة في ثلاثة أبعاد هي الانهاك العاطفي، السخرية (تبدد المشاعر)، وتدني الإنجاز الشخصي (انخفاض الكفاءة المهنية) هي الأبعاد التي تحظى بقبول واسع من قبل الباحثين (Maslach et al.,



(2001; Gharghozar et al., 2020; Valsania et al., 2022) والتي تم الاعتماد عليها في

الدراسة الحالية، وفيما يلي توضيح لكل منها:

#### – الإنهاك العاطفي

يتجلى هذا البعد في شكل مشاعر وإحساس بالاستنزاف من الجهود النفسية المبذولة في العمل (Maslach et al., 2001). كما قام (Gharghozar et al., 2020) بوصفه من حيث التوتر والقلق والتعب الجسدي والأرق والشعور بعدم وجود طاقة مما يؤدي إلى ضعف الاهتمام بالعمل والدافع، الأمر الذي يضعف قدرة الموظف على العمل بكفاءة، ويرى (Valsania et al., 2022) أن الأشخاص الذين يعانون من هذا النوع من المشاعر يظهرون صعوبات في التكيف مع بيئة العمل لأنهم يفتقرون إلى الطاقة العاطفية الكافية للتعامل مع مهام العمل.

#### – تبرد المشاعر (السخرية)

يشير هذا البعد إلى فقدان العنصر الشخصي في التعامل مع العملاء والزملاء (Maslach et al., 2001)، كما يعتبر حالة من اللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل الذي يتم تنفيذه والأشخاص الذين يتلقونه (Gharghozar et al., 2020)، ويراه (Valsania et al., 2022) بأنه يتم ترجمة الانفصال واللامبالاة والبرود في التعامل لمواقف وسلوكيات سلبية أو غير مناسبة تجاه متلقي الخدمة.

#### – تدني الإنجاز الشخصي (انخفاض الكفاءة المهنية)

يشير هذا البعد إلى ميل الموظف لتقييم نفسه بشكل سلبي بالإضافة إلى الشعور العميق بانخفاض القدرة على أداء المهام بشكل فعال أو المسؤوليات المتعلقة بالعمل بنجاح (Maslach et al., 2001)، كما يراه (Gharghozar et al., 2020) حالة من التقييم الذاتي السلبي فيما يتعلق بأداء المهام ويتم ترجمة ذلك إلى انخفاض في الإنتاجية، وانخفاض الروح المعنوية، كذلك يراه (Valsania et al., 2022) بأنه انخفاض مهارات التأقلم، والشعور بعدم وجود إنجاز شخصي في العمل.

ثانياً: الدراسات السابقة والعلاقات بين المتغيرات ونموذج الدراسة:

#### 1- العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة:

اختبرت دراسة (Richer et al., 2010) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة. والدور الوسيط لعبه العمل في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين السويديين. وكشفت نتائجها عن وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على الصراع بين العمل والأسرة، كما أن عبء الدور يتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة.

أما دراسة (Ma et al., 2014) تناولت الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي ورفاهية الموظف (تشمل كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة) لدى العاملين في عدد من الشركات الصينية. وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة، ووجود علاقة سلبية بين الصراع بين العمل والأسرة ورفاهية الموظف، كما أن الصراع بين العمل والأسرة وسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي ورفاهية الموظف حيث يؤدي الشعور بعدم الأمان الوظيفي إلى صراع بين العمل والأسرة مما يؤدي بدوره إلى مشاعر سلبية متمثلة في انخفاض الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة.

في حين استهدفت دراسة (Zahoor et al., 2019) اختبار العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والسلوكيات المضادة للإنتاجية وعدم التحضر في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة لدى العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة في باكستان. وظهرت نتائجها عدم وجود تأثير لعدم الأمان الوظيفي على السلوكيات المضادة للإنتاجية، في حين تبين وجود علاقة معنوية إيجابية بين عدم التحضر في مكان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وأن الصراع بين العمل والأسرة له دور معدل في العلاقة بين عدم الأمان والسلوكيات المضادة للإنتاجية وكذلك في العلاقة بين عدم التحضر في مكان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية .

بينما فحصت دراسة (Nauman et al., 2020) تأثير عدم الأمان الوظيفي على كل من الإنهاك العاطفي والصراع بين العمل والأسرة لدى العاملين بقطاعي المنسوجات والتعليم في لاهور بباكستان. فضلا عن اختبار الدور الوسيط لكل من الإنهاك العاطفي والانسحاب في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم



الأمان الوظيفي على كل من الإنهاك العاطفي والصراع بين العمل والأسرة، كما تبين أن كل من الانهاك العاطفي والانسحاب يتوسطان جزئياً العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة.

كما كشفت دراسة (Shin and Shin, 2020) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وإدمان العمل والصراع بين العمل والأسرة لدى العاملين في الفنادق الكورية. وأظهرت نتائجها وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على إدمان العمل، في حين لا يوجد تأثير معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي على الصراع بين العمل والأسرة، وتبين أن إدمان العمل وسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة حيث أن العمال المتأثرين بعدم الأمان يواجهون التزاماً متزايداً بالعمل بسبب الدافع القهري للعمل وهذا بدوره له تأثير سلبي على الصراع بين العمل والأسرة .

كما تناولت دراسة (Begum et al., 2022) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والحياة في عدة قطاعات مختلفة (الانشاءات، البنوك، المستشفيات، الفنادق، المدارس) في الهند. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والحياة. وبناءً على ما سبق تم صياغة الفرض بالشكل التالي:

الفرض الاول: يوجد تأثير معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة.

## 2- العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحترق الوظيفي:

تحققت دراسة (Bitmiş and Ergeneli, 2015) من الدور الوسيط لعدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق لدى الممرضات بالمستشفيات الجامعية التركية. وأوضحت نتائجها وجود تأثير معنوي سلبي لرأس المال النفسي على كل من الاحترق وعدم الأمان الوظيفي. كما أن عدم الأمان الوظيفي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق حيث يقلل رأس المال النفسي من الشعور بعدم الأمان الوظيفي، والذي بدوره يقلل من الاحترق .

أما دراسة (Jiang and Probst, 2019) اختبرت الدور المعدل للثقة في الإدارة في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وكل من الرضا عن العمل، ورضا المشرف، والالتزام العاطفي، والاحترق، والضيق النفسي لدى العاملين بعدد من الكليات بالولايات المتحدة الأمريكية. أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على الاحترق والضيق النفسي. كما أدى عدم الأمان الوظيفي إلى انخفاض الرضا عن العمل ورضا المشرف والالتزام العاطفي. وأظهرت النتائج أن الثقة

في الإدارة لها تأثير سلبي على الاحترق والضييق النفسي في يوجد لها تأثير إيجابي على الرضا عن العمل ورضا المشرف والالتزام العاطفي. كما تبين أن الثقة في الإدارة لها دور معدل في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والنتائج المتعلقة بالوظيفة متمثلة في الرضا عن العمل، ورضا المشرف، والالتزام العاطفي، والاحترق، والضييق النفسي.

أما دراسة (Çetin and Çolak, 2020) استهدفت فحص العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحترق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الحكومية التركية. وقد تبين وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي.

واستهدفت دراسة (Soelton et al., 2020) اختبار تأثير عدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي لدى العاملين بإحدى الشركات بإندونيسيا. وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي

أما دراسة (Michael and Le, 2021) فقد استهدفت اختبار تأثير كل من عدم الأمان الوظيفي، وضغوط العمل، والصراع بين العمل والأسرة على الاحترق الوظيفي لدى العاملين بإحدى شركات الكهرباء بإندونيسيا. وقد تبين من نتائجها وجود تأثير غير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي، في حين تبين أن كل من ضغوط العمل والصراع بين العمل والأسرة لهما تأثير معنوي على الاحترق الوظيفي.

في حين اختبرت دراسة (Üngüren et al., 2021) تأثير كل من قلق الفرد فيما يتعلق بجائحة كورونا وعدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي لدى العاملين في الفنادق التركية. وأظهرت نتائجها وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من القلق من فيروس كورونا وعدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي.

كما تحققت دراسة (البكري, 2021) من تأثير الخوف من كوفيد-19 في كل من الإنهاك العاطفي وعدم الأمان الوظيفي لدى العاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم المصرية، وكذلك تأثير عدم الأمان الوظيفي على الإنهاك العاطفي. وتوصلت النتائج إلى أن خوف العاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم من كوفيد-19 كان له تأثير معنوي إيجابي في كل من عدم الأمان الوظيفي والإنهاك العاطفي. كما أن الشعور بعدم الأمان الوظيفي للعاملين كان له تأثير معنوي إيجابي في شعورهم بالإنهاك العاطفي .



أما دراسة (Dogantekin et al., 2022) استهدفت التحقق من الدور الوسيط للإنهاك العاطفي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والرسوخ الوظيفي، والدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والرسوخ الوظيفي لدى العاملين في الفنادق التركية. وقد توصلت نتائجها إلى أن عدم الأمان الوظيفي النوعي يؤدي إلى تفاقم الإنهاك العاطفي في حين يؤدي إلى انخفاض الرسوخ الوظيفي. كما تبين أن الاجتهاد العاطفي وسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والرسوخ الوظيفي، كما توصلت إلى أن التأثير الإيجابي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الإنهاك العاطفي يكون أقوى بين العاملين الذين لديهم دعم تنظيمي منخفض.

بينما فحصت دراسة (Peng and Potipiroon, 2022) تأثير عدم الأمان الوظيفي على ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالبنوك في تايلاند في ظل جائحة كورونا. وتبين من نتائجها وجود علاقة معنوية إيجابية بين عدم الأمان الوظيفي وضغوط العمل، وكذلك وجود علاقة معنوية إيجابية بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي، ووجد أن ضغوط العمل تتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي.

أما دراسة (Medina et al., 2022) فقد اختبرت الدور الوسيط للالتزام التنظيمي العاطفي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والسلوك الصوتي للعاملين لدى تجار التجزئة في تشيلي. وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الالتزام العاطفي، ووجود تأثير معنوي إيجابي للالتزام العاطفي على السلوك الصوتي، كما تبين عدم وجود تأثير مباشر لعدم الأمان الوظيفي النوعي على السلوك الصوتي في حين وجد ان هناك تأثير غير مباشر لعدم الأمان الوظيفي النوعي على السلوك الصوتي عن طريق الالتزام العاطفي .

كما تناولت دراسة (السلنتي, حسونة, 2022) تأثير عدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي لدى العاملين

بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط بتوسيط خرق العقد النفسي. وقد أظهرت نتائجها وجود تأثير معنوي سلبي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، والنوعي) على كل من خرق العقد النفسي وأبعاد التوافق التنظيمي (الولاء، التشابه، العضوية)، كما أوضحت كذلك وجود تأثير لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي، كما وجدت أن خرق العقد النفسي يتوسط بشكل كلي العلاقة بين

عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي حيث يرتفع تأثير عدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي عند توسط خرق العقد النفسي.

وبناءً على ما سبق تم صياغة الفرض بالشكل التالي:

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي على الاحترق الوظيفي.

3- العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي:

اخرت دراسة (Laeque, 2014) العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي لدي العاملين باثنين من البنوك الخاصة في إسلام آباد باكستان. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للصرار بين العمل والأسرة على الاحترق الوظيفي.

كما تحققت دراسة (Pu et al., 2017) من العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي بالإضافة إلى التأثير المعدل والوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة وذلك لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة حكوميتين في الصين. وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي لصرار بين العمل والأسرة على الاحترق الوظيفي كما أن رأس المال النفسي يؤثر سلبيًا على الاحترق الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك لا يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي ولكنه له دور معدل في هذه العلاقة .

تناولت دراسة (Wu et al., 2018) الدور المعدل للدعم التنظيمي في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي لدي العاملين في صناعة التشييد والبناء الصينية، وأظهرت نتائجها وجود تأثير معنوي إيجابي للصرار بين العمل والأسرة على الاحترق الوظيفي، كما أن الدعم التنظيمي تلعب دور معدل في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي.

أما دراسة (Chen et al., 2018) فقد فحصت تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحترق الوظيفي لدي الأطباء في المستشفيات الصينية. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للصرار بين العمل والأسرة على أبعاد الاحترق الوظيفي المتمثلة في الانهاك العاطفي، وتدني الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي .

بينما فحصت دراسة (حسانين, وآخرون, 2020) تأثير إيمان العمل على كل من صراع العمل مع الأسرة والاستنزاف العاطفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم الدلتا, بالإضافة إلى التحقق من الدور الوسيط للصرار مع الأسرة في العلاقة بين إيمان العمل والاستنزاف





العاطفي، وأظهرت النتائج وجود ارتباط معنوي إيجابي بين إدمان العمل وكل من صراع العمل مع الأسرة والاستنزاف العاطفي، بالإضافة لوجود تأثير مباشر معنوي لأبعاد إدمان العمل على كل من صراع العمل مع الأسرة والاستنزاف العاطفي، ووجود تأثير معنوي لصراع العمل مع الأسرة على الاستنزاف العاطفي، كما أن صراع العمل مع الأسرة يتوسط العلاقة بين أبعاد إدمان العمل والاستنزاف العاطفي.

واستهدفت دراسة (Soelton et al., 2020) اختبار تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بإحدى الشركات بإندونيسيا. وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي

كما استهدفت دراسة (Jaegers et al., 2021) التحقق من العلاقة بين الصراع العمل والأسرة والاحتراق لدى ضباط الإصلاحات بالولايات المتحدة الأمريكية خلال السنة الأولى من التوظيف. وأوضحت نتائجها ارتفاع كل من الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق لدى الضباط خلال السنة الأولى للتوظيف، وتبين وجود تأثير معنوي للصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق، وكان الصراع القائم على الوقت هو القوي في التأثير يليه الصراع القائم على الإجهاد.

أما دراسة (Lambert et al., 2022) فقد بحثت تأثير أبعاد الصراع بين العمل والأسرة (الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الإجهاد، الصراع القائم على السلوك) على أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإنهاك العاطفي، تدني الشخصية، الشعور بعدم الكفاءة في العمل) لدى موظفي إحدى الإصلاحات بالولايات المتحدة. وأظهرت نتائجها أن كل من الصراع القائم على الإجهاد والصراع القائم على السلوك يزيدان من الإنهاك العاطفي، كما أن أبعاد الصراع الثلاثة لم يكن لها تأثير معنوي على تدني الشخصية، كما تبين أيضا أن الصراع القائم على الوقت الوحيد له تأثير معنوي على الشعور بعد الكفاءة في العمل..

وبناءً على ما سبق تم صياغة الفرض بالشكل التالي:

الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي مباشر للصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي.

4- توسيط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي.

استهدفت دراسة (Soelton et al., 2020) اختبار تأثير كل من عدم الأمان الوظيفي وضغوط العمل والصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بإحدى الشركات

بإندونيسيا. وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدم الأمان الوظيفي وضغوط العمل والصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي.

كما تناولت دراسة (Ma et al., 2014) الدور الوسيط للصرار بين العمل والأسرة في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي ورفاهية الموظف.

بينما فحصت دراسة (Nauman et al., 2020) الدور الوسيط للإنهاك العاطفي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة.

أما دراسة (Dogantekin et al., 2022) اختبرت الدور الوسيط للإنهاك العاطفي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والرسوخ الوظيفي.

في حين تناولت دراسة (Peng and Potipiroon, 2022) الدور الوسيط لضغوط العمل في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي.

أما دراسة (حسانين، وآخرون, 2020) تحققت من الدور الوسيط لصراع العمل مع الأسرة في العلاقة بين إدمان العمل والاستنزاف العاطفي.

وبناءً على ما سبق تم صياغة الفرض بالشكل التالي:

الفرض الرابع: تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة جزئياً العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

ثالثاً: الفجوة البحثية:

بناءً على ما سبق عرضه من دراسات سابقة يتضح للباحثان ما يلي:

1- اختبرت دراسة كل من Richer et al., 2010; Ma et al., 2014; Nauman et al.,

(2020; Shin and Shin, 2020; Begum et al., 2022) تأثير عدم الأمان الوظيفي

على الصراع بين العمل والأسرة بشكل إجمالي دون أبعاد أي منهم.

2- تحققت دراسة كل من (Jiang and Probst, 2019; Çetin and Çolak, 2020;

Michael and Le, 2021; Üngüren et al., 2021; Peng and Potipiroon,

(2022) من تأثير عدم الأمان الوظيفي على الاحتراق الوظيفي بشكل مجمل دون أبعاد. في

حين تناولت دراسة (البكري, 2021) تأثير عدم الأمان الوظيفي على الانهاك الوظيفي كأحد

أبعاد الاحتراق الوظيفي بينما فحصت دراسة (Dogantekin et al., 2022) تأثير عدم



الأمان الوظيفي النوعي كأحد أبعاد عدم الأمان الوظيفي على الانهك العاطفي، بينما اختبرت دراسة (Medina et al., 2022) تأثير عدم الأمان الوظيفي النوعي على الالتزام العاطفي، أما دراسة (السلنتي، حسونة، 2022) تناولت تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، والنوعي) على خرق العقد النفسي .

3- فحصت دراسة كل من (Laeque, 2014; Pu et al., 2017; Wu et al., 2018) تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي بشكل مجمل. في حين اختبرت دراسة (Chen et al., 2018) تأثير الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الاحتراق الوظيفي المتمثلة في الانهك العاطفي، وتدني الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي بينما فحصت دراسة (حسانين، وآخرون، 2020) تأثير صراع العمل مع الأسرة على الاستنزاف العاطفي كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي. أما دراسة (Jaegers et al., 2021) تناولت العلاقة بين أبعاد الصراع العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي في حين بحثت دراسة (Lambert et al., 2022) تأثير أبعاد الصراع بين العمل والأسرة (الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الإجهاد، الصراع القائم على السلوك) على أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإنهك العاطفي، تدني الشخصية، الشعور بعدم الكفاءة في العمل).

4- كما تبين أن الدراسات السابقة لم تتناول تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، النوعي) على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة (الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك)، وتأثير عدم الأمان الوظيفي (الكمي، النوعي) على أبعاد الاحتراق الوظيفي (الانهك العاطفي، وتدني الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي)، وتأثير أبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الاحتراق الوظيفي باستثناء دراسة (Lambert et al., 2022)

5- واتضح أيضا عدم وجود أي دراسة - في حدود علم الباحثان - تناولت الدور الوسيط لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي رابعاً: مشكلة الدراسة:

في سبيل تحديد مشكلة الدراسة تم إجراء دراسة استطلاعية معتمدة على نتائج الدراسات السابقة، والمقابلات الشخصية مع عينة ميسرة من مجتمع الدراسة وتمت المقابلات الشخصية في

الفترة من 2023/12/5 إلى 2023/12/15 مع عينة مكونة من 30 مفردة من المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية، وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- شعور نسبة 63% من العاملين بعدم الأمان الوظيفي بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.
- شعور نسبة 70% من العاملين بالصراع بين العمل والأسرة بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.
- شعور نسبة 53% من العاملين بوجود احتراق وظيفي بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

#### جدول رقم (1)

نتائج تحليل الدراسة الاستطلاعية للمعلمين بالمدارس محل الدراسة حول متغيرات الدراسة على أساس الوسط الحسابي

أقل من الوسط الحسابي		محايد		أعلى من الوسط الحسابي		متغيرات الدراسة
النسبة %	عدد المفردات	النسبة %	عدد المفردات	النسبة %	عدد المفردات	
2%	6	17%	5	63%	19	عدم الأمان الوظيفي
30%	9	صفر	صفر	70%	21	الصراع بين العمل والأسرة
53%	16	2%	6	27%	8	الاحتراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، بالتالي فإنه يُمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما تأثير عدم الأمان الوظيفي، والصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

1- ما طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة

وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية؟

2- هل تؤثر أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة بشكل مباشر؟

وما نوع هذا التأثير؟



3- هل تؤثر أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

4- هل تؤثر أبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الاحتراق الوظيفي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟

5- هل تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي؟

خامساً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

1- الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط بين كل من أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

2- معرفة تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

3- التحقق من تأثير أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

4- تحديد تأثير أبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

5- فحص الدور الوسيط لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

سادساً: فروض وإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة أمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة وأبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

2- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

أ- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الصراع القائم على الوقت.

ب- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الصراع القائم على الضغوط.

ج- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الصراع القائم على السلوك.

3- يوجد تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على أبعاد الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على الانهاك العاطفي.

ب- يوجد تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على تبدل المشاعر.

ج- يوجد تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على تدني الإنجاز الشخصي.

4- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

أ- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة على الانهاك العاطفي.

ب- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة على تبدل المشاعر.

ج- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة على تدني الإنجاز الشخصي.

5- تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

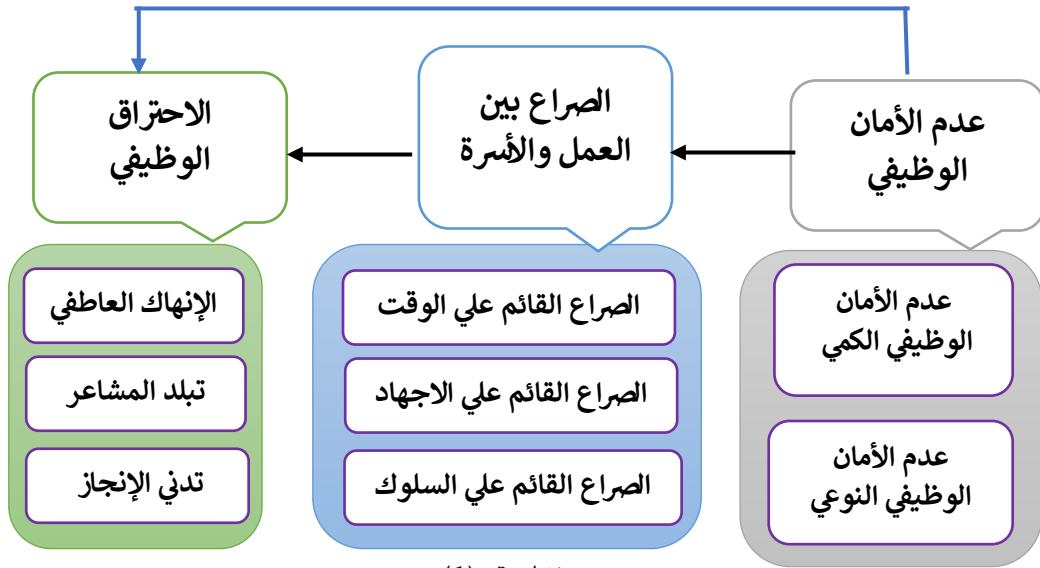
وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

أ- تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والانهاك العاطفي.

ب- تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وتبدل المشاعر.

ج- تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وتدني الإنجاز الشخصي.

ويظهر الشكل رقم (1) الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة:



شكل رقم (1)

الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة

سابعاً: أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات علمية وعملية يمكن بيانها فيما يلي:

1- الأهمية العلمية:

أ- السعي للمساهمة في التأسيس النظري لموضوع عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي.

ب- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

ج- تعد هذه أول دراسة -على حد علم الباحثان- تقوم بدراسة تأثير الدور الوسيط لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

2- الأهمية العملية:

أ- تستمد الدراسة أهميتها العملية من أهمية مجال التطبيق، نظراً لأن المدارس الخاصة تلعب دوراً أساسياً في تحسين جودة العملية التعليمية حيث توفر هذه المدارس مصادر تعلم متقدمة وبنية تحتية متطورة مما يعزز التفاعل الفعال للطلاب مع محتوى التعلم، وبفضل

ما تمتلكه من موارد مادية يمكن لها تنظيم مشروعات تدريبية وتمارين عملية متنوعة سواء كانت في ميدانية أو عبر استخدام التكنولوجيا والمحاكاة تهدف هذه الجهود إلى جعل تجربة التعلم أكثر إثراءً وتسليةً على التطبيق العملي، وتعزيز التواصل الفعال مع واقع المجتمع المصري. أعلى النموذج

ب- تساهم نتائج هذا الدراسة في توعية المسؤولين بالضغط التي يتعرض لها المعلمون بالمدارس الخاصة متمثلة في عدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي، وامدادهم بمجموعة من التوصيات التي تساعد على رسم سياسات الموارد البشرية، والسعي للاستفادة منها في تحقيق أهدافهم وأهداف المدارس التي يعملون بها. فضلاً عن محاولة لفت أنظار القائمين على إدارة المدارس موضع التطبيق إلى خطورة ظاهرة الاحترق الوظيفي بما لها من عواقب سيئة على الموظفين والمنظمة والمجتمع.

ثامناً: منهجية الدراسة:

تشتمل منهجية الدراسة على أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحثان هذه العناصر على النحو الآتي:

1- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمدت الدراسة الحالية على نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وتتمثل البيانات الثانوية في البيانات والمعلومات المنشورة في الكتب والبحوث والدراسات العلمية العربية والأجنبية والنشرات والتقارير ومواقع الإنترنت التي تناولت متغيرات الدراسة.. أما البيانات الأولية فقد قام الباحثان بجمعها من المستقصي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

2- مجتمع وعينة الدراسة:

يشتمل مجتمع الدراسة على جميع المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية، وبلغ إجمالي المعلمين (2995) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام الدراسة، لذلك تم سحب عينة طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث) مكونة من (341) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي، وقد تم تقسيم المدارس وفقاً للإدارة التعليمية





التابعة لكل منها (كل طبقة تمثل إدارة تعليمية تشتمل مجموعة من المدارس الخاصة محل الدراسة). ويوضح الجدول رقم (1) حجم مجتمع الدراسة وتوزيع مفردات العينة  
جدول رقم (1)

توزيع مجتمع وعينة الدراسة ونسبة الاستجابة بالمدارس الخاصة التابعة للإدارات التعليمية بمحافظة الدقهلية

م	الإدارات التعليمية	حجم المجتمع (عدد المعلمين)	الوزن النسبي	حجم العينة	عدد الاستمارات الصحيحة	نسبة الاستجابة
1	غرب المنصورة	517	%17.26	59	47	%79.66
2	شرق المنصورة	758	%25.31	87	79	%90.8
3	طلخا	1258	%42	143	116	%81.12
4	أجا	66	%2.2	7	6	%85.7
5	ميت غمر	93	%3.2	11	9	%81.82
6	شربين	127	%4.24	14	12	%85.71
7	بلقاس	101	%3.37	12	10	%83.3
8	دكرنس	56	%1.87	6	6	%100
9	المنزلة	19	%0.63	2	2	%100
	الإجمالي	2995	%100	341	287	%84.2

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء البيانات الواردة من إدارة التعليم الخاص بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية عن عام 2023.

### 3- متغيرات الدراسة وأساليب قياسها:

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على عدد من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة،  
والجدول رقم (3) يقدم توضيح تفصيلي لهذه المقاييس.

#### جدول رقم (3)

المقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	مصدر القياس
عدم الأمان الوظيفي	عدم الأمان الوظيفي الكمي	3	Hellgren et al., (1999)
	عدم الأمان الوظيفي النوعي	4	
الصراع بين العمل والأسرة	الصراع القائم على الوقت	3	Carlson et al., (2018)
	الصراع القائم على الضغوط	3	
	الصراع القائم على السلوك	3	
الاحترق الوظيفي	الانهك العاطفي	9	Maslach and Jackson (1981) Szigeti et al., 2020
	تبلد المشاعر	5	
	تدني الإنجاز الشخصي	8	

المصدر: إعداد الباحثان بناءً على نتائج الدراسات السابقة.

#### 4- أساليب التحليل الإحصائي:

اعتمد الباحثان على الأساليب الإحصائية التالية:

أ- التحليل العاملي التوكيدي: للتحقق من صدق وثبات مقاييس متغيرات الدراسة.

ب- معامل ألفا لكرونباخ: وذلك لاختبار درجة التناسق الداخلي بين متغيرات المقياس الخاضع للاختبار.

ج- أساليب التحليل الوصفي: المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لتوصيف متغيرات البحث.

د- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها. وتم استخدامه في اختبار صحة الفرض الأول من فروض الدراسة.

هـ- أسلوب تحليل المسار ونموذج المعادلة البنائية: ويستخدم لقياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. وتم استخدامه لاختبار الفروض بداية من الثاني إلى الخامس.

#### 5- اختبارات الصدق والثبات:

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء وقبل الاعتماد عليها بشكل نهائي، قام

الباحثان بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها، وذلك على النحو التالي:

#### أ- اختبار صدق المقياس:

يتم اختبار صدق عبارات المقياس وذلك للتحقق من مدى صدق عبارات المقياس من الجانب العلمي والتطبيقي، تم اختبار صدق المحتوى من خلال عرض قائمة الاستقصاء على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال وتم إجراء تعديلاتهم على عبارات قائمة الاستقصاء. بالإضافة إلى ذلك تم اختبار صدق التقارب لقياس مدى توافق عبارات كل متغير على حدة، وذلك من خلال استخراج قيم المعاملات المعيارية لجميع عبارات القائمة، وأيضاً استخراج قيم متوسط التباين المستخرج (AVE).

#### ب- اختبار الثبات:

استخدم هذا الاختبار لقياس مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وقد تم إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في البحث بالاعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (2) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا ( $\alpha$ )، ومعامل الثبات المركب أكبر من (0.7) مما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في البحث (Hair et al., 2019).



جدول رقم (4)

مؤشرات الصدق والثبات للدراسة

المتغير	التباعد	العبارة	المعاملات المعيارية	معامل ألفا لكرونباخ ( $\alpha$ )	معامل الثبات المركب (CR)	متوسط التباين (AVE)
عدم الأمان الوظيفي الكمي	عدم الأمان الوظيفي الكمي	JOI1	0.719	0.786	0.876	0.612
		JOI 2	0.784			
		JOI 3	0.807			
عدم الأمان الوظيفي النوعي (JOI)	عدم الأمان الوظيفي النوعي	JOI 4	0.718	0.736	0.818	0.743
		JOI 5	0.714			
		JOI 6	0.765			
		JOI 7	0.741			
الصراع بين العمل والأسرة (WFC)	الصراع القائم على الوقت	WFC 1	0.721	0.785	0.817	0.646
		WFC 2	0.725			
		WFC 3	0.783			
الصراع القائم على الضغوط	الصراع القائم على الضغوط	WFC 4	0.767	0.871	0.820	0.768
		WFC 5	0.783			
		WFC 6	0.788			
الصراع القائم على السلوك	الصراع القائم على السلوك	WFC 7	0.789	0.883	0.862	0.771
		WFC 8	0.753			
		WFC 9	0.760			
الإرهاك العاطفي	الإرهاك العاطفي	JOB1	0.725	0.731	0.825	0.745
		JOB 2	0.834			
		JOB 3	0.770			
		JOB 4	0.753			
		JOB 5	0.738			
		JOB 6	0.716			
		JOB 7	0.779			
		JOB 8	0.772			
		JOB 9	0.732			
تبلد المشاعر	تبلد المشاعر	JOB10	0.792	0.723	0.826	0.731
		JOB 11	0.836			
		JOB 12	0.845			
		JOB 13	0.823			
		JOB 14	0.782			
تدني الإنجاز الشخصي	تدني الإنجاز الشخصي	JOB 15	0.731	0.794	0.758	0.586
		JOB 16	0.792			
		JOB 17	0.725			
		JOB 18	0.693			
		JOB19	0.765			
		JOB 20	0.704			
		JOB 21	0.777			
		JOB 22	0.785			

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي. جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05.

### تاسعاً: نتائج اختبار فروض الدراسة:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها لتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة، قام الباحثان بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة:

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد الصراع بين العمل والأسرة وأبعاد الاحترق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية. وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (3):

جدول (3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

م	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2	3	4	5	6	7	8
1- عدم الأمان الوظيفي الكمي	3.183	0.599	0.782							
2- عدم الأمان الوظيفي النوعي	3.124	0.488	0.419	0.862						
3- الصراع القائم على الوقت	3.122	0.586	0.396	0.271	0.804					
4- الصراع القائم على الضغوط	3.203	0.661	0.527	0.423	0.384	0.876				
5- الصراع القائم على السلوك	3.101	0.417	0.487	0.635	0.316	0.228	0.878			
6- الانهالك العاطفي	3.312	0.687	0.458	0.432	0.419	0.362	0.517	0.863		
7- تبلد المشاعر	3.172	0.658	0.461	0.448	0.265	0.296	0.326	0.473	0.855	
8- تدني الانجاز الشخصي	3.151	0.584	0.554	0.587	0.323	0.574	0.407	0.381	0.338	0.766

ملحوظة (1): قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)

ملحوظة (2): \*\* جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.01)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول السابق يتضح ما يلي:

- بالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد عدم الأمان الوظيفي، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، فقد كانت أعلى قيمة خاصة ببعد عدم الأمان الوظيفي الكمي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.183) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3 درجة)، وهو ما يشير إلى أن شعور المعلمين بالقلق بشأن فقدان وظيفتهم يتوافر بشكل مرتفع لدى مفردات عينة الدراسة، يليه بعد عدم الأمان الوظيفي النوعي وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.124)، وهو ما يشير إلى التهديدات التي يعاني منها المعلمون بشأن ثبات وعدم زيادة مرتباتهم، وفرص الترقى المحدودة، وزيادة ساعات العمل يتوافر بشكل متوسط لدى مفردات عينة الدراسة.
- أما بالنسبة لقيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، حيث كانت أعلى قيمة خاصة ببعد الصراع القائم على الضغوط حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.203)، وهو



ما يشير إلى أن الشعور بزيادة الضغوط التي يتعرض لها المعلمون عند أداء مهام عملهم يصعب عليهم المشاركة في أدوار أخرى يتوافر بشكل مرتفع لدي مفردات عينة الدراسة، وبلغت أقل قيمة (3.101) وهي خاصة ببعد الصراع القائم على السلوك، وهو ما يشير إلى أن عدم توافق السلوكيات المطلوبة من المعلمين في أحد الأدوار مع التوقعات السلوكية في دور آخر يتوافر بشكل متوسط لدي مفردات عينة الدراسة.

– أما بالنسبة لقيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الاحتراق الوظيفي، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، حيث كانت أعلى قيمة خاصة ببعد الانهك العاطفي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.312)، وهو ما يشير إلى أن الشعور بالاستنزاف الجسدي والنفسي لدي المعلمين في العمل يتوافر بشكل مرتفع لدي مفردات عينة الدراسة، وبلغت أقل قيمة (3.151) وهي خاصة ببعد تدني الانجاز الشخصي، وهو ما يشير إلى الشعور بانخفاض الكفاءة في أداء المهام والتقييم الذاتي السلبي يتوافر بشكل متوسط لدي مفردات عينة الدراسة.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي، وبُعد الصراع القائم على الوقت ( أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وبُعد الصراع القائم على الوقت حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,396)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين عدم الأمان الوظيفي النوعي وبُعد الصراع القائم على الوقت حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,271) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من عدم الأمان الوظيفي الكمي ، عدم الأمان الوظيفي النوعي ، وبُعد الصراع القائم على الضغوط ( أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة ، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وبُعد الصراع القائم على الضغوط حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,527) ، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين عدم الأمان الوظيفي النوعي وبُعد

الصراع القائم على الضغوط حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,423) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي ، وُبعد الصراع القائم على السلوك ( أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين عدم الأمان الوظيفي النوعي وُبعد الصراع القائم على السلوك حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,635)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وُبعد الصراع القائم على السلوك حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,487) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي ، وُبعد الانهك العاطفي ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وُبعد الانهك العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,458) ، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين عدم الأمان الوظيفي النوعي وُبعد الانهك العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,432) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي، وُبعد تبدل المشاعر ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وُبعد تبدل المشاعر حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,461)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين عدم الأمان الوظيفي النوعي وُبعد تبدل المشاعر حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,448) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من عدم الأمان الوظيفي الكمي، عدم الأمان الوظيفي النوعي، وُبعد تدني الانجاز الشخصي ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وُبعد



- تدني الانجاز الشخصي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,554)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين عدم الأمان الوظيفي النوعي وبعُد تدني الانجاز الشخصي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,587) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الصراع بين العمل والأسرة ممثلة في كل من الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك وبعُد الانهاك العاطفي ( أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الصراع القائم على السلوك وبعُد الانهاك العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,517)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الصراع القائم على الضغوط وبعُد الانهاك العاطفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,362) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الصراع بين العمل والأسرة ممثلة في كل من الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك وبعُد تبدل المشاعر ( أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي) لدى المعلمين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الصراع القائم على السلوك وبعُد تبدل المشاعر حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,326)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الصراع القائم على الوقت وبعُد تبدل المشاعر حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,265) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الصراع بين العمل والأسرة ممثلة في كل من الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك وبعُد تدني الانجاز الشخصي ( أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي) بقطاع التعليم محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الصراع القائم على الضغوط وبعُد تدني الانجاز الشخصي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,574)، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الصراع القائم على الوقت وبعُد تدني الانجاز الشخصي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,323) عند مستوى معنوية 0.01.
- ولتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة (عدم الأمان الوظيفي، الصراع بين العمل والأسرة، الاحتراق الوظيفي) ، قام الباحثان بصياغة الفرض الثالث التالية من فروض الدراسة:
- 2- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

3- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

4- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (4) التالي:

جدول رقم (4)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	P-value	معامل التحديد R <sup>2</sup>	مدي صحة أو خطأ الفرض
عدم الأمان الوظيفي الكمي	الصراع القائم على الوقت	**0.218	0.006	%44.9	ثبوت صحة الفرض
		**0.198	0.007		
عدم الأمان الوظيفي النوعي	الصراع القائم على الضغوط	**0.239	0.004	%51.1	ثبوت صحة الفرض
		*0.169	0.046		
عدم الأمان الوظيفي الكمي	الصراع القائم على السلوك	**0.223	0.009	%46.4	ثبوت صحة الفرض
		*0.156	0.012		
عدم الأمان الوظيفي النوعي	الانهاك العاطفي	**0.304	0.003	%36.2	ثبوت صحة الفرض
		**0.237	0.007		
عدم الأمان الوظيفي الكمي	تبلد المشاعر	**0.301	0.009	%35.7	ثبوت صحة الفرض
		**0.194	0.002		
عدم الأمان الوظيفي النوعي	تدني الإنجاز الشخصي	**0.258	0.001	%38.1	ثبوت صحة الفرض
		**0.317	0.005		
الصراع القائم على الوقت	الانهاك العاطفي	**0.206	0.006	%47.5	ثبوت صحة الفرض
		**0.219	0.004		
		**0.241	0.002		
الصراع القائم على الاجتهاد	تبلد المشاعر	**0.215	0.005	%55.2	ثبوت صحة الفرض
		*0.153	0.021		
		*0.187	0.039		
الصراع القائم على السلوك	تدني الإنجاز الشخصي	*0.154	0.028	%46.2	ثبوت صحة الفرض
		*0.169	0.024		
		*0.186	0.037		

\* مستوى معنوية عند (0.05)

\*\* مستوى معنوية عند (0.01)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي، يليه بُعد عدم الأمان الوظيفي النوعي على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الصراع القائم على الوقت (أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.218 ، 0.198 على الترتيب عند مستوي معنوية (0.1)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.449 ومن ثم يسهم هذين البعدين بشكل إجمالي بنسبة 44.9% في تفسير التباين في بُعد الصراع القائم على





الوقت لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

– وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي، يليه بُعد عدم الأمان الوظيفي النوعي على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الصراع القائم على الضغوط ( أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.239 ، 0.169 على الترتيب عند مستوى معنوية (0.05, 0.01)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.511 ومن ثم يسهم هذين البعدين بشكل إجمالي بنسبة 51.1% في تفسير التباين في بُعد الصراع القائم على الضغوط لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

– وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي، يليه بُعد عدم الأمان الوظيفي النوعي على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الصراع القائم على السلوك ( أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.223 ، 0.156 على الترتيب عند مستوى معنوية (0.05, 0.01)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.464 ومن ثم يسهم هذين البعدين بشكل إجمالي بنسبة 46.4% في تفسير التباين في بُعد الصراع القائم على السلوك لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

– وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي ، يليه بُعد عدم الأمان الوظيفي النوعي على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الانهك العاطفي ( أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.304 ، 0.237 على الترتيب عند مستوى معنوية (0.05, 0.01)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.362 ومن ثم يسهم هذين البعدين بشكل إجمالي بنسبة 36.2% في تفسير التباين في بُعد الانهك العاطفي لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

– وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي ، يليه بُعد عدم الأمان الوظيفي النوعي على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد تبدل

المشاعر ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.301 ، 0.194 على الترتيب عند مستوى معنوية (0.1)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.357 ومن ثم يسهم هذين البعدين بشكل إجمالي بنسبة 35.7% في تفسير التباين في بُعد تبعد المشاعر لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

— وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد عدم الأمان الوظيفي النوعي، يليه بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعد تدني الإنجاز الشخصي ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.317 ، 0.258 على الترتيب عند مستوى معنوية (0.1)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.381 ومن ثم يسهم هذين البعدين بشكل إجمالي بنسبة 38.1% في تفسير التباين في بُعد تدني الإنجاز الشخصي لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات لم يشملها النموذج.

— وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الصراع القائم على السلوك، يليه بُعد الصراع القائم للضغوط على ثم بُعد الصراع القائم على الوقت على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعد الانهك العاطفي ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.241 ، 0.219 ، 0.206 الترتيب عند مستوى معنوية (0.1)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.475 ومن ثم تسهم هذه الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 47.5% في تفسير التباين في بُعد الانهك العاطفي لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

— وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الصراع القائم على الوقت، يليه بُعد الصراع القائم على السلوك ثم بُعد الصراع القائم على الضغوط على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعد تبعد المشاعر ( أحد أبعاد الاحترق الوظيفي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.215 ، 0.187 ، 0.153 الترتيب عند مستوى معنوية (0.05, 0.05, 0.01)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.552 ومن ثم تسهم هذه الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 55.2% في تفسير التباين في بُعد تبعد المشاعر لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.



– وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الصراع القائم على السلوك، يليه بُعد الصراع القائم على الضغوط ثم بُعد الصراع القائم على الوقت على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد تدني الإنجاز الشخصي (أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، حيث بلغت قيمة معاملات المسار 0.169 ، 0.186 ، 0.154 على الترتيب عند مستوي معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.462 ومن ثم تسهم هذه الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 46.2% في تفسير التباين في بُعد تدني الإنجاز الشخصي لدى مفردات العينة محل الدراسة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد عدم الأمان الوظيفي على الاحتراق الوظيفي

عند توسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة، قام الباحثان بصياغة الفرض التالي:

5- تتوسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وأبعاد

الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية.

وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (5) التالي:

#### جدول رقم (5)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد عدم الأمان الوظيفي

على أبعاد الاحتراق الوظيفي عند توسط أبعاد الصراع بين العمل والأسرة

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل المسار الكلي	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
%44.3	**0.304	*0.106	**0.198	الانهاك	الصراع القائم على الوقت	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.237	*0.117	*0.120	العاطفي		عدم الأمان الوظيفي النوعي
%41.7	**0.301	*0.132	*0.169	تبلد المشاعر	الصراع القائم على الوقت	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.194	*0.088	*0.106			عدم الأمان الوظيفي النوعي
%38.2	**0.258	*0.093	*0.165	تدني الانجاز الشخصي	الصراع القائم على الوقت	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.317	*0.131	*0.186			عدم الأمان الوظيفي النوعي
%37.4	**0.304	*0.128	*0.176	الانهاك	الصراع القائم على الضغوط	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.237	*0.105	*0.132	العاطفي		عدم الأمان الوظيفي النوعي
%41.6	**0.301	*0.080	**0.221	تبلد المشاعر	الصراع القائم على الضغوط	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.194	*0.078	*0.116			عدم الأمان الوظيفي النوعي
%39.2	**0.258	*0.163	*0.095	تدني الانجاز الشخصي	الصراع القائم على الضغوط	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.317	*0.151	*0.166			عدم الأمان الوظيفي النوعي
%43.1	**0.304	*0.148	*0.156	الانهاك	الصراع القائم على السلوك	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.237	*0.115	*0.122	العاطفي		عدم الأمان الوظيفي النوعي
%38.7	**0.301	*0.142	*0.159	تبلد المشاعر	الصراع القائم على السلوك	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.194	0.104	*0.090			عدم الأمان الوظيفي النوعي
%39.4	**0.258	0.119	*0.139	الصراع القائم على السلوك	الصراع القائم على السلوك	عدم الأمان الوظيفي الكمي
	**0.317	0.123	*0.194			عدم الأمان الوظيفي النوعي

\* مستوى معنوية عند (0.05)

\*\* مستوى معنوية عند (0.01)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

- تبين أن بُعد الصراع القائم على الوقت (أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، النوعي) وأبعاد الاحتراق الوظيفي (الانهك العاطفي، تبدل المشاعر، تدني الانجاز الشخصي) عند مستوي معنوية (0.05).
- تبين أن بُعد الصراع القائم على الضغوط (أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، النوعي) وأبعاد الاحتراق الوظيفي (الانهك العاطفي، تبدل المشاعر، تدني الانجاز الشخصي) عند مستوي معنوية (0.05).
- تبين أن بُعد الصراع القائم على السلوك (أحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة) يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، النوعي) وبعد الانهك العاطفي عند مستوي معنوية (0.05)، ويتوسط جزئياً العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وبعد تبدل المشاعر عند مستوي معنوية (0.05)، في حين لا يتوسط العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي (الكمي، النوعي) وبعد تدني الانجاز الشخصي.

#### عاشراً: مناقشة النتائج والتوصيات:

يمكن توضيح أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، كذلك تقديم مجموعة من التوصيات، وذلك على النحو الآتي:

##### 1- مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- أ- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من ( عدم الأمان الوظيفي الكمي ، عدم الأمان الوظيفي النوعي) على أبعاد الاحتراق الوظيفي ممثلة في كل من (الانهك العاطفي، تبدل المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي)، ويعد بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي الأكثر تكراراً في التأثير على أبعاد الاحتراق الوظيفي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Jiang and Probst, 2019; Çetin and Çolak, 2020; Üngüren et al., 2021) ، والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي. كما تتفق جزئياً من النتائج التي توصلت إليها دراسة (Nauman et al.,



(2020) ودراسة (البكري, 2021) حيث أظهرت نتائجهم وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على الإنهاك العاطفي، وتتفق جزئياً أيضاً مع دراسة (Dogantekin et al., 2022) التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الإنهاك العاطفي. في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت له نتائج دراسة (Michael and Le, 2021) من حيث وجود تأثير غير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على الاحتراق الوظيفي.

ويري الباحثان أنه عندما يشعر المعلمون بالقلق بشأن مستقبلهم الوظيفي في المدرسة التي يعملون بها فإنهم يشعرون بالاستنزاف الجسدي والنفسي نتيجة زيادة أعباء العمل الملقاة على عاتقهم والتي يحاولون القيام بها محاولين الحفاظ على استمرارية وظائفهم، ومع ذلك يشعر المعلمون أيضاً بالميل لتقييم أنفسهم بشكل سلبي بالإضافة إلى الشعور بانخفاض القدرة على أداء المهام أو المسؤوليات المتعلقة بالعمل بنجاح خاصة مع عدم تقدير الإدارة لجهودهم وتقديم الحوافز والمكافآت تقديراً لجهودهم وعدم زيادة المرتبات. كما يظهرون اللامبالاة تجاه الطلاب وزملاء العمل عند التعرض للمواقف السلبية.

ب- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من ( عدم الأمان الوظيفي الكمي ، عدم الأمان الوظيفي النوعي) على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة ممثلة في كل من ( الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك)، ويعد بُعد عدم الأمان الوظيفي الكمي الأكثر تكراراً في التأثير على أبعاد الصراع بين العمل والأسرة ، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Richer et al., 2010; Ma et al., 2022; Begum et al., 2014) ، والتي أشارت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي والصراع بين العمل والأسرة. كما تتفق جزئياً من النتائج التي توصلت إليها دراسة (Nauman et al., 2020) من حيث وجود تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي على الإنهاك العاطفي. في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت له نتائج دراسة (Shin and Shin, 2020) من حيث عدم وجود تأثير معنوي مباشر لعدم الأمان الوظيفي على الصراع بين العمل والأسرة وتبين أن إدمان العمل وسيط في هذه العلاقة.

ويري الباحثان أن إدراك المعلمون لعدم الأمان الوظيفي وزيادة القلق بشأن فقدان وظائفهم يجعلهم يبذلون مزيداً من الجهد في العمل وإن كان ذلك على حساب تقليل الوقت والجهد

المبذول في مسؤولياتهم الأسرية كوسيلة لتجنب فقدان وظائفهم وإقناع إدارة المدرسة بأنهم ذو قيمة للمدرسة التي يعملون بها. كما ينتج عن الضغوط التي يتعرضون لها بالعمل في المدرسة صعوبة المشاركة في الأنشطة/المسؤوليات العائلية بسبب الإرهاق الشديد فحالة التوتر الشديد التي تتأهبهم تمنعهم من الاستمتاع مع عائلتهم. كما أنه عند تعرضهم لمشكلاتهم الأسرية قد يتصرفون بنفس الطريقة التي يتبعونها في حل مشاكلهم بالعمل حيث يصبحوا مبرمجين على نفس طريقة التعامل حتى وأن كانت هذه الطريقة غير فعالة في مشاكلهم الأسرية.

ج- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الصراع بين العمل والأسرة ممثلة في كل من (الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط، الصراع القائم على السلوك) على أبعاد الاحترق الوظيفي ممثلة في كل من (الانهك العاطفي، تبدل المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي)، ويعد بُعد الصراع القائم على السلوك الأكثر تكراراً في التأثير على أبعاد الاحترق الوظيفي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Laeque, 2014; Pu et al., 2017; Wu et al., 2021; Jaegers et al., 2018; Chen et al., 2018) ، والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين الصراع بين العمل والأسرة والاحترق الوظيفي. كما تتفق جزئياً من النتائج التي توصلت إليها دراسة (حسانين، وآخرون، 2020) من حيث وجود تأثير معنوي لصراع العمل مع الأسرة على الانهك العاطفي، واتفقت جزئياً مع دراسة (Lambert et al., 2022) في أن الصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك لهم تأثير معنوي على الانهك العاطفي في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نفس الدراسة التي توصلت إلى أن أبعاد الثلاثة لم يكن لها تأثير على تبدل المشاعر، وكذلك في أن الصراع القائم على الوقت هو المؤثر الوحيد على تدني الإنجاز الشخصي. ويرى الباحثان أن المعلمين الذين يشعرون بمستوى مرتفع من الصراع بين العمل والأسرة يشعرون بمزيد من الضغوط بسبب عدم التوازن بين الأسرة والعمل حيث ضيق الوقت المتاح لهم قضائه مع أسرهم عندما العودة إلى المنزل من العمل، ونتيجة الشعور بالضغط التي تمنعهم من المشاركة في المناسبات العائلية، ونظراً لقيامهم بممارسة نفس السلوكيات التي يقومون بها في التعامل مع الطلاب أو زملاء العمل والتي قد لا تكون فعالة لأن يكون أباً وزوجاً (أما وزوجة) جيداً الأمر الذي يترتب عليه الشعور بمزيد من الاستنزاف الجسدي والعقلي والنفسي والشعور بالإحباط بسبب العمل، والتعامل بجفاء مع زملاء العمل والطلاب أو التعامل باللامبالاة، والشعور بعدم القدرة على إحداث تأثير إيجابي في حياة الآخرين.



د- أظهرت النتائج أن أبعاد الصراع بين العمل والأسرة ممثلة في كل من ( الصراع القائم على الوقت، الصراع القائم على الضغوط) تتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من ( عدم الأمان الوظيفي الكمي ، عدم الأمان الوظيفي النوعي) وأبعاد الاحتراق الوظيفي ممثلة في كل من ( الانهك العاطفي، تبدل المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي) في حين يتوسط الصراع القائم على السلوك كأحد أبعاد الصراع بين العمل والأسرة العلاقة بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي ممثلة في كل من ( عدم الأمان الوظيفي الكمي ، عدم الأمان الوظيفي النوعي) وأبعاد الاحتراق الوظيفي ممثلة في كل من ( الانهك العاطفي، تبدل المشاعر) دون بعد تدني الإنجاز الشخصي.

ويري الباحثان أن شعور المعلمون بالقلق بشأن فقدان وظائفهم يخلق لديهم حالة من الصراع بين العمل والأسرة ففي سبيل تأمين احتياجاتهم المالية والوضع الاجتماعي ومستلزمات المعيشة يحاولون بذل المزيد من الجهد وتحمل المزيد من الضغوط وأعباء العمل لضمان الحفاظ على وظائفهم ومحاولة للحصول على تقدير من قبل إدارة المدرسة سواء في شكل زيادة الأجور أو منح المكافآت والحوافز الأمر الذي يكون على حساب الوقت الذي يقضونه مع أسرهم وعدم المشاركة في بعض المناسبات العائلية والتعامل بنفس الطريقة المتبعة بالعمل في المنزل مما ينتج عن ذلك في النهاية الشعور بالاحتراق الوظيفي.

## 2- التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أمكن للباحثين وضع مجموعة من التوصيات لمساعدة القائمين على إدارة المدارس ومديريات التربية والتعليم بشكل خاص والدولة بشكل عام من تقليل الشعور بعد الأمان الوظيفي وتخفيض مستويات الصراع بين العمل والأسرة وكذلك تخفيض مستويات الاحتراق الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

أ- محاولة إشعار المعلمين بالأمان والاستقرار الوظيفي ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

- تحسين الرواتب بشكل يتوافق مع الظروف المعيشية ومراعاة الظروف الاقتصادية خاصة مع ارتفاع مستويات التضخم وغلاء الأسعار، والالتزام بالحد الأدنى للأجور.
- إيجاد نظام عادل للمكافآت والحوافز.
- بيان المسار الوظيفي وإيضاح المعايير التي يتم على أساسها الترقية هل بالأقدمية أم الكفاءة أم الاثنين معا.

– حماية المعلمين من التسريح الإجمالي (الفصل التعسفي)، وهنا يظهر دور مديريات التربية والتعليم بمحاولة التعرف على سبب ذلك والحصول على التعويض المناسب لهم.

ب- تقديم الدعم التنظيمي للمعلمين، وذلك من خلال:

- تمكين المعلمين ومنحهم الفرصة لإبداء آرائهم وأفكارهم، وتجنب استخدام أسلوب التهديد بحقوقهم.
- أن يخصص القائمين على إدارة المدرسة جزء من وقتهم للتواصل مع المعلمين والتعرف على أوضاعهم والعقبات التي تواجههم، وتجنب تصيد أخطائهم.
- التعامل بعدالة مع المعلمين دون تمييز في المعاملة أو تحيز، ومنحهم الحق في التظلم بشأن أي قرار يتم اتخاذه بحقهم
- إتاحة الوسائل الحديثة في العملية التعليمية والتي يمكن من خلالها للمعلمين ممارسة مهام وظيفتهم وإنجازها بسهولة ويسر.
- تنظيم رحلات ترفيهية للمعلمين بحيث يستعيدوا نشاطهم حيويتهم.
- الاهتمام بالبرامج التدريبية لمساعدة المعلمين على التعرف على الأساليب التي تساعد في تحقيق التنسيق بين المسؤوليات الوظيفية والمسؤوليات الأسرية/العائلية.

ج- تحسين جودة بيئة العمل لتوفير بيئة عمل مناسبة تمكن المعلمين من تقديم المزيد من المساهمات وفي نفس الوقت يشعرون بالراحة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

- توفير بيئة عمل مادية مريحة من حيث الإضاءة والتهوية والأثاث المكتبي.
- استخدام سياسة العمل عن بعد في بعض الأوقات خاصة الأزمات بحيث يمكن العمل من المنزل.
- استخدام سياسة مرونة أوقات العمل بحيث يمكن للمعلمين التحكم في جدول أعمالهم.

د- الاهتمام بعملية تصميم الوظائف، وذلك من خلال:

- وضع وصف وظيفي يبين مهام واضحة ومحددة.
- مراعاة التوافق بين تخصص المعلمين والوظيفة التي يشغلونها.
- يجب ألا يكون هناك تضارب في الأدوار أو غموضها أو زيادتها الذي ينعكس على تحميل المعلمين بأعباء وظيفية أكثر من اللازم سواء من حيث كمية أو





نوعية العمل بشكل يفوق مهاراتهم الأمر الذي يساعدهم على التنسيق بين أدوار العمل والأسرة.

هـ- يجب أن تولي الدولة اهتماما بعقد الدورات التثقيفية المتعلقة بتخفيض الصراع بين العمل والأسرة خاصة مع خروج المرأة سوق العمل بشكل متزايد الأمر الذي يؤثر على قيامها بأدوارها الأسرية فيجب بيان أهمية تقسيم الأدوار بين الزوجين، كما يمكن للدولة مطالبة وزارة التربية والتعليم بتطوير المناهج الدراسية التي تساهم في بناء ثقافة المشاركة الفعالة في المهام الأسرية والتعاون بين الزوجين لتصبح ثقافة مجتمعية يتم إرسائها لدى النشء من الصغر.

3- أما فيما يتعلق بالبحوث المستقبلية فيوصي الباحثان بإجراء الدراسات التالية:

تم إعداد الدراسة في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:

أ- تركزت الدراسة التطبيقية على المدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية دون التطرق للمدارس الحكومية أو المدارس الخاصة التابعة لمحافظات أخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم يقترح إجراء المزيد من الدراسات لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل المدارس الخاصة والحكومية التابعة لمحافظات أخرى، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق لتشمل قطاعات أخرى مثل الجامعات، والبنوك، والمستشفيات والمراكز الطبية.

ب- تناولت الدراسة المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للدراسة والمتمثلة في عدم الأمان الوظيفي، الصراع بين العمل والأسرة، والاحتراق الوظيفي، ومن ثم يقترح إعادة النظر في متغيرات هذه الدراسة ليشمل دراسة متغيرات وسيطة أخرى بخلاف الصراع بين العمل والأسرة، كما يمكن أن تتضمن الدراسة مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الاحتراق الوظيفي مثل القلق الوظيفي، نية ترك العمل، والأداء الوظيفي.

## المراجع

- السلنتي، لمياء السعيد؛ حسونة، سارة محمد عبد المطلب.(2022). دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط .المجلة العلمية للدراسات والبحوث المألفة والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 3(2) ج3، 1731 - 1773.
- فؤاد بكر، سوزان. (2021). الخوف من كوفيد-19 وعدم الأمان الوظيفي والإنهاك العاطفي للعاملين في الخطوط الأمامية بالمطاعم المصرية: الدور المعدل لليقظة الذهنية والدعم التنظيمي المدرك. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 12(4)، 510-567.
- عيد سليمان حسانين، حماده؛ السيد الطبلاوي، أسامة & محمد العباسي؛ إيناس. (2020). تأثير إدمان العمل على الاستنزاف العاطفي بتوسيط صراع العمل مع الأسرة بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم الدلتا مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، (العدد 9) ، 441-468.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022). Impact of job insecurity on work-life balance during COVID-19 in India. *Vision Management Development Institute*, 1-22.
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How psychological capital influences burnout: the mediating role of job insecurity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 363-368.
- Çetin, C., & Çolak, M. (2020). Job insecurity and burnout among teachers in turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 197-219.
- Chen, L., Liu, J., Yang, H., Ma, H., Wang, H., Huang, Y., ... & Zhang, N. (2018). Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: the mediating role of coping styles. *General psychiatry*, 31(1).
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214.
- Dogantekin, A., Secilmis, C., & Karatepe, O. M. (2022). Qualitative job insecurity, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' job embeddedness: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 1-11.



- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Hair Jr, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
- Jaegers, L. A., Vaughn, M. G., Werth, P., Matthieu, M. M., Ahmad, S. O., & Barnidge, E. (2021). Work–family conflict, depression, and burnout among jail correctional officers: A 1-year prospective study. *Safety and health at work*, 12(2), 167-173.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2019). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409-433.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, Wiley, New York.
- Laeque, S. H. (2014). Role of work-family conflict in job burnout: Support from the banking sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (40), 1-12.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Morrow, W. J., Vickovic, S. G., Haynes, S. H., May, D., & Leone, M. C. (2022). Effects of work–family conflict on Southern correctional staff burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 49(1), 117-138.
- Ma, B., Liu, S., Liu, D., Wang, H., & Liu, X. (2014). Mediating effect of work-family conflict on the relationship between job insecurity and employee well-being. *The Anthropologist*, 18(3), 903-909.
- Michael, M., & Ie, M. (2022, April). The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict on Employee Burnout. In 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities, 1336-1343.
- Munoz Medina, F., Lopez Bohle, S., Jiang, L., Chambel, M. J., & Ugarte, S. M. (2022). Qualitative job insecurity and voice behavior: Evaluation of

- the mediating effect of affective organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, , 44(4), 986-1006.
- Nauman, S., Zheng, C., & Naseer, S. (2020). Job insecurity and work–family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 729-751.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work–family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Front. Psychol.*, 11(475). 1 -18.
- Peng, B., & Potipiroon, W. (2022). The Effect of Job Insecurity on Bank Employees’ Job Stress and Job Burnout During COVID-19: A Moderated Mediation Model. *ABAC Journal*, 42(3), 38-56.
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of health psychology*, 22(14), 1799-1807.
- Richter, A., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). Job insecurity and its relation to work—family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280.
- Shin, J., & Shin, H. (2020). Impact of job insecurity on hotel workers’ workaholism and work–family conflict in korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7783.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020, February). Dealing with job Insecurity, work stress, and family conflict of employees. In 4th International Conference on Management, Economics and Business ,167-174.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.



- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242–264.
- Szigeti, R., Balázs, N., Bikfalvi, R., & Urbán, R. (2017). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout inventory-educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health, 33*(5), 530-539.
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Avsallı, H., & Kaçmaz, Y. Y. (2021). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the COVID-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability, 13*(16), 2-20.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology, 70*(1), 167-210.
- Wayne, S.J., Lemmon, G., Hoobler, J.M., Cheung, G.W. and Wilson, M.S. (2017), “The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success”, *Journal of Organizational Behavior, 38*(6), 876-894.
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health, 15*(12), 2-20.
- Yeh, T. F., Chang, Y. C., Hsu, Y. H., Huang, L. L., & Yang, C. C. (2021). Causes of nursing staff burnout: Exploring the effects of emotional exhaustion, work–family conflict, and supervisor support. *Japan Academy of Nursing Science, 18*(2), 1-12.
- Zahoor, I., Malik, N. I., & Atta, M. (2019). Relationship between job insecurity, workplace incivility and counterproductive work Behaviors among employees: Role of work family conflict. *Foundation university journal of psychology, 3*(2),133-162.