Doi: 10.34120/0085-037-146-007
Orcid: 0000-0003-3814-9380

الإسهام النسبي لترتيبات الوظيفة المرنة في التنبؤ بإدمان العمل لدى معلمي العقود بوكالة الغوث الدولية

د. زهير عبد الحميد النواجحة

جامعة القدس المفتوحة

فلسطين

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى ترتيبات الوظيفة المرنة، وإدمان العمل، والتحقق من درجة إسهام ترتيبات الوظيفة المرنة في التنبؤ بإدمان العمل، والكشف عن الفروق في إدمان العمل، وفقاً لمتغيرات الجنس، والعمر. وبلغ قوام عينة الدراسة 180 معلماً ومعلمةً من معلمي العقود بوكالة الغوث الدولية، وتحقيقًا لأهداف الدراسة، أعد الباحث مقياس ترتيبات الوظيفة المرنة، واستخدم مقياس إدمان العمل من إعداد (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2014)، وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لترتيبات الوظيفة المرنة، وإدمان العمل، وقدرة تنبؤية لترتيبات الوظيفة المرنة بإدمان العمل، وعدم وجود فروق في إدمان العمل وفقًا لمتغيرات العمر، والجنس، باستثناء بُعد الاستغراق بالعمل. اتجهت الفروق لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: ترتيبات، الوظيفة المرنة، إدمان العمل، معلمو العقود، وكالة الغوث الدولية.

المقدمة

شهد عالم العمل خلال العقدين الماضيين، جُملة من التغيرات السريعة المتلاحقة، التي جاءت استجابة للتحولات، والأزمات السياسية، والاقتصادية، والديموغرافية، والصحية، والابتكارات العلمية، والتطورات التكنولوجية. وقد طالت تلك التغيرات قطاعات خدماتية مختلفة، كان من بينها القطاع التعليمي. وفي إطار التعاطي مع تلك المتغيرات، والمستجدات، سعت القيادات التربوية، إلى تبني أنظمة، وتطوير ترتيبات بديلة مرنة، تهدف بالأساس إلى خلق حالة من التوازن، والتكيف مع المستجدات والتغيرات. وقد واجهت المؤسسات التعليمية في فلسطين، العديد من الصعوبات، والتحديات الجمة، وما زالت المعاناة قائمة حتى اليوم، وذلك بفعل التأثيرات السلبية، للعدوان، والحصار، إضافة إلى التداعيات الناتجة عن فيروس كورونا، الأمر الذي استدعي إحداث العديد من التغيرات والترتيبات، على الأنظمة التعليمية، والبحث عن أساليب جديدة للتصدي للمشكلات، والتعامل مع تلك التطورات، ومن بين تلك الترتيبات: الإغلاق التام، والجزئي للمدارس، والتوجه نحو التعلم المدمج، والتعليم عن بُعد، ووضع بروتوكولات صحية، وإعداد مواد استدراكية، وإعداد بطاقات التعلم الذاتي، وتعيين معلمين مساندين، وذلك لتعويض الفاقد التعليمي، والطلب من المعلمين التركيز على المهارات الأساسية القرائية، والحسابية، خاصة لطلبة المرحلة الدنيا.

وتُعرف ترتيبات الوظيفة المرنة «باستراتيجيات بديلة تهدف لإحداث تغييرات في ظروف، وشروط، وزمان ومكان العمل، وذلك لجذب وتحفيز العاملين، والتخفيف من آثار ضغوط العمل، وتحقيق التوازن بين المتطلبات الأسرية والحياة العملية» (Choo et al., 2016: 24). ويُعرفها علام (2016: 14) «بالممارسات المحددة من قبل صاحب العمل، وتمنح تلك الممارسات مساحة من الحرية للعاملين لاتخاذ قراراتهم باستقلالية، في كيفية أداء العمل، وتنسيق جدولة أنشطة العمل، ووضع القواعد الناظمة، التي تحدد الحد الأقصى والأدنى لساعات العمل» وتتحدد ترتيبات الوظيفة المرنة بالأساليب الآتية: المرونة في حجم عبء العمل، أو مقدار وقت العمل: ويتم ذلك بتخفيض إجمالي عدد ساعات العمل، مقابل أجر أقل، أو دوام جزئي. والمرونة في مكان العمل؛ مثل: العمل عن بعد، حيث يؤدي الأفراد معظم أعمالهم في المنزل أثناء ساعات العمل العادية باستخدام أجهزة الكمبيوتر، والمرونة في أوقات

العمل: حيث يمارس الموظف قرارًا بشأن الوقت الذي يصل فيه إلى العمل ويغادره (Ashoush et al., 2015: 37). وتتبدى ترتيبات الوظيفة المرنة في المرونة الداخلية، والمتعلقة بقدرة المؤسسة على التنظيم، وإعادة تنظيم العمليات الداخلية للإنتاج، مثل: توظيف العمالة ذات الكفاءة الإنتاجية، ومرونة وقت العمل، أو محتويات الوظيفة، أو التغيير التقني، ومرونة الأجور وتتضمن مجموعة متنوعة من السياسات واللوائح المؤسسية، التي قد تحد من تباين الأجور، بما في ذلك تنظيم الحد الأدنى للأجور، وحماية العمالة. (Karamanis & Gogos, 2020: 10). وتُعد ترتيبات الوظيفة المرنة ذات مردود إيجابي على الموظفين، وعائلاتهم، وأرباب العمل، والمجتمع بشكل عام، فهي من العوامل المهمة، في تحقيق التطابق بين مؤهلات، وتخصص الموظف، وبين المتطلبات الوظيفية، وخفض الضغوط المزمنة، وحل النزاعات التي تفرضها المسؤوليات خارج العمل، وتلبية الاحتياجات الشخصية والعائلية، والعمل ساعات أقل من المعتاد، وتغيير أوقات العمل، وتحسين المشاركة في العمل، وزيادة الإنتاجية، وبالتالي، الشعور بالرضا الوظيفي، والرفاهية، والسعادة (Ray & Cryan, 2021: 2). كما تتيح تطبيقات الوظيفة المرنة العديد من المزايا، خاصة عند مقارنتها بالترتيبات العادية، فقد خلصت نتيجة دراسة (Putnam et al., 2014) إلى أن التعرض لخبرات العمل المرن، يزيد من الاستمتاع، والشغف الوظيفي، والتفكير الرغبى بالعمل، والجدية بالعمل، وتندرج تلك المزايا ضمن إطار مفهوم إدمان العمل.

ويُعرف (Matuska, 2010: 20) إدمان العمل بالالتزام غير العقلاني بالعمل المتواصل، وحاجة ملحة ومفرطة، تدفع الفرد لتكريس المزيد من الوقت والفكر، أكثر مما تتطلبه ظروف العمل الطبيعية، وينعكس بشكل دائم على الصحة الجسدية والنفسية، والعلاقات الأسرية والاجتماعية. وقد اقترح (Sorensen & Feldman, 2007) ثلاثة أبعاد فرعية لمتغير إدمان العمل هي: البُعد الوجداني: ويشير إلى التعلق العاطفي بالعمل، والبُعد المعرفي: ويرتبط بالعمل القهري، والانشغال والتفكير المتكرر بالعمل في حال وقت الفراغ، والبُعد السلوكي: ويشير إلى المشاركة المفرطة في العمل، التي قد تؤثر على الحياة الشخصية للفرد (Mir & Kamal, 2018: 415).

وقد صنف Oates مدمني العمل إلى خمسة تصنيفات هي: المصبوغون بالكمال: وهم الذين يتعاملون مع العمل باعتباره أخطر شيء في حياتهم. والمتحولون: وهم الذين يلتزمون بدقة بساعات العمل، والقدرة على تحمله، والاستفادة من وقت الفراغ.

ومدمنو العمل الظرفي: وهم مدفوعون بعوامل خارجية. ومدمنو العمل الزائف: ويعني الرغبة في شغل منصب مهني رفيع. والهاربون: وهم الذين يفرون إلى العمل هربًا من الالتزامات العائلية. وفي سياق آخر قسم Peiperl & Jones مدمني العمل إلى ما يلي: المثابرون: والذين يجهدون أنفسهم في العمل، وجامعي الفوائد: وهم الساعين للحصول على المكاسب الخاصة، والعازفون عن العمل، الذين يتسمون بالقناعة، ويبذلون الكثير من الجهد والوقت في عملهم (Dobrowolska & Izydorczy, 2017: 29-30). ويرى (Griffiths et al., 2018: 848) أن إدمان العمل مثال على المبالغة في السلوك اليومي، ولم يتم تصنيفه ضمن الاضطرابات العقلية في الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية، ويشبه الإدمان السلوكي، في العديد من الأوجه، والممارسات الحياتية مثل: لعب القمار، أو مشاهدة بعض الألعاب، والتسوق، وهناك اختلاف جوهريً عن تلك الممارسات، وتكمن المفارقة في أن الفرد عادة ما ينخرط في العمل لمدة 8 ساعات في اليوم، وهو نشاط يحصل من خلاله الفرد على الإشباع، وقد يكون هناك أيضًا بعض الفوائد من العمل العادي، والمفرط مثل، الأمن المالي، والسفر، والتأمين الطبي المجاني. وتسهم العديد من العوامل الفردية، والظرفية، والهيكلية، في إدمان العمل، كما يعتمد إدمان العمل على التفاعل بين الاستعدادات البيولوجية، والعوامل الاجتماعية، والبيئة المادية، وعوامل الشخصية، كذلك قد يكون للعناصر الهيكلية دور كبير في الإدمان على العمل، مثل: عدد ساعات العمل في اليوم، والمكافآت المالية، ونوع العمل، أو الإلمام به، وما إلى ذلك (Kun et al., 2020: 947). ويمكن الاستدلال على إدمان العمل من خلال المظاهر الآتية: الاندماج بالعمل: ويشمل «النشاط، والتفاني، والاستيعاب. والرضا الوظيفي: وينقسم إلى قسمين: الأول: الرضا الوظيفي الجوهري ويشمل: القدرة، وحرية العمل، والإنجاز؛ والقسم الآخر: الرضا الوظيفي الخارجي ويعكس: الظروف التي تتعلق بجودة العمل، والسياسات، والترويج. والإفراط في الالتزام: ويتضمن الانشغال بالعمل، وعدم القدرة على إيقاف التشغيل. والاحتراق: ويشير إلى الإنهاك، والإرهـاق، حيث يشعر بأنه مُستهلك حتى النهاية (Ovadia et al., 2014: 7).

وتعتبر مهنة التدريس من المهن الشيقة، حيث يميل المعلمون إلى العمل بجد، وقيادة الطلبة إلى النجاح، ويعتبرون أنفسهم محترفين، ويتسمون بالتعاون، والتواصل بشكل جيد، وهم على دراية باحتياجاتهم المهنية، ولديهم أفكار مفتوحة ومتغيرة،

ويسعون جاهدين للقيام بمهنهم في أفضل طريقة وعرض سلوكيات نموذجية، ويديرون انفعالاتهم بصورة منظمة. وقد وجدت دراسات أن المعلمين ذوي مستويات إدمان العمل المرتفعة، يكون لديهم مستوى أعلى في الاحتراف المهني، فالمعلمون المدمنون على العمل، يلتزمون بعملهم، يكافحون لبذل قصارى جهدهم أثناء مزاولة المهنة، ويسعون إلى تطوير الذات والانفتاح على الابتكارات، والمساهمة في تنمية البيئة المدرسية، والوعي بالحقوق والمسؤوليات (Nartgun et al., 2016: 116).

وفي إطار عرض السياقات البحثية لمتغيرات الدراسة الحالية، جاءت دراسة (الهابيل والراجودي، 2013). التي هدفت التعرف إلى تأثير ترتيبات العمل المرنة في إنتاجية العاملين، وتكونت عينة الدراسة من 178 من موظفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً لترتيبات العمل المرنة على إنتاجية موظفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وسعت دراسة (Altindag & Siller, 2014) إلى تعرف تأثير أساليب العمل المرنة على الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من 200 موظفًا من العاملين في تركيا، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أساليب العمل المرنة والولاء التنظيمي، وبينت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً لممارسات العمل المرنة على التوازن بين العمل والحياة. وهدفت دراسة (Ariffin et al., 2016) تحديد العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة، وجودة الحياة العملية، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 151 أكاديميًا، وكشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة معنوية بين ترتيبات العمل المرنة وجودة الحياة العملية. وأجريت دراسة (Okemwa, 2016) هدفت إلى تحديد العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والالتزام، وبلغ قوام عينة أفراد الدراسة 364 ممرضة بدولة كينيا، وبينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين ترتيبات العمل المرنة والتزام الممرضات، وخلصت النتائج إلى أن ترتيب العمل المرنة المتمثلة في (ساعات العمل المرنة، وجدول العمل المضغوط، وجدول المناوبات ومشاركة الوظيفة) له أثراً إيجابياً في الالتزام الوظيفي. كما بحثت دراسة (Kiran & Khurram, 2018) العلاقة بين مرونة مكان العمل الداخلية، والسعادة، وشارك في الدراسة 358 مشاركًا من العاملين في بيوت البرمجيات المسجلة في باكستان، وبينت نتائج الدراسة أن المرونة الزمنية، ومرونة مكانة العمل لهما علاقة موجبة بمؤشرات السعادة، والعاطفة، والالتزام التنظيمي، والاندماج، والرضا الوظيفي. وسعت دراسة (Halinski & Duxbury, 2020) التعرف

إلى العلاقة الارتباطية بين مرونة مكان العمل والتداخل مع العمل الأسري، وتكونت عينة الدراسة من عينتين من الموظفين ذوي الدخل المزدوج، تألفت العينة الأولى من 6659 موظفًا، وبلغ قوام أفراد العينة الثانية من 947 موظفًا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مرونة مكان العمل، وضغوط العمل المدركة. وهدفت دراسة (Rehman & Siddiqui, 2020) التعرف إلى العلاقة بين ترتيبات العمل المرنة والتوازن في الحياة العملية، والرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من 200 من أعضاء هيئة التدريس في جامعات كراتشي، وأظهرت النتائج أن ترتيبات العمل المرنة مرتبطة بشكل كبير مع التوازن بالحياة العملية، كما كشفت النتائج أن التوازن في الحياة العملية وسيط قوي بين ترتيبات العمل المرنة والرضا الوظيفي.

ومن جانب آخر استقطب متغير إدمان العمل اهتمام العديد من الباحثين، وفي هذا السياق قام (Tziner & Tanami, 2013) بدراسة فحصت العلاقة الارتباطية بين أنماط التعلق، والكمالية، والتحفيز الوظيفي بالمشاركة الوظيفية، وإدمان العمل، تكونت عينة الدراسة من 139 موظفًا، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الكمالية التكيفية بالمشاركة في العمل، في حين أظهرت النتائج وجود علاقة بين الكمالية غير التكيفية بكل من أنماط التعلق الآمنة وغير الآمنة. وبينت النتائج وجود علاقة بين نمط التعلق غير الآمن، والكمالية غير التكيفية، بإدمان العمل. وتحققت دراسة (Shojaei & Shirazi, 2016) من العلاقة بين إدمان العمل والضغوط المهنية وجودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من 387 معلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الإجهاد المهني وإدمان العمل، ووجود علاقة سلبية بين جودة الحياة، وإدمان العمل. وفحصت دراسة (Choi, 2018) تأثير التنمر في مكان العمل على إدمان العمل، والمساندة التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من 319 موظفًا في الشركات الكورية الجنوبية، وأظهرت نتائج الدراسة أن التنمر في بيئة العمل يعزز الدوافع القهرية، وإدمان العمل، كما بينت النتائج أن التنمر في بيئة العمل يرتبط بشكل إيجابي بالميل إلى العمل الجاد بشكل مفرط، كذلك أشارت النتائج إلى أن المساندة التنظيمية تقلل من تأثير التنمر في بيئة العمل. وجاءت دراسة (Tahir & Aziz, 2019) للكشف عن القدرة التنبؤية لإدمان العمل بحالة الصراع الأسري، والرفاهية النفسية، وتكونت عينة الدراسة من 218 موظفًا من العاملين في القطاعين العام والخاص، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل، وحالة الصراع

الأسري، ووجود ارتباط سلبي بين إدمان العمل والصحة النفسية، علاوة على ذلك بينت النتائج أن إدمان العمل يتنبأ بشكل كبير بالصراع الأسري، ويساهم في ضعف الرفاهية النفسية. وأجرت عبد الرازق (2020) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين إدمان العمل والسعادة النفسية، وتكونت عينة الدراسة من 96 موظفًا في مجالات الطب، والتدريس، والهندسة، والإدارة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين إدمان العمل وبُعد التمكن البيئي. وبحثت دراسة (Sayan, 2021) الدور الوسيط في العلاقة بين استخدام العاطفة وسمات الشخصية، وإدمان العمل، وتكونت عينة الدراسة من 340 موظفًا من موظفي الرعاية الصحية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين سمة الانبساطية وإدمان العمل، وبينت النتائج أن السيطرة على العاطفة تلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين سمات الشخصية الإيجابية وإدمان العمل. وأجرى عبد الشكور (2021) دراسة هدفت التعرف إلى الدور الوسيط لإدمان العمل في العلاقة بين المناخ النفسي، ومخرجات رضا العاملين، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة 318 عاملاً من العاملين في شركات الجوال في مصر، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين إدمان العمل، والمناخ النفسي، ووجود علاقة بين إدمان العمل، ورضا العاملين، كما بينت النتائج الدور الوسيط لإدمان العمل في قوة العلاقة بين المناخ النفسي، ومخرجات الرضا، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في إدمان العمل وفقًا لمتغيرات العمر، والمستوى التعليمي، ومدة العمل. ومن خلال العرض السابق يتضح وجود فجوة بحثية، وحاجة ماسة لإجراء الدراسة الحالية، حيث لم يتم تناول تلك المتغيرات في سياق بحثي جامع، وهذا في نطاق حدود علم الباحث، كما يُلاحظ أن معظم الدراسات السابقة تعرضت لمفهوم إدمان العمل من جانب سلبي، في حين ركزت الدراسة الحالية على المكونات الإيجابية لإدمان العمل، والمتمثلة في: الاندماج بالعمل، والدافع للعمل، والتمتع بالعمل، الأمر الذي يؤكد الحاجة البحثية لإجراء الدراسة.

مشكلة الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة الحالية بالمبررات والمسوغات الآتية:

1 - يأتي إحساس الباحث بمشكلة الدراسة في توقيت، وظروف غاية في الصعوبة، عصفت بمجالات حياتية عديدة، بما فيها المجال التعليمي، فالأوضاع،

والأزمات السياسية والاقتصادية التي يمر بها قطاع غزة منذ فترة طويلة، أدت بالمؤسسات التربوية، والتعليمية سواء المؤسسات التابعة لحكومة غزة، أو وكالة الغوث الدولية، اللجوء إلى اتخاذ جملة من الترتيبات، والبدائل، والتدابير التنظيمية، كان من بينها: تقليصات في عمليات التوظيف الدائمة، وشغل الشواغر الوظيفية بمعلمي عقود مؤقتة، والجداول التدريسية المضغوطة، والأجور المتدنية، ومما لا شك فيه، أن تلك الترتيبات، والتدابير تُلقي بظلالها على جوانب ذاتية من قبيل، التوتر، والقلق، والاكتئاب، وفتور الهمة، وتدني الدافعية للعمل، والاندماج والاستمتاع بالعمل، والشغف الوظيفي، كما قد يكون لتلك الترتيبات والتدابير تأثيرات سلبية على الكفايات التدريسية للمعلم، وأداء وتحصيل الطلبة، والارتقاء بمخرجات العملية التعليمية.

2 - وتأتي مشكلة الدراسة في ظل التغيرات والتحولات الهائلة، التي طرأت على الأنظمة التعليمية، بفعل الانتشار السريع لفيروس كورونا، واتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير الاحترازية غير المعهودة من قبل، مثل: التباعد، والإغلاق التام والجزئي للمؤسسات التعليمية، والتحول من التعليم الوجاهي، إلى التعليم عن بُعد، وغيرها من الترتيبات، التي زادت من سوء التأقلم، والشعور بحالة من الإنهاك النفسي، والبدني، والإجهاد الفكري، والتفكير الجدي بالاستقالة، وترك الوظيفة.

3 - كما تتمثل مشكلة الدراسة في انتهاج بعض المدراء أساليب إدارية تتسم بالتسلط، والفظاظة، خشية من فقدان السيطرة، والتحكم في مجريات العمل، في حالة تم تطبيق ترتيبات عمل مرنة، الأمر الذي يزيد من زعزعة الثقة، واتساع الفجوة بين الهيئة الإدارية، وأعضاء الهيئة التدريسية، وبالتالي الشعور بالضجر، والبؤس، وترسيخ ثقافة الكراهية تجاه مهنة التعليم. وفي ضوء ما تقدم من مبررات ومسوغات، تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1 - ما مستوى ترتيبات الوظيفة المرنة لدى أفراد عينة الدراسة؟.

2 - ما مستوى إدمان العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟.

3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس إدمان العمل وفقا لمتغيري الجنس والعمر؟.

4 - ما درجة إسهام ترتيبات الوظيفة المرنة في التنبؤ بإدمان العمل لدى أفراد العينة؟.

أهـــداف الدراســـة

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

1 - التعرف إلى مستوى ترتيبات الوظيفة المرنة وإدمان العمل.

2 - الكشف عن الفروق في إدمان العمل، وفقاً لمتغيري الجنس والعمر.

3 - التحقق من درجة إسهام ترتيبات الوظيفة المرنة في التنبؤ بإدمان العمل.

أهميـــة الدراســـة

تتبدى أهمية الدراسة من منطلقات نظرية، وأخرى تطبيقية:

المنطلقات النظرية: تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية متغيراتها، إذ يُعد متغير ترتيبات الوظيفة المرنة، من المتغيرات المهمة، والمحفزة للأداء، والتكيف الوظيفي، وجودة الحياة العملية، والاندماج في العمل، وزيادة الإنتاجية، وخفض التسويف والتلكؤ في العمل، كما تأتي أهمية الدراسة في تسليطها الضوء على الدور والقيمة الإيجابية لمتغير إدمان العمل، مثل: بلوغ الأهداف المنشودة، وإشباع الحاجات، وتحقيق النجاح، والتأثير الإيجابي على مشاعر الرضا الوظيفي، واستثمار الطاقة المفرطة في العمل. وتكمن أهمية الدراسة في توقيت إجرائها، وتسليطها الضوء على صعوبات وتحديات جمة، تواجه المعلمين بصفة عامة، ومعلمي العقود بصفة خاصة في قطاع غزة، وهي عدم الأمان والاستقرار الوظيفي، الناتج عن قلق البطالة، والخوف من المستقبل، بالإضافة إلى صعوبة التوفيق والموازنة بين مقتضيات العمل، والمسؤوليات الشخصية؛ كما تنبع أهمية الدراسة في تقديمها توصيات ومقترحات تُسهم في تحقيق حالة من التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الشخصية. وقد تُلفت هذه الدراسة نظر صناع القرار إلى التأثيرات السلبية وخطورة التعيينات الوظيفية المؤقتة للمعلمين، وانعكاساتها على المعلم نفسه، وعلى مستوى أداء وتحصيل الطلبة.

المنطلقات التطبيقية: تكمن أهمية الدراسة في توفيرها أداة لقياس ترتيبات الوظيفة المرنة، وتطويرها لمقياس إدمان العمل بصورته الإيجابية؛ مما يُشكل حافزًا لدى الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تتناول تلك المتغيرات، وبحث علاقتها بمتغيرات أخرى. وقد يستفيد من نتائج هذه الدراسة المختصين في مجال الإدارة، والإشراف

التربوي، وعلم النفس المهني، وعلم النفس التنظيمي، في تطبيق ترتيبات عمل مرنة تُساهم في تحقيق مشاعر الطمأنينة الشخصية، والأمان الوظيفي.

محـــددات الدراســـة

تتحدد محددات الدراسة بالآتي:

الحد الموضوعي: تتحدد الحدود الموضوعية بالدراسة الحالية بالمتغير المستقل: ترتيبات الوظيفة المرنة ويقاس بالدرجة الكلية، وبالمتغير التابع إدمان العمل، الذي ينبثق عنه ثلاثة أبعاد فرعية هي: الاستغراق في العمل، والدفع للعمل، والتمتع في العمل.

الحد المكاني: معلمي ومعلمات العقود بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة.

الحد الزماني: الربع الرابع من عام 2021

تعريف المصطلحات

ترتيبات الوظيفة المرنة Flexible Job Arrangements: يعرفها (Rau & Hyland, 2002) «بخيارات العمل البديلة التي تسمح بإنجاز مهام العمل بشكل منتظم وتمنح الموظف مستوى معينًا من الاستقلالية، خارج النطاق التقليدي، وضمن الحدود الزمنية والمكانية ليوم العمل القياسي (Rahman, 2019: 98). ويعرفها (Bal & Izak, 2021: 39) بالممارسات التنظيمية، التي تساعد الموظفين على تحديد وقت ومكان إجراء العمل، وتنظيم عمليات العمل على أساس مؤسسي، وإتاحة الفرص أمام الموارد البشرية للقيام بعملها على أكمل وجه، وتتدرج ترتيبات العمل المرنة، ضمن إطار مفهوم نُظم العمل المرنة، الذي يتضمن مرونة الموظف، والمرونة التنظيمية. ويعرفها الباحث إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس المستخدم بالدراسة الحالية.

إدمان العمل Workaholism : يعرفه (Castillo & Gómez, 2012 :311) على أنه محرك داخلي يدفع الفرد للعمل بجد، وهو مزيج من مكونات معرفية وسلوكية، ويرتبط بشكل إيجابي بمؤشرات موضوعية من قبيل: عدد الساعات التي يقضيها الفرد في العمل، وتخصيص وقت الفراغ للعمل، والتفكير بالعمل في أوقات الإجازات، كما يرتبط بعوامل شخصية مثل: الكمالية، والوعي، والعناد، والصلابة، والنظام، والهيمنة، والاجترار، والشعور بالمتعة والسعادة. وفي هذه الدراسة يتحدد مفهوم إدمان العمل بالأبعاد الآتية:

الاستغراق في العمل، والدفع للعمل، والتمتع في العمل. ويعرفه الباحث إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس المستخدم بالدراسة الحالية.

معلمو العقود Contract Teachers: هم الذين يعملون في سلك التربية والتعليم، ويقدمون خدمات تدريسية، ويعينون بوظائف مؤقتة بموجب عقد عمل، ينتهي بفترة التعاقد المنصوص عليها، وتحدد رواتبهم وفقاً لنظام خاص.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لكونه من أنسب مناهج البحث العلمي لتحقيق لأهداف الدراسة الحالية، والإجابة عن الأسئلة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي العقود؛ الذين يعملون على بند العقود المؤقتة، وقد يستمر العمل بها لمدة عامين، ويبلغ عددهم 1200 معلماً ومعلمة، (المصدر وكالة الغوث الدولية).

عينة الدراسة الأساسية: للإجابة عن فقرات مقاييس الدراسة، قام الباحث بتصميم استبانة الكترونية، وتوزيعها على عينة متيسرة، بلغ قوامها 180 معلماً ومعلمة من معلمي العقود في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، بواقع 60 معلماً، و120 معلمة.

أداتا الدراسة:

1 - **مقياس ترتيبات الوظيفة المرنة:** إعداد الباحث.

وصف المقياس: نظرًا لعدم وجود آداة لقياس ترتيبات الوظيفة المرنة، تتناسب مع أهداف وخصائص أفراد عينة الدراسة، قام الباحث بتطوير أداة لقياس ترتيبات الوظيفة المرنة، بالاعتماد على تدابير العمل اللائق المنبثقة عن اللوائح التنظيمية لمنظمة العمل الدولية International Labour Organization (ILO)، المتمثلة في خيارات العمل كعدد ساعات العمل اليومية، والأسبوعية، وضغوط العمل، والموازنة بين ظروف العمل، وجوانب الحياة الأسرية والاجتماعية، ونظرًا لخصوصية البيئة الفلسطينية، وخصائص أفراد العينة، قام الباحث بالاطلاع على الإجراءات الإدارية، والتدريسية، ووجه سؤالاً مفتوحاً لعدد من معلمي العقود حول الإجراءات الوظيفية المتبعة، وظروف العمل، وفي ضوء تلك الخطوات، ومحددات التعريفات المفاهيمية

لمتغير ترتيبات الوظيفة المرنة، قام الباحث بصياغة 16 فقرة تُعبر عن الترتيبات الوظيفية المرنة، ويتكون المقياس من جزئين: يحتوى الجزء الأول على المتغيرات التصنيفية: كالجنس، والعمر، في حين يحتوى الجزء الثاني على الفقرات، وقد استند الباحث على سُلم خماسي يبدأ بالتدرج الآتي: موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض، معارض بشدة، وللتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس قام الباحث بعرضه على خمسة من أساتذة علم النفس، وقد تم إجراء تعديل لبعض الفقرات.

مؤشرات صدق المقياس: الاتساق الداخلي: حساب معامل ارتباط فقرات مقياس ترتيبات الوظيفة المرنة.

جدول رقم 1

معاملات الارتباط لفقرات ترتيبات الوظيفة المرنة

م.	نص الفقرة	م. الارتباط
	تتيح لي ترتيبات الوظيفة المرنة الآتي:	
1.	إعطائي مساحة واسعة لإنجاز عملي.	0.87**
2.	بدء العمل وإنهائه في حدود الجدول المُسند لي.	0.85**
3.	العمل بشكل مستقل للغاية.	0.65**
4.	تقديم اقتراحات تجعل عملي أكثر كفاءة.	0.87**
5.	اتخاذ قراراتي بنفسي.	0.78**
6.	السعي لتطوير مسيرتي المهنية.	0.85**
7.	استغلال وقت فراغ بما يعزز تعليمي المستمر.	0.74**
8.	المشاركة في الدورات التدريبية أثناء الخدمة.	0.89**
9.	تنفيذ جزء من مهامي التدريسية عبر المنصات الإلكترونية.	0.87**
10.	القيام بمسؤولياتي تجاه الأسرة.	0.86**
11.	المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	0.85**
12.	مغادرة العمل لحاجة طارئة.	0.65**

تابع/ جدول رقم 1

معاملات الارتباط لفقرات ترتيبات الوظيفة المرنة

م.	نص الفقرة	م. الارتباط
13.	توظيف أساليب جديدة للتعامل مع الطلبة.	**0.78
14.	مناقشة أية مستجدات بطريقة منفتحة وبناءة.	**0.85
15.	العمل في مواقع جغرافية قريبة من مكان سكني.	**0.74
16.	الوفاء بالكثير من المتطلبات الملحة.	**0.87

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

الثبـات: تم حساب ثبات الأداة بطريقتين: معامل كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية.

جدول رقم 2

معامل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد مقياس ترتيبات الوظيفة المرنة

المتغير	معامل كرونباخ	التجزئة النصفية	
		قبل التعديل	بعد التعديل
مقياس ترتيبات الوظيفة المرنة	0.87	0.90	0.93

يتبين أن معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لمقياس ترتيبات الوظيفة المرنة 0.87 وهو معامل ثبات مرتفع. كما يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات التجزئة النصفية المعدل للدرجة الكلية 0.93، وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا يدلل أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، الأمر الذي يطمئن الباحث إلى النتائج المتحصل عليها.

2 – **مقياس إدمان العمل** :

وصف المقياس: استعان الباحث بمقياس إدمان العمل، من إعداد (Andreassen, Het-land & Pallesen, 2014) ، ويتكون المقياس في صورته الأولية من 25 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية هي: الاستغراق في العمل، والدفع للعمل، والتمتع بالعمل، ولتجهيز المقياس للتطبيق الاستطلاعي والنهائي، قام الباحث بتعريبه، وعرضه على عدد

5 من المختصين في المجال السيكولوجي، للتحقق من صدق المحتوى، وفي ضوء ملاحظات السادة المحكمين، تم إجراء إعادة صياغة لبعض الفقرات، وحذف عدد 4 فقرات، ليصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من 21 فقرة موزعة على الأبعاد الثلاثة: بواقع 7 فقرات لكل بُعد فرعي، وقد تم صياغة فقرات المقياس بأسلوب التقرير الذاتي، بحيث يجيب المفحوص على بديل من البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة وهي: موافق تماماً، موافق، غير متأكد، معارض، معارض تماماً.

مؤشرات الصدق: الاتساق الداخلي حساب معاملات ارتباط كل فقرة مع البعد التي تنتمي إليه.

جدول رقم 3

معاملات الارتباط لفقرات أبعاد مقياس إدمان العمل

البُعد	م	نص الفقرة	م. الارتباط
الاستغراق في العمل	.1	أحب القيام بأي شيء آخر في وقت الفراغ.	0.74**
	.2	أشعر بالملل في الإجازات.	0.78**
	.3	أقضي وقت فراغي في الأنشطة الأخرى.	0.69**
	.4	ليس لدي الكثير من الوقت لممارسة أعمال أخرى.	0.84**
	.5	أستغل وقتي بشكل إيجابي، داخل وخارج المدرسة.	0.78**
	.6	أسعى ألا أتغيب عن عملي حتى في ظل الظروف القاهرة التي أمر بها .	0.69**
	.7	أعتبر إضاعة الوقت عادة سيئة مثلها مثل إضاعة المال.	0.78**
	.8	أشعر بالحيوية في عملي.	0.69**
الدفع للعمل	.9	أشعر أن هناك شيئًا ما بداخلي يقودني للعمل بشكل جدي.	0.78**
	.10	أجتهد بالعمل، حتى وإن لم تكن لدي رغبة.	0.62**
	.11	أفكر في العمل، حتى عندما اضطر للابتعاد عنه لفترة.	0.61**
	.12	أشعر بالذنب عندما آخذ إجازة من العمل.	0.75**
	.13	أشعر بأنني مضطر للعمل بجد حتى عندما لا يكون الأمر يستدعي ذلك.	0.66**
	.14	تتملكني رغبة شديدة للذهاب للعمل عندما أستيقظ في الصباح.	0.74**

تابع/ جدول رقم 3

معاملات الارتباط لفقرات أبعاد مقياس إدمان العمل

البُعد	م	نص الفقرة	م. الارتباط
التمتع بالعمل	15.	أشعر أن وظيفتي ممتعة للغاية.	0.65**
	16.	يصعب علي وصف مدى سعادتي عندما أشارك في مشروع مثير للاهتمام.	0.85**
	17.	يمر الوقت بسرعة أثناء تأدية عملي .	0.78**
	18.	أشعر بالرضا عندما أعمل أكثر مما هو متوقع مني.	0.63**
	19.	أنسى كل ما يدور حولي من أحداث أثناء عملي.	0.75**
	20.	أواجه صعوبة في وقف مشاعر الاستمتاع بالعمل.	0.57**
	21.	لا ألتفت إلى أي شيء آخر خلال ممارستي لعملي.	0.78**

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

حساب معاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس إدمان العمل:

جدول رقم 4

معاملات الارتباط البينية لأبعاد متغير إدمان العمل

الأبعاد	الاستغراق بالعمل	الدفع للعمل	التمتع بالعمل	الدرجة الكلية
الاستغراق في العمل	-			
الدفع للعمل	0.74**	-		
التمتع بالعمل	0.65**	0.78**	-	
الدرجة الكلية	0.85**	0.68**	0.68**	-

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

الثبات: تم حساب ثبات مقياس إدمان العمل بطريقتين: معامل كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية.

جدول رقم 5

معاملات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية لمقياس إدمان العمل

الأبعاد	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		قبل التعديل	بعد التعديل
الاستغراق في العمل	0.91	0.91	0.95
الدفع للعمل	0.89	0.89	0.94
التمتع بالعمل	0.89	0.89	0.94
الدرجة الكلية	0.90	0.93	0.96

يتضح من الجدول أن معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس إدمان العمل بلغ 0.90، كما يتضح أن معامل ثبات التجزئة النصفية للمقياس بعد التعديل 0.96 وهو معامل ثبات عالٍ. وهو يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، الأمر الذي يطمئن الباحث إلى النتائج المتحصل عليها.

الأساليب الإحصائيـــة

للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية: الاتساق الداخلي، والتجزئة النصفية، ومعامل كرونباخ ألفا، وللإجابة على أسئلة الدراسة استخدم الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، واختبار (t)، واختبار تحليل التباين الأحادي، والانحدار الخطي البسيط.

نتائـــج الدراســـة ومناقشتها

السؤال الأول: للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، ويتضح من النتائج أن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لمقياس ترتيبات الوظيفية المرنة بلغ 4.14 وبوزن نسبي 82.7%. وتُعتبر هذه النسبة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الأنظمة، والترتيبات، واللوائح، والقوانين

المعمول بها، في إدارة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية (الأونروا)، والتي ترتقي للمواصفات والمعايير العالمية، فهي تسعى جاهدة إلى توفير متطلبات العمل المرنة سواء للمعلمين الذين يعملون بوظائف دائمة، أو مؤقتة، من حيث الرواتب، والانتظام في صرفها، وعدد ساعات العمل، وتوفير البيئة الملائمة، والتي تساعد المعلم على تأدية مهامه ووظيفته على أكمل وجه، كما تواظب إدارة التربية والتعليم بالوكالة، على التنمية المهنية للمعلمين، وذلك من خلال عقد الندوات، والبرامج التدريبية المختلفة، والمتطورة؛ ذلك حرصًا منها على الارتقاء بالعملية التدريسية، بما يخدم الطالب، والمعلم.

السـؤال الثاني: للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، والجدول رقم 6 يوضح ذلك.

جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل

أبعاد إدمان العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
الاستغراق في العمل	4.03	0.4	80.6	3
الدفع للعمل	4.27	0.49	85.5	1
التمتع بالعمل	4.18	0.48	83.5	2
الدرجة الكلية	4.16	0.35	83.2	

يتضح من الجدول رقم 6 أن المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس إدمان العمل، تتراوح ما بين 4.03 – 4.27، إذا حصل بُعد الدفع للعمل على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.27، تلاه في المرتبة الثانية بُعد التمتع بالعمل، بمتوسط حسابي بلغ 4.18، وجاء بُعد الاستغراق في العمل بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يساوي 4.03، كما جاء حاصل المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمقياس إدمان العمل 4.16 وبوزن نسبي قيمته 83.2%، وتُعبر قيم تلك المتوسطات الحسابية عن مستوى مرتفع جدًا.

وتعتبر هذه النتيجة منطقية، فارتفاع مؤشرات الإدمان على العمل يُعد أحد الاستراتيجيات، التي يسعى إليها الفرد كوسيلة للمحافظة على البقاء، خاصة في ظروف اقتصادية غاية في الصعوبة، كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن معظم معلمي العقود المؤقتة يدركون أهمية المواظبة، والتفاني في العمل، على أمل أن يتم استيعابهم بشكل دائم في الوظيفة مستقبلاً. كما يمكن عزو حصول بُعد الدفع للعمل على المرتبة الأولى، إلى الدافعية والحماسة التي يتصف فيها أفراد العينة، فإدارة التربية والتعليم تختار المعلمين وفق أسس ومعايير مهنية، وطباع شخصية، من بينها: قوة الإرادة، والحيوية، والفاعلية، والدافعية. كذلك يعزو الباحث حصول بُعد التمتع بالعمل على المرتبة الثانية إلى حالة الانسجام والتوافق بين التخصص العلمي للمعلم، والمساقات التدريسية المُسندة إليه، فهذه الحالة تبعث في النفس مشاعر البهجة والسرور، والرضا، والمتعة. كما يمكن عزو بُعد الاستغراق في العمل على درجة مرتفعة، إلى إدراك المعلمين لأهمية الوقت، وخاصة أن زمن الحصة الدراسة لا يتعدى 40 دقيقة، فالمسؤولية الوظيفية تقتضي استثمار واستغلال الوقت بما يفيد، والانهماك في العمل، بما ينعكس بالإيجاب على مستوى تحصيل الطلبة. كذلك يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التربية الإسلامية، والتي تحث على قيم الاجتهاد، والانتماء، والولاء، والعمل بجد، فمن الطبيعي أن يقبل الفرد على المواظبة على العمل، فهو مصدر مهم في التغلب على البطالة، والفقر، والحرمان، وشغل وقت الفراغ. كذلك يمكن تفسير ارتفاع مستوى ادمان العمل في ضوء أن الوظيفة العمومية تحقق للفرد العديد من الاشباعات والنفسية، والاجتماعية. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (Jenaabadi et al., 2016)، ودراسة (Yilmaz et al., 2017) .

السـؤال الثالث (متغير الجنس): للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (t) والجدول رقم 7 يوضح ذلك.

جدول رقم 7

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة «ت» لإدمان العمل تبعًا لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	« ت »	مستوى الدلالة
الاستغراق في العمل	ذكر	60	4.01	0.42	0.427	0.670
	أنثى	120	4.04	0.4		
الدفع للعمل	ذكر	60	4.15	0.56	2.47	0.014
	أنثى	120	4.34	0.44		
التمتع بالعمل	ذكر	60	3.96	0.53	4.36	0.00
	أنثى	120	4.28	0.43		
إدمان العمل	ذكر	60	4.04	0.37	3.33	0.00
	أنثى	120	4.22	0.32		

يتبين من الجدول رقم 7 أن قيمة مستوى الدلالة أقل من α=0.05 حيث يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدرجة الكلية، والدفع للعمل، والتمتع بالعمل تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن فرص العمل المتاحة للإناث أقل من الذكور، وبهذا، فالوظيفة تتيح للمعلمة الشعور بتقدير الذات، والثقة بالنفس، والاستقلالية، والشعور بالمتعة في العمل والهناء النفسي، والدافعية نحو العمل. في حين بينت النتائج أن قيمة مستوى الدلالة sig أكبر من α=0.05 في بُعد الاستغراق في العمل، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق في الاستغراق بالعمل وفقًا لمتغير الجنس. وتشير هذه النتيجة إلى أن الاستغراق في العمل لا يتأثر بالجنس، فطبيعة مهنة التدريس تتطلب من المعلمين على اختلاف

جنسهم الاستغراق في العمل، الأمر الذي أدى إلى اختفاء الفروق بين الجنسين في الاستغراق بالعمل.

السؤال الثالث (متغير العمر): للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول رقم 8 يوضح ذلك.

جدول رقم 8

تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في إدمان العمل تبعًا لمتغير العمر

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الاستغراق في العمل	بين المجموعات	0.69	2	0.35	2.149	0.12
	داخل المجموعات	28.6	177	0.16		
	المجموع	29.3	179			
الدفع للعمل	بين المجموعات	0.84	2	0.42	1.763	0.175
	داخل المجموعات	42.3	177	0.24		
	المجموع	43.1	179			
التمتع بالعمل	بين المجموعات	2.53	2	1.27	0.566	0.400
	داخل المجموعات	39.6	177	0.22		
	المجموع	42.1	179			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.99	2	0.5	0.422	0.160
	داخل المجموعات	20.8	177	0.12		
	المجموع	21.7	179			

يتبين من الجدول رقم 8 أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من $\alpha=0.05$ حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إدمان العمل تبعاً لمتغير العمر. وتشير هذه النتيجة إلى أن إدمان العمل لا يتأثر بالمتغير التصنيفي العمر، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الحاجة الماسة لجميع الفئات العمرية، إلى تحقيق

الكسب المادي، لتغطية كافة المتطلبات المعيشية، كما أن الخشية المتأصلة في النفس البشرية من العوز، والفقر، تدفع الأفراد على اختلاف فئاتهم العمرية إلى الالتزام، والمواظبة على العمل. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ظل تعرض جميع الفئات العمرية لظروف عمل متشابهة، مما يجعلهم بنفس المستوى من إدمان العمل. كما يمكن تفسير عدم وجود رابطة بين العمر والإدمان على العمل إلى أن إدمان العمل ناتج عن عوامل معرفية: كالأفكار، والمعتقدات، والتصورات المُدركة، وأيضًا عوامل انفعالية، كالدافعية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبد الشكور، 2021).

السـؤال الرابع: للإجابة عن السؤال، تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم 9 يوضح ذلك.

جدول رقم 9

قيمة (بيتا) لدلالة معاملات الانحدار الجزئي لترتيبات الوظيفة المرنة بالتنبؤ بإدمان العمل

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية				مستوى الدلالة	التباين المشترك معامل التحديد قيمة ر2
		معامل الانحدار غير المعياري (ب)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (بيتا)	قيمة (ت)		
إدمان العمل	الثابت	2.91	0.203		14.3	**	0.648
	ترتيبات الوظيفة المرنة	0.302	0.49	0.421	6.20	**	

/// غير دالة إحصائياً. * * دالة عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-180) = 1.96

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-180) = 2.58

يتضح من الجدول رقم 9 أن قيم (بيتا) لمعاملات الانحدار الجزئي لترتيبات الوظيفة المرنة دال إحصائيًا عند مستوى 0.01، في التنبؤ بإدمان العمل، مما يدل على قدرة المتغير المستقل لترتيبات الوظيفة المرنة في التنبؤ بإدمان العمل. وتُعد هذه النتيجة منطقية، وبهذا يستنتج الباحث أن ترتيبات الوظيفة المرنة قد تكون عاملاً أساسيًا، ومدخلاً مهمًا يُمكن من خلالها التنبؤ في زيادة الاستغراق بالعمل،

والدافعية، والاندماج، والتمتع بالعمل، فالعوامل الخارجية، من قبيل: بيئة مكان العمل، وساعات العمل، وظروف وشروط العمل، وأنظمة وترتيبات العمل، لها تأثير على مستوى كفاءة المعلم، وتحديد اتجاهه نحو عمله بالإيجاب، ولا يقل شأنها عن العوامل الذاتية في الشغف بالعمل، والشعور بالرضا عن العمل، وإدمان العمل.

التوصيات

انطلاقاً مما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج، يُمكن التوصية بما يأتي:

- يتوجب على الهيئة الإدارية إيلاء ترتيبات العمل المرنة أهمية خاصة، كونها من أهم الأطر المهنية، التي تؤثر في توافق المعلم، وحبه وشغفه للوظيفة، وتبني استراتيجيات عمل مرنة، مُستمدة من ثقافات مختلفة، نجحت في التعاطي مع التطورات الحالية، والتغيرات المتوقع حدوثها.
- مناقشة القضايا والمشاريع البحثية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، والإيعاز لطلبة الدراسات العليا في الجامعات تناول تلك المتغيرات في دراساتهم المستقبلية، بما يُمكن من بناء نظام تدخل شامل للترتيبات الوظيفية المرنة، وإدمان العمل.
- يتعين على الهيئة التدريسية تحقيق التوازن بين متطلبات العمل، والحاجات الشخصية والحياتية للمعلمين، والعمل على استثمار الطاقة الحيوية التي يتمتع بها المعلمين وتوظيفها بما يفيد العملية التدريسية، وتوفير بيئة مدرسية تتسم بالتشويق والتحفيز، خاصة المعلمين الذكور.

دراسات مستقبلية مقترحة

- حيوية الضمير وعلاقتها بإدمان العمل لدى المعلمين.
- تقييم ترتيبات العمل المستحدثة بالوظيفة العمومية في ظل جائحة كورونا.
- ترتيبات العمل المرنة وعلاقتها بالانتماء، وبالهناء النفسي.
- تطبيق مقاييس الدراسة الحالية على معملي المدارس الحكومية، كونهم يعانون من ظروف اقتصادية صعبة.

The Relative Contribution of the Flexible Job Arrangements in Predicting Workaholism among Contract Teachers at the International Relief Agency

Dr. Zuhair A. El-Nawajha
Al-Quds Open University
Palestine

Abstract

The current study aims to identify the level of flexible job arrangements and workaholism, to explore the degree of contribution of flexible job arrangements, in predicting workaholism, and to reveal the differences in workaholism according to the gender, and age variables. The study sample consisted of 180 male and female teachers from contract teachers at the International Relief Agency. To achieve the objectives of the study, the researcher prepared a scale of flexible job arrangements, and used the scale of workaholism prepared by (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2014). The results showed a high level of flexible job arrangements, workaholism, and predictive ability of flexible job arrangements to workaholism. There were no differences in workaholism according to the age and gender variables, except for work engrossing branch, the differences were in favor of females.

Key words: Arrangements, Flexible Job, Workaholism, Contract Teachers, International Relief Agency.

المراجع

عبد الرازق، فيفر (2020). إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة. *مجلة الخدمة النفسية، جامعة عين شمس*، 13، 1-48.

عبد الشكور، هاني (2021). إدمان العمل كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول بمصر. *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 58*(1)، 185-219.

علام، اعتماد (2016). ثقافة العمل المرن في القرن الحادي والعشرين: التحولات والتحديات. *المجلة العربية لعلم الاجتماع، جامعة القاهرة*، 17، 7-44.

الهابيل، وسيم والراجودي، كفاح (2013). أثر ترتيبات العمل المرنة على إنتاجية العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 21*(1)، 479-506.

Abdel Shakour, H. (2021). Workaholism as a Moderator Variable of the Relationship between Psychological Climate and Satisfaction Outcomes of Employee Mobile Companies in Egypt, (in Arabic). *Alexandria University Journal for Administrative Sciences*, 58(1), 185-219.

Abdel-Razek, F. (2020). Work addiction and its relationship to psychological happiness in different professional fields, (in Arabic). *Journal of Psychological Service, Ain Shams University*, 13, 1-48.

Al-Habil, W. & Al-Ragoudi, K. (2013). The impact of flexible work arrangements on the productivity of workers in the information and communication technology sector, (in Arabic). *Journal of the Islamic University of Economic and Administrative Studies*, 21(1), 479-506.

Allam, E. (2016). Flexible Work Culture in the Twenty-First Century: Transformations and Challenges, (in Arabic). *The Arab Journal of Sociology,* Cairo University, 17, 17- 44.

Altindag, E. & Siller, F. (2014). Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *BEJ, an open access Journal*, 5(3), 1-7. http:// doi/10.4172/2151-6219.1000104.

Andreassen, C., Hetland, J. & Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures*, Journal of Managerial Psychology*, 29(1): 7-24.

Ariffin, D., Bandar, N., Sabil, S., Jayos, S., Amaran, M. & Hamdan, R. (2016). The Relationship between Flexible Working Arrangements and Quality of Work Life among Academicians in a Selected Public Institution of Higher Learning in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 1(2), 46-55.

Ashoush, M., Elsayed, A. & Younis, R. (2015). flexible work arrangements: related topics and directions. *Journal of Business Studies Quarterly*, *7*(1), 36- 45.

Bal, M. & Izak, M. (2021). Paradigms of Flexibility: A Systematic Review of Research on Workplace Flexibility. *European Management Review Journal*,18, 37-50. http:// DOI: 10.1111/emre.12423

Castillo, J. & Gómez, M. (2012). Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. Pilot study trough application of DUWAS test. *Rev Cienc Salud*, 10(3), 307-322.

Choi, Y. (2018). The Influence of Bullying on Burnout through Workaholism and Perceived Organizational Support, Youngkeun Choi. *East Asian Journal of Business Management*, 8(3), 13-21.

Choo, J., Desa, N. & Asaari, M. (2016). Flexible Working Arrangement Toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36.

Dobrowolska, M. & Izydorczyk, B. (2017). Classifications of People Addicted to Work, Treatment and Measurement of Workaholism –A Case Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 1, 29- 37.

Griffiths, M., Demetrovics, Z. & Atroszko, P. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7, 845–857. https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.05.

Halinski, M. & Duxbury, L. (2020). workplace flexibility and its relationship with work-interferes-with-family. *Personnel Review*, 49(1), 149-166. https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0048

Jenaabadi, H., Nejad, B., Abadi, F., Haghi, R. & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health Journal*, 8, 1-8. https:// doi: 10.4236/health.2016.81001.

Karamanis, K. & Gogos, C. (2020). The impact of flexible working at firm level. Evidence from Greek labor market. *Journal of International Studies*, 13(2), 9-24. https://doi:10.14254/2071-8330.2020.

Kiran, M. & Khurram, S. (2018). Flexitime and employee happiness at workplace: A quantitative study of software houses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 12*(3), 1008-1024.

Kun, B., Takacs, Z., Richman, M., Griffiths, M. & Demetrovics, Z. (2020). Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 4, 945- 966.

Matuska, K. (2010). Workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 1-8.

Mir, I. & Kamal, A. (2018). Role of Workaholism and Self-Concept in Predicting Impostor Feelings Among Employees. *Pakistan Journal of Psychological Research, 33*(2), 413-427.

Nartgun, S., Ekinci, S., Tukel, H. & Limon, I. (2016). Teacher Views Regarding Workaholism and Occupational Professionalism. *Universal Journal of Educational Research,* 4(12A), 112-118.

Okemwa, D. (2016). Relationship between Flexible Work-Arrangement and Commitment of Nurses in Public Hospitals in Kenya. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(3), 255–261.

Ovadia, H., Balducci, C. & Moshe, T. (2014). Psychometric Properties of the Hebrew Version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *The Journal of Psychology*, 00(0), 1-20.

Putnam, L., Myers, K. & Gailliard, B. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. Human Relations, 67(4), 413–440.

Rahman, M. (2019). Impact of Flexible Work Arrangements on Job Satisfaction Among the Female Teachers in the Higher Education Sector. *European Journal of Business and Management*, *11*(18), 97- 107.

Ray, T. & Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1-17. https://doi.org/10.3390/ijerph18063254

Rehman, M. & Siddiqui, D. (2020). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, *10*(1), 104- 127.

Sayan, I. (2021). The mediator role of the use of emotion in the association between personality traits and workaholism. *anales de psicología / annals of psychology*, *37*(2), 221-232.

Shojaei, F. & Shirazi, M. (2016). Investigating the Relationship between Workaholism and Occupational Stress and Life Quality among Female Teachers at Elementary Schools (A Case Study of Torbat-e Jam). *International Journal of Humanities and Culture Studies,* Special Issue, 373- 381.

Tahir, S. & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, *13*(2), 419-435.

Tziner, A. & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (29), 65-74.

Yilmaz, K., Altinkurt, Y. & Kesim, E. (2017). The Relationship between School Climate and the Workaholism Tendencies of Teachers. *Journal Homepage*: 277-288. https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891545.