

تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة: دور الخوف من تفويت الفرص في المدارس الخاصة¹

د. أماني أحمد الشيمي

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة دمياط

جمهورية مصر العربية

Amany.elshimy2020@du.edu.eg

د. أمل جاد محمد رجب

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة دمياط

جمهورية مصر العربية

Amal.gad@du.edu.eg

ملخص البحث

يستهدف هذا البحث تحديد تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين بالمدارس الخاصة في محافظة دمياط، إضافة إلى اختبار الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في هذه العلاقة. وقد أجري البحث على عينة قوامها 254 مفردة من المعلمين بالمدارس الخاصة، وتم اختبار فروض البحث باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية PLS-SEM. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير إيجابي معنوي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة لدى عينة الدراسة، وأن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يلعب دوراً معدلاً في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، حيث اتضح أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يلعب دوراً مؤثراً في تفاقم الأثر الإيجابي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة، وفي ضوء النتائج، طرح البحث مجموعة من التوصيات والتي قد تساعد متخذي القرار في المدارس الخاصة محل التطبيق، وكذلك بعض المقترحات للدراسات المستقبلية.

الكلمات الدالة

ضغط التواصل الإلكتروني، الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، الصراع بين العمل والأسرة.

¹ تم تقديم البحث في 2025/7/13، وتم قبوله للنشر في 2025/7/28.

(1) المقدمة

لقد أدى إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مكان العمل إلى تحول طبيعة الاتصالات بين الأفراد بشكل جذري؛ حيث تتيح الاتصالات الإلكترونية من خلال الأجهزة الذكية تبادل المعلومات بغض النظر عن الوقت أو المكان (Cambier & Vlerick, 2020). ورغم فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلا إنه يؤدي إلى طمس الحدود بين العمل والأسرة، مما يؤدي إلى شعور الموظفين بالاتصال المستمر بالعمل مما يعيق الانفصال النفسي والتعافي من العمل (He et al., 2024; Pfaffinger et al., 2022). كما يُزيد أيضًا من التوقعات الاجتماعية بأن يكون الفرد متاحًا ومتجاوبًا مع الآخرين في العمل، بالإضافة إلى الانقطاعات المتكررة، وتمديد ساعات العمل (Kao et al., 2020). ومع تفشي فيروس كورونا (COVID-19)، حدث تحول مفاجئ من العمل المكتبي إلى العمل عن بُعد، وهي الظاهرة التي أطلق عليها المرونة القسرية، ومع هذا التحول إلى العمل من المنزل، زادت الاتصالات الإلكترونية نتيجة للعمل عن بُعد وترتيبات العمل المرنة (Semaan et al., 2023).

وعلى الرغم من أن نجاح الموظف في إدارة الأدوار المتعددة يؤدي إلى تعزيز احترام الذات، والشعور بالإنجاز والنمو الشخصي، وإتاحة فرص أكبر للتعليم وتنمية المهارات، إلا أن التعارض بين متطلبات الأدوار المتعددة يؤدي إلى ما يسمى بالصراع بين العمل والأسرة (Tran et al., 2023). ويُعتبر الصراع بين العمل والأسرة، والذي يعكس مدى تأثير مسؤوليات العمل على الحياة الأسرية، ظاهرة شائعة في بيئة العمل، وله آثار سلبية كبيرة على كل من الموظفين والمنظمات (Smit et al., 2025). فالصراع بين العمل والأسرة هو صراع بين الأدوار، ينشأ هذا الصراع عندما تعارض متطلبات الدور الوظيفي مع متطلبات الدور الأسري (Cavagnis et al., 2023). ويُسبب هذا الصراع بين العمل والأسرة مشكلات نفسية تؤثر على الموظف، مثل زيادة التوتر وضعف الشعور بالرضا عن العمل (Siddiqi et al., 2024).

أيضًا، أدى الاعتماد المتزايد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتواصل مع الآخرين إلى التركيز على البحث في القضايا المتعلقة "بالضغوط التكنولوجية"، والتي تؤثر على صحة العاملين وتحفيزهم (Budnick et al., 2020). تتسم معظم الاتصالات الإلكترونية بأنها غير متزامنة، وتم تصميمها للرد على الرسائل حسب رغبة المتلقي (Aziz & Aman-Ullah, 2023). ومع ذلك، يشعر بعض الموظفين بأنهم ملزمون بالاستجابة الفورية للمديرين والزلاء والعملاء عند تلقي رسائل جديدة، مما قد يؤدي إلى صعوبة في التركيز على المهام الأخرى حتى يتم الرد عليها (Samaniego, 2022). لذلك، يشعر الموظفون بالرغبة في الاستجابة السريعة للاتصالات الإلكترونية المتعلقة بالعمل – وهو ما يعرف بضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل (Barber & Santuzzi, 2015). ومن ثم، يكون الموظفون في حالة انشغال دائم بوظائفهم بسبب المرونة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Smit et al., 2025). ونتيجة لذلك، يحدث تداخل في الحدود بين وقت العمل والأوقات الشخصية، فبعد مغادرة الموظفين أماكن عملهم، يستمرون في استقبال الرد على الرسائل النصية أو رسائل البريد الإلكتروني المرتبطة بالعمل (Kao et al., 2020). ويشعر الموظفون بالضغط للبقاء على اتصال دائم بالعمل والاستعداد للاستجابة خلال الأوقات التي قد يحتاجون فيها إلى الراحة من متطلبات العمل (Santuzzi & Barber, 2018).

كما أدى تصاعد حدة المنافسة في بيئة العمل إلى تنامي قلق الموظفين من فقدان معلومات مهمة، مما قد يؤدي إلى ارتكاب أخطاء في العمل أو إعاقه فرصهم في التطور المهني، وهو ما يُعرف بالخوف من تفويت الفرص في مكان العمل (Shi et al., 2024). ويظهر هذا الخوف في القلق من فقدان فرص ذات قيمة، مثل تكوين علاقات مهنية أو الوصول إلى معلومات مفيدة (Apriyatmoko et al., 2025). ونتيجة لذلك، غالبًا ما ينشغل الأفراد الذين يعانون من مستويات مرتفعة من هذا الخوف بالعمل بشكل مفرط، ويجدون صعوبة في فصل تفكيرهم ومشاعرهم عن متطلبات العمل، مما يؤدي إلى استنزاف طاقتهم النفسية ويساهم في زيادة الصراع بين العمل والأسرة (Shi et al., 2023; 2024; Yikilmaz et al., 2023).

وبناءً على ماسبق، تستهدف الدراسة الحالية التعرف على تأثير كل من ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت فرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة. بالإضافة إلى، تحديد دور الخوف من تفويت فرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، في البيئة المصرية بصفة عامة، وفي البيئة التعليمية بصفة خاصة.

وقد شهدت بيئة العمل في المدارس الخاصة تطورًا ملحوظًا خلال السنوات الأخيرة، حيث أصبحت معظم هذه المدارس تعتمد بشكل واسع على الوسائط الرقمية في تنظيم العمل والتواصل. فقد أصبح لكل مدرسة خاصة موقع إلكتروني رسمي، بالإضافة إلى تطبيقات إلكترونية يتم من خلالها متابعة الأنشطة والمهام اليومية. كما انتشرت مجموعات "الواتس آب" الخاصة بكل فصل، والتي تُستخدم للتواصل المستمر بين الإدارة والمعلمين وأولياء الأمور. ورغم أن هذه الأدوات الرقمية قد ساهمت في تسهيل عملية الاتصال وسرعة تبادل المعلومات، إلا أنها أدت في الوقت ذاته إلى خلق نوع من الضغط على المعلمين وزيادة ارتباطهم المستمر بالعمل حتى خارج ساعات العمل الرسمية. كما أن هذه التطورات قد تعزز مشاعر الخوف من تفويت الفرص داخل بيئة العمل، مما يسهم في زيادة احتمالية حدوث صراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين في المدارس الخاصة.

ولتحديد مشكلة البحث قامت الباحثتان بعمل دراسة استطلاعية وذلك بالاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسرة قوامها 30 مفردة من المعلمين بالمدارس الخاصة، وكانوا على النحو التالي: خمسة معلمين يعملون في مدرسة الباسل، وخمسة معلمين يعملون في مدرسة زهرة الدائن، وخمسة معلمين يعملون في مدرسة بريستول، وعشرة معلمين يعملون في مدرسة رويال للغات، وخمسة معلمين يعملون في مدرسة الشريبي الخاصة، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات في الفترة من 1 إلى 26 أكتوبر 2024، وتم إعداد إطار المقابلة الشخصية في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى انتشار ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل ومدى وجود صراع بين العمل والأسرة، لدى المعلمين بالمدارس الخاصة.

وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثل أهمها فيما يلي:

– أفاد 93% من من المعلمين المشاركين في الدراسة الاستطلاعية أنهم يعانون من ضغط التواصل الإلكتروني؛ ويظهر ذلك في صعوبة التركيز على المسؤوليات الأخرى عند استلام رسائل متعلقة بالعمل. فعندما يتلقون إشعارات أو استلام رسائل من إدارة المدرسة أو أحد الزملاء أو أولياء الأمور، لا يستطيعون التوقف عن

التفكير في الرسائل الواردة ويشعرون برغبة ملحة في الرد عليها، وأنهم يستطيعون التركيز بشكل أفضل على المهام الأخرى بمجرد الرد على الرسائل المتعلقة بالمدرسة.

— أكد 77% من المعلمين المشاركين في الدراسة الاستطلاعية أنهم يعانون من مشكلة الخوف من تفويت الفرص، ويظهر هذا الخوف في صورة انشغالهم الدائم بما يحدث في مكان عملهم والمتابعة المستمرة والمفرطة للبريد الإلكتروني أو الرسائل على منصات التواصل الاجتماعي، وخوفهم الدائم من فقدان أي مستجدات تخص التدريب أو الترقية أو توزيع المهام، وانشغالهم الدائم بعمل علاقات مهنية مما يؤثر بالطبع على تركيزهم في حياتهم الأسرية.

— أشار 90% من المعلمين المشاركين في الدراسة الاستطلاعية أنهم يعانون من صراع واضح بين متطلبات العمل والتزاماتهم الأسرية، حيث يجدون صعوبة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم الوظيفية وواجباتهم تجاه أسرهم. وقد عبّر عدد كبير منهم عن شعور دائم بالتقصير في حق أسرهم وعدم قدرتهم على تخصيص وقت كافٍ لهم، كما أشاروا إلى اضطرابهم المستمر للتغيب عن مناسبات عائلية مهمة، والأنشطة الخاصة بأطفالهم نتيجة ارتباطهم بمهام العمل، وأن هذا التداخل المستمر بين العمل والحياة الأسرية يؤثر سلباً على رضاهم العام وجودة حياتهم الشخصية.

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي:

هل يؤدي ضغط التواصل الإلكتروني لدى المعلمين في المدارس الخاصة بمحاظلة دمياط إلى الصراع بين العمل والأسرة؟ وما هو دور الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في هذه العلاقة؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس ثلاثة تساؤلات فرعية كما يلي:

— ما تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة؟

— ما تأثير الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة؟

— هل يعدل الخوف من تفويت فرص في مكان العمل العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة؟

وانطلاقاً من العرض السابق لمشكلة وتساؤلات البحث فإن الهدف الرئيسي الذي يسعى إليه البحث هو التعرف على تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة، ودور الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في هذه العلاقة. وينطوي هذا الهدف الرئيس على تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

— تحديد تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة.

— استكشاف تأثير الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة.

— التعرف على دور الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة.

ويستمد هذا البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وتطبيقية، يمكن بيانها فيما يلي:

الأهمية العلمية

- إلقاء الضوء على موضوعات حديثة من وجهة نظر الباحثين، والتي نالت اهتمامًا كبيرًا في الآونة الأخيرة، وبخاصة في الدراسات الأجنبية، مثل ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، والتي ظهرت نتيجة إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مكان العمل، ورقمنة الأعمال. وهناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت الموضوعات المتعلقة بالضغوط التكنولوجية، وبالتالي يسعى هذا البحث لسد هذه الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية.
- وجود ندرة في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين كل من ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، والصراع بين العمل والأسرة. وبالتالي، يعمل هذا البحث على تطوير المعرفة الحالية حول مقدمات الصراع بين العمل والأسرة، ويأتي هذا البحث كمحاولة لسد هذه الفجوة البحثية.
- تُعد هذه الدراسة جهدًا متواضعًا لاستكمال الدراسات السابقة من خلال اختبار الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، وتعتبر هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية لعدم وجود دراسات - في حدود علم الباحثين - تناولت العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة مجتمعة في دراسة واحدة.
- ركزت أغلب الدراسات السابقة على دراسة الخوف من تفويت الفرص، والصراع بين العمل والأسرة في مجالات تطبيق مثل القطاع الصحي والشركات الخدمية وبيئات العمل الرقمية، في المقابل لم تتلق هذه المشكلة الاهتمام الكافي في قطاع التعليم، مما يثير أدبيات هذا الموضوع.

الأهمية التطبيقية

- يسلط هذا البحث الضوء على المشكلات الناجمة عن ضغط التواصل الإلكتروني، وآثاره السلبية على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. بناءً على ذلك، يهتم البحث بمساعدة المسؤولين في المدارس الخاصة محل التطبيق في التعرف على مفهوم ضغط التواصل الإلكتروني وذلك للبحث عن آليات للتعامل معه.
- إلقاء الضوء على مشكلة الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل بين معلمين المدارس الخاصة نظرًا لما لها من تأثير مباشر على سلوك المعلمين داخل العمل. بالإضافة إلى، مساعدة مديري المدارس الخاصة على فهم المواقف التي يمر بها المعلمون بسبب الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل وآثاره السلبية على تحقيق التوازن بين العمل والأسرة.
- تسليط الضوء على أحد التحديات المتزايدة التي يواجهها المعلمون في ظل تعدد المسؤوليات وتزايد أعباء العمل، وهو الصراع بين العمل والأسرة، وزيادة وعي المديرين بمقدمات الصراع بين العمل والأسرة، وآثاره السلبية على المعلمين وعلى العملية التعليمية بأكملها، وذلك لتطبيق نظم عمل أكثر مرونة للتوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية للمعلمين.

– يستمد البحث أهميته من أهمية قطاع التعليم محل الدراسة حيث يعد من القطاعات الحيوية على المستوى القومي، وقد أصبحت المدارس الخاصة في مصر جزءاً مهماً وحيوياً من منظومة التربية والتعليم، وأصبح وجودها ضرورة من أجل تخفيف الأعباء على المدارس الحكومية المكتظة، وضمان تقديم تجربة تعليمية متميزة بكثافة طلابية منخفضة مقارنة بالمدارس الحكومية. ورفع التنافسية في الخدمات التعليمية المقدمة بين تلك المدارس، وكذلك المدارس الحكومية، وبالتالي تقديم خدمة تعليمية متميزة تساعد على مواكبة التطورات الحديثة.

– يبلغ إجمالي عدد المدارس الخاصة في مصر 10 آلاف و 450 مدرسة، تضم 88 ألفاً و 644 فصلاً دراسياً يدرس بها نحو مليونين و 800 ألف طالب وطالبة. وقد بلغت حصة القطاع الخاص في مجال التعليم في مصر 10.6% في العام الدراسي 2019-2020، مرتفعة من 9.5% في العام الدراسي 2014-2015، وتبلغ نسبة نمو التعليم الخاص في مصر 6.3% سنوياً. ومن المتوقع أن تصل حصة القطاع الخاص إلى 13% بحلول عام 2030. مما سيخلق طلباً على 2.1 مليون مقعد إضافي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2024). ومن ثم تسهم توصيات هذا البحث في التغلب على المشكلات والضغوط التي تواجه المعلمين في المدارس الخاصة حتى يمكنهم الاستمرار في تقديم خدمات تعليمية متميزة، والذي تنعكس آثاره على قطاع التعليم المصري.

(2) الإطار النظري

يتناول هذا القسم مفاهيم، ومتغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

(1-2) ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل Workplace Telepressure

أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر شيوعاً في بيئة العمل، ولذلك حظي باهتمام كبير في البحث والممارسة (Hu et al., 2024). تهدف الاتصالات الإلكترونية إلى تعزيز مرونة الاستجابة والراحة؛ حيث يتيح الاتصال غير المتزامن بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (مثل رسائل البريد الإلكتروني) للموظفين المرونة والتحكم في اختيار متى وأين يتعاملون مع الرسائل الواردة (Barber & Santuzzi, 2015; Cambier & Vlerick, 2020). ومع ذلك، فإن إمكانية الوصول المستمرة في كل مكان وفي جميع الأوقات، تجعل من الصعب على الموظفين فصل الاتصال تماماً (Barber et al., 2019). فالعديد من الموظفين لديهم مرونة محدودة أو معدومة في الاستجابة، ويشعرون بالحاجة إلى الاتصال المستمر بمكان العمل والرد الفوري على الرسائل الإلكترونية الواردة أثناء ساعات العمل أو خارج وقت العمل- وتسمى هذه الظاهرة مفارقة الاستقلالية (Samaniego, 2022; Semaan et al., 2023).

وقد ساهمت متطلبات الاستجابة السريعة والمستمرة حتى بعد ساعات العمل الرسمية، في زيادة الضغوط على الموظفين (Cheng et al., 2023). وقدم Barber and Santuzzi (2015) مفهوم ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل لوصف هذه الضغوط، والذي تم تعريفه على أنه انشغال التفكير والرغبة الملحة في الاستجابة السريعة للرسائل الإلكترونية المتعلقة بالعمل في أوقات العمل أو خارجها. وبناء على هذا التعريف، يصف ضغط التواصل الإلكتروني حالة نفسية تحدث استجابة لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتعلقة

بالعمل، وتتكون من: (أ) الانشغال والتفكير في الرد على الرسائل الإلكترونية المتعلقة بالعمل، و(ب) الشعور بالرغبة الملحة في الاستجابة الفورية لهذه الرسائل، سواء أثناء أو خارج وقت العمل (Kao et al., 2020). أيضًا، يمكن تعريفه على أنه رد فعل أو استجابة نفسية لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المرتبطة بالعمل (Grawitch et al., 2018). كما يشير ضغط التواصل الإلكتروني إلى الرغبة في الاستجابة السريعة للرسائل النصية أو البريد الإلكتروني، وما يصاحبها من صعوبة في التركيز على المهام الأخرى، حتى يقوم الفرد بالرد على تلك الرسائل أولاً (Rogers & Barber, 2019).

وتتمثل المشكلة الأساسية في ضغط التواصل الإلكتروني في أنه قد يلغي الميزة المقصودة من تقنيات الاتصالات غير المتزامنة التي توفر للعاملين المرونة والتحكم في أوقات الاستجابة (Barber & Santuzzi, 2015). وينشأ ضغط التواصل الإلكتروني عندما يبدأ الموظفون في النظر إلى هذا النمط من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أنه مشابه للأشكال المتزامنة، والتي تتطلب استجابة فورية (مثل الاتصال وجهًا لوجه) (Rogers & Barber, 2019). وعلى الرغم من أن ضغط التواصل الإلكتروني لا يُعتبر مطلب وظيفي في حد ذاته، إلا أنه يمثل تجربة نفسية تعطل عمليات التعافي (Kao et al., 2020). وهذا يعني أن الموظفين يشعرون بالحاجة إلى الاستجابة للرسائل الواردة على حساب الأنشطة الأخرى (بما في ذلك الاسترخاء خارج العمل)، مما قد يؤدي إلى التفكير في الأحداث السلبية أو كيفية حل المشكلات المتعلقة بالعمل (Barber et al., 2024). وقد أثبتت الدراسات أن تجربة ضغط التواصل الإلكتروني لها آثار سلبية على جوانب مختلفة من رفاهية الموظف، سواء النفسية أو الجسدية، ويرجع ذلك إلى تداخل ضغط التواصل الإلكتروني مع عمليات التعافي المعرفي من العمل مثل الانفصال النفسي (Barber et al., 2019; Barber et al., 2024; Santuzzi & Barber, 2018).

(2-2) الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل: Workplace Fear of Missing Out (FoMO)

تعد ظاهرة الخوف من تفويت الفرص من المفاهيم الحديثة نسبيًا، والتي برزت مع الانتشار الواسع لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وعرف (Przybylski et al., 2013) الخوف من تفويت الفرص، على أنه شعور بالقلق من أن الآخرين قد يحصلون على تجارب أو فرص ممتعة يغيب عنها الفرد. وقد ساهمت منصات التواصل الاجتماعي بشكل كبير في تعزيز هذا الشعور، حيث يتعرض الأفراد بشكل مستمر لمستجدات وأخبار الآخرين مما يُزيد من شعورهم بتفويت فرص اجتماعية أو ترفيهية قيّمة (Tandon et al., 2021).

ومع الانتشار المتزايد لرقمنة بيئات العمل، اتسع نطاق دراسة ظاهرة الخوف من تفويت الفرص ليشمل السياق المهني، حيث قدم (Budnick et al., 2020) مفهوم الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، وتم تعريفه على أنه القلق السائد من أن يُفوّت الفرد مقارنةً بغيره من الموظفين، فرصًا وظيفية قيّمة عند الابتعاد عن العمل أو الانقطاع عنه. وأوضح (Jin et al., 2024) أن الخوف من تفويت الفرص هو حالة نفسية يشعر فيها الفرد بالقلق وعدم الاستقرار نتيجة الخوف من فقدان معلومات مهمة، وأكد أن الخوف من تفويت الفرص هو تقييم شخصي يختلف من فرد لآخر، ويدفع الفرد إلى الانخراط المستمر في الأنشطة الاجتماعية، وتصفح تطبيقات وبرامج التواصل بشكل مفرط. في حين أكد (Deng et al., 2025) على أن الخوف من تفويت الفرص

هو خوف مستمر من أن الآخرين قد يشاركون في أنشطة أو يحصلون على فرص ذات قيمة بينما يُستثنى منها الفرد.

كما تناول (Gartner et al., 2022) مفهوم الخوف من تفويت الفرص من خلال منظور نظرية تقرير المصير-Self-determination theory، حيث اعتبره حالة عاطفية سلبية يشعر فيها الفرد بالخوف من فقدان شيء قد يؤثر سلبًا على علاقاته بزملائه في العمل، ويجعلها عرضة للتدهور. وأشار (Bodhi (2024 إلى أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يُعد نوعًا من القلق الاجتماعي الذي يدفع الأفراد إلى الاتصال الدائم بالإنترنت، وهو ما قد يؤثر سلبًا على صحتهم النفسية وأدائهم في العمل. ويتجسد هذا القلق في الانشغال المستمر بالمعلومات والمستجدات والفرص الاجتماعية والتفاعلية (Marsh et al., 2024).

وفي السياق ذاته، توظف منظمات الأعمال الحديثة منصات الاتصال الرقمية لنشر المعلومات المتعلقة بالعمل، كما تطلب من الموظفين الاستجابة السريعة والملاحظات الفورية (Apriyatmoko et al., 2025). هذا النمط من التواصل يُجبر الموظفين على مراقبة تلك المنصات باستمرار، لتجنب فقدان أية معلومات أو أحداث مهمة. ونتيجة لذلك، أشار الباحثون إلى أن هذا النوع من الخوف يدفع الموظفين إلى متابعة هواتفهم المحمولة ووسائل التواصل بشكل دائم، خوفًا من تفويت أية فرصة مهنية، وهو ما يساهم في شعورهم بالاحترق ويؤثر بشكل سلبي على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية (Jin et al., 2024; Rahmadania & Sanyata, 2023; Yikilmaz et al., 2023). ومع تكرار تفقد هذه المعلومات، قد يظهر لدى الموظفين شعور متزايد بالخوف من تفويت الفرص، بسبب التفكير الزائد والقلق المستمر (Budnick et al., 2020)، مما يؤدي إلى استنزاف مواردهم النفسية، وبالتالي ارتفاع مستويات القلق لديهم (Tang et al., 2024).

بالإضافة إلى ذلك، قد تتوقع بعض المنظمات من موظفيها المشاركة النشطة في منصات التواصل الاجتماعي، من خلال عرض إنجازاتهم وخبراتهم العملية (Wehner et al., 2017)، وهو ما يخلق ضغطًا خارجيًا يجعل الموظف يشعر بأنه مُجبر على التفاعل باستمرار لإظهار قدراته ومساهماته. هذا النوع من التوقعات المستمرة يزيد من استنزاف موارد الموظف، ويؤدي إلى تعزيز شعوره بالخوف من تفويت فرص إثبات الذات (Hwang et al., 2020).

وأخيرًا، تتحول برامج التواصل في كثير من الأحيان إلى مصدر للضغط الاجتماعي والمهني، حيث يشعر بعض الموظفين بضرورة المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو متابعة منشورات الآخرين حتى لا يُنظر إليهم على أنهم منعزلون أو غير مندمجين اجتماعيًا (Gori et al., 2023). ويزداد هذا الأمر وضوحًا في بيئة العمل، حيث يسعى الموظفون لبناء علاقات جيدة مع الزملاء للحصول على المزيد من الفرص والموارد (Jin et al., 2024). ومع زيادة الضغط الناتج عن العلاقات الشخصية، تزداد مشاعر الخوف من تفويت الفرص، مما يدفع الموظفين إلى متابعة منصات التواصل الاجتماعي بشكل دائم لتفادي تفويت أي فرصة اجتماعية أو مهنية (Tokunaga, 2016).

وهناك نوعين من الخوف من تفويت فرص في مكان العمل (Budnick et al., 2020)، هما:

– الاستبعاد المعلوماتي: ويشير إلى الخوف من تفويت معلومات مهمة وقيمة تتعلق بالعمل، والشعور بالقلق إزاء احتمال أن يفوت الفرد تطورات هامة في العمل (Deng et al., 2025; Tang et al., 2024).

– الاستبعاد العلائقي: ويعني أن الخوف من تفويت فرص التواصل وتكوين علاقات مهنية جديدة قد يمتلكها زملاء آخرون أو الحفاظ على العلاقات القائمة مما قد يؤدي إلى شعورهم بالعزلة (Rahmadania & Sanyata, 2023).

وقد ركز معظم الباحثين على الآثار السلبية للخوف من تفويت الفرص على الإدراك والمشاعر والسلوك لدى الموظفين، فعلى المستوى المعرفي، تبين أن الخوف من تفويت الفرص يزيد من الشعور بالتوتر والإحساس بزيادة عبء العمل (Reimann 2023)، وعلى المستوى العاطفي، يرتبط الخوف من تفويت الفرص بارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي (Budnick et al., 2020; Reimann et al., 2024). أما سلوكيًا، فقد تم ربط الخوف من تفويت الفرص بزيادة سلوك التسويف (Tandon et al., 2021)، وارتفاع معدلات التغيب عن العمل (Tan et al., 2024).

(3-2) الصراع بين العمل والأسرة Work-Family Conflict

قدم Kahn et al. (1964) مفهوم الصراع بين العمل والأسرة باعتباره نوعًا من التداخل بين الأدوار المختلفة التي يؤديها الفرد، وأوضح (Greenhaus & Beutell (1985) أن هذا المفهوم يعتبر شكل من أشكال صراع الأدوار ومتطلبات العمل التي لا تراعي ضرورة وجود توافق بين مهام العمل ومتطلبات الأسرة. وعرف Netemeyer et al. (1996) الصراع بين العمل والأسرة على أنه حالة يحدث فيها تداخل بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة بحيث يؤثر أحدهما سلبًا على الآخر، ويظهر هذا الصراع في اتجاهين: تأثير العمل على الأسرة وتأثير الأسرة على العمل. ويرى (Jamshed et al. (2024) أن الصراع بين العمل والأسرة هو نتيجة للتفاعل بين الأعباء المرتبطة بالعمل والأسرة. وأضاف عويس وآخرون (2024) أن الصراع بين العمل والأسرة هو مطلب من متطلبات العمل وشكل من أشكال صراع الأدوار الذي يجعل الفرد يستنفذ موارده في العمل أو في الأسرة وقد يكون هذا الصراع بسبب عدم توافر الوقت للقيام بجميع أدواره بإتزان أو التوتر والإجهاد الناتج عن إلزام الفرد بمسؤوليات دور معين أو سلوكياته في دور معين والتي تؤثر على الدور الآخر مما يؤدي إلى العديد من التأثيرات السلبية على مستوى الفرد والأسرة والمنظمة وبالتالي يؤثر على المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، تحدث ضغوط الدور بسبب فقدان العاملين السيطرة على مهام عملهم ومسئولياتهم تجاه أسرهم، مما يجعلهم يشعرون بالعبء المفرط، مما يؤدي إلى مظاهر مثل القلق والتوتر والإحباط والإرهاق (Aman-Ullah et al., 2025).

وهناك نظريات عديدة تفسر أسباب الصراع بين العمل والأسرة. ومن بين النظريات الرئيسية التي كثيراً ما يتم الاستشهاد بها في الأدبيات: نظرية الندرة ونظرية الصراع (Chen et al., 2020). تفترض نظرية الندرة أن الموارد الشخصية مثل الوقت والطاقة والانتباه محدودة، وأن تخصيص موارد أكبر لدور واحد يستلزم تخصيص موارد أقل للدور الآخر (Baltes et al., 2009). بينما ترى نظرية الصراع أن مجالي العمل والأسرة غير متوافقين

بسبب اختلاف معاييرهما ومسؤولياتهما (Khalid et al., 2024). ومن خلال الربط بين النظريتين، يمكن القول إن التعرض للعوامل المسببة للضغط في مجال معين (مثل العمل) قد يؤدي إلى الانفعال أو التعب أو الانشغال بهذه المشكلات، وبالتالي الحد من قدرة الفرد على تلبية متطلبات مجالات أخرى من الحياة (مثل الأسرة)، مما يؤدي إلى الصراع بين العمل والأسرة (Jamshed et al., 2024; Reimann, 2023). وبالتالي، يحدث الصراع بين العمل والأسرة عندما تستنفد متطلبات العمل الموارد الشخصية للموظف مما يجعل من الصعب عليه إدارة حياته الشخصية خارج نطاق العمل بشكل فعال (Lawson et al., 2024).

وقد أكد حسنين وآخرون (2018) أن الصراع بين العمل والأسرة هو صراع ثنائي الاتجاه يحدث عندما تعوق مهام العمل أداء متطلبات الأسرة، أو تعوق متطلبات الأسرة أداء مهام العمل، ويحدث التعارض لعدم توافر الوقت والطاقة اللازمين لأداء مهام كل من الأسرة والعمل. فعندما يخصص الأفراد جميع الموارد المتاحة لأداء مهام عملهم، تعمل هذه المهام والمتطلبات على تحويل الانتباه والطاقة بعيداً عن مسئوليات الفرد تجاه أسرته (Shi et al., 2024). بينما يُعتبر الصراع بين الأسرة والعمل صراعاً بين الأدوار ناتجاً عن تداخل الحياة الأسرية للفرد مع أداء العمل أو المسئوليات الوظيفية (Jamshed et al., 2024). على سبيل المثال، يصل الأفراد متأخرين إلى العمل بسبب الحاجة إلى رعاية أطفالهم (Sulistiawan et al., 2022).

وفيما يتعلق بالشكل، يتخذ الصراع بين العمل والأسرة ثلاثة أشكال رئيسية: الصراع القائم على الوقت، والصراع القائم على الإجهاد، والصراع القائم على السلوك (Smit et al., 2025). ويحدث الصراع القائم على الوقت، عندما يستغرق الموظف وقتاً طويلاً في أداء عمله على حساب وقته مع أسرته، مما يعوق تحقيق التوازن بين الدورين (Harunavamwe & Kanengoni, 2023). أما الصراع القائم على الإجهاد فينشأ عندما تؤثر الضغوط النفسية والجسدية الناتجة عن العمل سلبياً على صحة الموظف وحياته الأسرية، حيث تصبح ضغوط أحد الأدوار عائقاً أمام القيام بمتطلبات الدور الآخر (Jamshed et al., 2024; Sulistiawan et al., 2022). بينما يتمثل الصراع القائم على السلوك في وجود تعارض بين السلوكيات أو القيم المطلوبة في العمل وتلك المتوقعة داخل الأسرة، مما يخلق صعوبة في التكيف مع متطلبات كل دور (Finstad et al., 2024)، فأفراد الأسرة يتوقعون أن يكون الشخص ودود وعاطفي في تفاعلاته معهم وإذا كان الشخص غير قادر على ضبط سلوكه ليتوافق مع تلك التوقعات فإنه من المرجح أن يشهد صراع بين الأدوار (جودة وآخرون، 2018).

والصراع بين العمل والأسرة يسبب الإرهاق والإجهاد للموظف وله آثار سلبية على الأداء والرفاهية في العمل (Lawson et al., 2024). فقضاء الموظف ساعات طويلة في العمل يؤثر سلبياً على أسرته، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة مستوى التعارض بين العمل والأسرة وانخفاض مستوى الرفاهية الذاتية (Hu et al., 2021). كذلك عندما يجلب الموظف مهام عمله إلى منزله يؤثر ذلك سلبياً على مسئولياته تجاه أسرته مما يزيد من شعوره بالضغط النفسي (Finstad et al., 2024). بالإضافة إلى ذلك، فإن الاحتراق الوظيفي الناجم عن الصراع بين العمل والأسرة يمكن أن يجعل من الصعب على الموظفين توليد أفكار جديدة والمشاركة الفعالة في العمل (Aman-Ullah et al., 2025).

وتشير النتائج إلى أن الموظفين الذين يحرصون على وضع حدود واضحة بين عملهم وحياتهم الأسرية يكونون أكثر قدرة على الحد من تداخل متطلبات العمل مع مسئوليات الأسرة، هذا بدوره يساعدهم على تقليل

الصراع بين الأدوار المختلفة، ويمنحهم مرونة أكبر في اختيار الأولوية التي تناسب كل موقف (Cavagnis et al., 2023; Cho et al., 2020; Shi et al., 2023). في حين أن الموظفين غير القادرين على الحفاظ على حدود قوية ويجلبون عملهم إلى منازلهم، غير قادرين على الانفصال عقلياً عن العمل (Nemteanu & Dabija, 2023). ونظراً لأن مجال العمل هو مصدر ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، فمن المرجح أن تُعزى النتائج الإيجابية أو السلبية إلى مجال العمل. ولذلك، تركز الدراسة الحالية فقط على الاتجاه المتعلق بصراع العمل مع الأسرة؛ حيث إن المتطلبات الناتجة عن ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، ستؤدي إلى طمس الحدود بين العمل والأسرة، مما يؤثر سلبياً على تلبية الموظف لمتطلبات دوره الأسري، وهذا بدوره يؤدي إلى تفاقم الصراع بين العمل والأسرة.

(3) الدراسات السابقة وبناء فروض البحث

يتناول هذا القسم الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث والتي أتيحت للباحثين فرصة الإطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

(1-3) العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة

تلعب بيئة العمل، وخاصة المعايير الاجتماعية، دوراً مهماً في الشعور بضغط التواصل الإلكتروني. وعلى وجه الخصوص، فإن الموظفين في بيئات العمل التي لديها توقعات معيارية بأن الموظف يجب أن يكون متاحاً ومتجاوباً، هم أكثر عرضة لتجربة ضغط التواصل الإلكتروني (Barber & Santuzzi, 2015). وعلى هذا النحو، قد يعتقد الموظفون الذين يشعرون بضغط التواصل الإلكتروني أن الاستجابة الفورية جزءاً مهماً من وظائفهم للحفاظ على الروابط الاجتماعية مع زملائهم في العمل أو العملاء وتلبية احتياجاتهم، وبالتالي يميلون إلى إعطاء الأولوية للرسائل الإلكترونية المتعلقة بالعمل حتى خارج ساعات العمل الرسمية (Kao et al., 2020; Santuzzi & Barber, 2018).

وينبغي الإشارة إلى أن الشعور بضغط التواصل الإلكتروني قد يختلف بين ساعات العمل وغير ساعات العمل. فقيام الموظفين بالرد على الرسائل المتعلقة بالعمل على الفور أثناء ساعات العمل تندرج ضمن نطاق مسؤولياتهم في العمل. لذلك، فإن الاستجابات للرسائل المتعلقة بالعمل أثناء ساعات العمل مقبولة ومفهومة بشكل عام. في حين، قد يُنظر إلى الاستجابة للرسائل المتعلقة بالعمل خارج أوقات العمل على أنها عبء عمل إضافي (He et al., 2024).

وكما سبق الذكر، تتيح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مرونة العمل في أوقات مختلفة وفي مواقع مختلفة، بما في ذلك أثناء الوقت الشخصي خارج العمل، وهو ما يُؤثر سلباً على التوازن بين العمل والحياة (Barber et al., 2019). وبالتالي تمتد تجربة ضغط التواصل الإلكتروني إلى المنزل وتخلق صراعاً بين العمل والأسرة (Aman-Ullah et al., 2025). وفي سياق نظرية متطلبات وموارد الوظيفة ID-R، إذا تم تخصيص الموارد المحدودة بطريقة غير متوازنة لصالح العمل مع إهمال المنزل، يمكن أن ينشأ الصراع؛ فعندما تمتد متطلبات العمل إلى المنزل، فإنها تستهلك الوقت والطاقة، ويكون الأفراد أقل قدرة على التعامل مع متطلبات الحياة

الشخصية (Page et al., 2021). وفيما يتعلق بضغط التواصل الإلكتروني، تُسبب الاتصالات الإلكترونية انقطاعات وتشتتًا، كما تؤدي إلى الانخراط المكثف في أدوار العمل خارج أوقات العمل، مما يعطل الأدوار الأسرية ويقلل من التوازن بين العمل والأسرة (Smit et al., 2025).

وفقًا لذلك، ترى دراسة Kao et al., (2020) أن الاستجابة للرسائل الإلكترونية المتعلقة بالعمل خارج ساعات العمل، تجبر الأفراد على الاعتماد على مواردهم (مثل الوقت والطاقة) المخصصة للمشاركة في دورهم الأسري. فعندما يركز الأفراد نفسياً على الرسائل المتعلقة بالعمل بعد ساعات العمل الرسمية، فقد يؤثر ذلك سلباً على تجارب تعافهم، مما يؤدي إلى قلة الموارد الشخصية اللازمة لتلبية احتياجات الأسرة وتلبية توقعات الدور الأسري. وتوصلت تلك الدراسة لوجود ارتباط إيجابي بين ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل وكل من الصراع بين العمل والأسرة، والاحتراق الوظيفي. وتتفق معها دراسة Page et al. (2021) حيث توصلت تلك الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين ضغط التواصل الإلكتروني وكل من التوتر، والصراع بين العمل والأسرة، والاحتراق الوظيفي.

كما ترى دراسة Aman-Ullah et al. (2025) أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أدت إلى طمس الحدود بين مجالات العمل والأسرة. وبالتالي، قد يؤدي ضغط التواصل الإلكتروني إلى حدوث صراع بين مسؤوليات العمل والأسرة. وتوصلت تلك الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي معنوي بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة. أيضاً، ترى دراسة Smit et al. (2025) أن الموظفين الذين يعانون من ضغط التواصل الإلكتروني، يخصصون موارد كبيرة (مثل الوقت والطاقة) للمهام المتعلقة بالعمل، وينتج عن ذلك قلة الموارد المتاحة لتخصيصها للالتزامات الشخصية والعائلية. وتوصلت تلك الدراسة أيضاً إلى وجود ارتباط إيجابي معنوي بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة.

وبناء على ما سبق، يمكن صياغة الفرض الأول كما يلي:

الفرض الأول: يوجد تأثير إيجابي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة.

(2-3) العلاقة بين الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة

كما سبق الإشارة، أن صراع العمل الأسرة هو صراع بين الأدوار، ناتج عن تداخل المسؤوليات المتعلقة بالعمل والتي تعيق أداء الواجبات المتعلقة بالأسرة (Cavagnis et al., 2023). وقد ينتج هذا الصراع عن سعي الموظفين الذين يعانون من الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل إلى البقاء على اتصال دائم بالعمل والتواصل مع زملائهم خارج أوقات العمل الرسمية استجابة لاحتياجات العمل (Shi et al., 2024)، مما يؤدي إلى إهدار الوقت والطاقة اللازمين للقيام بالأدوار الأسرية ما يتسبب في حدوث تضارب بين مسؤوليات العمل والأسرة (Chang et al., 2023). وقد أثبتت الدراسات أن الاستخدام غير السليم والمفرط للهواتف المحمولة ووسائل التواصل الاجتماعي يؤدي إلى حدوث تضارب وصراع بين العمل والأسرة (Fioravanti et al., 2021; Wright et al., 2014).

ويمكن تفسير العلاقة بين الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة من خلال نظرية الحفاظ على الموارد التي قدمها (Hobfoll (1989). توضح هذه النظرية أن الأفراد يمتلكون موارد محدودة

مثل الوقت والطاقة والاهتمام، ويسعون باستمرار للحفاظ عليها وحمايتها (Finstad et al., 2024). عندما يعاني الموظف من الخوف من تفويت الفرص، فإنه يظل في حالة يقظة وانشغال دائم لمتابعة كل ما هو جديد في العمل أو في بيئته الاجتماعية، مما يؤدي إلى استنزاف موارده الشخصية (Siddiqi et al., 2024). هذا الاستنزاف يجعله غير قادر على تخصيص ما يكفي من الوقت والجهد لأداء مسؤولياته الأسرية، مما يزيد من حدة الصراع بين أدوار العمل والأسرة (Hu et al., 2021). كما أكدت الدراسات على أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يسبب ضغطاً وتوتراً واجهاذاً شديدين مما يؤثر على الصحة النفسية والبدنية للعاملين وبالطبع يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي والإرهاق الوظيفي (Deng et al., 2025; Marsh et al., 2024; Yikilmaz et al., 2023).

وتوصلت دراسة Shi et al. (2024) إلى وجود علاقة إيجابية بين الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة، حيث أوضحت أن زيادة مستويات الخوف من تفويت الفرص لدى الموظفين تؤدي إلى ارتفاع مستوى الصراع بين الأدوار المهنية والأسرية. ويرجع ذلك إلى أن الموظفين الذين يعانون من هذا الخوف ينشغلون بشكل مستمر بمتابعة كل ما يحدث في بيئة العمل خشية فقدان فرص مهمة، حتى خارج أوقات العمل الرسمية. وهذا الانشغال الزائد يستهلك وقتهم وطاقاتهم على حساب حياتهم الأسرية، ويؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية، مما يساهم في تصاعد حدة الصراع بين العمل والأسرة. وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة الفرض الثاني كما يلي:

الفرض الثاني: يوجد تأثير إيجابي للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة.

(3-3) الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة

مع التطور المتسارع لبيئات العمل الرقمية والاعتماد المتزايد على وسائل التواصل الإلكتروني عن بعد، أصبح الموظفون معرضين لضغوط مستمرة للبقاء متصلين ومتجاوبين في كل الأوقات. هذا الضغط المستمر للتواصل الفوري ساهم في خلق بيئة خصبة لتعزيز مشاعر الخوف من تفويت الفرص بين الموظفين، حيث يشعر الفرد بقلق دائم من فقدان معلومات أو فرص مهمة قد تؤثر على تقدمه المهني (Apriyatmoko et al., 2025).

وفي هذا الإطار، يلعب الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل دوراً معدلاً يقاوم من تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة. بمعنى أن الأفراد الذين يعانون من مستويات مرتفعة من الخوف من تفويت الفرص يكونون أكثر عرضة لتداخل حدود العمل والحياة الشخصية، مما يزيد من احتمالية حدوث صراع بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الأسرة. وعليه، أصبح من الضروري فهم هذا الدور التفاعلي للخوف من تفويت الفرص كعامل قد يزيد التأثيرات السلبية لضغط الاتصال المستمر في بيئات العمل الرقمية الحديثة.

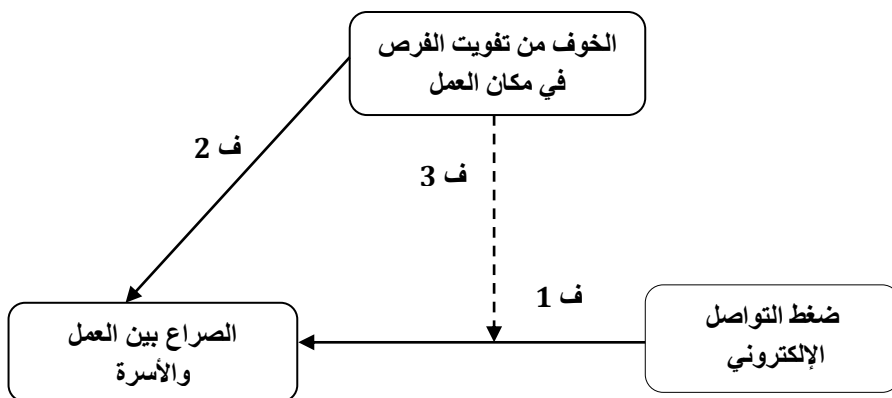
وقد سعت دراسة Albers (2020) إلى التعرف على الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل، والاحتراق الوظيفي. وتوصلت تلك الدراسة إلى أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يعدل إيجابياً هذه العلاقة حيث كان الارتباط الإيجابي أقوى لدى

الأفراد الذين يعانون من ارتفاع الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل مقارنة بالأفراد الذين يعانون من الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل بشكل منخفض.

ولذلك، ترى الدراسة الحالية أن الأفراد الذين يعانون من ارتفاع الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يستجيبون بشكل أقوى لضغط التواصل الإلكتروني لعدم رغبتهم في تفويت معلومات أو علاقات مهنية قيّمة، وبالتالي يكونون أكثر انشغالاً بالرسائل الإلكترونية المرتبطة بالعمل. وبناءً على ذلك تتوقع الدراسة، أن التأثير الإيجابي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة يكون أقوى لدى الأفراد الذين يعانون من ارتفاع الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل. وبالتالي، يمكن صياغة الفرض الثالث كما يلي:

الفرض الثالث: يعدل الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة.

وقد استهدفت الدراسات السابقة استكشاف العلاقات المباشرة بين المتغيرات محل الدراسة، كما اتضح ندرة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة، ودور الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة في البيئة المصرية بشكل خاص، والبيئة العربية بشكل عام، ويوضح الشكل رقم (1) تصورًا لهذه العلاقة.



شكل 1: النموذج المقترح للبحث

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة

(4) منهجية البحث

يتناول هذا القسم البيانات المطلوبة ومصادرها، ومجتمع وعينة البحث، ومتغيرات البحث وكيفية قياسها، وأسلوب قياس المتغيرات، ويمكن توضيحه كما يلي:

(1-4) البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها

اعتمدت الباحثتان على نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية، والبيانات الأولية بالنسبة للنوع الأول من البيانات تم الحصول عليه من إطلاع الباحثتين على العديد من المراجع العربية والأجنبية من كتب ودوريات وبحوث ورسائل علمية مرتبطة بكل من ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة. وتم جمع البيانات الأولية من المستقصى منهم المستهدفين من خلال الدراسة الميدانية، والمقابلات الشخصية باستخدام قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض.

(2-4) مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع الدراسة في المعلمين بالمدارس الخاصة في محافظة دمياط والذي يبلغ عددهم 1161 معلم يعملون في 22 مدرسة خاصة. وذلك وفقاً لبيانات إدارة التربية والتعليم بمحافظة دمياط في 2024/8، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (1) كما يلي:

جدول 1: بيان بأعداد مجتمع البحث

م	المدرسة	عدد المعلمين
1	بركات الخاصة	45
2	سيدة المحبة الإلهية	66
3	الإيمان الخاصة	155
4	تامياتس الخاصة	14
5	الراهبات الخاصة	59
6	جنة الأطفال	64
7	دمياط الثانوية الخاصة	31
8	زهرة المدائن	68
9	مدرسة الباسل	59
10	رويال للغات	108
11	الصفوة	12
12	سمارت	35
13	بريستول	42
14	الشربيني الخاصة	23
15	الأندلس الخاصة	35
16	المنار مودرن سكول	132
17	الفجر الخاصة	26
18	منارة بدر الخاصة	70
19	دار السلام الخاصة	36
20	مصر المستقبل	34
21	دمياط الخاصة	32
22	الحديثة الخاصة	15
الإجمالي		1161

المصدر: من اعداد الباحثتين في ضوء بيانات إدارة التعليم الخاص بمديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط في 2024/8

ونظرًا للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة، تم الاعتماد على أسلوب العينات لجمع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة عشوائية طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث)، وتم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج Size Sample Calculator عند مستوى معنوية 5% وحدود ثقة 95% وبلغ حجمها 289 مفردة وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة. وقد بلغت عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها 254 قائمة بنسبة استجابة 87.89%، ويوضح الجدول رقم (2) بيان بأعداد مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة على المدارس محل الدراسة.

جدول 2: بيان بأعداد مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة على المدارس محل الدراسة

م	المدرسة	عدد المعلمين	الوزن النسبي %	عدد مفردات العينة	عدد الردود السليمة	نسبة الاستجابة
1	بركات الخاصة	45	0.04	11	9	81.82%
2	سيدة المحبة الإلهية	66	0.06	16	13	81.25%
3	الإيمان الخاصة	155	0.13	39	31	79.49%
4	تامياتس الخاصة	14	0.01	3	3	100%
5	الراهبات الخاصة	59	0.05	15	14	93.33%
6	جنة الأطفال	64	0.06	16	16	100%
7	دمياط الثانوية الخاصة	31	0.03	8	8	100%
8	زهرة المدائن	68	0.06	17	16	94.12%
9	مدرسة الباسل	59	0.05	15	15	100%
10	رويال للغات	108	0.09	27	20	74.07%
11	الصفوة	12	0.01	3	3	100%
12	سمارت	35	0.03	9	8	88.89%
13	بريستول	42	0.04	10	10	100%
14	الشربيني الخاصة	23	0.02	6	4	66.67%
15	الأندلس الخاصة	35	0.03	9	7	77.78%
16	المنار مودرن سكول	132	0.11	33	27	81.82%
17	الفجر الخاصة	26	0.02	6	6	100%
18	منارة بدر الخاصة	70	0.06	17	16	94.12%
19	دار السلام الخاصة	36	0.03	9	8	88.89%
20	مصر المستقبل	34	0.03	8	8	100%
21	دمياط الخاصة	32	0.03	8	8	100%
22	الحديثة الخاصة	15	0.01	4	4	100%
	الإجمالي	1161	100	289	254	87.89%

المصدر: من اعداد الباحثتين

ويمكن توضيح الخصائص الديموغرافية للمستجيبين كما يلي:

من حيث النوع، بلغ عدد الذكور 78 بنسبة 30.7%، وبلغ عدد الإناث 176 بنسبة 69.3% من إجمالي حجم العينة. ومن حيث فئات العمر، بلغ عدد المستجيبين في فئة أقل من 30 سنة، 100 بنسبة 39.3%، وبلغ عدد المستجيبين في فئة من 30 سنة - أقل من 40 سنة 107 بنسبة 42.1%، وبلغ عدد المستجيبين في فئة من 40 سنة - أقل من 50 سنة، 42 بنسبة 16.4%، بلغ عدد المستجيبين في فئة من 50 سنة فأكثر، 5 بنسبة 2.1% من إجمالي حجم العينة.

ومن حيث عدد سنوات الخبرة، بلغ عدد المستجيبين الذين لديهم خبرة من سنة - أقل من 5 سنوات 105 بنسبة 41.4%، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم خبرة من 5 سنوات - أقل من 10 سنوات 80 بنسبة 31.4%، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم خبرة من 10 سنوات - أقل من 15 سنة، 38 بنسبة 15%، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم خبرة من 15 سنة فأكثر، 31 بنسبة 12.1% من إجمالي حجم العينة.

(3-4) متغيرات البحث وكيفية قياسها

يسعى هذا البحث إلى التعرف على الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، وبالتالي تنقسم متغيرات هذا البحث إلى ثلاث متغيرات تم الاسترشاد بها من واقع الدراسات السابقة. وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث.

(1-3-4) المتغير المستقل: ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل

تم قياس هذا المتغير بالاعتماد على مقياس (Barber and Santuzzi, 2015)، ويتكون هذا المقياس من ست عبارات وقد تم الاستعانة به في الدراسات السابقة من قبل العديد من الباحثين؛ نظراً لتمتعه بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات (Aman-Ullah et al., 2025; Barber et al., 2019; Kao et al., 2020; Smit et al., 2025)، وذلك لتمتعه بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات.

(2-3-4) المتغير المعدل: الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل

تم قياس هذا المتغير بالاعتماد على مقياس (Budnick et al., 2020) ويتكون هذا المقياس من عشر عبارات، وتم الاستعانة به في دراسات (Bodhi, 2024; Deng et al., 2025; Marsh et al., 2024; Reimann et al., 2024; Shi et al., 2024)، وذلك لتمتعه بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات.

(3-3-4) المتغير التابع: الصراع بين العمل والأسرة

تم قياس هذا المتغير اعتماداً على مقياس (Netemeyer et al., 1996) ويتكون المقياس من خمس عبارات، ويعتبر هذا المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة (Aman-Ullah et al., 2025; Hu et al., 2021; Jamshed et al., 2024; Siddiqi et al., 2024; Tran et al., 2023) ويتمتع هذا المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات.

وقد تم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات المقياس من (1) غير موافق تمامًا إلى (5) موافق تمامًا.

(4-4) اختبارات الصدق والثبات

اعتمد البحث على عدة معايير لقياس الثبات والصدق التقاربي، والصدق التمييزي، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

(1-4-4) صدق المحكمين

من أجل التحقق من صدق المحتوى أو الصدق الظاهري تم تحكيم قائمة الاستقصاء من أساتذة متخصصين في مجال الموارد البشرية، واستنادًا إلى التعليقات الواردة، تم تعديل وإعادة صياغة بعض العبارات.

(2-4-4) قياس الثبات:

لقياس الثبات والصدق التقاربي، تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، والثبات المركب Composite Reliability (CR)، ومتوسط نسبة التباين المفسر (Average Variance Extracted (AVE)، ويعرض الجدول رقم (3) نتائج اختبارات الثبات لمتغيرات البحث، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

جدول 3: اختبارات الثبات والصدق لمتغيرات البحث

م	الفقرة	معامل التحميل
	ضغط التواصل الإلكتروني Cronbach Alpha =0.829 CR= 0.875 AVE=0.540	
WPT1	أواجه صعوبة في التركيز على مهام أخرى عند استلامي لرسائل متعلقة بالعمل.	0.732
WPT2	أستطيع التركيز بشكل أفضل على المهام الأخرى بمجرد الرد على رسائل العمل.	0.704
WPT3	لا أستطيع التوقف عن التفكير في الرسائل الواردة حتى أقوم بالرد عليها.	0.728
WPT4	أشعر برغبة ملحة في الرد على رسائل العمل فور استلامها.	0.762
WPT5	عند استلام رسالة من أحد الزملاء أو أولياء الأمور، أشعر بالحاح شديد يدفعني للرد فورًا.	0.775
WPT6	أجد صعوبة في مقاومة الرغبة في الرد على الرسائل فورًا.	0.703
	الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل Cronbach Alpha=0.933 CR=0.943 AVE=0.624	
Fomo1	أشعر بالقلق من احتمال تفويت مستجدات مهمة تتعلق بالعمل.	0.813
Fomo2	أخشى أن تفوتني معلومات قيمة تتعلق بعملي.	0.827
Fomo3	أخشى أن تفوتني أخبارًا مهمة متعلقة بالعمل.	0.746
Fomo4	أشعر بالقلق من تفويت معلومات مهمة ترتبط بمهام وظيفتي.	0.773
Fomo5	يقلقني ألا أكون على دراية بما يحدث في مكان العمل.	0.790
Fomo6	أشعر بالقلق من أن أفوت فرصًا لبناء علاقات عمل مهمة.	0.816
Fomo7	ينتابني تفكير دائم بأنني قد أفوت فرصًا لتعزيز علاقاتي في العمل	0.825
Fomo8	أشعر بالقلق من أنني قد أفوت فرصًا لتكوين علاقات عمل جديدة.	0.745
Fomo9	لدي قلق من أن أفوت فرصًا لعلاقات عمل مهمة، في حين يستغلها زملائي.	0.772
Fomo10	أخشى أن يتمكن زملائي من بناء علاقات عمل مهمة لن أتمكن من بنائها.	0.784

م	الفقرة	معامل التحميل
ضغط التواصل الإلكتروني Cronbach Alpha =0.829 CR= 0.875 AVE=0.540		
الصراع بين العمل والأسرة Cronbach Alpha =0.867 CR=0.910 AVE=0.670		
WFC1	تتعارض متطلبات عملي مع متطلبات حياتي الأسرية.	0.713
WFC2	بسبب الوقت الذي يتطلبه عملي، ليس لدى وقت للوفاء بمسؤولياتي الأسرية.	0.837
WFC3	الأشياء التي أرغب في القيام بها في المنزل، لا أستطيع إنجازها بسبب المتطلبات التي يفرضها عملي	0.854
WFC4	عملي يسبب لي ضغطاً يجعل من الصعب علي القيام بواجباتي الأسرية.	0.835
WFC5	بسبب مسؤوليات عملي، أضطر إلى تعديل خطتي المتعلقة بالأنشطة الأسرية.	0.847

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

– معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

يستخدم معامل ألفا كرونباخ في قياس الاتساق الداخلي للمقياس، ويجب ألا يقل عن 0.7 ليتم الحكم على المقياس أنه لديه ثبات قوي (Hair et al., 2017). ويتضح من النتائج، أن قيمة معامل ألفا لضغط التواصل الإلكتروني 0.829، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل 0.933، والصراع بين العمل والأسرة 0.876 مما يدل على ارتفاع معدلات الثبات لمتغيرات البحث.

– الثبات المركب (Composite Reliability (CR:

أيضاً، يستخدم الثبات المركب في قياس الاتساق الداخلي للمقياس، ويجب ألا يقل عن 0.7 ليتم الحكم على المقياس أنه لديه ثبات مركب قوي (Hair et al., 2017). وقد بلغت قيمة الثبات المركب لضغط التواصل الإلكتروني 0.875، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل 0.943، والصراع بين العمل والأسرة 0.910 مما يدل على ارتفاع معدلات الثبات المركب لمتغيرات البحث.

– متوسط نسبة التباين المفسر (Average Variance Extracted (AVE:

يقيس مستوى التباين بين المتغيرات المستخدمة في القياس والتي ترجع إلى أخطاء القياس، والذي يجب ألا يقل عن 0.5، مما يشير إلى أن المتغير قادر على تفسير أكثر من نصف التباين المتعلق بمؤشراته، وبالتالي يشير إلى صدق تقاربي كاف (Fornell & Larcker, 1981). وقد بلغت قيمة AVE لضغط التواصل الإلكتروني 0.540، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل 0.624، والصراع بين العمل والأسرة 0.670 مما يشير إلى وجود صدق تقاربي لمتغيرات البحث.

جدول 4: نتائج التحميل التقاطعي

كود العبارة	ضغط التواصل الإلكتروني	الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل	الصراع بين العمل والأسرة
WPT1	0.732	0.123	-0.23
WPT2	0.704	0.15	-0.116
WPT3	0.728	-0.02	0.04
WPT4	0.762	-0.068	0.001

كود العبارة	ضغط التواصل الإلكتروني	الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل	الصراع بين العمل والأسرة
WPT5	0.775	-0.196	0.155
WPT6	0.703	0.031	0.143
Fomo1	-0.025	0.813	0.089
Fomo2	0.088	0.827	-0.208
Fomo3	-0.107	0.746	-0.202
Fomo4	-0.198	0.773	0.022
Fomo5	0.142	0.790	0.306
Fomo6	0.028	0.816	0.054
Fomo7	0.111	0.825	-0.2
Fomo8	-0.084	0.745	-0.194
Fomo9	-0.175	0.772	0.032
Fomo10	0.194	0.784	0.298
WFC1	-0.113	0.04	0.713
WFC2	0.058	-0.144	0.837
WFC3	-0.048	0.092	0.854
WFC4	-0.071	0.041	0.835
WFC5	0.156	-0.025	0.847

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

(3-4-4) قياس الصدق التمييزي Discriminant Validity

يشير الصدق التمييزي إلى مدى القدرة على تمييز المتغير عن غيره من المتغيرات أو بعبارة أخرى يقيس كل متغير – دون غيره - ما يجب أن يقيسه (Hair et al., 2017). واعتمد البحث على معيار التحميل التقاطعي، ومعيار الارتباط أو التداخل بين المتغيرات لقياس الصدق التمييزي، وذلك كما يلي:

– التحميل التقاطعي Cross-Loading: يظهر الجدول رقم (4) نتائج تحليل التحميل التقاطعي. فالتحميل التقاطعي يوضح مدى انتماء العبارات المستخدمة في قياس كل متغير إلى هذا المتغير دون غيره من المتغيرات (Hair et al., 2017).

ويتضح من الجدول رقم (4) أن أكبر قيم للمعاملات تقع أمام المتغير المراد قياسه، وبالتالي لا يوجد تداخل بين عبارات المتغيرات المستخدمة في البحث.

– معيار التداخل بين المتغيرات Fornell-Larcker Criterion: ويعبر عن التداخل بين المتغيرات من خلال مقارنة الجذر التربيعي لقيم AVE مع معاملات الارتباط بين المتغير والمتغيرات الأخرى. ويجب أن يكون الجذر التربيعي لـ AVE لكل متغير أكبر من أعلى ارتباط له مع أي متغير آخر. ويعتمد معيار Fornell-Larcker على فكرة أن المتغير يشترك في التباين مع المؤشرات المرتبطة به أكثر من أي متغير آخر.

جدول 5: التداخل بين بين متغيرات البحث

بيان	ضغط التواصل الإلكتروني	الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل	الصراع بين العمل والأسرة
ضغط التواصل الإلكتروني	0.735		
الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل	0.299	0.790	
الصراع بين العمل والأسرة	0.331	0.714	0.819

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يقع الجذر التربيعي لـ AVE على القطر الرئيسي للمصفوفة.

يتضح من الجدول رقم (5) أن الجذر التربيعي لـ AVE لكل متغير أكبر من أعلى ارتباط له مع أي متغير آخر مما يدل على عدم وجود تداخل بين المتغيرات.

ويتضح من اختبارات الثبات والصدق التقاربي والصدق التمييزي السابقة كفاية هذه المقاييس لقياس متغيرات البحث، ومن ثم صلاحية قائمة الاستقصاء للتطبيق على عينة البحث والاعتماد عليها في اختبار الفروض.

(5) اختبار فروض البحث

اعتمد البحث على برنامج SPSS إصدار 25 في الإحصاء الوصفي لبيانات الدراسة، وعلى برنامج Warp PLS 8 في التحليل الإحصائي. ولاختبار النموذج المفاهيمي المقترح، تم الاعتماد على نمذجة المعادلة الهيكلية PLS-SEM لاختبار فروض البحث، وتم اختبار المعنوية من خلال قيم p . ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي لضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة.

يعرض الجدول رقم (6) نتائج اختبار أثر ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

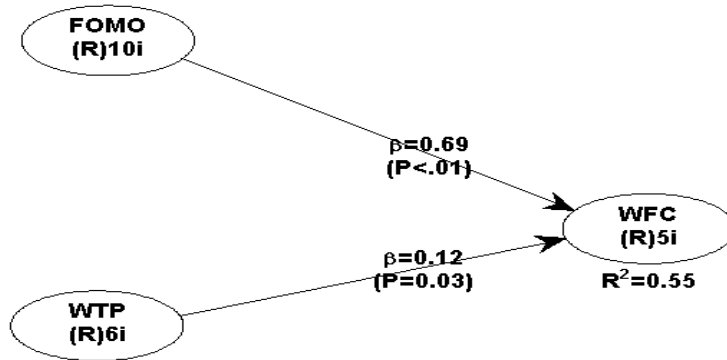
جدول 6: نتائج اختبار أثر ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة

R^2	P Value	Beta	
0.049	0.027	0.120	ضغط التواصل الإلكتروني ← الصراع بين العمل والأسرة
0.505	<0.001	0.686	الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل ← الصراع بين العمل والأسرة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن $Beta=0.120$ ، $P = 0.027$ أي أن $P < 0.05$ مما يدل على وجود تأثير إيجابي معنوي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة. كما بلغ معامل التحديد 0.049

$R^2 =$ مما يدل على أن التواصل الإلكتروني في مكان العمل يفسر 4.9% من التباين بين مفردات العينة فيما يتعلق بالصراع بين العمل والأسرة. وبناء عليه يمكن قبول الفرض الأول من فروض البحث.



شكل 2: العلاقة بين متغيرات الدراسة

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة.

يعرض الجدول رقم (6) نتائج اختبار أثر الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن $\beta = 0.686$ ، $P < 0.001$ مما يدل على وجود تأثير إيجابي معنوي للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة، كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.505$ مما يدل على أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يفسر 50.5% من التباين بين مفردات العينة فيما يتعلق بالصراع بين العمل والأسرة. وبناء عليه يمكن قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

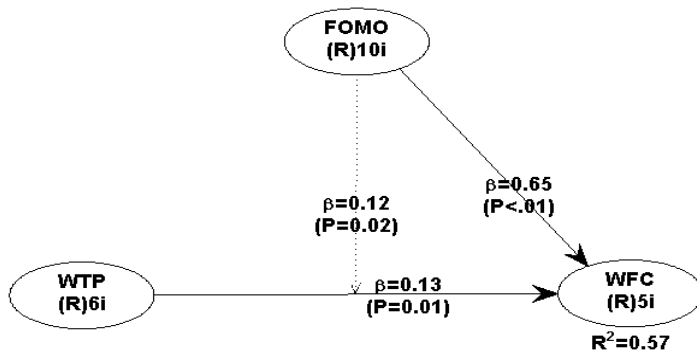
الفرض الثالث: يعدل الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل والصراع بين العمل والأسرة.

يعرض الجدول رقم (7) نتائج اختبار الأثر المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

جدول 7: نتائج اختبار الأثر المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة

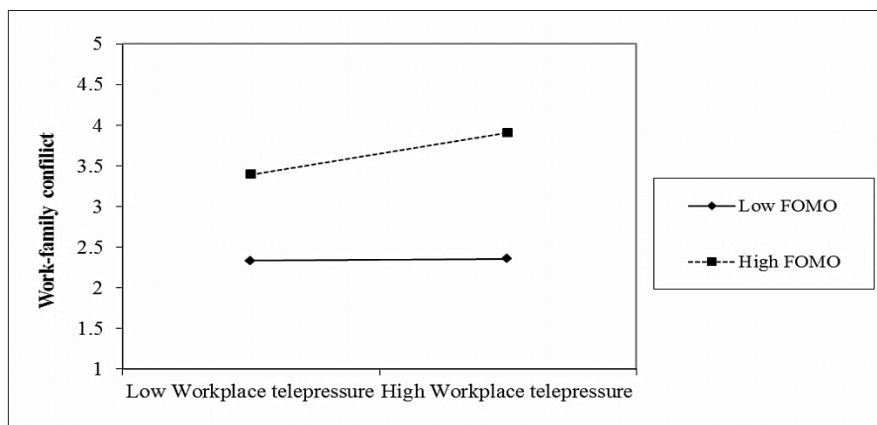
Path coefficients and P values			
Path coefficients			
	WPT	FOMO	FOMO* WPT
WFC	0.134	0.652	0.122
P values			
	0.015	<0.001	0.024

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يعدل إيجابياً العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة العمل؛ حيث إن $\beta = 0.122$ ، $P = 0.024$ أي أن $P < 0.05$. كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.568$ مما يدل على أن التفاعل بين ضغط التواصل الإلكتروني والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل أدى ارتفاع معامل التفسير من 55% إلى 57% تقريباً، وذلك يشير إلى أن القوة التفسيرية للنموذج قد تحسنت. وبناء عليه يمكن قبول الفرض الثالث من فروض البحث.



شكل 3: الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة

وقد تم إجراء اختبار الميل البسيط Simple Slope، وذلك لبيان الأثر المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة. وكما يتضح من الشكل رقم (4) أن ارتفاع الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل أدى إلى ارتفاع المنحنى مما يدل على أن الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل يفاقم الأثر الإيجابي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة.



شكل 4: الأثر المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة

ويمكن تلخيص نتائج البحث في الجدول التالي:

جدول 8: نتائج فروض البحث

متغيرات البحث	الصراع بين العمل والأسرة			النتيجة
	معامل بيتا B	R ²	P	
ضغط التواصل الإلكتروني	0.120	0.049	0.027	قبول الفرض الأول
الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل	0.686	0.505	<0.001	قبول الفرض الثاني
ضغط التواصل الإلكتروني × الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل	0.122	0.568	0.024	قبول الفرض الثالث

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

(6) مناقشة النتائج والتوصيات

(1-6) مناقشة نتائج البحث

يتم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نطاق واسع من قبل المنظمات كوسيلة لتبسيط وتسريع تدفق المعلومات لخدمة احتياجات الأعمال والعملاء. كما تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تحسين فعالية وكفاءة الأعمال وقدرتها على الاستجابة بسرعة لمحيطها، حيث تمكن من التنسيق بين الأفراد وفرق العمل دون الحاجة إلى الالتقاء وجهاً لوجه. ولكن تجعل هذه الحالة من الصعب على الأفراد مغادرة مكان عملهم، وهذا يؤكد أهمية التعرف على تأثير ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة، واختبار الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على المعلمين بالمدارس الخاصة. وتمثلت أهم النتائج التي توصل إليها البحث فيما يلي:

— وجود تأثير إيجابي معنوي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج الدراسات السابقة (Aman-Ullah et al., 2025; Kao et al., 2020; Page et al., 2021; Smit et al., 2025) مما يشير إلى أن ارتفاع ضغط التواصل الإلكتروني لدى المعلمين في المدارس الخاصة يؤدي إلى تفاقم الصراع بين العمل والأسرة، مما يعني أن الاستجابة للرسائل الإلكترونية المتعلقة بالعمل بعد انتهاء اليوم الدراسي، يجبر المعلمين على الاعتماد على مواردهم الشخصية (مثل الوقت والطاقة) المخصصة لتلبية احتياجات الأسرة وتلبية توقعات الدور الأسري، وهو ما يؤدي إلى الصراع بين العمل والأسرة نتيجة تعارض متطلبات العمل مع متطلبات الأسرة. وتتفق هذه النتيجة مع نظريتي متطلبات وموارد الوظيفة، والندرة، فتخصيص موارد أكبر لدور واحد يستلزم تخصيص موارد أقل للدور الآخر. وبالتالي، عند تخصيص الموارد المحدودة المتعلقة بالوقت والطاقة بطريقة غير متوازنة لصالح العمل، يؤدي ذلك إلى إهمال متطلبات الدور الأسري، وينشأ الصراع بين العمل والأسرة.

- وجود تأثير إيجابي معنوي للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل على الصراع بين العمل والأسرة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة (Shi et al., 2024). ويمكن تفسير ذلك بأن معلمي تلك المدارس يعملون في بيئة تنسم بدرجة عالية من المنافسة، حيث يسعى المعلمون باستمرار لاقتناص الفرص التي تتيح لهم التميز المهني أو الحفاظ على مكانتهم أمام الإدارة وأولياء الأمور. هذا السعي المستمر يجعلهم يميلون إلى الانخراط المفرط في العمل، سواء من خلال المشاركة في أنشطة إضافية، أو قضاء وقت أطول في التحضير والمتابعة، وهو ما يستهلك جزءًا كبيرًا من وقتهم وطاقتهم على حساب التزاماتهم الأسرية. بالإضافة إلى ذلك، يلعب الاستخدام المكثف للهواتف المحمولة وتطبيقات التواصل الاجتماعي مثل "الواتساب" دورًا بارزًا في زيادة هذا الانخراط، فكثير من المدارس الخاصة تعتمد على الهواتف والمجموعات الإلكترونية كوسيلة أساسية للتواصل بين المعلمين والإدارة وأولياء الأمور. فيتلقى المعلمون من خلالها التعليمات والمهام الجديدة بشكل مستمر خارج أوقات العمل الرسمية، كما يكونون مطالبين بالرد والمتابعة الفورية مع أولياء الأمور، مما يزيد من صعوبة الفصل بين الوقت المهني والوقت الشخصي. هذا التداخل المستمر يعزز شعور المعلمين بالخوف من تفويت المعلومات أو الفرص المهمة المتعلقة بالعمل، مما يدفعهم للبقاء على اتصال دائم، وهو ما يتفق مع نظرية الحفاظ على الموارد التي ترى أن الأفراد يسعون لحماية مواردهم لكنهم في نفس الوقت قد يدخلون في دوامة استنزاف هذه الموارد عند شعورهم بالتهديد بفقدانها. ومع الوقت، يتسبب ذلك في تصاعد حدة الصراع بين أدوارهم المهنية ومسؤولياتهم الأسرية.

- يعدل الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، مما يعني أن التأثير الإيجابي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة يكون أقوى لدى الأفراد الذين يعانون من ارتفاع مستويات الخوف من تفويت الفرص في مكان العمل.

(2-6) توصيات البحث وآلية التنفيذ

في ضوء أهداف البحث وما توصل له من نتائج يقترح البحث مجموعة من التوصيات لإدارة المدرسة، والتي يمكن أن تسهم في تخفيف كل من ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، والذي سيؤدي بدوره إلى الحد من الصراع بين العمل والأسرة. ويمكن توضيح توصيات البحث وآليات التنفيذ، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول 9: توصيات البحث وآليات التنفيذ

التوصية	آلية التنفيذ
1- العمل على تخفيف أو منع ضغط التواصل الإلكتروني في مكان العمل.	• وضع سياسات لتنظيم اتصالات العمل الإلكترونية بعد ساعات العمل: وضع سياسات رسمية تحد من الاتصالات الإلكترونية خارج ساعات العمل، وتقديم إرشادات أكثر شفافية ووضوحًا لحماية وقت المعلمين غير المخصص للعمل وتقليل العبء الذي يشعر به المعلمون في انشغالهم بالرد الفوري على اتصالات العمل.
	• يجب على إدارة المدرسة توضيح التوقعات المتعلقة بتوافر المعلمين واستجابتهم خارج ساعات العمل الرسمية، مما قد يساعد في تجنب حدوث ضغط التواصل الإلكتروني. على سبيل المثال، تحديد توقعات وقت الاستجابة (خلال 48-72 ساعة) أو السماح للمعلمين بتحديد أوقات من اليوم

التوصية	آلية التنفيذ
	مخصصة للتحقق من الرسائل الإلكترونية والرد عليها. • تحديد الظروف والمواقف ذات الأولوية والتي تتطلب استجابة سريعة، والتي تساعد المعلمين في تحديد ما إذا كان من المفترض أن يستجيبوا لرسائل معينة أم لا؛ للحد من شعور المعلمين بالضغط المستمر للاستجابة الفورية لكافة الرسائل. • تحديد أولويات قنوات الاتصال: من خلال تعزيز إدارة المدرسة لاستخدام وسائل التواصل المباشر (مثل الاجتماعات الدورية)، واستخدام المكالمات الهاتفية خلال ساعات العمل، مما يقلل من الحاجة إلى التواصل الإلكتروني بعد ساعات العمل. • تصميم برامج تدريبية لتعلم أساليب إدارة الإجهاد والتعافي لتقليل ضغط التواصل الإلكتروني ومنع آثاره السلبية.
2- اتخاذ التدابير لتخفيف أو منع تأثير الخوف من تفويت الفرص لدى معلمي المدارس الخاصة	• استثمار وسائل التواصل الاجتماعي بشكل إيجابي: يمكن لمديري المدارس الخاصة توظيف منصات التواصل الاجتماعي الداخلية لتعزيز الروابط بين المعلمين، وتشجيعهم على مشاركة الأفكار والخبرات، مما يعزز من روح الفريق والانتماء. كما يُفضل تنظيم أنشطة جماعية منتظمة تساعد في بناء العلاقات وتخفيف الضغوط النفسية الناتجة عن الخوف من تفويت الفرص. • الحد من تأثير المناخ التنافسي السلبي: من الضروري أن ينتبه مديرو المدارس الخاصة إلى خطورة التنافس المفرط بين المعلمين والذي قد يعزز من مشاعر الخوف من تفويت الفرص. لذا يُنصح بتبني سياسات تركز على العمل الجماعي والإنجازات المشتركة، مثل تنظيم فعاليات لبناء الفرق، وعقد لقاءات غير رسمية بانتظام، وتطبيق أنظمة شفافة لتقديم التغذية الراجعة التي تعزز من الروح الإيجابية بين المعلمين. • تصميم برامج تدريبية موجهة: إعداد برامج تدريبية توعوية للمعلمين عن كيفية التعامل مع مشاعر الخوف من تفويت الفرص وإدارتها بطريقة صحية داخل بيئة العمل. • إدارة تدفق المعلومات وتقليل التشييت: يمكن للمدارس الخاصة وضع آليات واضحة لتصنيف المعلومات المرسلة للمعلمين إلى معلومات عاجلة وغير عاجلة، مع تحديد قنوات وأوقات محددة لإرسال كل نوع من المعلومات. يُفضل أن تكون التنبيهات للمعلومات غير العاجلة غير مزعجة (مثل إشعارات صامتة) لتقليل التشييت والحد من شعور المعلمين بالخوف من تفويت المستجدات المهمة. • تمكين المعلمين من التحكم في الإشعارات: تشجيع المعلمين على ضبط إعدادات الإشعارات الخاصة بهم بما يتناسب مع طبيعة عملهم، بحيث يتمكنون من استقبال المعلومات التي تهمهم فقط في الوقت المناسب، مما يخفف من ضغط المتابعة المستمرة ويُعزز إدارتهم الشخصية لتدفق المعلومات. • توفير فرص متساوية للمشاركة: ينبغي على المديرين التأكد من توزيع الفرص بالتساوي بين المعلمين، سواء في حضور الدورات التدريبية أو المشاركة في الأنشطة المميزة داخل المدرسة حتى لا يشعر المعلمون بأنهم مهددون بفقدان فرص مهمة. • تقليل الاعتماد على التواصل اللحظي: الحد من ثقافة "الرد السريع" على الرسائل الفورية، وتبني سياسات تمنح المعلمين وقتًا كافيًا للرد دون خوف من فوات المستجدات. • تعزيز بيئة عمل آمنة نفسيًا: بناء مناخ عمل يشجع على التعاون وليس التنافس المفرط بين المعلمين، بحيث لا يشعر المعلم أنه مضطر للبقاء دائمًا على اتصال أو متابعة كل صغيرة وكبيرة حتى لا يتأخر عن زملائه.
3- دعم معلمي المدارس الخاصة في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.	• ينبغي على مديري المدارس الخاصة مساعدة المعلمين على وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الأسرية من خلال تنظيم قنوات التواصل مع أولياء الأمور، بحيث يتم تخصيص أوقات محددة (مثل ساعتين يوميًا) للرد على استفسارات أولياء الأمور عبر مجموعات الواتساب أو المنصات الإلكترونية الرسمية. يساهم هذا الإجراء في تقليل تداخل العمل مع الحياة الشخصية للمعلمين.

التوصية	آلية التنفيذ
• توفير مرونة في توزيع الحصص اليومية: يُستحسن أن تمنح إدارات المدارس الخاصة الأولوية للمعلمين الذين لديهم ظروف أسرية (مثل أطفال صغار) في اختيار أوقات الحصص بحيث يتم توزيع الجدول بطريقة تساعد على التوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية.	
• منح المعلمين إجازات طارئة: ينبغي أن تضع المدارس الخاصة سياسة تمنح المعلمين مرونة في الحصول على إجازات طارئة عند مواجهة ظروف أسرية ملحة، مع توفير آلية لتعويض الحصص بما لا يؤثر على سير العملية التعليمية.	
• توفير الدعم للمعلمين داخل المدرسة: يُمكن للمدارس الخاصة التفكير في تقديم خدمات مثل تخصيص أماكن مؤقتة لرعاية الأطفال داخل المدرسة (في أوقات الضرورة أو أثناء الأنشطة الطويلة) لمساعدة المعلمين في إدارة مسؤولياتهم الأسرية عند الحاجة.	
• تنظيم لقاءات دعم نفسي وتبادل خبرات: يُنصح بعقد جلسات دورية داخل المدرسة لمناقشة التحديات التي يواجهها المعلمون في التوفيق بين العمل والأسرة وتبادل الحلول والتجارب الناجحة مما يخفف شعورهم بالضغط ويعزز من شعورهم بالدعم.	

(7) دلالات البحث

تنقسم دلالات البحث إلى دلالات نظرية، ودلالات عملية، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

(1-7) الدلالات النظرية

يقدم هذا البحث عدة دلالات نظرية، تتمثل فيما يلي:

– استكشف البحث الحالي تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على المعلمين بالمدارس الخاصة، وتماشياً مع الدراسات السابقة حول ضغط التواصل الإلكتروني، أثبتت النتائج وجود تأثير إيجابي لضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة. وبالتالي، تعد هذه الدراسة إضافة لدراسات نواتج ضغط التواصل الإلكتروني.

– ركزت معظم الدراسات الأجنبية على ظاهرة الخوف من تفويت الفرص في سياق استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بينما لم تحظ بالقدر الكافي من الاهتمام في بيئة العمل، كما لم يتلق الكثير من الاهتمام في هذا السياق في البيئات العربية، ومن هنا يمثل هذا البحث إضافة للمكتبة العربية.

– يعد هذا البحث إضافة للدراسات التي تناولت مقدمات الصراع بين العمل والأسرة، حيث أثبتت النتائج أن كل من ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل مقدمات للصراع بين العمل والأسرة.

– هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الدور المعدل للخوف من تفويت الفرص في مكان العمل في العلاقة بين ضغط التواصل الإلكتروني والصراع بين العمل والأسرة، وتعمل هذه الدراسة على سد هذه الفجوة البحثية.

– اعتمد هذا البحث على نظريات الحفاظ على الموارد، والندرة، ومتطلبات وموارد الوظيفة في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، وبالتالي، تمثل نتائج هذا البحث توسيع لهذه النظريات وتأكيد صحتها.

(2-7) الدلالات العملية

يقدم هذا البحث عدة اسهامات عملية وإدارية كما يلي:

- في حال عدم توضيح إدارة المدرسة للسياسات أو المعايير والتوقعات المتعلقة بالتواصل الإلكتروني، قد يعتقد المعلمون أنهم ملزمون بالرد الفوري والتواجد بشكل مستمر. ويجب أن تكون إدارة المدرسة على دراية بمخاطر تعامل المعلمين مع الرسائل المتعلقة بالعمل بعد ساعات العمل وتبني استراتيجيات لتقليل الضغط على المعلمين.
- عدم الاهتمام الكافي بالضغوط التكنولوجية التي تحدث في مكان العمل قد يؤدي إلى استنزاف استثمار المدرسة في قوتها العاملة، حيث إن الضغوط المتعلقة بالتواصل الإلكتروني والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل لديها القدرة على زيادة الإحباط وانخفاض الأداء وارتفاع معدلات دوران المعلمين.
- عدم الاهتمام الكافي بمسألة الصراع بين العمل والأسرة لدى المعلمين قد ينعكس سلباً على أدائهم المهني ويؤثر على جودة العملية التعليمية داخل المدرسة. فإهمال هذه القضية قد يؤدي إلى تدهور بيئة العمل وانخفاض مستوى الرضا والأداء الوظيفي للمعلمين. لذا يؤكد هذا البحث على أهمية أن تقوم المدارس بتطبيق استراتيجيات عملية تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية، مثل تقديم جداول عمل مرنة، وتخفيف الأعباء الزائدة، وتوفير برامج دعم نفسي، بما يساهم في تقليل الصراع ورفع كفاءة المعلمين.

(8) محددات البحث وفرص البحوث المستقبلية

توجد بعض القيود والتي قد تمثل فرصاً للبحوث المستقبلية، ويمكن توضيحها كما يلي:

- هذه الدراسة مستعرضة (Cross-Sectional) لم تأخذ تأثير الزمن في الاعتبار، ومن ثم فهناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات في المستقبل، وذلك للتأكد من مدى إمكانية تعميم نتائج البحث.
- اقتصر البحث على المعلمين بالمدارس الخاصة، ولم يشمل المعلمين في المدارس الحكومية، أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. ولذلك يمكن إجراء بحوث مستقبلية لتشمل هذه الفئات، والمقارنة بينهم.
- تم تطبيق البحث على المدارس الخاصة، ومن ثم تقترح الدراسة الحالية توسيع مجال التطبيق وإعادة اختبار نموذج الدراسة في قطاعات أخرى؛ مثل قطاع الرعاية الصحية والخدمات المصرفية وغيرها من الخدمات التي تمثل قطاعات محتملة للدراسة.
- ركزت الدراسات السابقة على نواتج ضغط التواصل الإلكتروني، لذا ينبغي للبحوث المستقبلية أن تدرس مقدمات ضغط التواصل الإلكتروني وتحديد مدى تأثير الخصائص الشخصية للفرد على ضغط التواصل الإلكتروني.
- تناول البحث الحالي المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للدراسة والمتمثلة في ضغط التواصل الإلكتروني، والخوف من تفويت الفرص في مكان العمل، والصراع بين العمل والأسرة، ومن ثم تقترح الدراسة الحالية دراسة متغيرات تابعة أخرى مثل الاحتراق الوظيفي والارتباط بالعمل، والرفاهية

- النفسية، ونية ترك العمل، كما يمكن أن تتضمن البحوث المستقبلية متغيرات معدلة أخرى مثل سلوكيات المشرف الداعمة للأسرة، والإشراف المسيء، وطموح الموظف.
- توجد اختلافات ثقافية بين الثقافة العربية والثقافات الأخرى فيما يتعلق بتوقعات وقيم العمل والأسرة، وبالتالي يمكن اختبار نموذج هذه الدراسة في دول أخرى لمزيد من القدرة على التعميم.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (2024). مصري في أرقام – التعليم. القاهرة. https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23561
- جودة، عبد المحسن عبد المحسن، عبد السلام، عصام مسعد (2018). تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة المنصورة. مجلة البحوث التجارية، 40(3)، 55-76.
- حسين، جاد الرب عبد السميع، المتولي، محمد محمود عبد اللطيف، ومحجوب، إبراهيم جمال الدين محمود أحمد (2018). أثر الصراع بين الأسرة والعمل على النتائج الوظيفية للموظف: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية بمنطقة شمال الدلتا. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 42(4)، 58-84.
- عويس، ممدوح زكي، الديب، سلى رمضان إبراهيم، ويسن، مصطفى محمد عبد النبي. (2024). دور الكفاءة الذاتية في العلاقة بين الصراع بين العمل والأسرة، والأداء الوظيفي: بالتطبيق على شركات الأدوية في القاهرة الكبرى. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 38(3)، 201-270.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Albers, K. (2020). *Always on mentality: The effects of workplace telepressure on health and motivation of the Dutch young workforce examining the moderating role of workplace FoMO and social comparison orientation*. (Unpublished Master's thesis). Utrecht University, Netherlands.
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2025). Workplace tele pressure and innovative work performance. A moderation mediation study through work-family conflicts and job burnout. *European Journal of Innovation Management*, 28(3), 1164-1180.
- Apriyatmoko, R., Wakhid, A., & Aini, F. (2025, January). *Occurrence, Contributing Factors, and Impact of Fear of Missing Out (FOMO) in Workers: A Systematic Literature Review*. In Proceedings of International Conference on Health Science, Practice, and Education (pp. 781-794).
- Aziz, A., & Aman-Ullah, A. (2023). Work-life balance: telepressure and marital status interaction. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 13(1), 81-92.
- Baltes, B. B., Clark, M. A., & Chakrabarti, M. (2009). *Work-life balance: The roles of work-family conflict and work-family facilitation*. In N. Garcea, S.

- Harrington, & P. A Linley (Eds.), Oxford handbook of positive psychology and work. Oxford University Press (1st ed.), pp. 201-212.
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350-362.
- Barber, L. K., Leslie, S., & Samaniego, A. (2024). Workplace Telepressure and Work Rumination: Evidence of Incremental Validity Beyond Workaholism. *Occupational Health Science*, 8(3), 661-677.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *Journal of occupational health psychology*, 20(2), 172-189.
- Bodhi, R. (2024). How does enterprise social media use affect employees' psychological well-being and innovative work performance? Findings from hybrid approaches. *Information Technology & People*. DOI 10.1108/ITP-02-2023-0195.
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior*, 104, 106161.
- Cambier, R., & Vlerick, P. (2020). You've got mail: does workplace telepressure relate to email communication?. *Cognition, Technology & Work*, 22(3), 633-640.
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting Women's Well-Being: A Systematic Review of Protective Factors for Work-Family Conflict. *International journal of environmental research and public health*, 20(21), 6992.
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS). (2024). Egypt in Figures - Education. Cairo.
https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23561
- Chang, P. C., Gao, X., Wu, T., & Lin, Y. Y. (2023). Workaholism and work-family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. *Chinese Management Studies*, 17(4), 770-786.

- Chen, C., Zhang, Z., & Jia, M. (2020). Effect of stretch goals on work–family conflict: Role of resource scarcity and employee paradox mindset. *Chinese Management Studies*, 14(3), 737-749.
- Cheng, B. H., Zhou, Y., & Chen, F. (2023). You've got mail! How work e-mail activity helps anxious workers enhance performance outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103881.
- Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict. *Stress and Health*, 36(4), 533-545.
- Deng, X., Li, J., & Huang, Y. (2025). Social media-induced fear of missing out (FoMO) in the workplace: the influence on job burnout and workplace relations. *Internet Research*. DOI 10.1108/INTR-02-2024-0244.
- Finstad, G. L., Bernuzzi, C., Setti, I., Fiabane, E., Giorgi, G., & Sommovigo, V. (2024). How is job insecurity related to workers' work–family conflict during the pandemic? The mediating role of working excessively and techno-overload. *Behavioral Sciences*, 14(4), 288.
- Fioravanti, G., Casale, S., Benucci, S. B., Probst, A., Falone, A., Ricca, V., & Rotella, F. (2021). Fear of missing out and social networking sites use and abuse: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 122, 106839.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18 (3), 382-388.
- Gartner, J., Fink, M., & Maresch, D. (2022). The role of fear of missing out and experience in the formation of SME decision makers' intentions to adopt new manufacturing technologies. *Technological Forecasting and Social Change*, 180, 121723
- Gori, A., Topino, E., & Griffiths, M. D. (2023). The associations between attachment, self-esteem, fear of missing out, daily time expenditure, and problematic social media use: A path analysis model. *Addictive Behaviors*, 141, 107633.
- Gouda, A. A., Abdelsalam, A. M., & Masoud, E. (2018). The impact of work–family conflict on job burnout applied to faculty members and their counterparts at Mansoura University. *Journal of Commercial Research*, 40(3), 56–76.(In Arabic)

- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R., & Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health*, 34(2), 306-319.
- 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. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2nd edition, Los Angeles: Sage.
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African journal of economic and management studies*, 14(2), 252-270.
- Hassanin, J. A., El-Metwally, M. M. A., Mahgoub, I. G. A., & Ahmed, G. A. M. (2018). The impact of work-family conflict on job outcomes: An applied study on the Egyptian Tax Authority in North Delta Region. *The Egyptian Journal of Commercial Studies*, 42(4), 58-84.(In Arabic)
- He, X., Gao, Q., Cao, Y., Bian, R., & Wang, X. H. (2024). "Always online": How and when task interdependence and dispositional workplace anxiety affect workplace telepressure after hours. *PsyCh Journal*, 13(4), 639-653.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2021). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work-family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 203-225.
- Hu, X. J., Pawirosetiko, J. S., Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2024). Does your job shape your experience or interpretation of workplace telepressure? Exploring measurement invariance across occupational characteristics. *Computers in Human Behavior Reports*, 14, 100426.
- Hwang, M. Y., Hong, J. C., Tai, K. H., Chen, J. T., & Gouldthorp, T. (2020). The relationship between the online social anxiety, perceived information overload and fatigue, and job engagement of civil servant LINE users. *Government Information Quarterly*, 37(1), 101423.

- Jamshed, H., Noor, S., Ali, H. Y., Arshad, H. M., & Asrar-ul-Haq, M. (2024). Work–family conflict and organizational outcomes: moderating effect of intrinsic motivation among women in health care sector of Pakistan. *Kybernetes*, 53(11), 4568-4591
- Jin, W., Li, P., Ma, H., & Qin, M. (2024). The impact of communication software usage on work engagement in remote work: the mediating role of distraction and FOMO. *Current psychology*, 43(27), 23156-23177.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Conflict and ambiguity: studies in organizational roles and individual stress. *Int J Stress Manag*, 1, 309-22.
- Kao, K. Y., Chi, N. W., Thomas, C. L., Lee, H. T., & Wang, Y. F. (2020). Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: The roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation. *The Journal of Psychology*, 154(5), 325-345.
- Khalid, A., Raja, U., Malik, A. R., & Jahanzeb, S. (2024). The effects of working from home during the COVID-19 pandemic on work–life balance, work–family conflict and employee burnout. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(4), 749-766.
- Lawson, K. M., Lee, S., Smith, C., & Thiem, K. C. (2024). Retaining US stem women faculty during the COVID-19 pandemic: the important role of family-supportive supervisor behaviors to lower work-to-life conflict. *Gender in Management: An International Journal*, 39(1), 52-70
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: a quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *Sage Open*. DOI: 10.1177/2158244024126883
- Nemțeanu, M. S., & Dabija, D. C. (2023). Negative impact of telework, job insecurity, and work–life conflict on employee behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4182.
- 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.
- Owais, M. Z., El-Deeb, S. R. I., & Yassin, M. M. A. (2024). The role of self-efficacy in the relationship between work-family conflict and job

- performance: Application to pharmaceutical companies in greater Cairo. *The Scientific Journal of Commercial Research and Studies*, 38(3), 201–270. (In Arabic)
- Page, K. J., Nastasi, A., & Voyles, E. (2021). Did you get that thing I sent you? Mediating effects of strain and work-family conflict on the telepressure and burnout relationship. *Stress and Health*, 37(5), 928-939.
- Pfaffinger, K. F., Reif, J. A., & Spieß, E. (2022). When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 958-973.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in human behavior*, 29(4), 1841-1848.
- Rahmadania, A., & Sanyata, S. (2023). Fear of missing out on workplace: a systematic literature review. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(11), 73-80.
- Reimann, M. (2023), “Working from home during the COVID-19 pandemic: lessons learned about the relationship between flexible work and work–family conflict”, in Abendroth, A.-K. and Lukemann, L. (Eds), *Flexible Work and the Family*, Emerald Publishing, 21, 31-67, doi: 10.1108/S1530-353520230000021002.
- Reimann, L. E., Binnewies, C., Ozimek, P., & Loose, S. (2024). I do not want to miss a thing! Consequences of employees’ workplace fear of missing out for ICT use, well-being, and recovery experiences. *Behavioral Sciences*, 14(1), 8.
- Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2019). Addressing FoMO and telepressure among university students: Could a technology intervention help with social media use and sleep disruption?. *Computers in Human Behavior*, 93, 192-199.
- Samaniego, A. N. (2022). *Under pressure: Can supervisors help reduce negative outcomes of workplace telepressure?* (Unpublished Master's thesis). San Diego State University, California, USA.
- Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2018). Workplace telepressure and worker well-being: The intervening role of psychological detachment. *Occupational Health Science*, 2(4), 337-363.

- Semaan, R., Nater, U. M., Heinzer, R., Haba-Rubio, J., Vlerick, P., Cambier, R., & Gomez, P. (2023). Does workplace telepressure get under the skin? Protocol for an ambulatory assessment study on wellbeing and health-related physiological, experiential, and behavioral concomitants of workplace telepressure. *BMC psychology*, 11(1), 145.
- Shi, G., Yan, W., Pang, H., Liu, Z., & Zheng, X. (2024). Workplace fear of missing out and job burnout: The chain mediating effect of psychological detachment and work-family conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 52(5), 13008E-13016E.
- Shi, S., Chen, Y., & Cheung, C. M. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work-family conflict. *Information Systems Journal*, 33(4), 953-985
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role?. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 100992.
- Smit, B. W., Ebrahimi, N., Montag-Smit, T., Boyar, S. L., & Maertz, C. (2025). The hidden pitfalls of flexibility: how work flexibility can promote strain and work-family conflict through telepressure. *Journal of Managerial Psychology*. DOI: 10.1108/JMP-01-2024-0027
- Sulistiawan, J., Moslehpour, M., & Lin, P. K. (2022). Linking passion for work and emotional exhaustion in Indonesian firefighters: The role of work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14629.
- Tan, Z., Yang, M., Farro, A. C., & Yuan, L. (2024). I cannot miss it! The influence of supervisor bottom-line mentality on employee presenteeism. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(4), 719-736.
- Tandon, A., Dhir, A., Islam, N., Talwar, S., & Mäntymäki, M. (2021). Psychological and behavioral outcomes of social media-induced fear of missing out at the workplace. *Journal of Business Research*, 136, 186-197.
- Tang, T. C., Chi, L. C., & Tang, E. (2024). Office islands: exploring the uncharted waters of workplace loneliness, social media addiction, and the fear of missing out. *Current Psychology*, 43(17), 15160-15175.

- Tokunaga, R. S. (2016). Interpersonal surveillance over social network sites: Applying a theory of negative relational maintenance and the investment model. *Journal of Social and Personal Relationships*, 33(2), 171-190.
- Tran, P. A., Mansoor, S., & Ali, M. (2023). Managerial support, work-family conflict and employee outcomes: an Australian study. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), 73-90.
- Wehner, B., Ritter, C., & Leist, S. (2017). Enterprise social networks: A literature review and research agenda. *Computer Networks*, 114, 125-142.
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, E., & Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530.
- Yıkılmaz, İ., Güteryüz, İ., & Efe, Y. (2023). Workplace fear of missing out and telepressure: How digital workplace challenges contribute to employee burnout?. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 347-355.

The Impact of Workplace Telepressure on Work-Family Conflict: The Role of Fear of Missing Out in Private Schools

Dr. Amal Gad Mohamed Ragab

Dr. Amany Ahmed El-Shimy

Abstract

This research aims to identify the impact of workplace telepressure on work-family conflict among teachers in private schools in Damietta Governorate. Additionally, it examines the moderating role of workplace fear of missing out in this relationship. The research was conducted on sample of 254 private school teachers, and the research hypotheses were tested using structural equation modeling PLS-SEM. The results of the statistical analysis revealed a significant positive effect of workplace telepressure on work-family conflict among the study sample, and that workplace fear of missing out was found to play a moderating role in the relationship between workplace telepressure and work-family conflict. The study provides evidence that workplace fear of missing out plays an influential role in exacerbating the positive effect of workplace telepressure on work-family conflict. Considering these results, this study presents a set of recommendations that would assist decision-makers in the private schools. Additionally, the study suggests proposals for future research.

Keywords

Workplace telepressure, Workplace fear of missing out, Work-family conflict.

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

رجب، أمل جاد محمد؛ الشيمي، أماني أحمد (2025). تأثير ضغط التواصل الإلكتروني على الصراع بين العمل والأسرة: دور الخوف من تفويت الفرص في المدارس الخاصة. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 62(4)، 45 - 82.