

البحث التاسع :

المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة من الأمهات
العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا

إهداء :

أ/ عهد حمود اليويبي / أ/ ابتهاج عبد العزيز كلنتن
ماجستير علم نفس الموهبة والإبداع ماجستير علم نفس الإرشاد النفسي
جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية
د/ إرادة عمر حمد
أستاذ مساعد في القياس ومنهجيات البحث بجامعة الملك عبد العزيز

المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا

أ/ عهود حمود اليوبي / أ/ ابتهاج عبد العزيز كلنتن
ماجستير علم نفس المهوبت والإبداع ماجستير علم نفس الإرشاد النفسي
جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية
د/ إرادة عمر حمد

أستاذ مساعد في القياس ومنهجيات البحث بجامعة الملك عبد العزيز

• المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في الصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية وذلك خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا، كما هدفت إلى قياس مستوى المرونة النفسية والضغوط المهنية والكشف عن أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشارا لدى عينة الدراسة بالإضافة إلى قياس الفروق في متغيري المرونة النفسية والضغوط المهنية وفقا لبعض الخصائص الديموغرافية (مثل العمر، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، نوع القطاع). بلغت عينة الدراسة (٢٠٩) أم عاملة، واستخدمت الباحثات المنهج الوصفي الارتباطي. لجمع بيانات الدراسة، تم استخدام مقياس الضغوط المهنية تعريب فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (٢٠١٠) ومقياس المرونة النفسية تعريب رشا محمد عبد الستار (٢٠١٥). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية منخفضة دالة إحصائيا بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ووجود مستوى مرتفع من المرونة النفسية وكان أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشارا هو العبء الزائد. كما تشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة وفقا للعمر وكانت لصالح الأكبر سنا. كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في المرونة النفسية وفقا للمستوى التعليمي ولا توجد فروق دالة إحصائيا في الضغوط المهنية وفقا لنوع العمل ونوع القطاع.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية - الضغوط المهنية - الأمهات العاملات - التعليم عن بعد.

Psychological Resilience and its Association with Occupational Stressors Among A sample of Working Mothers During the Period of Distance Education in the Time During COVID-19 Pandemic

Ohood Hammoud Al-Youbi, Ibtihaj Abdul-Aziz Clinton

Dr. Irada Omar Hamad

Abstract

This study aimed to explore the relationship between psychological resilience and occupational stressors among a sample of working mothers who have children in the lower grades of primary school during the period of distance education in the time of COVID-19 pandemic. The study also aimed to measure the level of psychological resilience and occupational stressors and to identify the most common dimensions of occupational stressors among the participants. In addition, the study measures the differences in psychological resilience and occupational stressors according to some demographic variables (e.g., age, educational level, and nature of the work and type of the sector). The sample consisted of (209) working mothers. The researchers employed the descriptive correlational approach to the study. To collect the data, the researchers used the Occupational Stress scale translated by Farag Abdel Qader Taha and Alsayed Mustafa Ragheb (2010), and the Psychological Resilience Scale translated by Rasha Mohammed Abdul Sattar (2015). The results showed that there is a significant negative and low

correlation between psychological resilience and occupational stressors and a high level of psychological resilience was found in the study sample. The most common dimension of occupational stress in the sample was overburden. The results also indicated that there was a statistically significant difference between the study participants in terms of psychological resilience due to their age, in favor to the older age. No significant difference was found between the participants it terms of psychological resilience due to the educational level, and no significant difference was found in the sample in terms of occupational stressors due to the nature of the work and type of the sector.

Key words: *psychological resilience - occupational stressors- working mothers - distance education- COVID-19*

• مقدمة:

عندما اضطرت معظم دول العالم إلى إغلاق المدارس تحت وطأة جائحة كورونا، لجأت بعض الدول إلى التحول إلى التعليم عن بعد كبديل طارئ ممكن عن التعليم الحضوري التقليدي، حتى لو لم يكن كافياً للتعويض عن إغلاق المدارس. ويعني التعليم عن بعد أن تعلم التلاميذ انتقل من المدرسة إلى البيت، وتحول من التفاعل التعليمي المباشر إلى التفاعل الإلكتروني غير المباشر بين المعلم والمتعلم. (الخميسي، ٢٠٢٠). وفي ضوء ذلك، تُعد تجربة التعليم عن بعد لجميع المراحل، وبخاصة الصفوف في المرحلة الابتدائية، تجربة جديدة غير مسبوق بها الكثير من العوائق والتحديات للأسرة والمعلمين ولا بد من تضافر الجهود ولاسيما الجهد الأسري مع المدرسة لإنجاح هذه التجربة (أبو بكر، ٢٠٢٠).

وعلى الرغم من مشاركة الوالدين في بعض الأسر بالعملية التعليمية، إلا أن الدور الأكبر يقع على عاتق الأم، فهي قد تلعب دور المربية والمشرف التعليمي وربما يكون لديها عدة أبناء في مراحل تعليمية مختلفة يتلقون دروسهم في نفس الوقت مما يشكل صعوبة على الأم في متابعتهم خصوصاً إذا كانوا في الصفوف الدنيا بالمرحلة الابتدائية وهو أمر لا تستطيع الكثير من الأمهات القيام به خاصة العاملات منهن سواء في القطاع الحكومي أو الخاص (الحمادي، ٢٠٢٠)، حيث أن تعدد الأدوار للمرأة كخروجها للعمل واكتسابها دور العاملة مع احتفاظها في ذات الوقت بأدوارها الطبيعية كأم وزوجة وربة بيت وما لديها من مسؤوليات عديدة جعلها عرضة أكثر من غيرها للضغط نتيجة التضارب بين مختلف المتطلبات (طبي، ٢٠١٨).

وقد شاع استخدام مفهوم الضغط في مجال علم النفس عند استعارته من في بداية القرن العشرين من الدراسات الفيزيائية والذي يشير إلى الاجهاد، والعبء، والضغط، كما جرى استخدامه من قبل الطبيب الكندي (هانز سيللي) عام ١٩٥٦م حينما قام بدراسة أثر التغيرات الانفعالية والجسمية التي تطرأ نتيجة التعرض للضغط والجهاد وتشمل أعراض الاكتئاب، والشعور بانعدام الأمن، والانسحاب من المواقف والغضب المفرط، وعدم الاهتمام بالنفس، وفقدان الشهية. (الغريير وأبو أسعد، ٢٠٠٩). ومما لا شك فيه ان الضغوط تشكل جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، ولكل منا نصيب منها مفروض عليه مع تعدد مجالات المعاناة من هذه

الظاهرة، وتعد الوظيفة أو العمل أحد هذه المجالات التي تزخر بالضغوط (شويطر، ٢٠١٧)، حيث توصلت دراسة حمايدة (٢٠١١) إلى أن هناك عددا من المشكلات التي تنجم عن ضغوط العمل ومنها التعب والإرهاق الجسمي، والشعور بالتشاؤم واللامبالاة بالإضافة إلى التعامل السلبي مع الأحداث والقضايا، وأخيرا التوتر والقلق.

وحسب دراسة عليمات (٢٠٠٥) فقد حظي موضوع الضغوط المهنية باهتمام كبير لما له من آثار سلبية على العاملين وادائهم في العمل، وهذه الضغوط جعلتهم يعيشون في حالة توتر وقلق وانفعال، مما انعكس على صحتهم الجسمية، وبالتالي أثر على أدائهم الوظيفي وعلاقتهم مع الآخرين في المؤسسات التي يعملون بها. كما بدأت الدراسات في مجال الضغوط خلال السنوات القليلة الماضية في التركيز على الجوانب الإيجابية في الشخصية، وعلى المتغيرات التي من شأنها أن تجعل الفرد يظل محتفظا بصحته الجسمية والنفسية أثناء مواجهة الضغوط (الخميس، ٢٠١٩)، بما في ذلك الضغوط المهنية.

وفي ذات السياق تناولت بعض الدراسات متغير المرونة النفسية كأحد أهم المتغيرات الإيجابية للشخصية وعلاقته بعدد من أنواع الضغوط كالضغوط النفسية والمهنية والمدرسية على عينات مختلفة من طلاب، ومعلمين، وموظفين، كدراسة جونسون وآخرين (Johnson et al., 2019) التي تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية والمرونة النفسية لدى الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين، ودراسة الخميس (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى المرونة والضغوط النفسية والعلاقة بينهما على عينة من طالبات السنة التحضيرية بالإضافة إلى دراسة الريخي (٢٠١٦) التي تناولت أيضا الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين وعلاقتها بكل من المرونة النفسية ومهارة حل المشكلات، وفي ضوء ذلك أكدت شويطر (٢٠١٧) على أن التطرق لمثل هذه المتغيرات الإيجابية يخفف نوعا ما من النظرة التشاؤمية لموضوع الضغوط، ويفتح باب التفاؤل لإمكانية التصدي لها وتخفيفها. ولا بد هنا من الإشارة إلى أن معالجة الضغوط لا يعني التخلص منها أو تجنبها أو استبعادها، بل تعني ببساطة أن نتعلم ونتقن بعض الطرق التي تساعدنا على التعايش الإيجابي المرن مع هذه الضغوط والتقليل من آثارها السلبية (عبد السلام، ٢٠١٨).

ولا يقتصر دور المرونة النفسية على مواجهة الضغوط فقط، وإنما تُعد من الأسس الرئيسية للصحة النفسية، فهي تلعب دوراً فعالاً في نمو الفرد النفسي والاجتماعي، وتُعتبر عن نظام تفكيره وسلوكه في مواجهة الحياة وضغوطها ومتطلباتها المختلفة، كما تشير إلى مدى توافقه مع ذاته ومع البيئة من حوله مما يدعم الاحساس الايجابي للفرد بالرضا عن الذات وعن العالم من حوله (Cheng & Chan, 2014). كما اتفقت عدد من الدراسات كدراسة شاتيه وآخرون (Shatté et al., 2017) ودراسة هاو وآخرون (Hao et al., 2015) ودراسة

قاسم (٢٠١٧) في أن المرونة النفسية تلعب دورا هاما في تحديد مدى قدرة الفرد على التكيف مع الصعوبات والمواقف الضاغطة التي تواجه الفرد في حياته.

وبناء على ما سبق، تهدف الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على متغير هام من متغيرات علم النفس الإيجابي المتمثل في المرونة النفسية وعلاقته بالضغوط المهنية والكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية والضغوط المهنية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في الصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية وذلك خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا.

• مشكلة الدراسة:

انبثقت مشكلة الدراسة الحالية من ملاحظة الباحثات لمعاناة العديد من الأمهات لا سيما العاملات منهن مع أبنائهن في فترة التعليم عن بعد خلال أزمة كورونا، فقد أضحت الأمهات شريكات في العملية التعليمية وفي نجاح نظام التعليم عن بعد جنبا إلى جنب مع المدرسة، وأصبح تواجههن ضروريا لمتابعة الأبناء خاصة طلبة الصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية (الصف الأول والثاني والثالث) فالأبناء في هذه المراحل لا يملكون الخبرة الكافية للدخول الى المنصة التعليمية والتعامل معها بمفردهم، كما أن بعض الطلبة في هذه المراحل يصعب عليهم الجلوس لفترات طويلة والالتزام التام بأوقات الحصص، وهذا يتطلب من الأمهات المتابعة بشكل دائم على مدار اليوم الدراسي وقد يتزامن ذلك مع مهام منزلية أخرى أو مواعيد العمل للأمهات العاملات مما يجعل من الصعب الموازنة بين متطلبات الوظيفة والمنزل ومتابعة الأبناء، وبناءً على ذلك تزداد الضغوط النفسية والمهنية التي تواجهها الأمهات العاملات على وجه الخصوص، مع الأخذ في الاعتبار أن هناك فروق بين الأفراد في استجاباتهم للضغوط وهذا ما أشارت إليه مؤسسة الصحة العقلية (Mental Health Foundation,2020) بوجود اختلاف بين الأشخاص في التعامل مع الأحداث الضاغطة ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمها المرونة النفسية.

ونظرا لحدثة الدراسات المرتبطة بجائحة كورونا ومن خلال الاطلاع على الدراسات المرتبطة بمتغيرات الدراسة الحالية لازالت الدراسات الأجنبية والعربية وكذلك المحلية التي ناقشت العلاقة بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات خلال مرحلة التعليم عن بعد المرتبطة بالجائحة قليلة في هذا الجانب، ومن هنا جاءت الحاجة للقيام بالدراسة، وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما العلاقة بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا؟

ويتضرع من ذلك التساؤلات الفرعية التالية:

◀ ما مستوى المرونة النفسية لدى عينة الدراسة؟

« ما أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشارا لدى عينة الدراسة؟
« هل توجد فروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير العمر (٢٢ - ٣٠ سنة، ٣٠ - ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر)؟

« هل توجد فروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)؟

« هل توجد فروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير طبيعة العمل (حضورى، عن بعد، حضوري وعن بعد)؟

« هل توجد فروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص)؟

• أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في الاهتمام بأحد المتغيرات الإيجابية وهي المرونة النفسية والتي قد تُسهم في مساعدة الأمهات العاملات على التعامل مع الضغوط التي يواجهونها في ظل الازمة الحالية ومرحلة التعليم عن بعد ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في محورين رئيسيين:

• الأهمية النظرية:

« جدة الأحداث الحالية وندرة الدراسات العربية والأجنبية والمحلية، بناء على إطلاع الباحثات، التي تناولت المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة الأمهات العاملات خلال الجائحة وأثناء الحاجة للتحويل من التعليم الحضوري التقليدي إلى التعليم عن بعد.

« إلقاء الضوء على شريحة الأمهات العاملات وهي إحدى الشرائح المجتمعية الهامة في المجتمع حيث إنه لم يتم إجراء الدراسات عليها بالقدر الكافي قبل وأثناء الجائحة.

« يمكن أن تحقق الدراسة إضافة علمية قيمة وجديدة في علم النفس الإيجابي المرتبط بتحسين بيئة العمل ومهارات المرونة النفسية والتعامل مع الضغوط المهنية في المجتمع المحلي.

• الأهمية التطبيقية:

« إمكانية استفادة الاخصائيين النفسيين من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية لرفع مستوى المرونة النفسية لدى جميع شرائح المجتمع ومن بينها الأمهات وبالأخص العاملات لمساعدتهن في مواجهة الضغوط عند الأزمات.

« يمكن أن تُسهم الدراسة في توجيه اهتمام كافة الجهات المعنية لتوفير الدعم اللازم للأمهات العاملات.

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على:

- ◀◀ العلاقة بين المرونة النفسية والضغط المهنية لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا .
- ◀◀ مستوى المرونة النفسية لدى الأمهات العاملات من عينة الدراسة .
- ◀◀ أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشارا لدى الأمهات العاملات من عينة الدراسة .
- ◀◀ الفروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير العمر (٢٢ - ٣٠ سنة، ٣٠ - ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر).
- ◀◀ الفروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
- ◀◀ الفروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير طبيعة العمل (حضوري، عن بعد، حضوري وعن بعد).
- ◀◀ الفروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص).

• مصطلحات الدراسة:

فيما يلي سيتم تعريف مصطلحات الدراسة علميا وإجراءيا:

• أولا: المرونة النفسية Psychological Resilience:

عرّفت جمعية علم النفس الأمريكية (American Psychological Association, 2020 [APA]) بأنها: "عملية التكيف الجيدة في مواجهة الشدائد والصدمات، والتهديدات ومصادر الضغوط الأسرية أو مشكلات العلاقات مع الآخرين، والمشكلات الصحية الخطيرة، وضغوط العمل، والضغوط الاقتصادية، كما تعني التخلص من الضغوط الصعبة ومواصلة الحياة بفعالية (para.4).

• التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثات المرونة النفسية إجرائيا بأنها: قدرة الفرد على التكيف ومواجهة المواقف المختلفة في حداثها وشدتها، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوصون على مقياس المرونة النفسية المستخدم في الدراسة من إعداد رشا محمد عبد الستار (٢٠١٥).

• ثانيا: الضغوط المهنية (ضغوط العمل) Occupational Stressors:

تعرف عبد الرحمن (٢٠٢٠) ضغوط العمل بأنها: "حالة من القلق والتوتر وعدم الاتزان التي تصيب الفرد نتيجة لعدم التوافق بين قدراته وامكانياته ومتطلبات الحياة والعمل، مما يعيقه عن اشباع حاجاته وتحقيق أهدافه، ويكون لها انعكاسات سلبية عليه نفسيا وبدنيا وسلوكيا وأيضا على مستوى أدائه" (ص ٨٩).

• التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثات ضغوط العمل بأنها " مشاعر انفعالية سلبية تتملك الشخص وتُعزى للمشاكل والتحديات والصعوبات التي تواجهه أثناء القيام بالمهام المهنية

وتؤثر بشكل سلبي على أداء الشخص وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المبحوثون على مقياس ضغوط العمل المستخدم في الدراسة الحالية من تعريب فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (٢٠١٠).

• رابعاً: التعليم عن بعد:

يعرف الشهران (٢٠١٤) التعليم عن بعد بأنه: "نوع من التعليم يتميز بعدم التواصل المباشر الكلي بين الهيئة التدريسية والمتعلمين، حيث يتم تقديم المواد التعليمية من خلال الشبكة المحلية أو العالمية (الإنترنت) من خلال استخدام تقنية التعليم والاتصال، وذلك ضمن إطار العملية التعليمية التربوية" (ص ٢٠).

• حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

◀ الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الأمهات العاملات بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

◀ الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠ - ٢٠٢١م.

◀ الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة العلاقة بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.

◀ الحدود البشرية: تضمنت الدراسة من الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في الصفوف الدنيا في المرحلة الابتدائية.

• الدراسات السابقة

تتناول الدراسات السابقة تصنيف الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة في ثلاث تصنيفات رئيسية وتم عرض الدراسات في كل تصنيف من الأقدم إلى الأحدث.

• دراسات تناولت متغير المرونة النفسية مع متغيرات أخرى:

سعت دراسة سكيك (٢٠١٢) إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية ومهارة إدارة الازمات لدى عينة قوامها (١٠٦) شخص من القيادة التشريعية والتنفيذية في قطاع غزة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم مقياس المرونة النفسية ومقياس مهارة إدارة الازمات، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المرونة النفسية ومهارة إدارة الازمات لدى أفراد العينة كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، منطقة السكن).

كما أجرى الريخي (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى تحديد مدى شيوع الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين وعلاقتها بكل من المرونة النفسية ومهارة حل المشكلات. وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلم و(١٥٠) معلمة من معلمي

محافظة الظاهرة في سلطنة عمان. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم ترجمة واستخدام المقاييس التالية: مقياس الضغوط النفسية المدركة لكوهن وآخرون ومقياس المرونة النفسية لسميث وآخرون ومقياس مهارة حل المشكلات لساهين وهنبر. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة عكسية ودالة إحصائياً بين متغيري الضغوط النفسية المدركة والمرونة النفسية لدى المعلمين.

كما أجرت مليباري (٢٠١٦) دراسة للتعرف على أبعاد المرونة النفسية وانعكاسها على دافعية الإنجاز لدى المرأة السعودية في ضوء بعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) امرأة سعودية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وللوصول إلى النتائج أعدت الباحثة مقياسي المرونة النفسية ودافعية الإنجاز وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد المرونة النفسية (البعد العقلي، البعد الاجتماعي، البعد الانفعالي) وأبعاد دافعية الإنجاز (المنافسة والمثابرة، القدرة على الاستقلالية تحمل المسؤولية، الارتقاء وإتقان العمل، الطموح والتطلع نحو المستقبل) كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لصالح أفراد المستوى التعليمي العالي كما بينت النتائج وجود فروق في المرونة النفسية تبعاً للعمر وكان لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية وتبعاً لمتغير العمل وكانت لصالح النساء غير العاملات.

وهدفت دراسة قاسم (٢٠١٧) أيضاً إلى الكشف عن الفروق في استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في ضوء كل من الصلابة النفسية والمرونة المعرفية والنفسية لدى (١٧٥) من الأساتذة الجامعيين القائمين بمهام إدارية منهم (٧٥) أستاذ و (١٠٠) أستاذة واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وتم استخدام مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية من إعداد كارفر وشاير وترجمة وتقنين زيدي إبراهيم ومقياس الصلابة النفسية من إعداد تنهيد فاضل ومقياس المرونة النفسية من إعداد شقورة ومقياس المرونة المعرفية من إعداد وال ودينيس. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية والمرونة النفسية لدى أفراد العينة وأكدت الدراسة على أثر الصلابة النفسية والمرونة النفسية والمعرفية في نجاح عضو هيئة التدريس ولاسيما القائمين بأعمال إدارية في مواجهة الضغوط.

كما هدفت دراسة الخميس (٢٠١٩) إلى الكشف عن مستوى المرونة والضغوط النفسية والعلاقة بينهما حيث تكونت العينة من طالبات سنة أولى تحضيرية بجامعة الجوف بمحافظة القريات. وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) طالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. كما تم استخدام مقياس المرونة النفسية من إعداد العلي ومقياس مواجهة الضغوط النفسية من إعداد الباحثة. وأظهرت نتائج

الدراسة أن مستوى المرونة النفسية لدى الطالبات كان منخفضاً، كما أن مستوى الضغوط النفسية لديهم كان مرتفعاً. كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى المرونة النفسية والضغوط النفسية لدى الطالبات.

وأخيراً، في دراسة أجريت على الموظفين والموظفات في الهند (Rehman, 2020) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والذكاء العاطفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، الخبرة العملية) وتم أخذ عينات عشوائية بسيطة لجمع البيانات من الأكاديميين وغير الأكاديميين العاملين في الجامعات والمؤسسات التعليمية في ولاية أوتار براديش، الهند. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والضغوط المهنية. كما تبين وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين والموظفات في الضغوط المهنية لصالح الموظفات الإناث مع وجود فروق في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير العمر حيث وجد أن الموظفين في الأربعينيات من العمر لديهم مستويات ضغط أعلى من الموظفين الأصغر سناً. كما تشير النتائج إلى وجود فروق في الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة فقد وجد أن الموظفين الذين لديهم خبرة عمل تزيد عن ٣٠ عاماً لديهم مستويات أعلى من الضغوط.

• دراسات تناولت متغير الضغوط المهنية ومتغيرات أخرى:

أجريت هوارية (٢٠١١) دراسة للكشف عن مصادر الضغوط المهنية واستراتيجيات التعامل مع مواقف ضغط العمل لدى المرأة العاملة في المؤسسات التربوية الجزائرية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس استراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط المهنية ومقياس الضغط المهني على عينة قوامها (١٢٨) أستاذة من التعليم الثانوي (٥٨) منهن عازيات بينما المتزوجات يمثلن (٧٠) أستاذة من إجمالي العينة وكان من أهم النتائج التي تم التوصل لها أن الاستاذات يعانين من ضغوط مرتفعة نوعاً ما نتيجة ظروف العمل غير المريحة والعبء الزائد كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأستاذات المتزوجات وغير المتزوجات في استخدام استراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط المهني باستثناء الاستراتيجية المعرفية السلوكية المتمثلة في البحث عن المعلومات والدعم الاجتماعي والتي أثبتت المقارنة أنها لصالح الأستاذات المتزوجات.

كما أجرت حمدان (٢٠١٨) دراسة للتعرف على العلاقة بين ضغوط العمل التي تواجه الأمهات السعوديات العاملات بمدينة الرياض والاكئاب لدى أولادهن. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠١) امرأة سعودية عاملة تم اختيارهن بطريقة عشوائية من سكان مدينة الرياض. بالإضافة إلى (٤٠٠) بنت وولد من أبناء لهؤلاء النساء العاملات وتراوحت أعمارهم ما بين (٩ - ١٢) سنة. وتضمنت الدراسة الأدوات التاليتين: مقياس ضغوط العمل للمرأة السعودية من إعداد الباحثة ومقياس الاكئاب للأطفال CDI من إعداد ماريا كوفاكس. وتوصلت نتائج

الدراسة إلى وجود ست مصادر لضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة السعودية العاملة وهذه الضغوط هي: الأنشطة الحيووية، الصحة العامة، والانفعالات (المشاعر) تجاه الذات، المشاكل في العمل، مسؤوليات واحمال العمل، متطلبات الوظيفة.

كما بحثت دراسة اسحق (٢٠١٨) أيضا العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى العاملات بالقطاع الحكومي بدولة الكويت ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم مقياس التوافق الزوجي من قبل الباحثة واستخدام مقياس الضغوط المهنية من إعداد أسماء ابراهيمي وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) سيدة عاملة في القطاع الحكومي واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي مع وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزوجي كما أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزوجي للمرأة العاملة.

أما دراسة خلايلة (٢٠١٩) فقد تناولت العلاقة بين مستوى الضغط المهني ومستوى التمكين النفسي لدى الأمهات العاملات في منطقة سخنين. كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني ومستوى التمكين النفسي وفق متغيري (عدد الأبناء والمؤهل العلمي). ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بتطوير مقياسي التمكين النفسي ومقياس الضغط المهني. وتم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي. كما تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢٨٠) أم عاملة بمدارس منطقة سخنين. وبينت النتائج وجود علاقة سلبية دالة إحصائيا بين الضغط المهني والتمكين النفسي لدى الأمهات العاملات. كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط المهني لدى الأمهات العاملات تعزى لأثر عدد الأبناء والمؤهل العلمي.

كما أجرى أولونادي وفامولا (Olonade and Famolu,2020) دراسة سعت للكشف عن الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض العوامل الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، خبرة العمل، ومستوى الراتب) بين المعلمين في أوسون وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة. وبلغت العينة (٤٦٢) مستجيب وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والعمر بينما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الخبرة الوظيفية والضغوط المهنية كما أشارت الدراسة لوجود فروق بين الذكور والاناث في الضغوط المهنية.

كما هدفت دراسة هيدن وآخرون (Heiden et al.,2020) لتحديد مدى ارتباط تواتر وكمية العمل عن بعد بالصحة وضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة لدى (٣٩٢) من الأساتذة في الجامعات الحكومية السويدية وتم تطبيق استبيان الصحة العامة، استبيان ضغوط العمل، الرضا عن الاحتياجات النفسية

الأساسية في نطاق العمل، وأجزاء من استبيان كوبنهاغن النفسي الاجتماعي، بالإضافة إلى أسئلة حول تواتر ومقدار العمل عن بعد، وأظهرت النتائج أن الضغوط المرتبطة بالتنظيم غير الواضح والصراعات كانت أعلى لدى الأكاديميين الذين يعملون عن بعد عدة مرات في الأسبوع مقارنة بالأكاديميين الذين يعملون عن بعد أقل من مرة واحدة في الشهر.

وأخيراً، هدفت دراسة براون وآخرون (Brown et al.,2020) إلى فحص آثار وباء كوفيد -١٩ فيما يتعلق بالضغوط الوالدية المدركة وإمكانية إساءة معاملة الأطفال. وتضمن المشاركون (١٨٣) أباً مع طفل تحت سن ١٨ عام في غرب الولايات المتحدة. وأظهرت النتائج أن الضغوط والقلق الشديد وأعراض الاكتئاب أثناء كوفيد □ ١٩ جميعها مرتبطة باحتمالية إساءة معاملة الاطفال. وعلى العكس فإنه كلما ازداد الدعم الأبوي ارتبط ذلك بانخفاض الضغط وسوء المعاملة المحتملة على الأطفال وتشير النتائج أيضاً إلى وجود اختلافات عرقية وعنصرية بين الضغوط في أثناء كوفيد - ١٩ لدى أفراد العينة.

• دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية والمرونة النفسية ومتغيرات أخرى مرتبطة:

سعت دراسة شيترا و كارونانيدهي (Chitra and Karunanidhi , 2013) إلى الكشف عن تأثير الضغوط المهنية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي على الصحة النفسية للشروطيات في مدينة تشيناي كما حاولت الدراسة فحص العلاقة بين المتغيرات النفسية والاجتماعية المختارة اعتماداً على المنهج المسحي الارتباطي. وتكونت العينة من (٢٣٧) شرطية تراوحت أعمارهن بين ٢٣ -٤١ سنة، وتراوحت خبرتهن الوظيفية بين ٣ -١٤ سنة. وتم استخدام مقياس شيترا و كارونانيدهي للضغوط المهنية، ومقياس كونور ديفيدسون للمرونة النفسية، ومقياس برايفيلد وروثي للرضا الوظيفي، ومقياس دويوي للصحة النفسية العامة كأدوات للدراسة. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية وكلا من المرونة النفسية والرضا الوظيفي والصحة النفسية كما أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي والصحة النفسية.

كما هدفت دراسة هاو وآخرون (Hao et al.,2015) إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والتوتر والإرهاق لدى موظفي الخدمة المدنية بمدينة بكين الصينية، وتكونت العينة من (٥٤١) موظفاً حكومياً، وتم استخدام مقياس سمات المرونة من إعداد هونج وهاو ومقياس الضغوط المهنية. وأظهرت النتائج أن المرونة النفسية يمكن أن تقلل بشكل مباشر من مستوى الإرهاق مما يشير إلى أن الأفراد ذوي المرونة العالية أقل عرضة لظهور أعراض الإرهاق، كما أشارت النتائج إلى أن المرونة تعد وسيطاً بين ضغوط العمل والشعور بالإرهاق كما يمكن أن تكون بمثابة حاجز للتخفيف من الآثار السلبية لضغوط العمل، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن المرونة يمكن أن تكون سمة شخصية إيجابية للتخفيف من الضغوط المهنية.

كما أجرى شاتيه وآخرون (Shatté et al.,2017) دراسة هدفت إلى تحديد ما إذا كان للمرونة تأثيراً وقائياً في بيئات العمل الصعبة وتم الاعتماد في الدراسة على استطلاع للرأي شمل (٢٠٦٣) فرداً لقياس مرونة الفرد، والضغط، والإرهاق، ومشاكل النوم، واحتمال الإصابة بالاكنتاب، والرضا الوظيفي، ونية الإقلاع عن العمل، وحالات الغياب، والإنتاجية. كما تم قياس خصائص العمل المختلفة: متطلبات العمل، والنفوذ الوظيفي، والدعم الاجتماعي، وقد تم الاعتماد على نموذج الانحدار اللوجستي متعدد الاستجابة لفحص التأثيرات والتفاعلات الرئيسية للمرونة وخصائص الوظيفة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن بيئات العمل شديدة الضغوط (ذات الطلب المرتفع، والنفوذ، والدعم المنخفض) لها تأثير غير ملائم على جميع النتائج. كما أن المرونة العالية لها تأثير وقائي أكثر في ظل ظروف الضغوط المنخفضة بالنسبة إلى الإجهاد والإرهاق والنوم، أما بالنسبة للاكنتاب، وغياب الموظفين، والإنتاجية، فإن المرونة لها تأثير وقائي أكثر عندما تكون الضغوط الوظيفية مرتفعة.

وأخيراً، هدفت دراسة جونسون وآخرون (Johnson et al.,2019) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والمرونة النفسية لدى الموظفين الأكاديميين وغير الأكاديميين في المملكة المتحدة وتكونت العينة من مشاركين من ثلاث جامعات وتم استخدام مقياس الضغوط (أداة تقييم الضغوط المختصرة) ومقاييس للإجهاد (اعتلال الصحة النفسية والجسدية) وأظهرت النتائج أن للمرونة تأثير غير مباشر على إدراك الضغوط كما أوضحت النتائج أن الموظفين الأكاديميين يتمتعون بصحة بدنية أفضل، ومستويات أعلى من عبء العمل الزائد، وتوازن أقل بين العمل والحياة، وظروف وعلاقات عمل أفضل، واهتمام أقل بالأجور والمزايا مقارنة بالموظفين غير الأكاديميين مع عدم وجود فروق في الضغوط التي تؤثر على اعتلال الصحة لدى عينة الدراسة تعزى لنوع الوظيفة.

• تعقيب على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية:

◀ من خلال عرض الدراسات السابقة نجد أن الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات وبالأخص خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا قليلة وهذا ما يميز الدراسة الحالية.

◀ أظهرت الدراسات السابقة اهتماماً بدراسة المرونة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية، وكذلك تناولت دورها في تحديد قدرة الأفراد على مواجهة الضغوط، كما تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسات من حيث الأهداف حيث هدفت دراسة سكيك (٢٠١٢) ودراسة مليباري (٢٠١٦) ودراسة رهمان (Rehman, 2020) إلى الكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية وفقاً لعدد من المتغيرات منها العمر والمستوى التعليمي، كما اتفقت دراستي هاو وآخرون (Hao et al.,2015) ودراسة شاتيه وآخرون (Shatté et al.,2017) على الدور الذي تلعبه المرونة النفسية كحاجز وقائي للتخفيف من الآثار السلبية للضغوط.

« فيما يخص الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية، نلاحظ أنها تتفق مع الدراسة الحالية في الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات كدراسة حمدان (٢٠١٨) ودراسة خلايلة (٢٠١٩)، في حين تتفرد الدراسة الحالية في تناولها لعينة أمهات طلبة الصفوف الدنيا على وجه الخصوص باعتبار أنهم من أكثر الفئات عرضة للضغوط.

« كما تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن.

استفادت الباحثات من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية في تحديد منهج الدراسة وصياغة الفروض واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة وتفسير النتائج ومناقشتها كما تم الاستفادة من المراجع التي استعان بها الباحثون في دراساتهم، حيث تناول عدد من الباحثين في دراساتهم علاقة المرونة النفسية بعدد من أنواع الضغوط كالضغوط النفسية والضغوط المدرسية وتأتي هذه الدراسة بنوع إضافي من الضغوط وهي الضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات خلال فترة الجائحة.

• فروض الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة الحالية وما تم الاطلاع عليه من الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

« توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا.

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير العمر (٢٢ - ٣٠ سنة، ٣٠ - ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر)

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير طبيعة العمل (حضوري، عن بعد، حضوري وعن بعد).

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص).

• إجراءات الدراسة:

• منهج الدراسة:

استخدمت الباحثات المنهج الوصفي الارتباطي الذي يتناسب مع أهداف الدراسة وفروضها، حيث تناولت الدراسة علاقة ارتباطية للتعرف على العلاقة بين

المرونة النفسية والضغوط المهنية، وعلاقة مقارنة للتعرف على الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في المرونة النفسية والضغوط المهنية وفقا لعدد من المتغيرات الديموغرافية.

• مجتمع الدراسة:

جميع الأمهات العاملات الموظفات بقطاعات مختلفة بمدينة جدة، ممن لديهن أطفال في الصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية وذلك خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا.

• عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢٠٩) أم عاملة بقطاعات مختلفة بمدينة جدة، وتم اختيارهن بطريقة عشوائية. تتراوح أعمار هؤلاء الأمهات ما بين (٢٢ إلى ٤٠ سنة فأكثر) ولديهم طفل أو أكثر في الصفوف الدنيا بالمرحلة الابتدائية.

• أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فروضها، استخدمت الباحثات مقياسين هما: مقياس المرونة النفسية من إعداد رشا عبد الستار (٢٠١٥)، ومقياس الضغوط المهنية (ضغوط المهنية) من إعداد طه وراغب (٢٠١٠). وسيتم في هذا الجزء تناول وصف هذه المقاييس والتحقق من خصائصها السيكو مترية من صدق وثبات.

• مقياس المرونة النفسية (عبد الستار، ٢٠١٥):

أعد المقياس بنسخته الإنجليزية وينلد ويونج Wagnild and Young في عام ١٩٩٣ وقامت عبد الستار بتعريبه نظرا لثباته المرتفع الذي بلغ ٨٥.٠٠. وتم اختيار المقياس لتطبيقه على عينة الدراسة الحالية باعتباره أحد المقاييس الحديثة إلى حد ما، كما سبق وتمت ترجمته إلى عدد من اللغات منها الإسبانية والروسية، بالإضافة إلى أن المقياس بنسخته العربية يتمتع بثبات مرتفع حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ ٨٥.٠٠. للمقياس ككل.

يتكون هذا المقياس من (٢٠) عبارة مقسمة على خمسة أبعاد وهي: المثابرة، الإحساس بالمعنى، الاتزان، المرونة الذاتية، الثقة بالنفس. ويصحح المقياس بوضع درجة لكل بند تبعاً للإجابة التي اختارها المفحوص من بين ٤ بدائل للإجابة وهي دائماً = ٤ وأحياناً = ٣ ونادراً = ٢ وأبداً = ١، وبذلك تكون الدرجة المرتفعة على المقياس هي (٨٠)، والدرجة المنخفضة هي (٢٠). صدق المقياس:

استخدمت الباحثة التي أعدت المقياس طريقتين للتحقق من صدقه وهما:

◀ الصدق التلازمي: حيث تم حساب الصدق التلازمي لمقياس المرونة النفسية مع مقياس الصلابة النفسية على عينة بلغت (١٢٦) من طلاب الجامعة والخريجين وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين مقياس المرونة النفسية ومقياس الصلابة النفسية (٠.٥٤).

◀ الصدق العاملي: قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية للمقياس المكون من (٢٥) عبارة وتكونت عينة التحليل من (١٢٦) فرد

وأظهرت النتائج وجود (٥) عوامل تشبعت عليها عبارات المقياس، وتم حذف ثلاثة عوامل وعباراتها، وأصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٢٠) عبارة.

• **ثبات المقياس:**

استخدمت الباحثة التي أعدت المقياس طريقتين للتحقق من ثبات المقياس وهما:

- ◀ التجانس الداخلي: تم حساب معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٢١ - ٠.٦٥) وهي معاملات متوسطة إلى مرتفعة وبالتالي لم يتم حذف أي بند من المقياس.
- ◀ طريقة ألفا كرونباخ: تم استخراج معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات حيث بلغ للمقياس ككل (٠.٨٥) وهذا يؤكد أن جميع البنود تقيس نفس المضمون.

• **الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية في البحث الحالي:**

قامت الباحثات بإعادة حساب صدق وثبات مقياس المرونة النفسية حيث طبق المقياس على عينة قوامها (٢٠٩) من الأمهات العاملات الموظفات بقطاعات مختلفة بمدينة جدة، ممن لديهن أطفال في الصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية وقد تم اختيارهن بطريقة عشوائية.

• **الصدق**

• **الاتساق الداخلي:**

قامت الباحثات بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين الدرجة على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة وكذلك حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس والنتائج موضحة في الجداول الآتية:

جدول (١) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له

معامل الارتباط	العبارة	البعد	معامل الارتباط	العبارة	البعد
♦♦٠.٥٧١	٩	الإحساس بالمعنى	♦♦٠.٦٣٢	١	المثابرة
♦♦٠.٥٦٨	١١		♦♦٠.٦٠٩	٣	
♦♦٠.٧٠٧	١٥		♦♦٠.٦٨٦	١٠	
♦♦٠.٤٢٨	١٦		♦♦٠.٧٥٨	١٢	
♦♦٠.٦٨٠	١٧		♦♦٠.٦٦٩	١٣	
			♦♦٠.٦٣١	١٩	
♦♦٠.٥٣١	٢	المرنة الذاتية	♦♦٠.٥١٢	٤	الانزاع
♦♦٠.٦٧٢	١٨		♦♦٠.٦٥٣	٧	
♦♦٠.٧٣٥	٢٠		♦♦٠.٦١٦	١٤	
			♦♦٠.٧٦٢	٥	الثقة بالنفس
			♦♦٠.٦٨٠	٦	
			♦♦٠.٧٩٨	٨	

♦♦ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول (١) أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وتراوحت معاملات الارتباط للعبارات بين (٠.٧٩٨ - ٠.٥١٢) وهذا يدل على وجود درجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد المقياس.

جدول (٢) معاملات الارتباط لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	البعد
♦♦٠.٨٤٦	الثابرة
♦♦٠.٧٩٥	الإحساس بالمعنى
♦♦٠.٥٤٨	الاتزان
♦♦٠.٦٦٢	المرونة الذاتية
♦♦٠.٧٩٩	الثقة بالنفس

♦♦ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية وأبعاد المقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٥٤٨ - ٠.٨٤٦) وهي قيم مقبولة، فحسب ما ذكر أبو هاشم (٢٠١٩) أن قيم معاملات الارتباط يجب أن تتراوح (٠.١٥ - ٠.٨٥) مما يؤكد أن المقياس على درجة مناسبة من الصدق وقياس ما وضع لقياسه.

• ثبات المقياس:

• معامل ألفا كرونباخ:

للتحقق من ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا كرونباخ لمقياس المرونة النفسية وكل بعد من أبعاده، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس المرونة النفسية وأبعاده

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد
٠.٧٤٨	٦	الثابرة
٠.٥١٠	٥	الإحساس بالمعنى
٠.٠٨٧	٣	الاتزان
٠.٣١٧	٣	المرونة الذاتية
٠.٦٠١	٣	الثقة بالنفس
٠.٨٢٩	٢٠	مقياس المرونة النفسية

يتضح من جدول (٣) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس المرونة النفسية تراوحت بين (٠.٠٨٧ - ٠.٧٤٨) ويرجع انخفاض الثبات على أبعاد المقياس إلى عدد العبارات في كل بعد، فحسب ما أشار علام (٢٠١٩) إلى أن قيمة معامل الثبات تكون أكثر انخفاضاً متى ما كان عدد العبارات قليلاً.

أما معامل الثبات الكلي للمقياس فقد بلغ (٠.٨٢٩) وهي قيمة مرتفعة تشير إلى أن المقياس يتمتع بمستوى مناسب من الثبات.

• معامل التجزئة النصفية:

قامت الباحثات بحساب الثبات أيضاً باستخدام معامل التجزئة النصفية وتقسيم عبارات المقياس إلى نصفين ثم حساب معامل الارتباط بين هذين النصفين عن طريق معادلة جاتمان، وأظهرت النتائج التالي:

جدول (٤) معامِل التجزئة النصفية لمقياس المرونة النفسية

معامل جاتمان	معامل التجزئة النصفية
٠.٧٦٩	٠.٦٢٩

يتضح من جدول (٤) أن معامِل الارتباط بين نصفي المقياس بلغ (٠.٦٢٩) وبلغت قيمة معامل جاتمان (٠.٧٦٩) وهي قيمة مناسبة.

وتشير قيم معامِل الثبات بالطريقتين، معامِل ألفا كرونباخ للمقياس ككل ومعامِل التجزئة النصفية، أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، حيث ذكر حسن (٢٠٠٣) أن معامِل الثبات المناسب هو (٠.٧٠) ويُعد مرتفعاً إذا بلغ (٠.٨٠) فأكثر.

• مقياس الضغوط المهنية تعريب (طه وراغب، ٢٠١٠):

أعد المقياس في نسخته الإنجليزية بيضلي بوتير Beverly Potter في عام ١٩٩٨م وقام بتعريبه طه وراغب نظراً لأن المقياس يعتبر من أكثر المقاييس استخداماً في البحوث ذات العلاقة بضغوط العمل وأفضل المقاييس ملائمة للبيئة العربية. كما أن النسخة العربية من المقياس تتمتع بثبات عال حيث بلغ معامِل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل ٠.٨٨ وهي قيمة مرتفعة تشير إلى إمكانية تطبيق المقياس على عينات مماثلة. يتكون المقياس من (٤٨) عبارة تغطي استجابات الفرد عليها في مجموعها تقديراً لمستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد، وتقسم العبارات على أبعاد وهي: العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقار جماعية العمل، العبء الزائد الملل، افتقار التغذية الراجعة، العقاب، الاغتراب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم. ويصحح المقياس بوضع درجة لكل بند تبعاً للإجابة التي اختارها المفحوص من بين ٤ بدائل للإجابة وهي تنطبق دائماً = ٤ وتنطبق غالباً = ٣ وتنطبق نادراً = ٢ ولا تنطبق أبداً = ١، وهكذا يتراوح المجموع الخام لدرجات الفرد بين (٤٨) كأدنى إحساس بالضغوط، أو نفي لوجود الضغوط أصلاً، وبين (١٩٢) كأعلى إحساس بالضغوط.

• صدق المقياس:

استخدم الباحثان طريقتين للتحقق من صدق المقياس وهما:
 ◀ الصدق التمييزي: تم استخدام أسلوب الصدق التمييزي وأظهرت النتائج وجود قدرة تمييزية للمقياس وقد بلغت قيمة ت (٤.١٧١-) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠.٠٠١).

◀ الصدق التلازمي: تم حساب الصدق التلازمي للمقياس عن طريق الارتباط بين درجاته ودرجات مقياس الاحتراق النفسي حيث بلغ معامِل الارتباط بين المقياسين (٠.٦٤٣) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠.٠٠١)

• ثبات المقياس:

استخدم الباحثان طريقتين للتحقق من ثبات المقياس وهما:
 ◀ طريقة إعادة الاختبار: بإعادة تطبيق المقياس على نفس الأفراد وقد بلغ معامِل الارتباط بين التطبيقين (٠.٩٣٧) وتشير هذه القيمة إلى أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الثبات.

« طريقة التجزئة النصفية: تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب معامل الارتباط بين نصفي المقياس حيث بلغ (٠.٨٣٧) بعد تصحيح قيمة الثبات باستخدام معادلة سبيرمان - براون وتشير قيمة معامل الارتباط المرتفعة إلى صلاحية المقياس للتطبيق.

« طريقة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس كاملا حيث بلغ (٠.٨٨٨) وتعد قيمة مرتفعة.

• الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية في البحث الحالي:

• صدق المقياس

• الاتساق الداخلي:

قامت الباحثات بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بين الدرجة على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة وكذلك حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج كالآتي:

جدول (٥) معامل الارتباط بين درجات العبارات والأبعاد الخاصة بها

معامل الارتباط	العبارة	البعد	معامل الارتباط	العبارة	البعد
♦♦٠.٧٥٧	٢	قلّة المعلومات	♦♦٠.٦٧٥	١	العجز
♦♦٠.٧٩٢	١٤		♦♦٠.٧٥٤	١٣	
♦♦٠.٧٨٥	٢٦		♦♦٠.٧٩٠	٢٥	
♦♦٠.٨٠٦	٣٨		♦♦٠.٦٩١	٣٧	
♦♦٠.٧٥٥	٤	افتقاد جماعية العمل	♦♦٠.٧١٩	٣	الصراع
♦♦٠.٧٩٨	١٦		♦♦٠.٨٥٠	١٥	
♦♦٠.٧٧٢	٢٨		♦♦٠.٧٣١	٢٧	
♦♦٠.٧٥١	٤٠		♦♦٠.٧٢٢	٣٩	
♦♦٠.٦٥٤	٦	الملل	♦♦٠.٦٧٦	٥	العيب الزائد
♦♦٠.٧٠١	١٨		♦♦٠.٧٥٧	١٧	
♦♦٠.٥٢٩	٣٠		♦♦٠.٨١٥	٢٩	
♦♦٠.٦٤٦	٤٢		♦♦٠.٨٠٧	٤١	
♦♦٠.٦٧٣	٨	العقاب	♦♦٠.٧٤٧	٧	افتقاد التقنية الراجعة
♦♦٠.٧٨١	٢٠		♦♦٠.٧٥٦	١٩	
♦♦٠.٨١٧	٣٢		♦♦٠.٧٤١	٣١	
♦♦٠.٨٦٢	٤٤	الغموض	♦♦٠.٨٢٠	٤٣	الاغتراب
♦♦٠.٦٣٢	١٠		♦♦٠.٦٩٣	٩	
♦♦٠.٧٦٩	٢٢		♦♦٠.٦٨٦	٢١	
♦♦٠.٧٨٥	٣٤		♦♦٠.٦٤٠	٣٣	
♦♦٠.٨٢٣	٤٦	صراع القيم	♦♦٠.٦٦١	٤٥	انخفاض العائد
♦♦٠.٧٧٩	١٢		♦♦٠.٨١٤	١١	
♦♦٠.٧٢٥	٢٤		♦♦٠.٧٩١	٢٣	
♦♦٠.٧٢٩	٣٦		♦♦٠.٨١٢	٣٥	
♦♦٠.٧٧٠	٤٨		♦♦٠.٧٣٢	٤٧	

♦♦ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من جدول (٥) أن غالبية معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد التي تنتمي لها تراوحت بين (٠.٥٢٩ - ٠.٨٦٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١).

العقد المئة وأربعة وثلاثون .. يونيو .. ٢٠٢١م

جدول (٦) معاملات الارتباط لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	البعد	الدرجة الكلية	البعد
♦♦٠.٨٧٦	قلة المعلومات	♦♦٠.٨١٠	العجز
♦♦٠.٨٦١	افتقاد جماعية العمل	♦♦٠.٩٠٥	الصراع
♦♦٠.٧٥٥	الملل	♦♦٠.٦٤٦	العيب الزائد
♦♦٠.٨٩٢	العقاب	♦♦٠.٨٩٤	افتقاد التغذية الراجعة
♦♦٠.٨٩٠	الغموض	♦♦٠.٧٩٩	الاغتراب
♦♦٠.٨٥١	صراع القيم	♦♦٠.٩٠٨	انخفاض العائد

♦♦ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية تراوحت بين (٠.٦٤٦ - ٠.٩٠٨)، وبحسب ما ذكر أبو هاشم (٢٠١٩) أن قيم معاملات الارتباط يجب أن تتراوح (٠.١٥ - ٠.٨٥)، وهذا يؤكد صدق المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

• ثبات المقياس:

• معامل ألفا كرونباخ:

قامت الباحثات بحساب الثبات لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده باستخدام معامل ألفا كرونباخ، موضحة النتائج في الجدول التالي:

جدول (٧) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد
٠.٧٨٩	٤	قلة المعلومات	٠.٧٠٠	٤	العجز
٠.٧٤٩	٤	افتقاد جماعية العمل	٠.٧٦٤	٤	الصراع
٠.٥٠٣	٤	الملل	٠.٧٦٣	٤	العيب الزائد
٠.٧٨٩	٤	العقاب	٠.٥٩٠	٤	افتقاد التغذية الراجعة
٠.٧٤٠	٤	الغموض	٠.٧٩٤	٤	الاغتراب
٠.٧٣٤	٤	صراع القيم	٠.٩٦٦	٤٨	انخفاض العائد
					مقياس الضغوط

يتضح من جدول (٧) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (٠.٥٠٣ - ٠.٧٨٩) وبلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (٠.٩٦٦) وهي قيمة تشير إلى أن المقياس يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات

• معامل التجزئة النصفية:

قامت الباحثات بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل التجزئة النصفية عن طريق تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين ثم حساب معامل الارتباط بين هذين النصفين عن طريق معادلة جاتمان، وأظهرت النتائج التالي:

جدول (٨) معامل التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية

معامل جاتمان	معامل التجزئة النصفية
٠.٩٥٤	٠.٩١٤

يتضح من جدول (٨) أن معامل الارتباط بين نصفي المقياس بلغ (٠.٩١٤) وبلغت قيمة معامل جاتمان (٠.٩٥٤) وهي قيمة مرتفعة

وتشير قيم معاملات الثبات بالطريقتين، ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث ذكر حسن (٢٠٠٣) أن معامل الثبات يعد مرتفعاً إذا بلغ (٠.٨٠) فأكثر.

• إجراءات تنفيذ الدراسة:

تتلخص الخطوات الإجرائية للدراسة الحالية في الخطوات التالية:
 ◀ أولاً: إطلاع الباحثات على الأطر النظرية والدراسات السابقة والمنهجية والفروض ذات الصلة بموضوع البحث والعينة المستهدفة.
 ◀ ثانياً: اختيار الباحثات للأدوات المناسبة للمقياس وجمع البيانات والتخطيط للتحقق من خصائصها السيكومترية على عينة البحث الحالية.
 ◀ ثالثاً: تطبيق المقاييس المستخدمة في البحث لجمع البيانات (المرونة النفسية والضغط المهنية) على أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (٢٠٩) أم عاملة ممن تنطبق عليهم خصائص العينة المستهدفة، خلال الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٤٢.

◀ رابعاً: قامت الباحثات بعد الانتهاء من جمع البيانات بتفريغ استجابات أفراد العينة والقيام بعمليات المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة ٢٣ وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار الفرضيات التي تم طرحها وتفسير النتائج بعد تحليلها ومعالجتها إحصائياً، وفي ضوء نتائج الدراسة تم الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات البحثية.

• نتائج الدراسة وتفسيرها:

قامت الباحثات بالتحقق من اعتدالية البيانات عن طريق اختبار سميرونوف - كلمنجراف و اختبار شابيرو - ويلك واتضح عدم تحقق شرط اعتدالية توزيع البيانات، لذا لجأت الباحثات لاستخدام الأساليب الإحصائية اللابارامترية للمعالجة الإحصائية للبيانات (Dancy & Reidy, 2007).

في هذا الجزء، سيتم عرض نتائج الدراسة والتحقق من فروض الدراسة ومناقشتها في ضوء ما توصلت إليه الباحثات وما تم الاطلاع عليه من نتائج الدراسات السابقة.

• أولاً: مستوى المرونة النفسية لدى عينة الدراسة:

لقياس مستوى المرونة النفسية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس المرونة النفسية ككل وعلى كل بعد من أبعاده، ويوضح ذلك الجدول (٩): ومن الجدول يتضح أن مستوى المرونة النفسية وأبعادها مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة وذلك بمتوسط حسابي على المقياس ككل مقداره (٤٢٩.٣) وانحراف معياري (١٨٩.٠) وجاء البعد الخامس (الثقة بالنفس) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٥٥٨.٣)، يليه البعد الثاني (الإحساس بالمعنى) بمتوسط حسابي (٤٩٦.٣). كما جاء البعد الأول (المتابعة) في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣٧٨.٣).

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس المرونة النفسية ككل وكل بعد من أبعاده

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	١	٠.١٦٧	٣.٥٥٨	بعد الثقة بالنفس
مرتفع	٢	٠.١٦٧	٣.٤٩٦	بعد الإحساس بالمهني
مرتفع	٣	٠.٣٨٦	٣.٣٨٨	بعد الاتزان
مرتفع	٤	٠.١٣٤	٣.٣٧٨	بعد المثابرة
مرتفع	٥	٠	٣.٣٣٠	بعد المرونة الذاتية
مرتفع		٠.١٨٩	٣.٤٢٩	المقياس ككل

وتفسر الباحثات ارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى الأمهات العاملات إلى المجهود المضاعف الذي تقوم به الأمهات خلال الفترة الحالية كنتيجة لدراسة الأبناء عن بعد بالإضافة إلى كثرة المهام والمسؤوليات الموكلة بهن ولم يكن أمامهن إلا التكيف مع هذه المسؤوليات والتعايش معها، كل ذلك من شأنه أن يولد لديهن مستوى مرتفع من المرونة النفسية إذ أن المرونة النفسية تتمثل في التفاعل الإيجابي مع هذه المواقف والصعوبات.

• ثانياً: أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشاراً لدى عينة الدراسة:

لمعرفة أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشاراً لدى أفراد العينة، قامت الباحثات بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الضغوط المهنية وقد تم ترتيب الأبعاد تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي وكانت النتائج في الجدول الآتي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الضغوط المهنية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
٨	٢.٩٢	٧.٣٧	العجز
١١	٢.٨٤	٦.٦١	قلة المعلومات
١٠	٢.٦٧	٧.١٢	الصراع
٤	٢.٨٨	٧.٧٠	افتقاد جماعية العمل
١	٣.١٤	٩.٨٩	العب الزائد
٢	٢.٦٣	٩.٣٩	الملل
٦	٢.٩١	٧.٥٦	افتقاد التغذية الراجعة
٩	٣.٠٩	٧.٢١	العقاب
٣	٢.٦٧	٧.٧٨	الاغتراب
٥	٢.٨٣	٧.٥٩	القموض
٧	٣.٠٣	٧.٥٤	انخفاض العائد
١٢	٢.٦٦	٦.٣٨	صراع القيم

يتضح من الجدول (١٠) أن المتوسط الحسابي لبعد (العب الزائد) كان أعلى قيمة من بقية الأبعاد حيث بلغ (٨٩.٩) وانحراف معياري (١٤.٣)، ويبدل ذلك على أن بعد العبء الزائد هو أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشاراً، ويأتي في المرتبة التالية بعد (الملل) بمتوسط حسابي (٣٩.٩) وانحراف معياري (٦٣.٢) بينما كان بعد (صراع القيم) أقل أبعاد الضغوط المهنية انتشاراً بمتوسط حسابي (٣٨.٦) وانحراف معياري (٦٦.٢). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة هوارية (٢٠١١) التي هدفت إلى كشف مصادر الضغوط المهنية واستراتيجيات التعامل معها لدى المرأة وأظهرت النتائج أن الاستاذات يعانين من ضغوط مرتفعة نتيجة

ظروف العمل غير المريحة وحجم الأعباء الزائدة. ويذكر السميان والمساعد (٢٠١٤) أن عب العمل الزائد يرجع إلى تعدد أدوار المرأة كأم وربة منزل وزوجة وموظفة وتحمل المرأة الكثير من المسؤوليات المتعلقة بالعمل وإدارة شؤون المنزل وغيرها من الأعباء. وتفسر الباحثات احتلال بعد (العبء الزائد) في المرتبة الأولى إلى أن الام العاملة في ظل الظروف الراهنة ومع تحول نظام التعليم الحضوري التقليدي الذي يعتمد على المعلم ويكون تحت إشراف المدرسة بشكل كبير والذي كانت تشارك فيه الأسرة بشكل جزئي إلى نظام التعليم عن بعد حيث ظهرت تحديات ومسئوليات مختلفة على الأمهات العاملات من مساعدة الأبناء والإشراف عليهم أثناء الحصاص الافتراضية إلى جانب المسؤوليات الوظيفية والأعباء المنزلية. كما يمكن تفسير وجود بعد (الملل) في المرتبة الثانية إلى روتين العمل وتكرار نفس المهام بشكل يومي في ظل فترة الإغلاق الكامل التي تزامنت مع حدوث الجائحة، كما أن طبيعة العمل عن بعد في ظل التباعد الاجتماعي والتي تحول دون الاجتماع بالزميلات والعمل معهن كفريق تؤدي إلى الشعور بالملل. ويُفسر احتلال بعد (صراع القيم) المرتبة الأخيرة أن الاختلافات القيمية غالباً ما تظهر في السلوكيات والممارسات المرتبطة بالعمل مع الآخرين، ونظراً لطبيعة العمل الحالية المختلفة حيث أصبح العمل بشكل منفرد أو بطريقة افتراضية غير مباشرة مع الآخرين قلت التصادمات والصراعات القيمية ولعل ذلك أحد إيجابيات العمل عن بعد.

• ثالثاً: نتائج الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا" .. ولاختبار صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثات معامل ارتباط سبيرمان Spearman's Rho لحساب العلاقة بين المرونة النفسية والضغوط المهنية وأبعادهما، والجدول (١١) يوضح هذه النتائج.

جدول (١١) درجات المرونة النفسية بأبعاده والضغوط المهنية بأبعادهما لدى عينة الدراسة (ن=٢٠٩)

الدرجة الكلية	أبعاد مقياس المرونة النفسية					المرونة النفسية	
	الثقة بالنفس	المرونة الذاتية	الاتزان	الإحساس بالمعنى	الثابرة	الضغوط المهنية	العجز
٠.٢٨-	٠.٣٦-	٠.٣٠-	٠.٧-	٠.٢٧-	٠.٣٣-	٠.٢٥-	٠.٣٣-
٠.٣٨-	٠.٢٣-	٠.٣٣-	٠.١٥-	٠.٣٨-	٠.٢٥-	٠.٢٥-	٠.٢٥-
٠.٣٦-	٠.٢٨-	٠.٣٤-	٠.١٥-	٠.٣٠-	٠.٢٦-	٠.٢٦-	٠.٢٦-
٠.٢٩-	٠.٢١-	٠.٢٤-	٠.١-	٠.٢٥-	٠.٢٢-	٠.٢٢-	٠.٢٢-
٠.٢٢-	٠.٢٢-	٠.١٥-	٠.١٥-	٠.١٨-	٠.٢٠-	٠.٢٠-	٠.٢٠-
٠.٢٦-	٠.١٨-	٠.٢٠-	٠.١٥-	٠.٢٠-	٠.٢٠-	٠.٢٠-	٠.٢٠-
٠.٣٤-	٠.٢٤-	٠.٢٤-	٠.٩-	٠.٣٦-	٠.٢٧-	٠.٢٧-	٠.٢٧-
٠.٢١-	٠.١٥-	٠.١٤-	٠.٣-	٠.١٧-	٠.١٧-	٠.١٧-	٠.١٧-
٠.٣٧-	٠.٢٩-	٠.٣٠-	٠.١٧-	٠.٢٧-	٠.٢٩-	٠.٢٩-	٠.٢٩-
٠.٢٥-	٠.١٩-	٠.٢٠-	٠.٥-	٠.٢١-	٠.١٨-	٠.١٨-	٠.١٨-
٠.٤-	٠.٣٠-	٠.٢٩-	٠.٥-	٠.٣٥-	٠.٢٥-	٠.٢٥-	٠.٢٥-
٠.٣٥-	٠.٢٢-	٠.٢٦-	٠.٤-	٠.٢٩-	٠.٢٣-	٠.٢٣-	٠.٢٣-
٠.٢٧-	٠.٢٩-	٠.٢٩-	٠.٩-	٠.٢٧-	٠.٣١-	٠.٣١-	٠.٣١-

♦ معاملات دالت عند مستوى (٠.١) ♦ معاملات دالت عند مستوى (٠.٥)

نلاحظ من الجدول (١١) وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٥٠) بين كلا من الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (ر = -٠.٣٧)، في حين تراوحت معاملات ارتباط أبعاد مقياس المرونة النفسية مع الدرجة الكلية على مقياس الضغوط المهنية بين (٠.٩٠ - ٠.٣١)، وكان بعد (المثابرة) كأحد أبعاد مقياس المرونة النفسية أكثر الأبعاد ارتباطاً بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠.٣١)، بينما كان بعد (الاتزان) كأحد أبعاد مقياس المرونة النفسية أقل الأبعاد ارتباطاً بالدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠.٠٩)، في حين تراوحت معاملات ارتباط أبعاد مقياس الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية على مقياس المرونة النفسية بين (٠.٢١ - ٠.٤٠)، وكان بعد (انخفاض العائد) أكثر أبعاد الضغوط المهنية ارتباطاً بالدرجة الكلية على مقياس المرونة النفسية، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠.٤٠)، وكان بعد (العقاب) أقل أبعاد الضغوط المهنية ارتباطاً بالدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (ر = ٠.٢١)، كما كان بعد (الإحساس بالمعنى) كأحد أبعاد المرونة النفسية وبعد (قلة المعلومات) كأحد أبعاد الضغوط المهنية أكثر الأبعاد ارتباطاً ببعضها بمعامل ارتباط (ر = ٠.٣٨).

وتفسر الباحثات هذه النتائج بأنه كلما ازداد مستوى المرونة النفسية لدى الأمهات العاملات كلما قلت الضغوط المهنية التي تعاني منها، وهذه نتيجة طبيعية كأي علاقة بين متغير إيجابي ومتغير سلبي، ولكن تبرز هنا أهمية ودور المرونة النفسية في القدرة على التكيف مع أحداث ومواقف الحياة المختلفة.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة الخميس (٢٠١٩) ودراسة شتيرا وكارونانيدهي (Chitra & Karunanidhi, 2013) والتي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط،

• رابعاً: نتائج الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير العمر (٢٢ - ٣٠ سنة، ٣٠ - ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر) .. وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثات اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis للمقارنة بين المتوسطات للكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر (٢٢ - ٣٠ سنة، ٣٠ - ٤٠ سنة، ٤٠ سنة فأكثر)، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٢) الفروق في المرونة النفسية وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرارات	متوسط الرتب	درجة الحرية	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
٢٢ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	٣٠	٨٧.٤٧	٢	٨.٠٢٦	٠.٠١٨
٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٧٨	٩٦.٣٨			
٤٠ سنة فأكثر	١١	١١٦.٨٧			
المجموع	٢٠٩				

يتضح من الجدول (١٢) أن قيمة مربع كاي Chi-square بلغت (٠٢٦.٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١٨) وهي أقل من (٠.٥٠)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية الأكبر (٤٠ سنة فأكثر).

وتعزو الباحثات هذه النتيجة إلى مرور الفئة الأكبر عمرا بالكثير من الخبرات والتجارب أثناء تعرضهم للعديد من مواقف الحياة الإيجابية والسلبية خلال حياتهم الشخصية والعملية كون فترة الجائحة فترة استثنائية في تحدياتها، بالإضافة الى تكوينهم العديد من العلاقات الاجتماعية وتعاملهم مع مختلف الشخصيات، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة سكيك (٢٠١٢) التي استنتجت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تبعا لمتغير العمر لدى العاملين.

• **خامسا: نتائج الفرض الثالث:**

ينص هذا الفرض على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) .. وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثات اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis للمقارنة بين المتوسطات للكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٣) الفروق في المرونة النفسية وفقا لمتغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	متوسط الرتب	التكرارات	المستوى التعليمي
٠.٥٠	١.٣٨٨	٢	١٠٢.٩٣	١٧٧	بكالوريوس
			١١٥.٦٠	٢٥	ماجستير
			١١٩.٥٧	٧	دكتوراه
				٢٠٩	المجموع

يتضح من الجدول (١٣) أن قيمة مربع كاي Chi-square بلغت (١.٣٨٨) عند مستوى دلالة (٠.٥٠) وهي أكبر من (٠.٥٠)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وفقا لمتغير المستوى التعليمي. وتفسر الباحثات هذه النتيجة بأن المستوى التعليمي للفرد قد يكون متغيرا غير ذا أثر في مستوى المرونة النفسية، فأفراد العينة من الأمهات العاملات بجميع مستوياتهم التعليمية كان لديهم مستوى مرتفع من المرونة النفسية وهذه المرونة قد ترجع إلى قدرتهم على التكيف مع مختلف الصعوبات بإيجابية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سكيك (٢٠١٢) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية وفقا لمتغير المستوى التعليمي.

• **خامسا: نتائج الفرض الرابع:**

ينص هذا الفرض على أنه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير طبيعة العمل (حضورى، عن بعد، حضوري وعن بعد)

للتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثات اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis للكشف عن الفروق في الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير طبيعة العمل (حضورى، عن بعد، حضوري وعن بعد) وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (١٤) الفروق في الضغوط المهنية وفقا لمتغير نوع طبيعة العمل

مستوى الدلالة	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	متوسط الرتب	العدد	
٠.٢٨٣	٢.٥٤٢	٢	١٠٩.٨١	٦٧	حضورى
			١١١.٤٠	٥٦	عن بعد
			٩٧.٠٩	٨٦	حضورى وعن بعد
				٢٠٩	المجموع

يتضح من الجدول (١٤) أن قيمة مربع كاي Chi-square بلغت (٥٤٢.٢) عند مستوى دلالة (٢٨٣.٠) وهي أكبر من (٠.٥٠)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات على مقياس الضغوط المهنية وفقا لمتغير طبيعة العمل.

وتختلف نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة هيدن واخرون (Heiden et al., 2020) التي أجريت على عينة من الأكاديميين لتحديد مدى ارتباط تواتر وكمية العمل عن بعد بضغط العمل وتوصلت النتائج إلى أن ضغوط العمل لدى الأكاديميين الذين يعملون عن بعد عدة مرات في الأسبوع كانت أعلى من الضغوط لدى الأكاديميين الذين يعملون عن بعد أقل من مرة واحدة في الشهر.

وتفسر الباحثات ذلك بأن الأم التي تعمل عن بعد كلياً تقوم بتأدية جميع المهام الوظيفية الموكلة لها من منزلها لضمان استمرارية العمل كما لو كان عملها حضورياً أما إن كانت طبيعة العمل تجمع ما بين الحضور والعمل عن بعد فستكون المسؤوليات والمهام مقسمة بين المنزل ومكان العمل وفي كل الأحوال الضغوط المهنية التي تواجه الأم العاملة هي نفسها.

• سادساً: نتائج الفرض الخامس:

ينص هذا الفرض على أنه:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات العاملات من عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص)."

للتحقق من صحة هذا الفرض، استخدمت الباحثات اختبار مان-ويتني Mann-Whitney للمجموعات المستقلة للتعرف على الفروق في الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة وفقاً لنوع القطاع (حكومي وخاص). وكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (١٥) الفروق في الضغوط المهنية وفقاً لمتغير نوع القطاع

مستوى الدلالة	قيمة مان ويتني	الرتب			
		مجموع الرتب	متوسط الرتب	عدد العينات	نوع القطاع
٠.٣١٧	٣٩٨٧	١٥٤٦٣.٠٠	١٠٢.٤٠	١٥١	حكومي
		٦٤٨٢.٠٠	١١١.٧٦	٥٨	خاص
				٢٠٩	المجموع

يتضح من الجدول (١٥) أن قيمة اختبار مان ويتني (٣٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠.٣١٧) وهي أكبر من (٠.٥٠) مما يعني عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الأمهات العاملات على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير نوع القطاع. وتفسر الباحثات هذه النتيجة بسبب استحداث نظام العمل المرن حيث ذكرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٠) أن هذا النظام يتيح للعاملين في القطاع الخاص التعاقد مع أكثر من منشأة بساعات عمل محددة ومرنة تتناسب معهم ويعقود مكتوبة وموثقة تضمن حقوقهم كما يتم إلزام صاحب العمل وفق النظام بتوفير وسائل السلامة المهنية، ومع توفر هذه المزايا أصبحت ظروف العمل متقاربة نوعاً ما للقطاعات الحكومية والخاص والذي أدى بدوره إلى عدم وجود فروق في الضغوط المهنية بين القطاعين.

• توصيات الدراسة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج تُوصي الباحثات بما يلي:

• جهات العمل:

◀ التعاون مع الجهات المختصة في العلوم النفسية لتقديم جلسات واستشارات نفسية مجانية أو منخفضة التكلفة للموظفات للحد من الآثار السلبية للضغوط.

◀ العمل على تحديد ساعات عمل مرنة ونظام إجازات متناسب مع احتياجات الأمهات العاملات بما لا يخل بمصلحة العمل ويسهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

• المختصون في الإرشاد النفسي ومراكز التدريب والتأهيل المهني:

◀ عقد دورات تدريبية ولقاءات دعم نفسي للأمهات العاملات للتعرف على مصادر الضغوط وتحديد استراتيجيات التعامل معها للتخفيف من الآثار الناجمة عنها.

◀ تصميم برامج إرشادية تهدف لرفع مستوى المرونة النفسية لدى الأمهات العاملات.

◀ توفير نشرات توعوية وإرشادية لتثقيف الأمهات العاملات بالجوانب النفسية والأساليب المبنية على البراهين العلمية للتعامل مع الضغوط المهنية والنفسية.

• الأمهات العاملات:

◀ الالتحاق بأحد مجموعات الدعم النفسي والتي تلعب دوراً في تحسين القدرة على مقاومة الضغوط.

«إشراك أفراد الأسرة وتوزيع المسؤوليات والمهام المنزلية بينهم مما يتيح الوقت للقيام بالمهام الوظيفية والتخفيف من الأعباء.

• المقترحات المستقبلية للدراسة:

تعد الأبحاث في مجال علم النفس الإيجابي المرتبط بتحسين بيئة العمل ومهارات المرونة النفسية والتعامل مع الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة من البحوث المهمة التي يحتاجها المجتمع المحلي، وتعد هذه الدراسة بمثابة مقدمة لدراسات مستقبلية في نفس المجال، وبشكل خاص خلال الأزمات ومنها فترة الجائحة منها:

«العلاقة بين الضغوط المهنية والوعي الذاتي والذكاء الوجداني.

«العلاقة بين الضغوط النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية.

«العلاقة بين المرونة النفسية والتعامل مع الازمات في القطاع الصحي أو التعليمي.

«العلاقة بين المرونة النفسية وجودة الحياة الأسرية والرضا عن الحياة.

• المراجع:

- أسحق، سميرة أحمد. (٢٠١٨). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى عينة من العاملات بالقطاع الحكومي في دولة الكويت. العلوم التربوية، ٢٦، (١)، ٢٨٤-٣٠٤.
- أبو بكر، ميسون. (٢٠٢٠، سبتمبر ٩). الأمهات والتعليم عن بعد. صحيفة الجزيرة. <http://www.al-jazirah.com/2020/20200918/ar8.htm>
- حسن، السيد محمد أبو هاشم. (٢٠٠٣). الدليل الإحصائي في تحليل البيانات باستخدام SPSS. مكتبة الرشد.
- الحمادي، هاني. (٢٠٢٠، سبتمبر ١٤). أمهات منهارات بسبب التعليم عن بعد. صحيفة القبس. <https://2u.pw/UNy2h>
- حميدة، علا محمود. (٢٠١١). مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٣٨، (١)، ٢٩٨-٣١٦.
- حمدان، رنا إسماعيل. (٢٠١٨). ضغوط العمل لدى الأمهات السعوديات العاملات بمدينة الرياض وعلاقتها بالاكئاب لدى أولادهن. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩، (١٩)، ٣٨٧-٤٢٤.
- خلايلة، ناريمان عايد حسن. (٢٠١٩). التمكين النفسي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات في منطقة سخنين إرسالة ماجستير، جامعة عمان العربية. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الحميس، عواطف عبد الله. (٢٠١٩). مستوى المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى عينة من طالبات سنة أولى تحضيري في جامعة الجوف بمحافظة القريات. المجلة التربوية الأردنية، ٤، (٣)، ٨٥-١٠٩.
- الحميسي، السيد سلامة. (٢٠٢٠). التعليم في زمن كورونا (COVID-19): تجسير الفجوة بين البيت والمدرسة. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٣، (٤)، ٥١-٧٣.
- الربخي، خالد مطر. (٢٠١٦). الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين وعلاقتها بالمرونة النفسية ومهارة حل المشكلات بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان إرسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى.

- سكيك، رندة جمال(٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بمهارة إدارة الازمات لدى القيادة التشريعية والتنفيذية في قطاع غزة لرسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بقطاع غزة. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- السميران، ثامر حسين، المساعيد، عبدالكريم عبدالله (٢٠١٤). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها. دار الحامد للنشر والتوزيع .
- الشهران، صلاح. (٢٠١٤، ١٠-١٣ مارس). التعليم المفتوح والتعليم عن بعد في الوطن العربي: نحو التطوير والابداع. المؤتمر الرابع عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- شويطر، خيرة. (٢٠١٧). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى الأمهات على ضوء متغيري الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية لرسالة ماجستير غير منشورة. جامعة وهران.
- طبي، رجاء عناني. (٢٠١٨). مصادر الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في مصنع التمور لرسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد خيضر-بسكرة-.
- طه، فرج عبدالقادر، راغب، السيد مصطفى. (٢٠١٠). مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل). مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- عبد الرحمن، صفاء عبد المجيد. (٢٠٢٠). أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (١) ٨٥-١٠٩.
- عبد الستار، رشا محمد. (٢٠١٥). مقياس مرونة التكيف (المرونة النفسية)، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- عبد السلام، أماني حسن. (٢٠١٨). الأسى النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط للموظفين المقطوعة رواتبهم لرسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- علام، صلاح الدين محمود. (٢٠١٩). الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية (ط٧). دار الفكر.
- عليجات، خالد عبادة نزال. (٢٠١٥). ضغوط العمل وأثرها على الحكام الإداريين في الأردن: دراسة ميدانية لرسالة ماجستير، جامعة آل البيت. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الغرير، أحمد نايل، أبو أسعد، أحمد عبداللطيف. (٢٠٠٩). التعامل مع الضغوط النفسية. دار الشروق.
- قاسم، سالي صلاح. (٢٠١٧). الفروق في استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في ضوء كل من الصلابة النفسية والمرونة المعرفية والنفسية لدى الاساتذة الجامعيين الممارسين لمهام ادارية. دراسات تربوية ونفسية، (٩٦) ١١-١٣٩ .
- مليباري، نجاة عبدالله محمد. (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، (١) ١٠-٦٦ .
- منظمة الصحة العالمية. (٢٠٢٠). مرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩). <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٠). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تطلق تنظيم العمل المنزلي. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

- ابو هاشم ، السيد محمد .(٢٠١٩، اكتوبر١٤).الاتساق الداخلي: جدل مستمر بين الصدق والثبات | فيديو . يوتيوب. <https://www.youtube.com/watch?v=qY1d70PdnNE>
- هوارية، قدور بن عباد.(٢٠١١). استراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط النفسي لدى المرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٢)، ٣٩-٥٤.
- American Psychological Association. (2020, February 1). Building your resilience .<http://www.apa.org/topics/resilience>
- Brown, S. M., Doom, J. R., Lechuga-Peña, S., Watamura, S. E., & Koppels, T. (2020). Stress and parenting during the global COVID-19 pandemic. *Child abuse & neglect*, 104699.
- Cheng, C., Lau, H. P. B & Chan, M. P. S. (2014). Coping flexibility and psychological adjustment to stressful life changes: A meta-analytic review .*Psychological bulletin* ,140(6), 1582-1607
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2013). Influence of occupational stress, resilience, and job satisfaction on psychological well-being of policewomen. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(4), 724-730.
- Dancy,C.,& Reidy,J.(2007).Statistics Without Maths For Psychology (4th ed).Pearson Prentice Hall.
- Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, 83, 65-71.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 1-16.
- Johnson, S. J., Willis, S. M., & Evans, J. (2019). An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic UK university job roles. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 162-172.
- Luthar, S. S., Curlee, A., Tye, S. J., Engelman, J. C., & Stonnington, C. M. (2017). Fostering resilience among mothers under stress:“Authentic Connections Groups” for medical professionals. *Women's Health Issues*, 27(3), 382-390.
- Mental Health Foundation .(2020).Resilience across the UK during the coronavirus pandemic .<https://www.mentalhealth.org.uk/coronavirus/resilience-across-uk-coronavirus-pandemic>

- Olonade, Z. O., & Famolu, F. B. (2020).Psycho-Social Determinants Of Job Stress Among Public School Teachers In Osun State, Nigeria. *Journal of Positive Psychology and Counselling* , (vol. 4), 178-188 .
- Rehman, A. (2020). Innovations in Education Management: Impact of Emotional Intelligence and Demographic Variables on Occupational Stress among University Teachers.*Journal of Marketing and Management of Innovations*,3,170-180.
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(2), 135-140.

