

إدارة التغيير وعلاقته بأساليب تكيف

المرأة العاملة مع الضغوط

أ.د/ عبير محمود الدويك

أستاذ الإدارة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة
ووكيل كلية الاقتصاد المنزلي للدراسات العليا والبحوث
سابقاً- جامعة حلوان

أ.د/ إيناس ماهر بدير

أستاذ الإدارة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة
ووكيل كلية الاقتصاد المنزلي للدراسات العليا والبحوث
- جامعة حلوان

بسنت مدحت محمد يوسف

معيدة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة- كلية
الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد الثامن- العدد الرابع- مسلسل العدد (١٨)- أكتوبر ٢٠٢٢

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2356-8690

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

JSROSE@foe.zu.edu.eg

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail

إدارة التغيير وعلاقته بأساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط

أ.د/ عبير محمود الدويك

أ.د/ إيناس ماهر بدير

أستاذ الإدارة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة

أستاذ الإدارة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة

والطفولة ووكيل كلية الاقتصاد المنزلي

والطفولة ووكيل كلية الاقتصاد المنزلي

للدراسات العليا والبحوث سابقاً - جامعة حلوان

للدراسات العليا والبحوث - جامعة حلوان

بسنت مدحت محمد يوسف

معيدة بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان

الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من إدارة التغيير (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير - التخطيط للتغيير - تنفيذ التغيير - التقييم والمتابعة التصحيحية) وأساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط بمحاورها (أساليب إقدامية - أساليب إجماعية)، وتم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية غرضية من محافظات القاهرة الكبرى من مستويات إجتماعية واقتصادية مختلفة حيث بلغت العينة (٢٥٠) زوجة عاملة، وتم تطبيق أدوات البحث عليهن. واشتملت أدوات البحث على إستمارة البيانات العامة للأسرة، مقياس إدارة التغيير، مقياس أساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط. واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج البحث إلى أن:

١- الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير هو أكثر المحاور من حيث إدراك الزوجة عينة البحث الأساسية بأدارة التغيير وجاء في الترتيب الأول بنسبة (٢٦.٩%)، يليه في الترتيب الثانى محور التخطيط للتغيير بنسبة (٢٥.٦%)، يليه في الترتيب الثالث محور تنفيذ التغيير بنسبة (٢٤.٤%)، وأخيراً في الترتيب الرابع محور التقييم والمتابعة التصحيحية بنسبة (٢٣.١%).

٢- بعد الأساليب الإقدامية هو أكثر أبعاد أساليب تكيف المرأة العاملة عينة البحث مع أحداث الحياة الضاغطة لها وجاء في الترتيب الأول بنسبة (٥٢%)، يليه بعد الأساليب الإجماعية وجاء بنسبة (٤٧.٩%).

٣- أختلاف نسب إجمالى مستوى إدارة التغيير لدى المرأة العاملة عينة البحث، حيث كانت النسبة (٤٣,٢%) من المرأة العاملة عينة البحث الأساسية مستوى الوعى بأدارتهن للتغيير مرتفع، ويليها نسبة (٣٣,٦%) من عينة البحث مستوى وعيهم بإدارة التغيير متوسط، في حين أن هناك نسبة (٢٣,٢%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بإدارة التغيير منخفض.

٤- أختلاف نسب إجمالي مستوى أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة عينة البحث، حيث كانت النسبة (٣٨,٨%) من المرأة العاملة عينة البحث الأساسية مستوى الوعى بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة مرتفع، ويلية نسبة (٣٩,٢%) من عينة البحث مستوى وعيهم بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة متوسط، في حين أن هناك نسبة (٢٢%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة منخفض.

٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير وفقاً للمتغيرات الديموجرافية للأسرة تبعاً لمحل الإقامة لصالح المرأة العاملة في الحضر، وتبعاً لكل من: سن الزوجة لصالح سن الزوجة الأكبر، والمستوى التعليمى للزوجة لصالح المستوى التعليمى الأعلى، والمستوى المهني للزوجة لصالح المهن العليا، وعدد سنوات العمل للزوجة لصالح عدد السنوات الأكبر وحجم الأسرة لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل، ومتغير الدخل الشهري للأسرة لصالح مستوى الدخل المرتفع في بعد الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط التغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية على التوالي.

٦- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطى استجابات عينة البحث في ابعاد أساليب تكيف ربة الأسرة العاملة مع الضغوط تبعاً لكل من: سن الزوجة لصالح سن الزوجة الأكبر (من ٤٥ سنة فأكثر) في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح السن الأصغر (أقل من ٣٥ سنة) في بعد الأساليب الإجمامية، وللمستوى التعليمى للزوجة لصالح المستوى التعليمى العالى في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح المستوى التعليمى المنخفض في بعد الأساليب الإجمامية، وللمستوى المهني للزوجة لصالح المستوى المهني العالى في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح المستوى المهني المنخفض في بعد الأساليب الإجمامية. وعدد سنوات العمل للزوجة لصالح عدد السنوات الأكبر في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح عدد سنوات العمل المنخفض في بعد الأساليب الإجمامية، ولمتغير عدد أفراد الأسرة لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح عدد أفراد الأسرة الأكبر في بعد الأساليب الإجمامية. وتبعاً للدخل الشهري للأسرة لصالح الدخل الشهري المرتفع في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح الدخل الشهري المنخفض في بعد الأساليب الإجمامية.

وكانت من أهم التوصيات:

وفي ضوء ماتوصلت اليه نتائج الدراسة اوصت الباحثات بما يلي:

- تخطيط وتنفيذ برامج إرشادية للزوجات ربات الأسر لإكسابهن معارف ومعلومات وممارسات لتنمية الوعي بإدارة التغيير وعلاقتها بأساليب التكيف مع الضغوط ودورها في تحسين جودة الحياة الأسرية والمهنية لأفراد المجتمع.
- إعداد المزيد من البرامج التدريبية (من الاساتذة والاساتذة المساعدين المتخصصين في اقسام إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكليات الاقتصاد المنزلى والتربية النوعية) الموجهة للمرأة وربة الأسرة بصفة خاصة لتنمية وعيها بإدارة التغيير ومهاراتها لتحقيق جودة الحياة الأسرية والارتقاء بمستوى الصحة البدنية النفسية، والاجتماعية للأسرة والمجتمع.
- الكلمات المفتاحية:** إدارة التغيير - أساليب التكيف مع الضغوط - المرأة العاملة.

Abstract:

This current research aims to identify the nature of the relationship between each of management of change (diagnostic study and preparation to accept change - planning for change - implementation of change - evaluation and corrective follow-up) and methods of adapting working women to stress and its themes (proactive methods - reluctant methods). The sample of the research was selected in a purposeful intentional manner from the governorates of Greater Cairo from different social and economic levels. The sample of the research comprised (250) working wives. The tools of the research were applied to the working women, sample of the research. The tools of the research included: The general data form, the questionnaire for management of change, and the questionnaire for the methods of adapting working women to stress. The research used the descriptive analytical methodology.

The research concluded a set of results, the most important of which are as follows:

- 1- Diagnostic study and preparation for accepting change is the most important theme regarding wife's, the basic research sample, awareness of managing change and came in the first place with a percentage of (26.9%), followed by the theme of planning change , and came in the second place with a percentage of (25.6%), followed by the theme of implementing change and came in the third place with a percentage of (24.4%), and eventually, the theme of the evaluation and corrective follow-up in and came the fourth place, with a percentage of (23.1%).
- 3- The dimension of the proactive methods is the most adaptive dimension of the working women, sample of the research, to the stressful life events, and came in the first place with a percentage of (52%), followed by the reluctant methods which came in the second place with a percentage of (47.9%).
- 4- The difference in the percentages of the total level of change management among working women, sample of the research, where

(43.2%) of the working women of the basic research sample had a high level of awareness of their change management, followed by (33.6%) of the working women of the basic research sample had a medium level of awareness of change management, while (23.2%) of the working women of the basic research sample had a low level of awareness of change management.

5- The difference in the percentages of the total level of methods of adaptation with stressful life events among the working women of the research sample, where (38.8%) of the working women of the basic research sample had a high level of awareness of methods of adaptation with stressful life events, followed by (39.2%) of the working women of the basic research sample had a medium level of awareness of methods of adaptation with stressful life events, while (22%) of the working women of the basic research sample had a low level of awareness of methods of adaptation with stressful life events.

7- There are statistically significant differences between the average responses of the research sample in the themes of change management according to the demographic variables of the family according to the place of residence, in favor of the urban working women, and according to each of: wife's age, in favor of the older wife, and wife's educational level , in favor of the higher educational level, and wife's occupational level , in favor of higher occupations, the number of years of wife's work , in favor of the number of greater years, family's size , in favor of the number of fewer family members, and the variable of family's monthly income , in favor of the higher income level in the dimensions of the diagnostic study and preparation for accepting change, planning change, implementing change, and evaluation and corrective follow-up, respectively.

8- There are statistically significant differences between the average responses of the research sample in the themes of the methods of adaptation with the stress of the working women, according to each of: wife's age, in favor of the older wife (45 years or more) in the theme of the proactive methods, and in favor of the younger wife (less than 35 years) in the theme of the reluctant methods, and for wife's educational level , in favor of the higher educational level in the reluctant methods dimension, and in favor of the lower educational level in the reluctant methods dimension, and for wife's occupational level, in favor of the higher occupational level in the reluctant methods dimension, and in favor of the lower occupational level in the reluctant methods dimension, and for the number of years of wife's work, in favor of the largest number of years in the proactive methods dimension, and in favor of the lower number of working years in the reluctant methods dimension, and for the

variable of the number of family members, in favor of the least number of family members in the proactive methods dimension, and in favor of the largest number of family members in the reluctant methods dimension, and according to family's monthly income , in favor of the higher monthly income in the dimension of the proactive methods, and in favor of the lower monthly income in the dimension of the reluctant methods.

Based on the results of the study, the researchers formulated a set of recommendations, the most important of which are as follows:

- Planning counseling programs for housewives to provide them with knowledge, information and practices to develop their awareness of change management and its relationship to the methods of adaptation with stress and their role in improving the quality of family and occupational life for members of society.
- Preparing more training programs (catered by specialist professors and assistant professors at the Departments of Family and Childhood Institutions Management in the faculties of Home Economics and Specific Education) targeting women and housewives, in particular, to develop their awareness of change management and their skills to achieve the quality of family life and improve the level of physical, psychological, and social health of the family and society.

Keywords: Change management - methods of adaptation with stress - working women.

مقدمة ومشكلة البحث:

يواجه المجتمع المصري في الحقبة الزمنية الحالية العديد من التحديات المحلية والعالمية مع ما يشهده العالم من تحولات وتغيرات في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية التي تؤثر على أفراد المجتمع بصفة عامة. (رمضان سيف الدين، ٢٠١١)

كما يشهد العالم ثورة معلوماتية نتيجة للتطور الهائل في مجال التكنولوجيا ووسائل الاتصال واعتمادها على العلم والمعرفة في كل مراحلها؛ الأمر الذي يتطلب من المجتمعات الاستعداد الأمثل لبناء نفسها، والتعامل بفاعلية مع تلك التحولات. (طرفة الحلوة، ٢٠١٤)

ويُعد إدراك الإنسان لذاته وتعامله مع نفسه بكفاءة واقتدار هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة، فالفرد الذي يمتلك السيطرة على أفكاره ومعتقداته وتوجيه إمكاناته واستغلالها الاستغلال الأمثل يكون قادرًا على مواجهة تحديات المستقبل بمتغيراتها وتحدياتها المختلفة والمتغيرة؛ الأمر الذي يجدد من طموح الفرد ويؤثر في رضا الفرد عن ذاته، وثقته بنفسه، ويُعد دافعًا له في مسيرته العلمية والعملية والأسرية. (رجوه الهذلي، ٢٠١٠) (David Passing, 2011)

وتعد الإدارة حجر الأساس لبناء أي مجتمع، إذ أنها تمتاز بدورها في نجاح أي عمل، فهي عملية إنسانية تستهدف التعاون واستخدام معلومات الإنسان وقدراته وإمكاناته وأهدافه بنجاح

واستخدام ما لديه من وسائل وتقنيات استخداماً أمثل بما يحقق عنصر الكفاءة للوصول إلى الأهداف بدرجة كبيرة من الكفاية والفاعلية لتحقيق الأهداف المحددة بأقل وقت وجهد. (وفاء شلبي وآخرون، ٢٠٠٩)

فالإدارة تعتبر مدخلاً ثرياً لتعلم الفرد الكثير من الخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بتكوين الشخصية، وتوضيح أهمية تحديد أهداف واقعية، والتخطيط لجميع الأعمال قبل تنفيذها، وتنمية القدرة على اتخاذ قرارات في مواقف الحياة الشخصية والأسرية، وتنفيذها بأسلوب علمي عند القيام بمسؤولياته وتحمل المسؤولية. (وفاء شلبي وآخرون، ٢٠١٦)

ونجاح الفرد الذي يبحث عن أفضل مستوى للمعيشة في مجتمع إنما يتوقف إلى حد كبير على درجة تفهمه واستيعابه للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركه في اكتساب المهارات الإدارية وفي كيفية استخدامها وتطبيقها على أعماله لإنجازها بكفاءة. (عبير الدويك ونجلاء حسين، ٢٠٠٨)

وقد أصبحت قضية التغيير من القضايا الأولى في عالم اليوم، عالم المتغيرات سريعة الإيقاع، عالم تحريك الثوابت، عالم الثورة التكنولوجية التي سيطرت سيطرة تامة على البشرية، عالم التغيير الدائم والمستمر الذي لا يهدأ حركته أو تتوقف مسيرته ، فالشئ الثابت في الحياة هو التغيير، فهو من سنن الكون وإيمان الفرد بتلك المقولة تجعله دائماً متحفز للابداع والابتكار والتقدم وتولد الدافعية لديه. (عبد العزيز الاحمد وسليمان الجمعة، ٢٠١٣)

وإدارة التغيير هي الاداة التي تحرك الإدارة والمؤسسات لمواجهة الاوضاع الجديدة وإعادة ترتيب الامور بحيث يمكن الاستفادة من عوامل التغيير الإيجابي، وتجنب أو تقليل عوامل التغيير السلبي، أي انها تعبر عن كيفية استخدام أفضل الطرائق إقتصاديا وفعالية لإحداث التغيير لخدمة الأهداف المنشودة. (شرف الهادي، ٢٠١٢)

والهدف من إدارة التغيير رفع الكفاءة وتحسين الفاعلية وزيادة القدرة على استحضار المستقبل والتنبيؤ بالمشكلات والأزمات وزيادة القدرة على مواجهتها قبل وبعد حدوثها. (عامر الكبيسي، ٢٠١٠)

في حين ان الوعي بإدارة التغيير هو إدراك الفرد لضرورة التغيير مع التخطيط المقصود لإحداث النمو في القدرات والمهارات والإمكانيات بهدف الانتقال من الوضع القائم بالفعل الى وضع مستهدف للوصول لغايات محددة وفقا لرؤية واضحة عن ذاته والمجتمع المحيط به. (رباب مشعل ونهاد رصاص، ٢٠١٨)

والكفاءة الإدارية هي المهارة في إدارة الموارد البشرية وغير البشرية، والإلمام بالوظائف أو الأساليب الإدارية المختلفة المتمثلة في التخطيط المتكامل واتخاذ القرارات بأسلوب علمي سليم،

والقدرة على التنفيذ والتنبؤ بالنتائج والتقييم لمواجهة احتياجات الفرد والأسرة لكي تتحقق الآمال والأهداف المنشودة. (وفاء شلبى وآخرون، ٢٠١٧)

ويُقاس تقدم المجتمعات بما لديه من إمكانيات وموارد بشرية متميزة قادرة على تحقيق النجاح في حياتها وادائها الوظيفي، ومالديها من الطاقات التي تؤهلها لمواجهة التحديات والصعاب سواء كانت محلية او عالمية تكنولوجية أو معرفية، إقتصادية واجتماعية، ويقع العبء الأساسي في تحقيق هذا التقدم على المرأة والتي تمثل عنصراً هاماً ودعامة قوية في نموها وتطورها.

والنهوض بواقع المرأة وتعزيز قدراتها وتمكينها من التعليم والعمل والمشاركة بات يشكل إتجهاً جاداً في المجتمعات العربية بوجه عام ، بل ومطلباً قوياً إبتداءً من المرأة نفسها التي بدأت تعي واقعها المختلف والهوة الكبيرة بينها وبين الرجل في التقدم فأخذت تسعى نحو تغيير أوضاعها والبحث عن ذاتها في المجتمع. (منار خضر وآخرون، ٢٠١٦)

وما يحتاج إليه مجتمعنا في الوقت الحاضر، هو المرأة الكفاء، القادرة على تأدية عملها وتحمل مسئولياتها وتعدد ادوارها الحياتية والمهنية ، ونجاح الفرد وخاصة ربة الأسرة التي تبحث عن افضل مستوى لمعيشتها في مجتمعها إنما يتوقف إلى حد كبير على درجة تفهمها واستيعابها للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركها في اكتساب المهارات الإدارية وفي كيفية استخدامها وتطبيقها على اعمالها ومسئولياتها الحياتية والمهنية بكفاءة تامة. (عبير الدويك، ٢٠٠٩)

وتعد المرأة أحد المداخل الهامة لتنمية المجتمعات فهي تمثل (٤٨.٤%) من إجمالي عدد السكان البالغ (٩٤,٧٩٨,٨٢٧) مليون نسمة، أي أن عدد الإناث في مصر يبلغ (٤٥,٩٠٧,٣٠٩) مليون نسمة وان نسبة المرأة العاملة بلغ نسبته ٢٢.٩% من اجمالي عدد المصريات والتي تتراوح اعمارهن ما بين ٢٥ الى ٦٠ عام (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠)، فالمرأة تشكل نصف المجتمع الذي تعيش فيه ودورها من الاتساع بحيث يستوعب مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والانسانية، ومن الشمول بحيث لا يقتصر على نوعية معينة من النساء دون غيرها، والمرأة سواء كانت ربة اسرة او عاملة لها دور له قيمته وضرورته في مختلف مجالات الحياة. (محمد خالد، ١٩٩٩)

وتحتل هذه النسبة رصيذاً ضخماً من القوى البشرية التي لو أُحسن استثمارها يمكن أن تلعب دوراً حيوياً وتؤثر للغاية في دفع عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية. (مها أبو طالب، ٢٠٠٢)، فهي بما تمتلكه من إمكانيات تعد المورد البشري والأداة الرئيسية في تحويل التحديات الى قدرات تنافسية وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات. (وفاء شلبى وآخرون، ٢٠١٧)

وإن النهوض بمستوى كفاءة ربة الأسرة يتوجب أن يتوفر لديها الدافعية التي تتحكم في مستوى الأداء ودرجة استمرارها، حيث أن الفرد الذي لا يشعر برغبة حقيقية في إنجاز العمل والمهام التي كُلف بها لا يمكن أن يتوقع منه الأداء الجيد. (وفاء الزهراني، ٢٠٠٩)

وقد أصبحت الحياة المعاصرة مليئة بالتغيرات السريعة والمتلاحقة، وأصبح واقع الحياة محفوف بالأحداث والخبرات الصادمة والإحباطات وكثرة المتطلبات المعقدة، وإنسان هذا العصر يعيش الضغوط بأشكالها وأنواعها النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، الأسرية، المهنية، الدراسية، العاطفية وغيرها، لذا سمي هذا العصر بعصر الضغوط. (راوية زماري، ٢٠٠٨)

وتعد الضغوط احد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة وهذه الضغوط ماهي إلا رد فعل للتغيرات الحادة والسريعة التي طرأت على كافة نواحي الحياة (إيناس سالم ومحمود نجيب، ٢٠٠٢)، وتظهر الضغوط في الأنشطة والاحداث اليومية للأفراد والمجتمع. ولايمكن عزلها عن نظام الأسرة ولكن بمساعدة أفرادها يمكن حلها والتكيف معها، فالأسرة هي أول رابط يربط بين الفرد بالوجود وهي المكان الذي يتوفر فيه الامن والملاذ النفسى والضمانة ضد الاخطار الخارجية من خلال نظام التعاضد والتعاون الداخلى الذى يشيع فيه، فالفرد يمكنه إذا حلت به مواقف ضاغطة أن يلجأ الى أسرته ويحصل على الدعم ممن يملكون تقديمه. (شيماء البديرى، ٢٠٠٦)

كما تمثل الضغوط خطراً على صحة الفرد وتوازنه، كما تهدد كيانه النفسى وما ينشأ عنها من آثار سلبية كعدم القدرة على التكيف، وضعف مستوى الأداء والعجز عن ممارسة مهام الحياة اليومية، وانخفاض الدافعية للعمل والشعور بالإرهاك النفسى، وان المواقف الحياتية الضاغطة، والصدمات النفسية العنيفة، والأزمات، والخبرات المؤلمة تؤدي إلى ارتفاع معدل الإصابة بالاضطرابات النفسية لدى الأفراد بوجه عام. (هناء الشويخ، ٢٠٠٧)

لذلك فإن أساليب التعامل مع هذه الضغوط هي الحلول السحرية لإعادة التوافق عند الإنسان إذا ما استدل على معرفة الأسلوب المناسب للشخصية، وهنا تكمن الصعوبة فحينما يتعامل الإنسان مع موقف فإنه يستجيب بطريقة التجنب أو الهروب أو تقليل الأزمة ومعالجة المشكلة. Taylor, (2017)، (Nicole et al., 2019)

والمرأة ربة الأسرة في العصر الحالى لاتتحمل مسئولياتها كزوجة وربة اسرة فقط بل تتعدى ذلك بدخولها الى ميدان العمل الذى ضاعف الى حد كبير من مسئولياتها وواجباتها الأسرية والمهنية والذى تحتاج فيه الى تضافر جهودها العقلية والجسدية كما يتطلب الكثير من الوقت والجهد، الامر الذى يعرضها للشعور بالتعب والارهاق والضغوط والاصابة بالاضطرابات الجسدية والنفسية (وفاء صالح، ٢٠٠٣). وتتعرض لكثير من الصراعات في الوقت الحاضر بسبب كثرة المشاغل والضغوط

التي تواجهها سواء أكانت مشاكل بيتية أو اجتماعية، نفسية أو اقتصادية أو في مجال العمل، إذ عليها أن تقوم بأدوارها التقليدية المتمثلة في دورها كزوجة ترعى شئون زوجها، وتلبي احتياجاته المختلفة، دورها كأم تربي أبناءها، وترعاهم جسميًا، نفسيًا، اجتماعيًا وتتابع تحصيلهم الدراسي، دورها كربة منزل تقوم بإدارة شئونه المختلفة، دورها الاجتماعي مع الأهل والجيران، بالإضافة إلى دورها كإمرأة عاملة تمارس عملها خارج المنزل والذي تسيره قوانين ونظم، وتضبطه أوقات ومواعيد محددة على الزوجة العاملة احترامها والتقيد بها؛ تلك الأدوار المتعددة بعضها متداخل مع الآخر، وبعضها متضارب معه، فضلاً عن تعدد وتزامن وتعارض التوقعات المنتظرة منها في كل دور تقوم به؛ الأمر الذي قد يعرضها إلى مشكلة صراع الأدوار. (سامية الساعاتي، ٢٠٠٦) (عائشة أبو بكر، ٢٠٠٧)

وهذا ما أكدته دراسة وفاء صالح ووليام معروف (٢٠١٥) من أن خروج المرأة إلى العمل، ومشاركتها في أوجه الحياة المختلفة أدى إلى تعرضها لكثير من الصراعات والضغوط؛ نتيجة لتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقوم بها، أو تعارض تلك الأدوار عند التنافس على الموارد المحدودة لإنجاز أكثر من مهمة في الوقت ذاته، أو تعارض متطلبات تلك الأدوار مع القيم والاتجاهات السائدة، فضلاً عن الصراعات القائمة في علاقاتها مع المحيطين واختلاف وتزامن توقعات الآخرين للدور والنتائج التي يتم الوصول إليها. (Mohr & Naus et al, 2007) (Puck, 2007)

وربة الأسرة المصرية العاملة في الفترة الحالية أكثر فئات المجتمع تعرضاً للضغوط الحياتية في الفترة الحالية نظراً لتعدد الأدوار التي تقوم بها فكل دور تقوم به له متطلباته والتي قد لا تتسجم مع متطلبات الأدوار الأخرى، بل ربما يتعارض معها (رهام فايز، ٢٠١٢)، وهو ما قد يؤثر على ضعف التنظيم الإداري لمواردها وامكانياتها المتاحة (رشا منصور، ٢٠١٥)، كما أن ضعف الأداء الوظيفي للمرأة ربة الأسرة العاملة له تأثير مباشر على أدائها لأدوارها الأسرية والاجتماعية واسلوب تفاعلها معهم. (إيمان المستكاوي، ٢٠١٨)، فتصبح أقل استعداداً لمواجهة التغيرات، والأزمات والضغوط التي تواجهها. (إيناس سالم ومحمود نجيب، ٢٠٠٢) والتي لها الكثير من الآثار الخطيرة عليها وعلى توازنها النفسي والصحي والأسري الاجتماعي والمهني.

ولذلك يجب عليها أن تتبع الأسلوب الأمثل في مواجهة تلك الضغوط، ولا يمكن ذلك إلا من خلال التحكم في نمط تفكيرها واتباع أسلوب التفكير الإيجابي الذي يتسم بالنظرة التفاؤلية (جميلة الرويلي، ٢٠١٥). وهو ما يتطلب ضرورة تبني أساليب مواجهة تلك الأحداث لإعادة التوازن والتوافق (إيناس بدير، ٢٠١٣)، كما يتطلب قدر من التكيف مع هذه الظروف والتعايش معها لتستطيع مواصلة الحياة بالشكل الأقرب إلى الطبيعي. فأساليب التكيف هي المجهودات

التي يبذلها الفرد في تعامله مع الاحداث، سواء كانت موجهة نحو الأفعال أو موجهة نحو السلوك المشكل. (Lazarus,2000)

وأساليب التكيف مع الضغوط الحياتية تعتبر أساليب التعامل مع الضغوط أو الوسيلة التي يستخدمها الأفراد في تعاملهم مع الضغوط الواقعة عليهم من أجل التخلص منها أو التقليل من وطأتها والتكيف معها وذلك للاحتفاظ بالصحة النفسية والجسدية معا. (حمية راشد، ٢٠١٧) كما انها مجموعة من الأساليب السلوكية والمعرفية التي يستخدمها الفرد للتعامل مع المواقف والأحداث، التي تكون أساليب إيجابية مثل التركيز على المشكلة وحلها، أو أساليب سلبية مثل التجنب والانسحاب والكران. (فواز المومنى ورافع الزغول، ٢٠١١)

وقد اسفرت دراسة سميرة إبراهيم (١٩٩٥) عن تحمل المرأة العاملة ضغوطا أسرية تخلقها العلاقات اليومية بينها وبين زوجها وابنائها ففي الوقت الذي يظهر فيه الزوج موافقته ورضاه عن عمل زوجته فانه غالبا لايقدم الدعم والعون اللازمين لمساعدتها في إنجاز واجباتها المنزلية وتربية الأبناء فضلا عن تلبية احتياجات الأسرة الخارجية والداخلية وأيضا تخفيف ضغوط ابنائها.

واظهرت دراسة نادية الشرنوبى (٢٠٠١) إلى معاناة المرأة العاملة من الضغط النفسى الواقع عليها لصعوبة التوفيق بين العمل داخل وخارج المنزل والامر الذى يؤدى الى تشتت مجهودها البدنى والذهنى، ويؤثر سلبيا على طاقاتها وإنتاجها في البيت والعمل على حد سواء وربما كانت العلاقات الاجتماعية مصدرا كبيرا للضغوط لدى المرأة مقارنة بالرجل فالمرأة عليها التزامات إجتماعية مثل الزيارات العائلية والاجتماعية في المناسبات مما يضيف عليها عبئا على اعبائها المنزلية ومهامها الوظيفية والتي قد لا تتيح لها فرصة أداء هذا الدور الاجتماعى فتزداد لديها أعباء ومسئوليات إجتماعية لم تقي بها. ورغم تعدد مصادر الضغوط وتنوعها، يظل العمل مصدر من مصادر الضغوط.

كما اكدت دراسة هدى خليفة (٢٠٠٤) ان تعدد الادوار والمسئوليات التي تقوم بها الزوجة العاملة لها أثر كبير في اصابها ببعض الامراض النفسية مثل القلق وعدم التكيف واضطرابات الشخصية والتي تنعكس على علاقتها بذاتها وزوجها وابنائها والمجتمع ايضا. وهذا ما اكدته الدراسات والدلائل التي تشير إلى أن الضغوط تؤثر على الصحة النفسية حتى لو كان مستواها منخفض نسبيا، (منيرة تماسينى، ٢٠١٥). كما اكدته دراسة Usman,B (2010) من وجود علاقة بين المسئولية المهنية وأثر الاجهاد الزائد بشكل مباشر وسلبى على مستويات الصحة العقلية.

كما يظهر العديد من الدراسات التي تساعد الفرد على محاولة تقليل الضغوط التي يتعرض لها الفرد جراء تعدد ادواره وضغوط العمل حيث دعت تلك البحوث الى ضرورة الاهتمام بالمهارات الادارية للعاملين وايجاد العلاقة بينها وبين ضغوط العمل من حيث إدارة الوقت والجهد واتخاذ القرارات والتفكير الابداعي والعلاقات الشخصية الناجحة.

وأشار لعجانة يوسف (٢٠١٥) إلى السبل الفعالة الأكثر استخداما التي يلجأ اليها العاملين لمواجهة ضغوط العمل هي التمسك بالمعتقدات الدينية، النقاش فيما بينهم لإيجاد حلول للمشكلات والتغلب عليها، والسعى الى تنمية القدرات المهنية لمعالجة الظروف الطارئة في العمل.

كما اوضحت دراسة أسامة الفراج (٢٠١٦) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المستوى الكمي لاداء الفرد ومستوى الضغوط الناجمة على التأثير على القرارات، ووضوح الدور، كما تبين وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين المستوى الكمي لاداء الفرد وابعاد صراع الدور ومتطلبات وعبء العمل.

وبينما ترتبط ضغوط الحياة بعدد كبير من الاضطرابات النفسية والجسدية فان أساليب التكيف مع تلك الضغوط الحياتية تعد بمثابة عوامل تعويضية تساعد على الاحتفاظ بالصحة النفسية والجسدية معا، شريطة ان يعي الفرد كيفية التحمل وماهى الأساليب الملائمة لمعالجة تلك المواقف. (قدور هوارية، ٢٠١١)

وقد اوضح على عبد السلام (٢٠٠٣) ان هذه الأساليب ماهى إلا جهود الفرد التي يقوم بها بقصد التغلب على الآثار السلبية للضغوط أو التقليل منها وتتوقف مقوماتها الايجابية او السلبية نحو الاقدام أو الأحجام على قدرات الفرد وإطاره المرجعى للسلوك ومهاراته في تحمل احداث الحياة الضاغطة واستجابات التوافقية نحو مواجهة الاحداث دون إحداث آثار سلبية.

وقد اظهرت الدراسات والبحوث ان ربة الأسرة هي الأكثر استخداما للاستراتيجيات المتمركزة حول المشكلة وهذا مايجعلها تعاني من الكثير من التوترات والصراعات العميقة والضغط النفسى والارهاق الناتج عن تحملها ما يفوق طاقاتها وقدراتها. (تغريد بركات، ٢٠١٦)

وعلى ربة الأسرة أن تربط بين تفكيرها والممارسة التي تتبعها لمواجهة الضغوط الحياتية سواء تمثلت تلك الممارسات أو الأساليب في طلب المساعدة في حل المشاكل أو التقبل للحدث الضاغط أو الاقدام على حل المشكلة. (حيدرة وحيدة، ٢٠١٧)

كما اصبح تعلم إدارة التغيير ونمط التفكير الابداعي والابتكارى بمثابة هدفا عاما واساسى في المجتمعات المعاصرة وبصفة خاصة للمرأة ربة الأسرة العاملة. حيث تعد الأسرة الأساس في غرس أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة في ابنائها من خلال عمليات التفاعل الاجتماعى

والمشاركة الاجتماعية الأسرية بتنمية طرق التفكير وحل الصعوبات والمشكلات وتنمية المهارات النفسية والاجتماعية. (ابتسام شتات، ٢٠٠٨)

كما ان كل ذلك يفترض معه ان تنمو القدرة على مواجهة الضغوط التي تتطلبها كل مرحلة عمرية للابناء وتحمل المسؤولية والمشاركة في اتخاذ القرارات والاعباء والمسئوليات الأسرية مما يخفف الاعباء على المرأة ربة الأسرة. (إيناس بدير، ٢٠١٣)

فالأسرة لها اهمية ودور ايجابي في تخفيف الأزمات والضغوط الواقعة على جميع افرادها، كما أن الادارة الجيدة وإدارة التغيير تساعد الفرد على توجيه حياته بطريقة سليمة حيث يستطيع التحكم فيها من خلال إتخاذ قرارات حكيمة ومؤثرة من خلال إدارة التغيير. وكثيرا ما تحتاج ربة الأسرة الى مشاركة باقى افراد الأسرة لتحقيق اهداف الأسرة، كما تحتاج الى الشعور بالامان والانتماء والاستقرار الأسري والمهني (Glasbeek, 2006). والعلاقة التي يسودها الحب والدفء بالإضافة إلى أنها تمثل مصدراً للوقاية من الآثار السلبية الناتجة عن تعرض الفرد للاحداث الضاغطة فانها ترفع من تقدير الفرد لذاته وفاعليته وهما عاملان واقيان يساعدان الفرد على مواجهة الاحداث الضاغطة ويخفف من الآثار المترتبة على التعرض لها، أما إدراك الفرد لعدم وجود مساندة ودعم اسرى فانه يشعره بعدم القيمة وعدم القدرة على المواجهة والتكيف مع تلك الضغوط. (مروان ديان، ٢٠٠٦)

وهو ما يتطلب ضرورة تبني أساليب مواجهة تلك الاحداث لإعادة التوازن والتوافق (إيناس بدير، ٢٠١٣)، كما يتطلب قدر من التكيف مع هذه الظروف والتعايش معها لتستطيع مواصلة الحياة بالشكل الأقرب إلى الطبيعي.

فأساليب التكيف هي المجهودات التي يبذلها الفرد في تعامله مع الاحداث، سواء كانت موجّهة نحو الأفعال أو موجّهة نحو السلوك المشكل (Lazarus, 2000). كما أنها مجموعة من الأساليب السلوكية والمعرفية التي يستخدمها الفرد للتعامل مع المواقف والاحداث، التي تكون أساليب إيجابية مثل التركيز على المشكلة وحلها، أو أساليب سلبية مثل التجنب والانسحاب والكران. (فواز المومنى ورافع الزغول، ٢٠١١)

كما تعتبر الوسيلة التي يستخدمها الأفراد في تعاملهم مع الضغوط الواقعة عليهم من اجل التخلص منها أو التقليل من وطأتها والتكيف معها وذلك للاحتفاظ بالصحة النفسية والجسدية معا. (حمية راشد، ٢٠١٧)

لذا أصبح من الضروري الاهتمام بالمرأة المصرية وربة الأسرة (الزوجة) بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، إذ أنها تشارك بشكل فعال في الحفاظ على قوة الأسرة والبحث الدائم عن الاستقرار الاقتصادي والسلامة الصحية والنفسية والاجتماعية لأفراد أسرتها ونجاحها المهني،

فالمرأة ربة الأسرة العاملة تمثل احد المداخل الهامة لبناء الأسرة لو احسن استثمارها، وفي ظل ندرة الموارد والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية اصبحت الحاجة ماسة إلى اعدادها لتتمتع بمستوى عال من القدرة لمواجهة مسئولياتها وواجباتها في ادارة شئون اسرتها وعملها خارج الأسرة.

مما يدفعها لضرورة إدراكها بأهمية إدارة التغيير وعلاقتها بأساليب تكيفها مع الضغوط، وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة لها ولأسرتها بأقصى كفاءة ممكنة، لينعكس ذلك على جودة الحياة الأسرية والمهنية لها، والتي تُعتبر إحدى المتطلبات الأساسية التي يسعى الفرد والمجتمع إلى تحقيقها، كما أنها التحدي الحقيقي الذي يواجه كل سبل التنمية واستيفاء الاحتياجات الأساسية لأفرادها، لذا نبعت فكرة البحث الحالي ومشكلته الرئيسية في التعرف على إدارة التغيير وعلاقته بأساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط.

لذا نبعت فكرة البحث الحالي ومشكلته الرئيسية في التعرف على إدارة التغيير وعلاقته بأساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط . وقد تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية :

١- مامستوي وعي المرأة - ربة الأسرة - العاملة بإدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية) ؟

٢- ما الأهمية النسبية لأساليب تكيف المرأة - ربة الأسرة - العاملة مع الضغوط بابعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية) ؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات ربّات الأسر العاملات (المرأة العاملة عينة البحث) فى الاستجابة لمقياس الوعى بإدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية) تبعًا لاختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (السن - محل الإقامة - الحالة الاجتماعية - مهنة رب وربة الأسرة - المستوى التعليمى لرب وربة الأسرة - الدخل الشهري - عدد الأبناء - أعمار الأبناء) .

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات ربّات الأسر العاملات (المرأة العاملة عينة البحث) لمقياس أساليب التكيف لدى المرأة العاملة عينة البحث بابعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية) تبعًا لاختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (السن - محل الإقامة - مهنة رب وربة الأسرة - المستوى التعليمى لرب وربة الأسرة - الدخل الشهري - عدد الأبناء - اعمار الأبناء) .

٥- ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من وعي المرأة - ربة الأسرة - العاملة بإدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية) بأساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بأبعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية).

٦- ما تأثير أختلاف نسب إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة مُحددة في (إدارة التغيير - سن الزوجة- عدد سنوات العمل الزوجة - المستوى التعليمي للزوجة) في تفسير التباين الخاص بالمتغير التابع (أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة).

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين الوعي بإدارة التغيير وأساليب تكيف المرأة - ربة الأسرة - العاملة مع الضغوط وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١- تحديد مستوي وعي المرأة - ربة الأسرة - العاملة بإدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية)

٢- الكشف عن الاوزان النسبية لأساليب تكيف المرأة - ربة الأسرة - العاملة مع الضغوط بأبعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية)

٣- توضيح الفروق في استجابات المرأة - ربات الأسر - العاملات لمقياس الوعي بإدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية) تبعًا لاختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (السن - محل الإقامة - الحالة الاجتماعية - مهنة رب ورية الأسرة - المستوى التعليمي لرب ورية الأسرة - الدخل الشهري - عدد الأبناء - أعمار الأبناء).

٤- تحديد الفروق في استجابات ربات الأسر العاملات على لمقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بأبعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية) تبعًا لاختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (السن - محل الإقامة - مهنة رب ورية الأسرة - المستوى التعليمي لرب ورية الأسرة - الدخل الشهري - عدد الأبناء - اعمار الأبناء).

٥- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من وعي المرأة - ربة الأسرة - العاملة بإدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية) بأساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بأبعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية) .

٦- تحديد تأثير المتغيرات المستقلة المدروسة مُحددة في (إدارة التغيير - سن الزوجة - عدد سنوات العمل الزوجة - المستوى التعليمي للزوجة) في تفسير التباين الخاص بالمتغير التابع (أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة).

أهمية البحث:

١- تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الفئة المستهدفة التي يتم التطبيق عليها وهي المرأة فئة ربات الأسر العاملات، وكون أن المرأة الام العاملة جزء لا يتجزء من المجتمع وتحمل ادوارها ومسئولياتها المتعددة داخل وخارج الأسرة.

٢- تتبع أهمية هذا البحث من تزايد أهمية إدارة التغيير من كونه مواكبة وتكيف مستمر مع التحولات البيئية سواء كانت داخلية أو خارجية تفرضها العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية بقصد خدمة الاهداف المنشودة.

٣- تناول موضوع هام وحيوي عن أساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط بوصفها مدخلا طبيعيا لمعالجة الضغوط الحياتية التي يتعرض لها كل فرد داخل المجتمع ولا سيما ربة الأسرة العاملة مما يؤثر عليها سلبيا وتفقد معها قدرتها على إدارة شئونها الأسرية والاجتماعية والمهنية.

٤- إمداد مكتبة الاقتصاد المنزلي بصفة خاصة، والمؤسسات التعليمية بصفة عامة برسالة علمية عن هذا الموضوع الحديث إلا وهو إدارة التغيير وعلاقته بأساليب التكيف مع احداث الحياة الضاغطة لدى المرأة - ربة الأسرة - العاملة.

فروض البحث:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية لمقياس إدارة التغيير (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (محل الإقامة، سن الزوجة، المستوى التعليمي للزوجة، المستوى المهني للزوجة، عدد سنوات العمل للزوجة، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية لمقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بابعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية) تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (محل الإقامة، سن الزوجة، المستوى التعليمي للزوجة، المستوى المهني للزوجة، عدد سنوات العمل للزوجة، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري).

٣- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغيير والتطوير - التهيئة لقبول التغيير - بدء تنفيذ عملية التغيير - المتابعة التصحيحية) وأساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بأبعادها (أساليب إقدامية - أساليب إحجامية).

٤- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة مُحددة في (إدارة التغيير - سن الزوجة - عدد سنوات العمل الزوجة - المستوى التعليمي للزوجة) في تفسير التباين الخاص بالتغيير التابع (أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة).

المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للبحث:

إدارة التغيير:

تعرف إدارة التغيير بأنها "إدارة الجهد المخطط والمنظم والهادف إلى تحقيق أهداف التغيير من خلال تطوير العاملين عن طريق التأثير في قيمهم ومهاراتهم وأنماط سلوكهم وتغيير التكنولوجيا المستخدمة والعمليات والهياكل التنظيمية". (محمد حمادات، ٢٠٠٧م) كما عرفها محسن الخضيرى (٢٠٠٣) بأنها فن التعميم الشامل لكل ما هو داخل الكيان الإداري والموجه نحو الهدف المراد تحقيقه.

كما يعرفها بلال الوادى (٢٠١٥) بأنها سلسلة الجهود المستمرة والبعيدة المدى الهادفة الى تحسين قدرات المؤسسة على ادخال التجديد ومواكبة التطور وتمكنها من حل مشاكلها ومواجهة تحدياتها.

وتعنى "إدارة الجهد المخطط والمنظم للوصول الى تحقيق الاهداف المنشودة من خلال التوظيف العلمى السليم للموارد البشرية والمادية والفنية والتقنية المتاحة". (منى عماد الدين، ٢٠٠٣)

ويعرف إدارة التغيير إجرائياً: بأنها الجهود الهادفة الى زيادة كفاءة وفاعلية المرأة _ ربة الأسرة _ العاملة لاداء مهامها وواجباتها ومسئولياتها وادوارها المختلفة الوظيفية والأسرية عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والاهداف الشخصية لها ووظيفتها ولافراد الأسرة مع اهدافها الوظيفية والأسرية من خلال التوظيف العلمى السليم للموارد البشرية والمادية والفنية والتكنولوجية والتقنية المتاحة لها ولافراد اسرتها باستخدام مراحل إدارة التغيير للوصول الى تحقيق الاهداف المنشودة.

وتتمثل مراحل إدارة التغيير إجرائياً في الابعاد الاتية:

أ- الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير:

Diagnostic study and preparation for acceptance of change

هى المرحلة التى تقوم فيها ربة الأسرة العاملة بدراسة المشكلات والتحديات والصعوبات والضغوط التى تواجهها وتشخيصها تشخيص دقيق حتى يسهل عليها معرفة نقاط الضعف وإجراء اللازم من أجل قمع هذه المشكلات والسيطرة عليها من خلال بعض الأساليب والتدخلات التى توصلت إليها وتقوم بتهيئة نفسها لعملية التغيير المراد إجراءه وكذلك تجهيز أفراد أسرتها للتغيير الذى سوف يقع عليهم حتى يتم تقادى عملية مقاومة التغيير وكذلك تقادى عملية رفض التغيير.

ب- التخطيط للتغيير: Planning for change

تقوم ربة الأسرة العاملة بوضع خطة للتغيير المراد إجرائه بناء على الدراسة التى شخصت فيها المشكلة فى المرحلة الأولى ويتم تحديد كل التفاصيل التى تخص الخطة بوضوح من حيث مدة الخطة ومن حيث المرونة ومن حيث الخطوات.

ج- تنفيذ التغيير: Implement change

فى هذه المرحلة يتم دخول ربة الأسرة العاملة مباشرة فى عملية التغيير ومن المهم أن تستفاد من خبرات أسرتها وأولى الخبرة فى عملية التغيير سواء كان بالرأى أو بالمشاركة بعمل التغيير.

د- التقييم والمتابعة التصحيحية: Corrective evaluation and follow-up

وهى المرحلة التى تقوم ربة الأسرة العاملة فيها بمتابعة عملية التغيير والتأكد إنها تسير وفق ماخطت له من قبل وتقوم بحساب مستوى الأنجاز التى توصلت إليه وتكشف عن الانحرافات ونقاط الضعف لتلافيها وتكشف عن نقاط القوة لتأكيداها وتلاحظ أى عملية مقاومة أو رفض للتغيير حتى يمكنها معالجتها بسرعة.

الزوجة: Wife

تُعرف إجرائياً بأنها: "هى المرأة التى تعيش مع زوجها وأسرته وتقيم معهم إقامة كاملة فى معيشة مشتركة، وتمتلك العديد من الأدوار الحياتية، مثل: دور الزوجة، الأم، المربية، مديرة المنزل، وقد تمتلك دور إضافي وهو دور العاملة، بالإضافة إلى أدوارها الاجتماعية مع الأسرة والأهل والمحيطين بها".

أساليب التكيف:

وتعرف بأنها المجهودات التى يبذلها الفرد فى تعامله مع الاحداث، سواء كانت موجهة نحو الأفعال أو موجهة نحو السلوك المشكل. (Lazarus, 2000)

كما تعرف بأنها مجموعة الاستجابات المعرفية والسلوكية، وردود الافعال التى يعدل بها الفرد سلوكه وتكوينه النفسى أوبيئته الخارجية لكى يحدث الانسجام المطلوب بحيث يشبع حاجاته ويلبى متطلبات بيئته الاجتماعية والطبيعية. (منال الغربى، ٢٠١٨) (حيدرة وحيدة، ٢٠١٧)

وتُعرف أساليب التكيف إجرائياً:

تُعرف بأنها إنتهاج مجموعة من الطرق والأساليب التي تبذلها المرأة العاملة - الزوجة - سواء كانت موجهة نحو الأفعال أو موجهة نحو السلوك المشكل للضغوط النفسية أو الاجتماعية أو البيئة التي تتعرض لها كي تعدل بها سلوكها وتكوينها النفسى أوبيئتها الخارجية لكي تحدث الانسجام المطلوب بحيث تشبع حاجاتها وتلبى متطلبات بيئتها الاجتماعية والطبيعية والمهنية. وقد صنفت هذه الأساليب التي تمارسها لتحقيق التكيف مع الضغوط على النحو التالي:

١- الأساليب الإقدامية: Ancient methods

تلك الأساليب التي تقدم فيها ربة الأسرة العاملة على مواجهة المشكلات والضغوط التي تواجهها والأقدام على حلها وتجاوز آثارها من خلال الأساليب الآتية: (التحليل المنطقي للمواقف، إعادة التقييم الإيجابي، البحث عن المساعدة والمعلومات، أسلوب حل المشكلات، أسلوب الدعم الإجتماعى.

٢- الأساليب الإحجامية: Sizing styles

هى تلك الأساليب التي تستخدمها ربة الأسرة العاملة في الأحجام عن المشكلات التي تواجهها والبعد عن التفكير في الضغوط التي تقع عليها من خلال الأساليب الآتية: (أسلوب التقبل والاستسلام، أسلوب الأحجام المعرفى، أسلوب البحث عن الأثبات البديلة، أسلوب التنفيس الأنفعالى، أسلوب التجنب والهروب والكران).

أولاً: منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على بحث الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً وثيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً باستخدام الطرق الإحصائية وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية تتسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما هى في الواقع، ويقوم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويهتم بتحديد خصائصها ويكشف عن نوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وأتجاهاتها. (يونس مليح، عبدالصمد العسولى، ٢٠٢٠)

ثانياً: حدود البحث: يتحدد هذا البحث على النحو التالي:

أ) النطاق الجغرافى:

يتحدد النطاق الجغرافي في عينة من زوجات تم اختيار مفرداتها من أسر بمحافظة القاهرة الكبرى (القاهرة - الحيزة - القليوبية) من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

ب) النطاق البشرى: تكونت عينة البحث من:

- أ- عينة البحث الاستطلاعية لتقنين أدوات البحث: وقوامها (٥٠) زوجة وذلك لتقنين استمارة البيانات العامة، مقياس إدارة التغيير، مقياس أساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط
- ب- عينة البحث الأساسية: وتتكون من (٢٥٠) مفردة متمثلة في زوجات عاملات من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة بمحافظة القاهرة والجيزة، وتمثل شروط اختيار العينة في (أن يكون الزوج والزوجة في معيشة مشتركة- ألا تقل مدة الزواج عن ٣ سنوات- أن يكون لديها طفل واحد على الأقل).

ج) النطاق الزمني: تم تطبيق أدوات البحث في خلال شهرى يونيو ويوليو واغسطس من عام ٢٠٢٢.

ثالثاً: أدوات البحث: أعدت الباحثات الأدوات التالية:

- ١ - استمارة البيانات العامة للأسرة.
 - ٢ - مقياس إدارة التغيير (إعداد الباحثات).
 - ٣ - مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة (إعداد الباحثات).
- ١) استمارة البيانات العامة للأسرة: وتم إعدادها للحصول على المعلومات التي تفيد في تحديد الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للأسر عينة البحث، وتضمنت: (محل الإقامة - سن الزوجة - عدد سنوات العمل للزوجة - مستوى تعليم ربة الأسرة (الزوجة) - عمل الزوجة - مهنة ربة الأسرة - عدد سنوات العمل للزوجة - متوسط الدخل الشهري للأسرة).
- محل الإقامة: و تم تقسيمه إلى ريف وحضر، سن الزوجة: وتم تقسيمه إلى (أقل من ٢٥ سنة - من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة - من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة - من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة - أكثر من ٥٥ سنة)، المستوى التعليمي للزوجة: وتم تقسيمه إلى (حاصلة على الابتدائية، حاصلة على الإعدادية، حاصلة على الثانوية أو مايعادلها، مؤهل جامعى، دراسات عليا (دبلومة/ ماجستير/ دكتوراة)، المستوى المهني للزوجة: وتم تقسيمه إلى (عمل حكومى، عمل خاص، أعمال حرة، أخرى تذكر)، عدد سنوات العمل للزوجة: وتم تقسيمه إلى (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة)، حجم الأسرة: وتم تقسيمها إلى (٢- ٤ أفراد صغيرة، ٤- ٦ أفراد متوسطة، ٧ أفراد فأكثر كبيرة)، مستوى الدخل الشهري للأسرة: وتم تقسيمه إلى (أقل من ٣٠٠٠ جنية - من ٣٠٠٠ إلى أقل من ٥٠٠٠ جنية - من ٥٠٠٠ إلى أقل من ٧٠٠٠ جنية - من ٧٠٠٠ إلى أقل من ٩٠٠٠ جنية - من ٩٠٠٠ إلى أقل من ١١٠٠٠ - من ١١٠٠٠ فأكثر).

ثانياً: مقياس إدارة التغيير:

كان الهدف من المقياس التعرف على إدارة التغيير لدى ربة الأسرة العاملة عينة البحث. ولذلك تم الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة المرتبطة بإدارة التغيير للإستفادة منها في وضع المقياس، وتم إعداد عبارات المقياس والتي بلغ عددها (٥٠) عبارة إيجابية وسلبية مقسمة إلى أربعة أبعاد: بعد الدراسة التشخيصية و التهيئة لقبول التغيير (١٢) عبارة - بعد التخطيط للتغيير (١٥) عبارة - بعد تنفيذ التغيير (١٢) عبارة - بعد التقييم والمتابعة التصحيحية (١١) عبارة، وتم تطبيق المقياس على عينة إستطلاعية بلغت (٥٠) ربة أسرة للتأكد من وضوح العبارات لربات الأسر أفراد العينة. ولإعداد المقياس تم اتباع الخطوات التالية:

- حساب صدق المقياس:

صدق التكوين:

(أ) صدق المحتوى: Validity content

وللتحقق من صدق المقياس ومدى مناسبة العبارات وصياغتها للغرض الذي وضعت من أجله تم عرضة على الأساتذة المحكمين وقد سبق توضيح ذلك.

(ب) صدق الاتساق الداخلي للمقياس Internal consistency

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لأيجاد معاملات الارتباط وتوضح الجداول (١)، (٦) صدق الاتساق الداخلي كما يلي:

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات المكونة للمقياس والدرجة الكلية للمحور بالمقياس

- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية للمقياس

أولاً: محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير:

ويوضح الجدول التالي (١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير والدرجة الكلية للبعد بالمقياس.

جدول (١)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير.

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
١-	٠.٧٩٢	٠.٠١	٧-	٠.٦١٥	٠.٠٥
٢-	٠.٨٨٩	٠.٠١	٨-	٠.٨٥٦	٠.٠١
٣-	٠.٦٠٧	٠.٠٥	٩-	٠.٧٦٣	٠.٠١
٤-	٠.٦٣٩	٠.٠٥	١٠-	٠.٩١٧	٠.٠١

٠.٠١	٠.٨٢٤	-١١	٠.٠١	٠.٩٤١	-٥
٠.٠١	٠.٧٣٥	-١٢	٠.٠١	٠.٧٠٨	-٦

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠٥ - ٠.٠٠١) في جميع العبارات لأقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس الذى يقيس محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير.

ثانيا: محور التخطيط للتغيير:

ويوضح الجدول التالى (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور التخطيط للتغيير والدرجة الكلية للمحور في المقياس.

جدول (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحور (التخطيط للتغيير)

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
-١٣	٠.٨٠٨	٠.٠١	-٢١	٠.٦٠٥	٠.٠٥
-١٤	٠.٧٧٧	٠.٠١	-٢٢	٠.٧٤١	٠.٠١
-١٥	٠.٨٦٢	٠.٠١	-٢٣	٠.٨٩٩	٠.٠١
-١٦	٠.٦٤٢	٠.٠٥	-٢٤	٠.٩٢٦	٠.٠١
-١٧	٠.٩٥٤	٠.٠١	-٢٥	٠.٧٨٥	٠.٠١
-١٨	٠.٧١٨	٠.٠١	-٢٦	٠.٨٤٦	٠.٠١
-١٩	٠.٨٣٤	٠.٠١	-٢٧	٠.٦٣١	٠.٠٥
-٢٠	٠.٦٢٩	٠.٠٥			

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠٥ - ٠.٠٠١) في جميع العبارات لأقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس الذى يقيس محور التخطيط للتغيير.

ثالثا: محور تنفيذ التغيير:

ويوضح الجدول التالى (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور تنفيذ التغيير والدرجة الكلية للمحور في المقياس.

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحور تنفيذ التغيير.

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
-٢٨	٠.٦١٨	٠.٠٥	-٣٤	٠.٩٠٧	٠.٠١
-٢٩	٠.٧٢٤	٠.٠١	-٣٥	٠.٦٤٣	٠.٠٥
-٣٠	٠.٩٣٦	٠.٠١	-٣٦	٠.٧٩٣	٠.٠١

٠.٠١	٠.٨٥٧	-٣٧	٠.٠١	٠.٨٧٢	-٣١
٠.٠١	٠.٩١٢	-٣٨	٠.٠١	٠.٧٥١	-٣٢
٠.٠١	٠.٧٠٦	-٣٩	٠.٠١	٠.٨١٩	-٣٣

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها كانت دالة عند مستوى (٠.٠٠٥ - ٠.٠٠١) في جميع العبارات لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس الذى يقيس محور تنفيذ التغيير.

رابعاً: محور التقييم والمتابعة التصحيحية:

ويوضح الجدول التالى (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور التقييم والمتابعة التصحيحية والدرجة الكلية للمحور في المقياس.

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحور التقييم والمتابعة التصحيحية.

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
-٤٠	٠.٨٢٩	٠.٠١	-٤٦	٠.٨٣٩	٠.٠١
-٤١	٠.٧٣٤	٠.٠١	-٤٧	٠.٦٠٢	٠.٠٥
-٤٢	٠.٨٨٥	٠.٠١	-٤٨	٠.٧٧١	٠.٠١
-٤٣	٠.٦٢٤	٠.٠٥	-٤٩	٠.٨٩٤	٠.٠١
-٤٤	٠.٩٤٨	٠.٠١	-٥٠	٠.٦٣٦	٠.٠٥
-٤٥	٠.٧٦٥	٠.٠١			

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠٥ - ٠.٠٠١) في جميع العبارات لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس الذى يقيس محور التقييم والمتابعة التصحيحية.

- صدق الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) والدرجة الكلية للمقياس (إدارة التغيير)، والجدول التالى يوضح ذلك:

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة لكل محور (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط

للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) والدرجة الكلية للمقياس (إدارة التغيير ككل)

الدالة	الارتباط	
٠.٠١	٠.٨٦٩	المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير

المحور الثاني: التخطيط للتغيير	٠.٨٤٧	٠.٠١
المحور الثالث: تنفيذ التغيير	٠.٧٨٢	٠.٠١
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية	٠.٧٢٣	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١) في جميع العبارات لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس.

- حساب ثبات المقياس:

يقصد بالثبات دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضة مع نفسه، وأتساقه وأطرادة فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص.

و تم حساب الثبات عن طريق:

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

هذا ويعتبر معامل ألفا ومعادلة جيوتمان للتجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استخداماً، ويرجع السبب في ذلك إلى أنها تتلافى عيوب بعض الطرق الأخرى. (مجدى عبد الله، ١٩٩٦)

جدول (٦)

قيم معامل الثبات لمحاور مقياس إدارة التغيير

المحاور	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	٠.٨٥٤	٠.٨١٣	٠.٨٩١	٠.٨٤٣
المحور الثاني: التخطيط للتغيير	٠.٧٤١	٠.٧٠٢	٠.٧٨٨	٠.٧٣٠
المحور الثالث: تنفيذ التغيير	٠.٧٧٦	٠.٧٣٥	٠.٨١٣	٠.٧٦٢
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية	٠.٩١٥	٠.٨٧٠	٠.٩٥٢	٠.٩٠٤
ثبات استبيان إدارة التغيير ككل	٠.٨٠٣	٠.٧٦٢	٠.٨٤٤	٠.٧٩١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا كرونباخ، التجزئة النصفية، سبيرمان براون، جيوتمان دالة لهذا النوع من الثبات حيث كانت القيمة الكلية لمعامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ ٠,٨٠٣، وطريقة التجزئة النصفية ٠,٧٦٢، بينما سبيرمان براون

٠,٨٤٤، وطريقة جيوتمان ٠,٧٩١ وهى قيم عالية وهذا يدل على ثبات المقياس وإمكانية استخدامه في الدراسة الحالية.

مما سبق أصبح المقياس يتكون في صورته النهائية من ٥٠ عبارة وقد حددت استجابات ربات الأسر على المقياس وفق ثلاث اختيارات وهى (دائماً - أحياناً - نادراً) على مقياس متصل (١,٢,٣) في حالة العبارات الموجبة (٣,٢,١) في حالة العبارات السالبة بحيث كانت أعلى درجة تحصل ربة الأسرة ١٥٠، وأقل درجة ٥٠.

ثالثاً: مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة:

كان الهدف من المقياس التعرف على أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث وذلك تم الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة المرتبطة بأساليب التكيف للإستفادة منها في وضع المقياس، وتم إعداد عبارات المقياس والتي بلغ عددها (٦١) إيجابية وسلبية مقسمة إلى بعدين: بعد الأساليب الإيجابية (٢٩) عبارة - بعد الأساليب الإيجابية (٣٢)، وتم تطبيق المقياس على عينة إستطلاعية بلغت (٥٠) ربة أسرة للتأكد من وضوح العبارات لربات الأسر أفراد العينة. ولإعداد المقياس تم اتباع الخطوات التالية:

- حساب صدق المقياس:

صدق التكوين:

(أ) صدق المحتوى: Validity content

وللتحقق من صدق المقياس ومدى مناسبة العبارات وصياغتها للغرض الذى وضعت من أجله تم عرضة على الأساتذة المحكمين وقد سبق توضيح ذلك.

(ب) صدق الاتساق الداخلى للمقياس: Internal consistency

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلى للمقياس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لأيجاد معاملات الارتباط وتوضيح الجداول (٧)، (١٠) صدق الاتساق الداخلى كما يلى:

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات المكونة للمقياس والدرجة الكلية للمحور بالمقياس
- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

أولاً: بعد الأساليب الإيجابية:

ويوضح الجدول التالى (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الأساليب الإيجابية.

- وتم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة ودرجة المحور (الأساليب الأقدامية)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لبعد (الأساليب الأقدامية)

م	الارتباط	الدالة	م	الارتباط	الدالة
أولاً: أسلوب التحليل المنطقي للمواقف					
-١	٠.٦١١	٠.٠٠٥	-٤	٠.٨٠٤	٠.٠٠١
-٢	٠.٩٥٨	٠.٠٠١	-٥	٠.٧٤٢	٠.٠٠١
-٣	٠.٧١٦	٠.٠٠١			
ثانياً: أسلوب إعادة التقييم الإيجابي					
-٦	٠.٩٢٥	٠.٠٠١	-١٠	٠.٨٧٧	٠.٠٠١
-٧	٠.٨١٣	٠.٠٠١	-١١	٠.٦٤٠	٠.٠٠٥
-٨	٠.٧٥٩	٠.٠٠١	-١٢	٠.٩٣٨	٠.٠٠١
-٩	٠.٩٠٤	٠.٠٠١			
ثالثاً: البحث عن المساعدة والمعلومات					
-١٣	٠.٨٨٨	٠.٠٠١	-١٦	٠.٨٢٦	٠.٠٠١
-١٤	٠.٦٢٧	٠.٠٠٥	-١٧	٠.٧٣٧	٠.٠٠١
-١٥	٠.٩٤٦	٠.٠٠١			
رابعاً: أسلوب حل المشكلات					
-١٨	٠.٧٦٢	٠.٠٠١	-٢٢	٠.٧٩٨	٠.٠٠١
-١٩	٠.٦٣٤	٠.٠٠٥	-٢٣	٠.٩١٤	٠.٠٠١
-٢٠	٠.٧٠٢	٠.٠٠١	-٢٤	٠.٦٠٨	٠.٠٠٥
-٢١	٠.٨٥٣	٠.٠٠١			
خامساً: أسلوب الدعم الاجتماعي					
-٢٥	٠.٨٠٧	٠.٠٠١	-٢٨	٠.٨٦٧	٠.٠٠١
-٢٦	٠.٧٤٦	٠.٠٠١	-٢٩	٠.٩٢٣	٠.٠٠١
-٢٧	٠.٦١٣	٠.٠٠٥			

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠١ - ٠.٠٠٥) لجميع العبارات لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس.

المحور الثاني: الأساليب الأحجامية:

ويوضح الجدول التالي (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الأساليب الأحجامية والدرجة الكلية للمحور في المقياس.

وتم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة ودرجة بعد (الأساليب الأحجامية)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لبعـد (الأساليب الأحجامية)

م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة
أولاً: أسلوب التقبل والإستسلام					
-٣٠	٠.٧١٤	٠.٠١	-٣٣	٠.٦٤٤	٠.٠٥
-٣١	٠.٨٣٦	٠.٠١	-٣٤	٠.٨٩٥	٠.٠١
-٣٢	٠.٧٧٢	٠.٠١			
ثانياً: أسلوب البحث عن الأثبات البديلة					
-٣٥	٠.٨٤٥	٠.٠١	-٣٩	٠.٩٥١	٠.٠١
-٣٦	٠.٦٢٢	٠.٠٥	-٤٠	٠.٧٨٣	٠.٠١
-٣٧	٠.٧٢٨	٠.٠١	-٤١	٠.٦٠٩	٠.٠٥
-٣٨	٠.٩٠٦	٠.٠١			
ثالثاً: اسلوب الأحجام المعرفى					
-٤٢	٠.٨١٢	٠.٠١	-٤٥	٠.٨٧٨	٠.٠١
-٤٣	٠.٧٥٤	٠.٠١	-٤٦	٠.٩٣٧	٠.٠١
-٤٤	٠.٦٣٣	٠.٠٥	-٤٧	٠.٧٦٨	٠.٠١
رابعاً: اسلوب التنفيس الانفعالى					
-٤٨	٠.٦٣٠	٠.٠٥	-٥٢	٠.٨٢١	٠.٠١
-٤٩	٠.٨٥٩	٠.٠١	-٥٣	٠.٧٣٩	٠.٠١
-٥٠	٠.٧٩٧	٠.٠١	-٥٤	٠.٦١٦	٠.٠٥
-٥١	٠.٨٨٦	٠.٠١			
خامساً: اسلوب التجنب والهروب والنكران					
-٥٥	٠.٩٤٣	٠.٠١	-٥٩	٠.٨٠٢	٠.٠١
-٥٦	٠.٦٤١	٠.٠٥	-٦٠	٠.٩١٦	٠.٠١
-٥٧	٠.٦٢٥	٠.٠٥	-٦١	٠.٧٧٩	٠.٠١
-٥٨	٠.٧٠٥	٠.٠١			

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١ - ٠.٠٥) لجميع العبارات لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات المقياس. الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل بعد (الأساليب الأقدامية، الأساليب الأحجامية) والدرجة الكلية للمقياس (التكيف مع الضغوط)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٩)

قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد (الأساليب الأقدامية، الأساليب الأحجامية) والدرجة الكلية للمقياس (أساليب التكيف مع الضغوط)

الارتباط	الدلالة	
٠.٨٦١	٠.٠٠١	البعد الأول: الأساليب الأقدامية
٠.٧٥٦	٠.٠٠١	البعد الثاني: الأساليب الأحجامية

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠١) لجميع العبارات لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس.

٧- حساب ثبات المقياس: يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، و تم حساب الثبات عن طريق:

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

جدول (١٠)

قيم معامل الثبات لأبعاد مقياس التكيف مع الضغوط

الأبعاد	معامل الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيوتمان
البعد الأول: الأساليب الأقدامية	٠.٩٢٠	٠.٨٨١	٠.٩٦١	٠.٩١٣
البعد الثاني: الأساليب الأحجامية	٠.٧٩٤	٠.٧٥٣	٠.٨٣٥	٠.٧٨٤
ثبات استبيان التكيف مع الضغوط ككل	٠.٨٦١	٠.٨٢٤	٠.٩٠٧	٠.٨٥٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، سبيرمان براون، جيوتمان دالة لهذا النوع من الثبات حيث كانت القيمة الكلية لمعامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ ٠,٨٦١، وطريقة التجزئة النصفية ٠,٨٢٤، بينما سبيرمان براون ٠,٩٠٧، وطريقة جيوتمان ٠,٨٥٠ وهي قيم عالية وهذا يدل على ثبات المقياس وإمكانية استخدامه في الدراسة الحالية.

مما سبق أصبح المقياس يتكون في صورته النهائية من ٦١ عبارة وقد حددت استجابات ربات الأسر على المقياس وفق ثلاث اختيارات وهي (دائماً- أحياناً- نادراً) على مقياس متصل (١,٢,٣) في حالة العبارات الموجبة (١,٢,٣) في حالة العبارات السالبة بحيث كانت أعلى درجة تحصل ربة الأسرة ١٨٣، وأقل درجة ٦١.

خامساً: المعالجات الإحصائية:

تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss.x، برنامج SAS لتحديد المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، التكرارات، النسب المئوية، معامل ارتباط بيرسون، الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار T.Test، تحليل التباين في اتجاه واحد باستخدام F.Test، اختبار أقل فروق معنوي L.S.D، ومعامل الانحدار وذلك من أجل استخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

سادساً: نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها:

أولاً: النتائج الوصفية:

١- وصف عينة البحث الأساسية: فيما يلي وصف لخصائص عينة البحث:

١- محل الإقامة:

جدول (١١)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً لمحل الإقامة

النسبة %	العدد	محل الإقامة
٣٧.٦%	٩٤	حضر
٦٢.٤%	١٥٦	ريف
١٠٠%	٢٥٠	المجموع

يتضح من جدول (١١) أن عدد (١٥٦) من أفراد عينة البحث من قاطنى الريف بنسبة ٦٢.٤% يليهم (٩٤) من عينة البحث من قاطنى الحضر بمحافظة القاهرة الكبرى بنسبة ٣٧.٦%.

٢- سن الزوجة:

جدول (١٢)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً لسن الزوجة

النسبة %	العدد	سن الزوجة
٣٢.٤%	٨١	أقل من ٣٥ سنة
٤١.٢%	١٠٣	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة
٢٦.٤%	٦٦	من ٤٥ سنة فأكثر

المجموع	٢٥٠	% ١٠٠
---------	-----	-------

يتضح من جدول (١٢) أن عدد (١٠٣) من أفراد عينة البحث الأساسية تتراوح أعمارهم من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بنسبة ٤١.٢%، يليهم عدد (٨١) من عينة البحث كانت أعمارهم أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٣٢.٤%، يليهم عدد (٦٦) من عينة البحث تتراوح أعمارهم من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٢٦.٤%.

٣- المستوى التعليمي للزوجين:

جدول (١٣)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً للمستوى التعليمي للزوجين

المستوى التعليمي للزوجين	الزوج		الزوجة	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
حاصلة على الشهادة الابتدائية	٣٠	% ١٢	٣٩	% ١٥.٦
حاصلة على الشهادة الإعدادية	٤٧	% ١٨.٨	٤٤	% ١٧.٦
حاصلة على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها	٧٦	% ٣٠.٤	٧٣	% ٢٩.٢
حاصلة على الشهادة الجامعية / أعلى من الجامعي ماجستير/ دكتوراة	٩٧	% ٣٨.٨	٩٤	% ٣٧.٦
المجموع	٢٥٠	% ١٠٠	٢٥٠	% ١٠٠

يتضح من جدول (١٣) أن عدد (٩٧) من الأزواج عينة البحث الأساسية حاصلين على الشهادة الجامعية وأعلى من الجامعية ماجستير/ دكتوراة بنسبة ٣٨.٨%، يليها عدد (٧٦) من الأزواج حاصل على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها بنسبة (٣٠.٤%)، يليها عدد (٤٧) من الأزواج حاصل على الشهادة الإعدادية بنسبة (١٨.٨%)، وأقل عدد (٣٠) من الأزواج حاصل على الشهادة الابتدائية بنسبة (١٢%).

كما يتضح أن عدد (٩٤) من الزوجات عينة البحث الأساسية حاصلين على الشهادة الجامعية وأعلى من الجامعية ماجستير/ دكتوراة بنسبة ٣٧.٦%، يليها عدد (٧٣) من الزوجات حاصلات على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها بنسبة (٢٩.٢%)، يليها عدد (٤٤) من الزوجات حاصلات على الشهادة الإعدادية بنسبة (١٧.٦%)، وأقل عدد (٣٩) من الزوجات حاصلات على الشهادة الابتدائية بنسبة (١٥.٦%).

٤- المستوى المهني للزوجين:

جدول (١٤)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً للمستوى المهني للزوجين

المستوى المهني للزوجين		الزوج		الزوجة	
العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
٦٧	٢٦.٨ %	٧٣	٢٩.٢ %		
٨٨	٣٥.٢ %	٨٦	٣٤.٤ %		
٩٥	٣٨ %	٩١	٣٦.٤ %		
٢٥٠	١٠٠ %	٢٥٠	١٠٠ %		

يتضح من جدول (١٤) أن عدد (٩٥) من الأزواج عينة البحث الأساسية يعملون بمهن عليا بنسبة (٣٨%)، يليهم عدد (٨٨) من الأزواج يعملون بمهن متوسطة بنسبة (٣٥.٢%)، يليهم عدد (٦٧) من الأزواج يعملون بمهن دنيا، كما أتضح أن عدد (٩١) من الزوجات عينة البحث الأساسية يعملون بمهن عليا بنسبة (٣٦.٤%)، يليهم عدد (٨٦) من الزوجات تعمل بمهن متوسطة بنسبة (٣٤.٤%)، يليهم عدد (٧٣) من الزوجات تعملن بمهن دنيا بنسبة (٢٩.٢%).

٥- مدة الزواج:

جدول (١٥)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً لمدة الزواج

مدة الزواج	العدد	النسبة %
أقل من ١٠ سنوات	٨٣	٣٣.٢ %
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	١٠٥	٤٢ %
من ١٥ سنة فأكثر	٦٢	٢٤.٨ %
المجموع	٢٥٠	١٠٠ %

يتضح من جدول (١٥) أن عدد (١٠٥) من أفراد العينة الأساسية تتراوح مدة زواجهم من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة بنسبة (٤٢%) يليها عدد (٨٣) من أفراد العينة الأساسية تتراوح مدة زواجهم إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة (٣٣.٢%)، وكان أقل عدد (٦٢) من عينة البحث الأساسية تتراوح مدة زواجهم من ١٥ سنة فأكثر بنسبة (٢٤.٨%).

٦- عدد أفراد الأسرة:

جدول (١٦)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً لعدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	العدد	النسبة %
أقل من ٤ أفراد	٨٤	٣٣.٦ %

من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	١١٤	%٤٥.٦
من ٦ أفراد فأكثر	٥٢	%٢٠.٨
المجموع	٢٥٠	%١٠٠

يتضح من جدول (١٦) أن عدد (١١٤) من أفراد العينة الأساسية تبلغ عدد أفراد أسرته من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد بنسبة (%٤٥.٦)، يليهم عدد (٨٤) من أفراد العينة الأساسية تبلغ عدد أسرته أقل من ٤ أفراد بنسبة (%٣٣.٦)، يليهم عدد (٥٢) من أفراد العينة الأساسية تبلغ عدد أسرته من ٦ أفراد فأكثر بنسبة (%٢٠.٨).

٧- الدخل الشهري للأسرة:

جدول (١٧)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً للدخل الشهري للأسرة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري للأسرة
%١٢.٤	٣١	أقل من ٣٠٠٠ جنية
%١٩.٦	٤٩	من ٣٠٠٠ جنية لأقل من ٥٠٠٠ جنية
%١٢.٨	٣٢	من ٥٠٠٠ جنية لأقل من ٧٠٠٠ جنية
%٢١.٦	٥٤	من ٧٠٠٠ جنية لأقل من ٩٠٠٠ جنية
%٢٠.٤	٥١	من ٩٠٠٠ جنية لأقل من ١١٠٠٠ جنية
%١٣.٢	٣٣	من ١١٠٠٠ جنية فأكثر
%١٠٠	٢٥٠	المجموع

يتضح من جدول (١٧) أن عدد (٥٤) من أفراد عينة البحث الأساسية يبلغ دخلهم الشهري من ٧٠٠٠ جنية لأقل من ٩٠٠٠ جنية بنسبة (%٢١.٦)، يليهم عدد (٥١) من أفراد عينة البحث الأساسية يبلغ دخلهم الشهري من ٩٠٠٠ جنية لأقل من ١١٠٠٠ جنية بنسبة (%٢٠.٤)، يليهم عدد (٤٩) من أفراد عينة البحث الأساسية يبلغ دخلهم الشهري من ٣٠٠٠ جنية لأقل من ٥٠٠٠ جنية بنسبة (%١٩.٦)، يليهم عدد (٣٣) من أفراد عينة البحث الأساسية يبلغ دخلهم الشهري من ١١٠٠٠ جنية فأكثر بنسبة (%١٣.٢)، يليهم عدد (٣٢) من أفراد عينة البحث الأساسية يبلغ دخلهم الشهري من ٥٠٠٠ جنية لأقل من ٧٠٠٠ جنية بنسبة (%١٢.٨)، يليهم عدد (٣١) من أفراد عينة البحث الأساسية يبلغ دخلهم الشهري أقل من ٣٠٠٠ جنية بنسبة (%١٢.٤).

٨- عدد الساعات التي تقضيها ربة الأسرة خارج المنزل:

جدول (١٨)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً لعدد الساعات التي تقضيها ربة الأسرة خارج المنزل

عدد الساعات التي تقضيها ربة الأسرة خارج المنزل	العدد	النسبة %
--	-------	----------

أقل من ٥ ساعات	٣٩	%١٥.٦
من ٥ ساعات لأقل من ٧ ساعات	٧٧	%٣٠.٨
من ٧ ساعات لأقل من ٩ ساعات	٨٣	%٣٣.٢
من ٩ ساعات فأكثر	٥١	%٢٠.٤
المجموع	٢٥٠	%١٠٠

يتضح من جدول (١٨) أن عدد (٨٣) من الزوجات عينة البحث الأساسية تقضى في عدد الساعات خارج المنزل من ٧ ساعات لأقل من ٩ ساعات بنسبة (٣٣.٢%)، يليهم (٧٧) من الزوجات تقضى في عدد الساعات خارج المنزل من ٥ ساعات لأقل من ٧ ساعات بنسبة (٣٠.٨%)، تليها عدد (٥١) من الزوجات تقضى في عدد الساعات خارج المنزل من ٩ ساعات فأكثر بنسبة (٢٠.٤%)، وأقل عدد من الزوجات (٣٩) تقضى في عدد الساعات خارج المنزل أقل من ٥ ساعات بنسبة (١٥.٦%).

٩- عدد سنوات العمل للزوجة:

جدول (١٩)

توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً لعدد سنوات العمل للزوجة

عدد سنوات العمل للزوجة	العدد	النسبة %
أقل من ٥ سنوات	٧٦	%٣٠.٤
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	١١٥	%٤٦
أكثر من ١٠ سنوات	٥٩	%٢٣.٦
المجموع	٢٥٠	%١٠٠

يتضح من جدول (١٩) أن عدد (١١٥) من الزوجات عينة الدراسة الأساسية تبلغ عدد سنوات عملها من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات بنسبة (٤٦%)، يليهم عدد (٧٦) من الزوجات تبلغ عدد سنوات عملها أقل من ٥ سنوات بنسبة (٣٠.٤%)، وأقل عدد من الزوجات (٥٩) من الزوجات تبلغ عدد سنوات عملها أكثر من ١٠ سنوات بنسبة (٢٣.٦%).

١٠- مستويات إدارة التغيير لدى المرأة العاملة عينة البحث الأساسية:

جدول (٢٠)

مستويات إدارة التغيير لدى المرأة العاملة عينة البحث الأساسية (ن=٢٥٠)

مقياس إدارة التغيير لدى المرأة العاملة			
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير			
المستوى	الدرجة	العدد	النسبة المئوية
منخفض	١٩ فأقل	٥٢	%٢٠,٨
متوسط	٢٠-٢٧	٩٢	%٣٦,٨

مرتفع	٢٨ فأكثر	١٠٦	%٤٢,٤
الإجمالي		٢٥٠	%١٠٠
المحور الثاني: التخطيط للتغيير			
منخفض	٢٤ فأقل	٤٧	%١٨,٨
متوسط	٢٥-٣٤	٨٨	%٣٥,٢
مرتفع	٣٥ فأكثر	١١٥	%٤٦
الإجمالي		٢٥٠	%١٠٠
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			
منخفض	١٩ فأقل	٧٢	%٢٨,٨
متوسط	٢٠-٢٧	٧٦	%٣٠,٤
مرتفع	٢٨ فأكثر	١٠٢	%٤٠,٨
الإجمالي		٢٥٠	%١٠٠
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
منخفض	١٦ فأقل	٦١	%٢٤,٤
متوسط	١٧-٢٣	٨٠	%٣٢
مرتفع	٢٤ فأكثر	١٠٩	%٤٣,٦
الإجمالي		٢٥٠	%١٠٠
مقياس إدارة التغيير ككل			
منخفض	٨٢ فأقل	٥٨	%٢٣,٢
متوسط	٨٣-١١٦	٨٤	%٣٣,٦
مرتفع	١١٧ فأكثر	١٠٨	%٤٣,٢
الإجمالي		٢٥٠	%١٠٠

يتبين من جدول (٢٠) أختلاف نسب إجمالي مستوى إدارة التغيير لدى المرأة العاملة عينة البحث، حيث كانت النسبة (٤٣,٢%) من المرأة العاملة عينة البحث الأساسية مستوى الوعى بأدائتهن للتغيير مرتفع، ويلية نسبة (٣٣,٦%) من عينة البحث مستوى وعيهن بإدارة التغيير متوسط، في حين أن هناك نسبة (٢٣,٢%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهن بإدارة التغيير منخفض. كذلك يتبين من الجدول السابق (٢٠) أن نسبة (٤٢,٤%) من المرأة العاملة عينة البحث الأساسية مستوى وعيهن بالدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير مرتفع، ويلية نسبة (٣٦,٨%) من عينة البحث مستوى وعيهن بالدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير متوسط، في حين أن هناك نسبة (٢٠,٨%) من عينة البحث كان مستوى وعيهن بهذا المحور منخفض.

كما يتبين من الجدول السابق (٢٠) أن مستوى الوعي بإدارة التغيير لدى المرأة العاملة عينة البحث في محور التخطيط للتغيير: أن نسبة (٤٦%) من عينة البحث مستوى وعيهم بالتخطيط للتغيير مرتفع، ويلية نسبة (٣٥,٢%) من عينة البحث مستوى وعيهم في هذا المحور متوسط، في حين أن هناك نسبة (١٨,٨%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بالتخطيط للتغيير منخفض. كما أظهر الجدول (٢٠) أن متوسط وعي المرأة العاملة عينة البحث الأساسية في محور تنفيذ التغيير: أن نسبة (٤٠,٨%) من المرأة العاملة عينة البحث مستوى وعيهم بتنفيذ التغيير مرتفع، ويلية نسبة (٣٠,٤%) من عينة البحث مستوى وعيهم بتنفيذ التغيير متوسط، وأن هناك نسبة (٢٨,٨%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بتنفيذ التغيير منخفض. وتبين أيضاً من الجدول (٢٠) أن مستوى وعي المرأة العاملة عينة البحث الأساسية في محور التقييم والمتابعة التصحيحية أن نسبة (٤٣,٦%) من عينة البحث مستوى وعيهم بالتقييم والمتابعة التصحيحية مرتفع، ويلية نسبة (٣٢%) من عينة البحث مستوى وعيهم بالتقييم والمتابعة التصحيحية لإدارة التغيير متوسط، وأخيراً نسبة (٢٤,٤%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بالتقييم والمتابعة التصحيحية لإدارة التغيير منخفض.

١١ - مستويات أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة عينة البحث الأساسية:

جدول (٢١)

مستويات أساليب التكيف لدى المرأة العاملة عينة البحث الأساسية (ن=٢٥٠)

مقياس أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة			
المحور الأول: الأساليب الإقدامية			
المستوى	الدرجة	العدد	النسبة المئوية
منخفض	٤٧ فأقل	٤١	١٦.٤%
متوسط	٦٦:٤٨	٩١	٣٦.٤%
مرتفع	٦٧ فأكثر	١١٨	٤٧.٢%
الإجمالي		٢٥٠	١٠٠%
مقياس أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ككل			
منخفض	١٠٠ أقل	٥٥	٢٢%
متوسط	١٤٠:١٠١	٩٨	٣٩.٢%
مرتفع	١٤١ فأكثر	٩٧	٣٨.٨%
الإجمالي		٢٥٠	١٠٠%
مقياس أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ككل			
منخفض	١٠٠ أقل	٥٥	٢٢%
متوسط	١٤٠:١٠١	٩٨	٣٩.٢%

مرتفع	١٤١ فأكثر	٩٧	٣٨.٨%
الإجمالي	٢٥٠		١٠٠%

يتبين من جدول (٢١) أختلاف نسب إجمالي مستوى أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة عينة البحث، حيث كانت النسبة (٣٨,٨%) من المرأة العاملة عينة البحث الأساسية مستوى الوعى بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة مرتفع، ويلية نسبة (٣٩,٢%) من عينة البحث مستوى وعيهم بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة متوسط، في حين أن هناك نسبة (٢٢%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة منخفض. كذلك يتبين من الجدول السابق (٢١) أن نسبة (٤٧,٢%) من المرأة العاملة عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بالأساليب الأقدامية مرتفع، ويلية نسبة (٣٦,٤%) من عينة البحث مستوى وعيهم بالأساليب الأقدامية متوسط، في حين أن هناك نسبة (١٦,٤%) من عينة البحث كان مستوى وعيهم بهذا المحور منخفض. كما يتبين من الجدول السابق (٢١) أن مستوى الوعى بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة عينة البحث في محور الأساليب الإجمالية: أن نسبة (٣٠,٤%) من عينة البحث مستوى وعيهم بالأساليب الإجمالية مرتفع، ويلية نسبة (٤٢%) من عينة البحث مستوى وعيهم في هذا المحور متوسط، في حين أن هناك نسبة (٢٧,٦%) من عينة البحث الأساسية مستوى وعيهم بالأساليب الإجمالية منخفض.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء فروض البحث:

الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية في محاور إدارة التغيير (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (محل الإقامة، سن الزوجة، المستوى التعليمي للزوجة، المستوى المهني للزوجة، عدد سنوات العمل للزوجة، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء:

أ- اختبار (ت) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات أستجابات عينة البحث الزوجات العاملات في إدارة التغيير تبعاً لمتغير (محل الإقامة).

ب- تحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق في أستجابات عينة البحث الزوجات العاملات في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغيرات (المستوى التعليمي للزوجة، مدة الزواج، حجم الأسرة، الدخل الشهري للأسرة).

ج- اختبار LSD لإيجاد اتجاه الفروق في حالة وجودها لمتغيرات (المستوى التعليمي للزوجة، مدة الزواج، حجم الأسرة، الدخل الشهري للأسرة).

جدول (٢٢)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمحل الإقامة (ن=٢٥٠)

محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
المحور الأول / الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير						
حضر	٣٤.٥٢١	٣.٥٢٧	٩٤	٢٤٨	١٦.٢٠٤	دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر
ريف	٢١.٦٦٤	٢.٩٩١	١٥٦			
المحور الثاني / تخطيط التغيير						
محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
حضر	٤٠.١١١	٣.٩٨٧	٩٤	٢٤٨	١٩.٠٠٥	دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر
ريف	٢٣.٩٢٧	٢.٣٠١	١٥٦			
المحور الثالث / تنفيذ التغيير						
محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة(ت)	الدلالة
حضر	٣٠.٥٢٨	٣.٦٦١	٩٤	٢٤٨	١٣.٣٨٨	دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر
ريف	١٩.٦٣٧	٢.٠٠٢	١٥٦			
المحور الرابع/ التقييم والمتابعة التصحيحية						
محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة(ت)	الدلالة
حضر	٢٧.٦١١	٣.٠٠١	٩٤	٢٤٨	١١.١٢١	دال عند ٠.٠١ لصالح الحضر
ريف	١٨.٥٢٣	٢.٦٣٤	١٥٦			

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير وفقاً لمحل الإقامة لصالح المرأة العاملة في الحضر حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (١٦,٢٠٤ : ١١,١٢١) وهى أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (٠.٠١) وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الحياة الحضرية وتعدد المسؤوليات الواقعة على الزوجة وأرتفاع معدل احتياجات ورغبات أفراد الأسرة مما يتطلب من الزوجة ربة الأسرة العاملة أن تكون على درجة عالية من الوعى بإدارة التغيير حتى تكون قادرة على إدارة حياتها وحياة أسرتها بطريقة جيدة.

جدول (٢٣)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات أستجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لسن المرأة العاملة (ن=٢٥٠)

سن الزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول / الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير					
بين المجموعات	١٣٠٦٥.٣٤٢	٦٥٣٢.٦٧١	٢	٣٣.٢١١	٠.٠١
داخل المجموعات	٤٨٥٨٦.٠٢٢	١٩٦.٧٠٥	٢٤٧		دال
المجموع	٦١٦٥١.٣٦٤		٢٤٩		
المحور الثاني / تخطيط التغيير					
بين المجموعات	١٣٨٢٩.١٠٧	٦٩١٤.٥٥٣	٢	٥٦.٤٨٢	٠.٠١
داخل المجموعات	٣٠٢٣٧.٧١٤	١٢٢.٤٢٠	٢٤٧		دال
المجموع	٤٤٠٦٦.٨٢١		٢٤٩		
المحور الثالث / تنفيذ التغيير					
بين المجموعات	١٣٦١٠.٣١٩	٦٨٠٥.١٥٩	٢	٤٨.٠٥٠	٠.٠١
داخل المجموعات	٣٤٩٨١.٤٧١	١٤١.٦٢٥	٢٤٧		دال
المجموع	٤٨٥٩١.٧٩٠		٢٤٩		
المحور الرابع / التقييم والمتابعة التصحيحية					
سن الزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٣٢٢.٣٩٢	٦٦٦١.١٩٦	٢	٣٩.٣٢١	٠.٠١
داخل المجموعات	٤١٨٤٣.١٥٠	١٦٩.٤٠٥	٢٤٧		دال
المجموع	٥٥١٦٥.٥٤٢		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات أستجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) تبعاً لسن الزوجة، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار L.S.D لتحديد أدق فرق معنوى بين متوسطات هذه الفئات وجدول (٢٤) يوضح ذلك.

جدول (٢٤)

دلالة الفروق بين متوسطات أستجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير سن الزوجة (ن=٢٥٠)

المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير			
سن الزوجة	أقل من ٣٥ سنة م = ٢١.٠٠٩	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٣٠.٥٢٧

	م = ٢٣.٦١٨		
أقل من ٣٥ سنة	-		
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	-	* ٢.٦٠٩	
من ٤٥ سنة فأكثر	** ٦.٩٠٩	** ٩.٥١٨	
المحور الثاني: تخطيط التغيير			
سن الزوجة	أقل من ٣٥ سنة م = ٢٧.١٩٣	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٣٦.٥٥١	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٤٢.٢٨١
أقل من ٣٥ سنة	-		
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	** ٩.٣٥٨	-	
من ٤٥ سنة فأكثر	** ١٥.٠٨٨	** ٥.٧٣٠	-
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			
سن الزوجة	أقل من ٣٥ سنة م = ٢٢.١٣٩	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٢٨.٤٢١	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٣٤.٠٠٤
أقل من ٣٥ سنة	-		
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	** ٦.٢٨٢	-	
من ٤٥ سنة فأكثر	** ١١.٨٦٥	** ٥.٥٨٣	-
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
سن الزوجة	أقل من ٣٥ سنة م = ١٨.٣٣٤	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٢٧.٠٢٣	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٢٩.٥٦١
أقل من ٣٥ سنة	-		
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	** ٨.٦٨٩	-	
من ٤٥ سنة فأكثر	** ١١.٢٢٧	* ٢.٥٣٨	-

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق ذات دلالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات إستجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لسن الزوجة لصالح سن الزوجة الأكبر في محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط التغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٣٠.٥٢٧)، (٤٢.٢٨١)، (٣٤.٠٠٤)، (٢٩.٥٦١). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما زاد سن الزوجة العاملة زادت خبرتها بزيادة العمر ومن التعاملات المهنية مع الآخرين مما يرتفع معها وعيها وقدرتها على إدارة التغيير. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمل خطاب ويثرب حبيب (٢٠٢٢) في وجود فروق دالة أحصائياً بين متوسطات درجات الأمهات المبحوثات في التعامل مع المراهقين من الأبناء تبعاً لتغير عمر الأم. وتختلف هذه النتيجة دراسة لمياء خليفة وآخرون (٢٠٢٢) في عدم وجود

تباين دال إحصائياً بين الفتيات الجامعيات المقبلات على الزواج عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة في كل من إدارة التغيير، والسلوك الإيجابي.

جدول (٢٥)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً للمستوى التعليمي للمرأة العاملة (ن=٢٥٠)

المستوى التعليمي للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير					
بين المجموعات	١٣٣٩٩.٩٩٦	٦٦٩٩.٩٩٨	٢	٤١.٤٥٢	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٩٩٢٣.٠٣٩	١٦١.٦٣٢	٢٤٧		
المجموع	٥٣٣٢٣.٠٣٥		٢٤٩		
المحور الثاني: تخطيط التغيير					
المستوى التعليمي للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٥٣٠.٢٧٥	٦٧٦٥.١٣٧	٢	٤٥.٣٨٦	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٦٨١٧.٤١٥	١٤٩.٠٥٨	٢٤٧		
المجموع	٥٠٣٤٧.٦٩٠		٢٤٩		
المحور الثالث: تنفيذ التغيير					
المستوى التعليمي للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٧٣٦.٤٩٧	٦٨٦٨.٢٤٩	٢	٥٢.٦٩٠	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٢١٩٧.١٠١	١٣٠.٣٥٣	٢٤٧		
المجموع	٤٥٩٣٣.٥٩٨		٢٤٩		
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية					
المستوى التعليمي للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٦٦٤.٠١٩	٦٨٣٢.٠١٠	٢	٤٩.٩٥٦	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٣٧٨٠.١٥٧	١٣٦.٧٦٢	٢٤٧		
المجموع	٤٧٤٤٤.١٧٦		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمستوى تعليم الزوجة (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة

التصحيحية)، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار L.S.D لتحديد ادقة فرق معنوبين متوسطات هذه الفئات وجدول رقم (٢٦) يوضح ذلك:

جدول (٢٦)

دلالة الفروق بين متوسطات أستجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للزوجة. (ن=٢٥٠)

المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض م = ١٩.٤٢٣	متوسط م = ٢٦.٠٠٦	عالي م = ٣٣.٣٨١
منخفض	-		
متوسط	**٦.٥٨٣	-	
عالي	**١٣.٩٥٨	**٧.٣٧٥	-
المحور الثاني: تخطيط التغيير			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض م = ٢١.٤٢٦	متوسط م = ٣٠.٤٥٩	عالي م = ٣٩.٢٢١
منخفض	-		
متوسط	**٩.٠٣٣	-	
عالي	**١٧.٧٩٥	**٨.٧٦٢	-
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض م = ١٨.٨٥٤	متوسط م = ٢٧.٥١٠	عالي م = ٣٣.٣٣١
منخفض	-		
متوسط	**٨.٦٥٦	-	
عالي	**١٤.٤٧٧	**٥.٨٢١	-
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض م = ١٩.٢٢٧	متوسط م = ٢٥.٠١٥	عالي م = ٣١.٣٢٣
منخفض	-		
متوسط	**٥.٧٨٨	-	
عالي	**١٢.٠٩٦	**٦.٣٠٨	-

يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات أستجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً للمستوى التعليمي للزوجة لصالح المستوى التعليمي الأعلى في بعد الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط التغيير، تنفيذ

التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٣٣.٣٨١)، (٣٩.٢٢١)، (٣٣.٣٣١)، (٣١.٣٢٣). وقد يرجع ذلك إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة العاملة يزيد من مستوى الوعي بإدارة التغيير وإدارة شئون حياتها ومسئولياتها المتعددة مما يفسر وجود تباين لصالح المستوى التعليمي الأعلى للزوجات في إدراكهن لإدارة التغيير. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة محمود الجرادات (٢٠١٣) حيث قال أشار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة مديري المدارس لمجالات إدارة التغيير وفقاً لمتغير المؤهل العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمل خطاب ويثرب حبيب (٢٠٢٢) في وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المبحوثات في التعامل مع المراهقين من الأبناء تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم.

جدول (٢٧)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً للمستوى المهني للمرأة العاملة (ن=٢٥٠)

المستوي المهني للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهئة لقبول التغيير					
بين المجموعات	١٣٩٢٤.٢٩٠	٦٩٦٢.١٤٥	٢	٦٠.٧٧١	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٨٢٩٧.٠٧٩	١١٤.٥٦٣	٢٤٧		
المجموع	٤٢٢٢١.٣٦٩		٢٤٩		
المحور الثاني: تخطيط التغيير					
المستوي المهني للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٢٧٤٠.٤٠٩	٦٣٧٠.٢٠٥	٢	٣٨.٩٩٣	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٤٠٣٥٢.٢٤٩	١٦٣.٣٦٩	٢٤٧		
المجموع	٥٣٠٩٢.٦٥٨		٢٤٩		
المحور الثالث:تنفيذ التغيير					
المستوي المهني للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٩٩٥.٥٠٠	٦٩٩٧.٧٥٠	٢	٦٤.٢٧١	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٦٨٩٣.١٦٧	١٠٨.٨٧٩	٢٤٧		
المجموع	٤٠٨٨٨.٦٦٧		٢٤٩		
المحور الرابع:التقييم والمتابعة التصحيحية					
المستوي المهني للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة

للزوجة		الحرية			
بين المجموعات	١٣٧٦٣.٠٨٠	٦٨٨١.٥٤٠	٢	٥٣.٧٤٣	٠.٠١
داخل المجموعات	٣١٦٢٧.٤٢١	١٢٨.٠٤٦	٢٤٧		دال
المجموع	٤٥٣٩٠.٥٠١		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً للمستوى المهني للزوجة، (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية)، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار L.S.D لتحديد أدق فرق معنوي بين متوسطات هذه الفئات وجدول رقم (٢٨) يوضح ذلك :

جدول (٢٩)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمستوى المهني للزوجة. (ن=٢٥٠)

المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا م= ١٧.٥٦٣	مهن متوسطة م= ٢٢.٠٢٣	مهن عليا م= ٢٩.٧٤٠
مهن دنيا	—		
مهن متوسطة	*٤.٤٦٠	—	
مهن عليا	**١٢.١٧٧	**٧.٧١٧	—
المحور الثاني: تخطيط التغيير			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا م= ٢٧.٠١٧	مهن متوسطة م= ٢٩.٥٦٤	مهن عليا م= ٣٨.٨٢٧
مهن دنيا	—		
مهن متوسطة	*٢.٥٤٧	—	
مهن عليا	**١١.٨١٠	**٩.٢٦٣	—
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا م= ١٧.٤٠٩	مهن متوسطة م= ٢٥.٦٦٨	مهن عليا م= ٣٣.٥٢٤
مهن دنيا	—		
مهن متوسطة	*٨.٢٥٩	—	
مهن عليا	**١٦.١١٥	**٧.٨٥٦	—
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا	مهن متوسطة	مهن عليا

م = ٢٦.٣٥٨	م = ٢١.١٢٦	م = ١٣.٤٩٧	
		-	مهن دنيا
	-	**٧.٦٢٩	مهن متوسطة
-	**٥.٢٣٢	**١٢.٨٦١	مهن عليا

يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً للمستوى المهني للزوجة لصالح المهن العليا في بعد الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط التغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٢٩.٧٤٠)، (٣٨.٨٢٧)، (٣٣.٥٢٤)، (٢٦.٣٥٨). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما ارتفع المستوى المهني للزوجة العاملة كلما زادت الخبرات بكيفية الحصول على المعلومات من مصادرها المتعددة وبالتالي زاد مستوى الوعي بإدارة التغيير مما يفسر وجود تباين لصالح مستوى المهن العليا في إدراكهن لإدارة التغيير.

جدول (٣٠)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لعدد سنوات العمل للمرأة العاملة (ن = ٢٥٠)

عدد سنوات العمل للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير					
بين المجموعات	١٣٢٤٠.٧٣٩	٦٦٢٠.٣٦٩	٢	٣٧.٢٣١	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٤٣٩٢٠.٨٠٩	١٧٧.٨١٧	٢٤٧		
المجموع	٥٧١٦١.٥٤٨		٢٤٩		
المحور الثاني: تخطيط التغيير					
بين المجموعات	١٢٢١٧.٥٨٦	٦١٠٨.٧٩٣	٢	٦٦.٤٩٣	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٢٦٩٢.٢٠٥	٩١.٨٧١	٢٤٧		
المجموع	٣٤٩٠٩.٧٩١		٢٤٩		
المحور الثالث: تنفيذ التغيير					
بين المجموعات	١٣٣٠٣.٨٠٥	٦٦٥١.٩٠٣	٢	٥٨.٩٤٤	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٧٨٧٤.٣٨٦	١١٢.٨٥٢	٢٤٧		

المجموع	٤١١٧٨.١٩١	٢٤٩			
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية					
عدد سنوات العمل للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٢٩٩٤.٧٦٢	٦٤٩٧.٣٨١	٢	٣١.٧٥٣	٠.٠١
داخل المجموعات	٥٠٥٤٢.٥٠٦	٢٠٤.٦٢٦	٢٤٧		دال
المجموع	٦٣٥٣٧.٢٦٨		٢٤٩		

يتضح من جدول (٣٠) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث تبعاً لعدد سنوات العمل للزوجة في محاور إدارة التغيير (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار L.S.D لتحديد أدق فرق معنوى بين متوسطات هذه الفئات وجدول رقم (٣١) يوضح ذلك :

جدول (٣١)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل للزوجة. (ن=٢٥٠).

المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير			
عدد سنوات العمل للزوجة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	م = ١٨.٠٠٥	م = ٢٨.٢٣٧	م = ٣٠.٩٦٤
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	**١٠.٢٣٢	-	
أكثر من ١٠ سنوات	**١٢.٩٥٩	*٢.٧٢٧	-
المحور الثاني: تخطيط التغيير			
عدد سنوات العمل للزوجة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	م = ٢٢.٠٨٢	م = ٣١.٤٠٠	م = ٤٢.٢٤١
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	**٩.٣١٨	-	
أكثر من ١٠ سنوات	**٢٠.١٥٩	**١٠.٨٤١	-
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			

عدد سنوات العمل للزوجة	أقل من ٥ سنوات م = ١٥.٢٠٦	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات م = ٢٤.٧٢٥	أكثر من ١٠ سنوات م = ٣١.٢٢٩
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	**٩.٥١٩	-	
أكثر من ١٠ سنوات	**١٦.٠٢٣	**٦.٥٠٤	-
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
عدد سنوات العمل للزوجة	أقل من ٥ سنوات م = ٢٢.٠٠٥	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات م = ٢٤.٨٨١	أكثر من ١٠ سنوات م = ٣١.٧٧٩
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	*٢.٨٧٦	-	
أكثر من ١٠ سنوات	**٩.٧٧٤	**٦.٨٩٨	-

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل للزوجة لصالح عدد السنوات الأكبر في بعد الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط التغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٣٠.٩٦٤)، (٤٢.٢٤١)، (٣١.٢٢٩)، (٣١.٧٧٩). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما زادت عدد سنوات العمل للزوجة العاملة كلما زادت خبراتها بكيفية الحصول على المعلومات من مصادرها المتعددة وبالتالي زاد مستوى الوعي بإدارة التغيير مما يفسر وجود تباين لصالح عدد سنوات العمل الأكبر في إدراكهن لإدارة التغيير. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة محمود الجرادات ٢٠١٣ حيث قال أشار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة مديري المدارس لمجالات إدارة التغيير وفقاً لمتغير الخبرة العملية.

جدول (٣٢)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن = ٢٥٠)

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير					
بين المجموعات	١٢٨٤٠.٦٤٠	٦٤٢٠.٣٢٠	٢	٢٨.٨٤٦	٠.٠١
داخل المجموعات	٥٤٩٧٦.٠٣٣	٢٢٢.٥٧٥	٢٤٧		دال

		٢٤٩		٦٧٨١٦.٦٧٣	المجموع
المحور الثاني: تخطيط التغيير					
عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٢٩١٩.٦٨٥	٦٤٥٩.٨٤٢	٢	٣٠.٢٩١	٠.٠٠١
داخل المجموعات	٥٢٦٧٤.٣٥٥	٢١٣.٢٥٦	٢٤٧		دال
المجموع	٦٥٥٩٤.٠٤٠		٢٤٩		
المحور الثالث: تنفيذ التغيير					
عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٤٧٩.٥٣٠	٦٧٣٩.٧٦٥	٢	٤٣.٧٩٧	٠.٠٠١
داخل المجموعات	٣٨٠٠٩.٦٧٨	١٥٣.٨٨٥	٢٤٧		دال
المجموع	٥١٤٨٩.٢٠٨		٢٤٩		
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية					
عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٢٧١٧.٣٥٤	٦٣٥٨.٦٧٧	٢	٢٦.٧٦٣	٠.٠٠١
داخل المجموعات	٥٨٦٨٤.٦٧٠	٢٣٧.٥٩٠	٢٤٧		دال
المجموع	٧١٤٠٢.٠٢٤		٢٤٩		

يتضح من جدول (٣٢) وجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث تبعاً لعدد أفراد الأسرة في محاور إستبيان إدارة التغيير (الدراسة التشخيصية والتهئية لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار L.S.D لتحديد أدق فرق معنوى بين متوسطات هذه الفئات وجدول رقم (٣٣) يوضح ذلك:

جدول (٣٣)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.
(ن=٢٥٠).

المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهئية لقبول التغيير			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٣٢.٨١٥	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٢٤.٣٦٢	من ٦ أفراد فأكثر م = ٢٣.٩١٧
أقل من ٤ أفراد	—		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**٨.٤٥٣	—	
من ٦ أفراد فأكثر	**٨.٨٩٨	٠.٤٤٥	—
المحور الثاني: تخطيط التغيير			

عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٤١.٣٥٩	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٣٩.٠٠٨	من ٦ أفراد فأكثر م = ٢٧.١٥٤
أقل من ٤ أفراد	—		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	*٢.٣٥١	—	
من ٦ أفراد فأكثر	*١٤.٢٠٥	**١١.٨٥٤	—
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٢٨.٢٨١	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٢٣.٠٧٤	من ٦ أفراد فأكثر م = ١٤.٢٢٤
أقل من ٤ أفراد	—		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**٥.٢٠٧	—	
من ٦ أفراد فأكثر	*١٤.٠٥٧	**٨.٨٥٠	—
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٢٧.٦٩٠	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٢٠.٢٦٨	من ٦ أفراد فأكثر م = ١٩.٧٥٨
أقل من ٤ أفراد	—		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**٧.٤٢٢	—	
من ٦ أفراد فأكثر	*٧.٩٣٢	٠.٥١٠	—

يتضح من جدول (٣٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لحجم الأسرة لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل في بعد الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط التغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٣٢.٨١٥)، (٤١.٣٥٩)، (٢٨.٢٨١)، (٢٧.٦٩٠). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما قل عدد أفراد الأسرة تقل المسؤولية على ربة الأسرة العاملة وبالتالي تكون قادرة على إدارة حياتها بشكل جيد وإحداث التغييرات اللازمة في حياتها وحياة أسرتها وتكون على مستوى عالٍ بإدارة التغيير مما يفسر وجود تباين لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل في إدراكهم لإدارة التغيير. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمل خطاب ويثرب حبيب (٢٠٢٢) في وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المبحوثات في التعامل مع المراهقين من الأبناء تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة

لمياء خليفة وآخرون (٢٠٢٢) في عدم وجود تباين دالة إحصائية بين الفتيات الجامعيات المقبلات علي الزواج عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة في إجمالي إدارة التغيير.

جدول (٣٤)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن=٢٥٠)

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهئية لقبول التغيير					
بين المجموعات	١٣٧٩١.٥١٨	٦٨٩٥.٧٥٩	٢	٥٤.٩٠٠	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣١٠٢٤.٤٨٦	١٢٥.٦٠٥	٢٤٧		
المجموع	٤٤٨١٦.٠٠٤		٢٤٩		
المحور الثاني: تخطيط التغيير					
الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٦٩٦.١٠٩	٦٨٤٨.٠٥٤	٢	٥١.١٤٢	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٣٠٧٣.٨٤٨	١٣٣.٩٠٢	٢٤٧		
المجموع	٤٦٧٦٩.٩٥٧		٢٤٩		
المحور الثالث: تنفيذ التغيير					
الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٠٩٢.٤٩٥	٦٥٤٦.٢٤٧	٢	٣٣.٧٩٥	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٤٧٨٤٥.٥٣٧	١٩٣.٧٠٧	٢٤٧		
المجموع	٦٠٩٣٨.٠٣٢		٢٤٩		
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية					
الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٨٩٢.٦٨١	٦٩٤٦.٣٤١	٢	٥٩.٣٠٠	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٢٨٩٣٣.٣٧٠	١١٧.١٣٩	٢٤٧		
المجموع	٤٢٨٢٦.٠٥١		٢٤٩		

يتضح من جدول (٣٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث تبعاً للدخل الشهري للأسرة (الدراسة التشخيصية والتهئية لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) ولمعرفة إتجاه

الدلالة تم تطبيق اختبار L.S.D لتحديد أدق فرق معنوى بين متوسطات هذه الفئات وجدول رقم (٣٥) يوضح ذلك:

جدول (٣٥)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة. (ن=٢٥٠)

المحور الأول: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ١٥.٥٢٨	متوسط م = ٢٣.١٠٢	مرتفع م = ٣١.٩٦٣
منخفض	-		
متوسط	**٧.٥٧٤	-	
مرتفع	**١٦.٤٣٥	**٨.٨٦١	-
المحور الثانى: تخطيط التغيير			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ١٨.٧٥٦	متوسط م = ٢٦.٣٦١	مرتفع م = ٣٨.٥٥١
منخفض	-		
متوسط	**٧.٦٠٥	-	
مرتفع	**١٩.٧٩٥	**١٢.١٩٠	-
المحور الثالث: تنفيذ التغيير			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ٢٢.٠١٣	متوسط م = ٢٤.٢٦٢	مرتفع م = ٣٢.٢٩٨
منخفض	-		
متوسط	*٢.٢٤٩	-	
مرتفع	**١٠.٢٨٥	**٨.٠٣٦	-
المحور الرابع: التقييم والمتابعة التصحيحية			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ١٤.٢٣٧	متوسط م = ٢٠.١٤٦	مرتفع م = ٢٩.٤٤٥
منخفض	-		
متوسط	**٥.٩٠٩	-	
مرتفع	**١٥.٢٠٨	**٩.٢٩٩	-

يتضح من جدول (٣٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور إدارة التغيير تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة لصالح مستوى الدخل المرتفع في بعد الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، تخطيط

التغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٣١.٩٦٣)، (٣٨.٥٥١)، (٣٢.٢٩٨)، (٢٩.٤٤٥). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما ارتفع الدخل الشهري للأسرة كلما زادت قدرة الأسرة على وجود فرص أفضل في حياتهم وبالتالي زاد مستوى الوعي بإدارة التغيير مما يفسر وجود تباين لصالح الدخل الشهري المرتفع في إدراكهم لإدارة التغيير. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمل خطاب ويثرب حبيب (٢٠٢٢) في وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المبحوثات في التعامل مع المراهقين من الأبناء تبعاً لتغير متوسط الدخل الشهري. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مروة ناجي (٢٠٢٢) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الجامعة عينة البحث في إدارة التغيير الإيجابي ككل لصالح الدخل الشهري الأعلى للأسرة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة لمياء خليفة وآخرون (٢٠٢٢) في وجود تباين دال إحصائياً بين الفتيات الجامعيات المقبلات على الزواج عينة الدراسة تبعاً للدخل الشهري للأسرة في محور التهيئة للتغيير، تنفيذ التغيير إجمالي أستبيان إدارة التغيير لصالح مستوى الدخل المتوسط .

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية في محاور أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بابعادها (أساليب إقدامية – أساليب إحجامية) تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية للأسرة (محل الإقامة، سن الزوجة، المستوى التعليمي للزوجة، المستوى المهني للزوجة، عدد سنوات العمل للزوجة، حجم الأسرة، مستوى الدخل الشهري).

جدول (٣٦)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة بابعادها تبعاً لمحل الإقامة (ن=٢٥٠).

محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
المحور الاول: الأساليب الأقدامية						
حضر	٨٤.٣٢٥	٧.٥٢٦	٩٤	٢٤٨	٢٥.٠٦٣	دال عند ٠.٠١
ريف	٦٢.١٨٧	٥.٠٠١	١٥٦			لصالح الحضر
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية						
محل الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
حضر	٧١.٤٢٠	٦.٠٣٦	٩٤	٢٤٨	٢٢.٢٩٤	دال عند ٠.٠١
ريف	٩٠.٥٥٨	٧.٩٦٨	١٥٦			لصالح الريف

يتضح من جدول (٣٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بإبعادها تبعاً لمحل الإقامة (الريف - الحضر) لصالح زوجات الحضر في محور الأساليب الأقدامية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمحل الإقامة (الريف - الحضر) لصالح زوجات الريف في محور الأساليب الإحجامية. وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الحياة الحضرية وتعدد المسؤوليات الواقعة على الزوجة وارتفاع معدل احتياجات ورغبات أفراد الأسرة مما يتطلب من الزوجة ربة الأسرة العاملة أن تكون على درجة عالية من الوعي بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة وخاصة الأساليب الأقدامية منها حتى تكون قادرة على الأقدام على حل مشاكلها ومشاكل أسرته بسرعة وموضوعية، على عكس ربة الأسرة العاملة في الريف تفضل دائماً اللجوء إلى الأساليب الإحجامية للبعد عن المشكلة والخوف من مواجهتها وحلها وتفسر الباحثة ذلك بأن زوجات الريف تنحصر أدوارهن ومسؤولياتهن الأسرية وذلك بسبب بساطة الحياة الريفية التي تتسم بالبساطة والبعد عن الأنخراط والحياة الحضرية الأكثر تعقيداً وضغطاً على ربة الأسرة مما يفسر وجود تباين لصالح زوجات الريف فيما يتعلق بالأساليب الإحجامية.

جدول (٣٧)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لسن المرأة العاملة (ن=٢٥٠)

سن الزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الاول: الأساليب الأقدامية					
بين المجموعات	١٣٩٦٢.٢٨٤	٦٩٨١.١٤٢	٢	٦٢.٦٠٦	٠.٠١
داخل المجموعات	٢٧٥٤٢.٩٦٠	١١١.٥١٠	٢٤٧		دال
المجموع	٤١٥٠٥.٢٤٤		٢٤٩		
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية					
بين المجموعات	١٢٢٠٧.٢١٧	٦١٠٣.٦٠٩	٢	٦٥.٩٥٥	٠.٠١
داخل المجموعات	٢٢٨٥٧.٧٣٧	٩٢.٥٤١	٢٤٧		دال
المجموع	٣٥٠٦٤.٩٥٤		٢٤٩		

يتضح من جدول (٣٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة (الأساليب الأقدامية، الأساليب الإحجامية) تبعاً لسن الزوجة، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار L.S.D لتحديد أدق فرق معنوي بين متوسطات هذه الفئات وجدول (٣٨) يوضح ذلك.

جدول (٣٨)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمتغير سن الزوجة (ن=٢٥٠)

المحور الأول: الأساليب الأقدمية			
سن الزوجة	أقل من ٣٥ سنة م = ٥٥.٢٥٧	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٦٩.٤٥١	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٨١.٣٣٣
أقل من ٣٥ سنة	-		
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	**١٤.١٩٤	-	
من ٤٥ سنة فأكثر	**٢٦.٠٧٦	**١١.٨٨٢	-
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية			
سن الزوجة	أقل من ٣٥ سنة م = ٨٧.٧٦٣	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٧٤.٠٤٧	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٦٠.٢٩١
أقل من ٣٥ سنة	-		
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	**١٣.٧١٦	-	
من ٤٥ سنة فأكثر	**٢٧.٤٧٢	**١٣.٧٥٦	-

يتضح من جدول (٣٨) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطى إستجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لسن الزوجة لصالح سن الزوجة الأكبر (من ٤٥ سنة فأكثر) في محور الأساليب الأقدمية، ولصالح السن الأصغر (أقل من ٣٥ سنة) في بعد الأساليب الإحجامية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٨١.٣٣٣)، (٨٧.٧٦٣). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما زاد سن الزوجة العاملة زادت خبرتها بزيادة العمر ومن التعاملات المهنية مع الآخرين مما يرفع إدراكها بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة، والعكس صحيح كلما قل سن المرأة لا يكون لديها خبرة كافية في التكيف مع الضغوط مما يفسر النتيجة السابقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مروة ناجى وأسماء الأنصارى (٢٠١٩) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفتيات المتأخرات في سن الزواج عينة البحث الأساسية في كل من (إستراتيجية الانسحاب والهروب لصالح السن الأقل بمستوى دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١) وفي إستراتيجية حل المشكلات ومقياس إستراتيجيات التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ككل لصالح السن الأعلى، وفي إستراتيجية الإنشغال بالتدين لصالح السن المتوسط بمستوى دلالة (٠,٠١) لكل منهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ريهام كامل، ٢٠٢٢) في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) في إدارة الضغوط الأسرية للأُم بأختلاف متغير السن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حيدرة وحيدة (٢٠١٧) في أنه يوجد تأثير لمتغير السن على بعد إستراتيجية حل المشكلات.

جدول (٣٩)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً للمستوى التعليمي للمرأة العاملة (ن=٢٥٠)

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة
المحور الاول: الأساليب الأقدامية					
٠.٠١	٣٦.٧٤٩	٢	٥٥٦٨.٦١٩	١١١٣٧.٢٣٩	بين المجموعات
دال		٢٤٧	١٥١.٥٣٢	٣٧٤٢٨.٤٠٦	داخل المجموعات
		٢٤٩		٤٨٥٦٥.٦٤٥	المجموع
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية					
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة
٠.٠١	٥٣.٤٥٨	٢	٥٩٦٧.٤٧٦	١١٩٣٤.٩٥٢	بين المجموعات
دال		٢٤٧	١١١.٦٢٨	٢٧٥٧٢.١٨٤	داخل المجموعات
		٢٤٩		٣٩٥٠٧.١٣٦	المجموع

يتضح من جدول (٣٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف (الأساليب الأقدامية، الأساليب الإحجامية) تبعاً للمستوى التعليمي للزوجة، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار S.D، للتحقيق أدق فرق معنوي بين متوسطات هذه الفئات وجدول (٤٠) يوضح ذلك.

جدول (٤٠)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للزوجة (ن=٢٥٠).

المحور الاول: الأساليب الأقدامية			
عالي	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي للزوجة
م = ٨٠.٣٩٥	م = ٧٨.٢٢١	م = ٥٦.٣٤٠	
		-	منخفض
	-	**٢١.٨٨١	متوسط
-	*٢.١٧٤	**٢٤.٠٥٥	عالي
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية			
عالي	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي للزوجة
م = ٥٧.٢٤٩	م = ٧٠.١١١	م = ٨٩.٠٢٧	
		-	منخفض

متوسط	**١٨.٩١٦	-	
عالي	**٣١.٧٧٨	**١٢.٨٦٢	-

يتضح من جدول (٤٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً للمستوى التعليمي للزوجة لصالح المستوى التعليمي العالي في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح المستوى التعليمي المنخفض في بعد الأساليب الإحجامية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٨٠.٣٩٥)، (٨٩.٠٢٧). قد يرجع ذلك بأن أن كلما ارتفع المستوى التعليمي للزوجة العاملة زادت خبرتها من المعلومات التي حصلت عليها طوال فترة تعليمها مما يرفع إدراكها بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ويجعلها دائماً تقدم على حل مشكلاتها، والعكس صحيح كلما أنخفض المستوى التعليمي للزوجة ربة الأسرة العاملة لا يكون لديها خبرة كافية في التكيف مع الضغوط وتلجأ دائماً إلى الأحجام عن مشكلاتها بدلاً من مواجهتها مما يفسر النتيجة السابقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رشا راغب (٢٠١٠) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي للوالدين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إيناس بدير (٢٠١٣) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة (إقدامية، إحجامية) بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للوالدين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مروة ناجي وأسماء الأنصاري (٢٠١٩) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفتيات المتأخرات في سن الزواج عينة البحث الأساسية في كل من (إستراتيجية الانسحاب والهروب لصالح المستوى التعليمي المنخفض، وفي إستراتيجية حل المشكلات لصالح المستوى التعليمي الأعلى، وفي إستراتيجية الانشغال بالتدوين لصالح المستوى التعليمي الأعلى بمستوى دلالة (٠,٠١) لكل منهم، وفي استبيان استراتيجيات التكيف مع الضغوط ككل لصالح المستوى التعليمي الأعلى بمستوى دلالة (٠,٠١، ٠,٠٥). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مروة مهدى (٢٠١٩) في وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة يتراوح ما بين (٠,٠١، ٠,٠٥) في إدارة الضغوط الأسرية لصالح المستوى التعليمي الأعلى. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (ريهام كامل، ٢٠٢٢) ف بأنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في إدارة الضغوط الأسرية للأم بأختلاف متغير المستوى التعليمي للأم.

جدول (٤١)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً للمستوى المهني للمرأة العاملة (ن=٢٥٠)

المستوي المهني	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
----------------	----------------	----------------	--------------	----------	---------

للزوجة					
المحور الاول: الأساليب الأقدامية					
بين المجموعات	١٣٥٦٣.٧٩٣	٦٧٨١.٨٩٧	٢	٤٦.٤٧٧	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٦٠.٤١.٩٨٥	١٤٥.٩١٩	٢٤٧		
المجموع	٤٩٦٠.٥.٧٧٨		٢٤٩		
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية					
المستوي المهني للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١١٠.٨٤.١٤١	٥٥٤٢.٠٧١	٢	٣٥.٤٤٩	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣٨٦١٥.٦٠٣	١٥٦.٣٣٨	٢٤٧		
المجموع	٤٩٦٩٩.٧٤٤		٢٤٩		

يتضح من جدول (٤١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف (الأساليب الأقدامية، الأساليب الإجمالية) تبعاً للمستوى المهني للزوجة، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار L.S.D لتحقيق أدق فرق معنوي بين متوسطات هذه الفئات وجدول (٤٢) يوضح ذلك.

جدول (٤٢)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى المهني للزوجة (ن=٢٥٠).

المحور الاول: الأساليب الأقدامية			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا م=٥٦.٠٥٦	مهن متوسطة م=٧٠.١١٢	مهن عليا م=٨٣.٣٤٧
مهن دنيا	-		
مهن متوسطة	**١٤.٠٥٦	-	
مهن عليا	**٢٧.٢٩١	**١٣.٢٣٥	-
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا م=٩١.١٥٥	مهن متوسطة م=٨٠.٣٦٩	مهن عليا م=٧٨.٢٢١
مهن دنيا	-		
مهن متوسطة	**١٠.٧٨٦	-	
مهن عليا	**١٢.٩٣٤	*٢.١٤٨	-

يتضح من جدول (٤٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة

البحث تبعاً للمستوى المهني للزوجة لصالح المستوى المهني العالي في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح المستوى المهني المنخفض في بعد الأساليب الإحجامية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٨٣.٣٤٧)، (٩١.١٥٥).

وقد يرجع ذلك إلى أن كلما ارتفع المستوى المهني للزوجة العاملة زادت خبرتها من المعلومات التي حصلت عليها طوال فترة عملها مما يرفع إدراكها بأساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ويجعلها دائماً تقدم على حل مشكلاتها، والعكس صحيح كلما أنخفض المستوى المهني للزوجة ربة الأسرة العاملة لا يكون لديها خبرة كافية في التكيف مع الأحداث الضاغطة وتلجأ دائماً إلى الأحجام عن مشكلاتها بدلاً من مواجهتها مما يفسر النتيجة السابقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مروة ناجي وأسماء الأنصاري (٢٠١٩) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفتيات المتأخرات في سن الزواج عينة البحث الأساسية في كل من (إستراتيجية الانسحاب والهروب لصالح المهن الدنيا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وفي إستراتيجية حل المشكلات لصالح المهن العليا عند مستوى دلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، وفي إستراتيجية الانسحاب بالتدين و مقياس إستراتيجيات التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة ككل لصالح المهن العليا عند مستوى دلالة (٠,٠١) لكل منهما. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة حيدرة وحيدة (٢٠١٧) في أنه لا يوجد تأثير لمتغير الخبرة المهنية على أبعاد استراتيجيات التعامل مع المشكلات.

جدول (٤٣)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات أستجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع أحداث الحياة الضاغطة تبعاً لعدد سنوات العمل للمرأة العاملة (ن=٢٥٠)

عدد سنوات العمل للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الاول: الأساليب الأقدامية					
بين المجموعات	١٣١٣٩.٨٦٣	٦٥٦٩.٩٣٢	٢	٣٤.٨٤٦	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٤٦٥٦٩.٨٧٢	١٨٨.٥٤٢	٢٤٧		
المجموع	٥٩٧٠٩.٧٣٥		٢٤٩		
المحور الثاني: الأساليب الإحجامية					
عدد سنوات العمل للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١١٢٦٣.٤٢٠	٥٦٣١.٧١٠	٢	٤٠.٠٥٠	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٣٤٧٣١.٩٨٠	١٤٠.٦١٥	٢٤٧		
المجموع	٤٥٩٩٥.٤٠٠		٢٤٩		

يتضح من جدول (٤٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث (الأساليب الأقدامية، الأساليب الإجمامية) تبعاً لعدد سنوات العمل للزوجة، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار L.S.D لتحقيق أدق فرق معنوى بين متوسطات هذه الفئات وجدول (٤٤) يوضح ذلك.

جدول (٤٤)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل للزوجة (ن=٢٥٠).

المحور الاول: الأساليب الأقدامية			
عدد سنوات العمل للزوجة	أقل من ٥ سنوات م = ٧١.٢٥٠	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات م = ٧٣.٦٨٤	أكثر من ١٠ سنوات م = ٨٥.٥٩١
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	*٢.٤٣٤	-	
أكثر من ١٠ سنوات	**١٤.٣٤١	**١١.٩٠٧	-
المحور الثاني: الأساليب الإجمامية			
عدد سنوات العمل للزوجة	أقل من ٥ سنوات م = ٩٤.٦٦٥	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات م = ٨٠.٣٣٧	أكثر من ١٠ سنوات م = ٦٢.٤١٣
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات	**١٤.٣٢٨	-	
أكثر من ١٠ سنوات	**٣٢.٢٥٢	**١٧.٩٢٤	-

يتضح من جدول (٤٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لعدد سنوات العمل للزوجة لصالح عدد السنوات الأكبر في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح عدد سنوات العمل المنخفض في بعد الأساليب الإجمامية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٨٥.٥٩١)، (٩٤.٦٦٥). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما زاد عدد سنوات العمل للزوجة العاملة زادت خبرتها من المعلومات التي حصلت عليها طوال فترة عملها مما يرفع إدراكها بأساليب التكيف مع الضغوط ويجعلها دائماً تقدم على حل مشكلاتها، والعكس صحيح

كلما أقل عدد سنوات العمل للزوجة ربة الأسرة العاملة لا يكون لديها خبرة كافية في التكيف مع الأحداث الضاغطة وتلجأ دائماً إلى الأحجام عن مشكلاتها بدلاً من مواجهتها مما يفسر النتيجة السابقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد عبد الوهاب (٢٠١٢) في وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في بعض أساليب التعايش مع الضغوط تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المعلمات.

جدول (٤٥)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن=٢٥٠)

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الأساليب الأقدمية					
بين المجموعات	١٣١٧٦.٧٤٨	٦٥٨٨.٣٧٤	٢	٥٣.٤٥٦	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٣٠٤٤٢.٤٢٨	١٢٣.٢٤٩	٢٤٧		
المجموع	٤٣٦١٩.١٧٦		٢٤٩		
المحور الثاني: الأساليب الإحجامية					
بين المجموعات	١١١٩٨.٦٩٦	٥٥٩٩.٣٤٨	٢	٣٨.٣١٨	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٣٦٠٩٣.٣٠١	١٤٦.١٢٧	٢٤٧		
المجموع	٤٧٢٩١.٩٩٧		٢٤٩		

ينتضح من جدول (٤٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في محاور أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث (الأساليب الأقدمية، الأساليب الإحجامية) تبعاً لعدد أفراد الأسرة، ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار L.S.D لتحقيق أدق فرق معنوى بين متوسطات هذه الفئات وجدول (٤٦) يوضح ذلك.

جدول (٤٦)

دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد مقياس أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث التي تواجهها المرأة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة (ن=٢٥٠).

المحور الأول: الأساليب الأقدمية			
أقل من ٤ أفراد	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	من ٦ أفراد فأكثر	عدد أفراد الأسرة
م = ٨٢.٦٦١	م = ٦٩.٦٧٥	م = ٥١.٣٨٢	
—			أقل من ٤ أفراد
**١٢.٩٨٦	—		من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد
**٣١.٢٧٩	**١٨.٢٩٣	—	من ٦ أفراد فأكثر

المحور الثاني: الأساليب الإحصائية			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٧١.١٩٣	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٨٨.٢٤٦	من ٦ أفراد فأكثر م = ٩٠.٥٥٩
أقل من ٤ أفراد	-		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**١٧.٠٥٣	-	
من ٦ أفراد فأكثر	**١٩.٣٦٦	*٢.٣١٣	-

يتضح من جدول (٤٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل في بعد الأساليب الإحصائية، ولصالح عدد أفراد الأسرة الأكبر في بعد الأساليب الإحصائية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٨٢.٦٦١)، (٩٠.٥٥٩). وقد يرجع ذلك إلى أن كلما قل عدد أفراد الأسرة قل عبء المسئولية الواقعة على عاتق ربة الأسرة مما يرفع إدراكها بأساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث ويجعلها دائماً تقدم على حل مشكلاتها، والعكس صحيح كلما زاد عدد أفراد الأسرة زادت المسئولية الواقعة على عاتق الزوجة ولا يكون لديها الفرصة الكافية في التكيف مع الأحداث الضاغطة وتلجأ دائماً إلى الأحجام عن مشكلاتها بدلاً من مواجهتها مما يفسر النتيجة السابقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مروة مهدى (٢٠١٩) في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة يتراوح ما بين (٠,٠٥ ، ٠,٠١) في إدارة الضغوط الأسرية ككل وذلك لصالح الأسر صغير الحجم (٣ أفراد).

جدول (٤٧)

تحليل التباين في إتجاه واحد للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن=٢٥٠)

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
المحور الأول: الأساليب الإحصائية					
بين المجموعات	١١١٨٥.٠٦٦	٥٥٩٢.٥٣٣	٢	٣١.٠٧٧	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٤٤٤٤٩.٨١٤	١٧٩.٩٥٩	٢٤٧		
المجموع	٥٥٦٣٤.٨٨٠		٢٤٩		
المحور الثاني: الأساليب الإحصائية					
الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١١٤٤٢.١١٩	٥٧٢١.٠٦٠	٢	٤٥.٢٨١	٠.٠١

داخل المجموعات	٣١٢٠٧.٢٩٠	١٢٦.٣٤٥	٢٤٧	دال
المجموع	٤٢٦٤٩.٤٠٩		٢٤٩	

يتضح من جدول (٤٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أبعاد أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تابعاً للدخل الشهري للأسرة، وللمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار L.S.D. لتحقيق أدق فرق معنوي بين متوسطات هذه الفئات و جدول (٤٨) يوضح ذلك.

جدول (٤٨)

دلالة الفروق في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة

المحور الاول: الأساليب الأقدامية			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ٦٤.٤٦١	متوسط م = ٨١.٠٠٧	مرتفع م = ٨٣.٦٢٩
منخفض	-		
متوسط	*١٦.٥٤٦	-	
مرتفع	**١٩.١٦٨	*٢.٦٢٢	-
المحور الثاني: الأساليب الأحجامية			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ٩٣.٢١٠	متوسط م = ٧٧.٧٠٧	مرتفع م = ٥٥.١٤٤
منخفض	-		
متوسط	*١٥.٥٠٣	-	
مرتفع	**٣٨.٠٦٦	**٢٢.٥٦٣	-

يتضح من جدول (٤٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة البحث في أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث تبعاً للدخل الشهري للأسرة لصالح الدخل الشهري المرتفع في بعد الأساليب الأقدامية، ولصالح الدخل الشهري المنخفض في بعد الأساليب الأحجامية، حيث بلغت المتوسطات على التوالي (٨٣.٦٢٩)، (٩٣.٢١٠).

وقد يرجع ذلك إلى أن كلما قل عدد أفراد الأسرة قل عبئ المسؤولية الواقعة على عاتق ربة الأسرة وخاصة العاملة مما يرفع إدراكها بأساليب التكيف مع الضغوط ويجعلها دائماً تقدم على حل مشكلاتها، والعكس صحيح كلما زاد عدد أفراد الأسرة زادت المسؤولية الواقعة على عاتق الزوجة ولا يكون لديها الفرصة الكافية في التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة وتلجأ دائماً إلى الأحجام عن مشكلاتها بدلاً من مواجهتها مما يفسر النتيجة السابقة. وتتفق هذه النتيجة

مع دراسة رشا راغب (٢٠١٠) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) وفقاً لمتغير فئات الدخل الشهري للأسرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ريهام كامل، ٢٠٢٢) في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) في إدارة الضغوط الأسرية للأُم بأختلاف متغير الدخل الشهري للأسرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة تغريد بركات ورشا منصور (٢٠١٦) في أن الدخل الشهري يؤثر بدرجة كبيرة في إستراتيجيات التعامل مع الضغوط. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة إيناس بدير (٢٠١٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة (إقدامية، إجمامية) بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة منى الزاكي (٢٠١٥) و شيماء الزاكي (٢٠١٥) في عدم وجود تباين دال إحصائياً في إدارة الضغوط لدى ربات الأسر العاملات والتوافق الأسري لهن تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغير بمراحلها (الدراسة التشخيصية - وضع خطة التغير والتطوير - التهيئة لقبول التغير - بدء تنفيذ عملية التغير - المتابعة التصحيحية) أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث بابعادها (أساليب إقدامية - أساليب إجمامية).

جدول (٤٩)

مصفوفة الارتباط بين إدارة التغير بمراحلها وأساليب التكيف (ن=٢٥٠)

إدارة التغير	الأساليب الإقدامية	الأساليب الإجمامية	أساليب التكيف مع الضغوط ككل
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغير	**٠.٧٩٢	**٠.٩٥٧-	**٠.٧٣٦
التخطيط للتغير	**٠.٨٥٩	*٠.٦٣١-	**٠.٧٦٤
تنفيذ التغير	**٠.٩٤٢	**٠.٨٣٤-	**٠.٨٢١
التقييم والمتابعة التصحيحية	*٠.٦٠٧	**٠.٩١٥-	**٠.٨٩٣
إدارة التغير ككل	**٠.٨٨٥	**٠.٧٧٦-	**٠.٧٠٩

** دال عند ٠.٠١ * دال عند ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة التغير ككل والأساليب الإقدامية ككل عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة بين إدارة التغير ككل والأساليب الإجمامية ككل عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة التغير ككل وأساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث ككل عند مستوى دلالة (٠.٠١).

الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة مُحددة في (إدارة التغيير - سن الزوجة- عدد سنوات العمل الزوجة - المستوى التعليمي للزوجة) في تفسير التباين الخاص بالمتغير التابع (أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة)

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معاملات الانحدار المتعددة بأستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام Stepwise للتعرف على نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في التأثير على المتغير التابع والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥٠)

معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام Stepwise للمتغيرات المستقلة لعينة البحث الأساسية مع أساليب التكيف مع الضغوط لدى المرأة العاملة عينة البحث ن= (٢٥٠)

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
إدارة التغيير	٠.٩١٤	٠.٨٣٦	١٤٢.٦٩٩	٠.٠٠١	٠.٧٠٧	١١.٩٤٦	٠.٠٠١
سن الزوجة	٠.٨٥٣	٠.٧٢٧	٧٤.٤٨٥	٠.٠٠١	٠.٥٧٢	٨.٦٣٠	٠.٠٠١
مهنة الزوجة	٠.٧٧٦	٠.٦٠٢	٤٢.٢٨٨	٠.٠٠١	٠.٤٣١	٦.٥٠٣	٠.٠٠١
المستوى التعليمي للزوجة	٠.٧٣١	٠.٥٣٥	٣٢.١٦٣	٠.٠٠١	٠.٣٦٤	٥.٦٧١	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٥٠) أن إدارة التغيير كان من أكثر العوامل المؤثرة على التكيف مع الضغوط بنسبة (٨٣,٦%)، يليه سن الزوجة بنسبة (٧٢,٧%)، وفي المرتبة الثالثة مهنة الزوجة بنسبة (٦٠,٢%)، وأخيراً المستوى التعليمي للمرأة العاملة عينة البحث بنسبة (٥٣,٥%) وبهذا فإن إدارة التغيير لها دور كبير في إكسابها المعلومات والمهارات التي تساعد في إدراكها لأساليب التكيف مع الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة عينة البحث.

التوصيات: في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة اوصت الباحثات بما يلي:

١- تخطيط وأعداد وتنفيذ برامج إرشادية للزوجات ربات الأسر لإكسابهن معارف ومعلومات وممارسات لتنمية الوعي بإدارة التغيير وعلاقتها بأساليب التكيف مع الضغوط ودورها في تحسين جودة الحياة الأسرية والمهنية لأفراد المجتمع.

٢- إعداد المزيد من البرامج التدريبية والتعاون مع المتخصصين (من الاساتذة والاساتذة المساعدين المتخصصين في اقسام إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلليات الاقتصاد المنزلي والتربية النوعية) الموجهة للمرأة وربة الأسرة بصفة خاصة لتنمية وعيها بإدارة التغيير ومهاراتها لتحقيق جودة الحياة الأسرية والارتقاء بمستوى الصحة البدنية النفسية، والاجتماعية للأسرة والمجتمع.

٣- تفعيل دور مكاتب الاستشارات الأسرية من خلال متخصصين إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بتوعية الزوجات وخاصة العاملات بأهمية الوعي بإدارة التغيير وانعكاسها على جودة الحياة والتكيف مع الضغوط لدى الأسرة في المجتمعات المختلفة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- ابتسام محمود على شتات (٢٠٠٨): العلاقة بين ادارة الوقت وأساليب مواجهة الضغوط ودافعية الانجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراة غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.
- ٢- ايمان عبدة السيد المستكاوى (٢٠١٨): التمكين الادارى وعلاقته بالتكيف الاجتماعى لدى عينة من الشباب الجامعى، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلى، عدد(٣٤)، ٣٨-٣٤.
- ٣- إيناس عبد الفتاح ومحمد محمود نجيب (٢٠٠٢): ضغوط الحياة وعلاقتها بالاعراض السيكوماتية وبعض خصال الشخصية لدى طلاب الجامعة "دراسة نفسية"، المجلد (١٢) العدد (٣)
- ٤- إيناس ماهر بدير (٢٠١٣): "الدعم الأسري بأساليب مواجهة الحياة الضاغطة للشباب الجامعى" مجلة علوم وفنون - دراسات وبحوث - مجلد رقم ٢٥ عدد (١) يناير - جامعة حلوان.
- ٥- تغريد سيد احمد بركات ورشا رشاد محمود منصور (٢٠١٦): الضغوط الحياتية لدى ربة الأسرة العاملة واستراتيجيات التعامل معها وعلاقتها بالاستقرار الاسري، مجلة الأسكندرية للتبادل العلمى- مجلد رقم ٣٧ عدد (١) يناير/ مارس - كلية الزراعة - جامعة الأسكندرية
- ٦- جميلة الرويلى (٢٠١٥): المناخ الأسري وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طالبات جامعة الحدود الشمالية في مدينة عرعر، جامعة الملك خالد، ابها، المملكة العربية السعودية.
- ٧- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء (20٢٠): التعداد العام للسكان، الكتاب الإحصائى السنوى، القاهرة.
- ٨- حمية راشد (٢٠١٧): الأنماط السلوكية لشخصية الاستاذ وعلاقتها باستراتيجيات التكيف مع المواقف الضاغطة في الوسط المدرسى، رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة قاصدى مرباح ورقلة.

- ٩- حيدرة وحيدة (٢٠١٧): استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة في العمل، دراسة ميدانية لدى عينة من موظفي مصالح الحالة المدنية ببلديات غليزان، مجلة دراسات وأبحاث، العدد ٢٨ سبتمبر، السنة التاسعة.
- ١٠- راوية زماري (٢٠٠٨): صراع الأدوار الأسرية والمهنية وعلاقتها بالاضطرابات النفسجدية والرضا عن الحياة لدى المعلمات المتزوجات في مديرية اربد الأولى - رسالة دكتوراه غير منشورة - جامعة اليرموك - اربد - بغداد - العراق.
- ١١- رباب السيد مشعل، نهاد على رصاص (٢٠١٨): الوعي بإدارة التغيير وعلاقته باتخاذ القرار وإدارة بعض الموارد كما يدركه الشباب الجامعي، المؤتمر الدولي، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.
- ١٢- رجوة بنت سمران الهزلي (٢٠١٠): إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن - رسالة ماجستير - كلية التربية - جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية .
- ١٣- رشا منصور (٢٠١٥): وعى ربة الأسرة بإدارة موتردها وعلاقته بالدخل غير المنظور، "مجلة الاسكندرية للبحوث الزراعية، مجلد (٦)، العدد (٢).
- ١٤- رمضان محمد سيف الدين (٢٠١١): التحولات الإجتماعية والإقتصادية وأثرها على ثقافة الجماهير، رسالة دكتوراة، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- ١٥- رهام محمود فايز (٢٠١٢): مستوى الشعور بضغط المسئولية الحياتية، وبعض الاضطرابات النفسية لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الزقازيق.
- ١٦- سامية حسن السعاتي (٢٠٠٦): المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية، القاهرة .
- ١٧- سميرة محمد إبراهيم (١٩٩٥): صراع الدور لدى المرأة العاملة وعلاقته ببعض الاضطرابات العصبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس.
- ١٨- شرف إبراهيم الهادي (٢٠١٢): "إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية وتميز الأداء"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، اليمن، صنعاء، العدد الحادي عشر.

١٩- شيماء نصيف البديري (٢٠٠٦): تقديم المساعدة وعلاقتة بدرجة الصلة بين مقدم المساعدة ومستلمها، رسالة ماجستير، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، العراق.

٢٠- طرفة إبراهيم الحلوة (٢٠١٤) : المهارات الحياتية لدى طالبات جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن فى ضوء التحديات المعاصرة ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد (٢)، العدد (٣)، يوليو .

٢١- عامر الكبيسى (٢٠١٠): إدارة التغيير التنظيمى ومقاومته في التفكير الادارى المعاصر، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المؤتمر الخامس لشرطة دبي.

٢٢- عائشة أبو بكر (٢٠٠٧) : العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ، الجزائر .

٢٣- عبد العزيز الاحمد وسليمان الجمعة (٢٠١٣): فعالية برنامج للتغيير الإيجابي(رمضان غيرنى) لدى عينة من المجتمع العربى الاسلامى، دراسة تجريبية أعتمدت على اسلوب التدريب عن بعد، مجلة كلية الآداب، جامعة بنى سويف، العدد (٢٩) أكتوبر، ديسمبر

٢٤- عبير محمود الدويك (٢٠٠٩): "دور الأبناء في إدارة شئون الأسرة وعلاقته بالتوافق الأسري" المجلد التاسع عشر، مجلد (١٩) العدد(٣)، مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي - كلية الاقتصاد المنزلى جامعة المنوفية.

٢٥- عبيرمحمود الدويك ونجلاء سيد حسين(٢٠٠٨): "فاعلية برنامج إرشادى لتنمية وعى المرأة المعيلة بإدارة الأزمات الأسرية" مجلة كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد السابع عشر - العدد(١) يناير.

٢٦- علي عبد السلام (٢٠٠٣): "دليل تطبيق مقياس أساليب مواجهة أحداث لحياة اليومية الضاغطة"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

٢٧- فواز أيوب المؤمنى ورافع عقيل الزغول (٢٠١١): إستراتيجيات التعامل لدى الناجين والأسر المتضررة من تفجيرات فنادق عمان، دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد ٣٨، العدد ٢.

٢٨- قدور بن عباد هوارية (٢٠١١): إستراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط النفسى لدى المرأة العاملة على ضوء متغير الحالة العائلية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثانى، جامعة قاصدى مرياح ورقلة.

- ٢٩- لعجانة يوسف (٢٠١٥): مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- ٣٠- محسن أحمد الخضيرى (٢٠٠٣): "إدارة التغيير مدخل اقتصادي للسلوكيات الإدارية للتعامل مع متغيرات الحاضر لتحقيق التفوق والامتياز الباهر في المستقبل للمشروعات"، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق.
- ٣١- محسن أحمد الخضيرى محسن أحمد الخضيرى (٢٠٠٣): "إدارة التغيير" سلسلة الرضا للمعلومات، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق.
- ٣٢- محمد حسن محمد حمادات (٢٠٠٧): وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، مصر.
- ٣٣- محمد خالد (١٩٩٩): المرأة العاملة تحديات الواقع والمستقبل، دارالمعارف القاهرة، مصر.
- ٣٤- مروان دياب (٢٠٠٦): دور المساندة الاجتماعية كمغير وسيط بين الاحداث الضاغطة والصحة النفسية للمراهقين الفلسطينيين، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣٥- منار عبد الرحمن خضر، وئام على معروف، أسماء سلامه عويضة (٢٠١٦): "فاعلية برنامج تدريبي لتنفيذ مكملات التصميم الداخلي للمسكن مستوحاه من التراث الشعبي بسيما كمدخل لتمكين المرأة البدوية إقتصادياً"، مجلة المؤتمر الدولي الرابع لكلية الاقتصاد المنزلى جامعة حلوان "تفعيل دورالاقتصاد المنزلى في المواطنة وتنمية المجتمع" في الفترة من ١٦ - ١٧ مايو.
- ٣٦- منى مؤتمن عماد الدين (٢٠٠٣): إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير. مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.
- ٣٧- مها أبو طالب (٢٠٠٢) : ممارسات ربات الأسر العاملات وغير العاملات لأساليب وطرق ترشيد استهلاك المياه فى المنزل - مجلة بحوث الاقتصاد المنزلى - جامعة المنوفية - مجلد (١٢) العدد (٣) .
- ٣٨- نادية السيد الشرنوبى (٢٠٠١): مصدر الضغوط لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعلاقتة بالاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة كلية التربية جامعة الازهر، العدد (٩٧)، ٢٣-٤٧.
- ٣٩- هدى عاصم محمد خليفة (٢٠٠٤): نوعية الحياة وعلاقتها بالضغوط لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير، كلية الاداب، جامعة عين شمس.

- ٤٠- هناء الشويخ (٢٠٠٧): أساليب التخفيف من الضغوط النفسية الناتجة عن الاورام السرطانية، ايتراك للطباعة والنشر، مصر.
- ٤١- وفاء أحمد عبدالله الزهراني (٢٠٠٩): وعى ربات الأسر بمقومات الكفاءة الإدارية وعلاقتة ببعض سمات الشخصية ، رسالة ماجستير كلية الفنون والتصميم الداخلي للبنات ، جامعة أم القرى .
- ٤٢- وفاء صالح الصفتي (٢٠٠٣) : أثر برنامج إرادي لتبسيط الاعمال المنزلية على بعض المتغيرات البدنية والنفسية - فسيولوجية للمرأة الحامل - رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان .
- ٤٣- وفاء صالح الصفتي ، وئام على أمين معروف (٢٠١٥): فاعلية برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة من إدارة صراع الأدوار وعلاقتها بتحسين نوعية الحياة ، المجلة المصرية للإقتصاد المنزلي ، المجلد (٣١)، العدد (٣١).
- ٤٤- وفاء فؤاد شلبي، إيناس ماهر بدير، حنان سامي محمد (٢٠٠٩): إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر، دار الفكر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر
- ٤٥- وفاء فؤاد شلبي، إيناس ماهر بدير ، منار عبد الرحمن خضر ، رشا عبد العاطي راغب (٢٠١٧): إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر ، دار الفكر للطباعة والنشر ، كلية الإقتصاد المنزلي جامعة حلوان ، القاهرة ، مصر.
- ٤٦- وفاء فؤاد شلبي، منار عبدالرحمن خضر، إيناس ماهر بدير، رشا عبدالعاطي راغب (٢٠١٦): إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.

ثانيا المراجع الاجنبية:

- 47- Bolman, L. G., & Deal, T. E, (1997): **(Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership)**, San Francisco: Jossey-Bass.
- 48- Filming, S., Judith, M.(2000): **Positive Affect and the other side of coping American psychologist**, june ,vol.(55).
- 49- Glasbeek, (2006): **My wife has endured a torrent of abuse: Gender, safty, and anti-squeeze discourses in Toronto,1998-2000.**Windsor year boob of Access to Justice.
- 50- Jones, Karen (2006): **Career aspirations of women in the 20th century-** university of Georgia- journal of career and technical education- vol. 22(2)

- 51- Lazarus, R.(2000): **Toward better research on stress and coping.** American Psychologist, 55,(1).
- 52- Usman, B (2010): "**Astudy on Banking sector of Pakistan "** International journal of Marketing Studies,Vol (2) ,No (1).
- 53- David passing (2011): **Future time span as a cognitive skill in future studies- jornal of future studies** –journal of future research quarterly-vol(19) No(4)-pp.27:47.
- 54- Naus, F ., Van Iterson, A.,& Roe, R. (2007): **Organizational Cynicism Exttending the Exit,Voice, Loyalty and Neglect Model of Employees Responses to Adverse Conditions in the Workplace**,Human Relation, 60 (5), pp.
- 55- Nicole E. Hobfols, Kerstin (2018): **Money does not talk - It swears how economic stress and resistance - Resources impact inner-city women's depressive mood-** American Journal of Community Psychology - Vol.28
- 56- Mohr, Alexander T.& Puck, Jonas F. (2007) : **Role Conflict Manager Jop Satisfaction and stress and the performance of Ijvs** European Management journal. Volume25,Issue1 February2007 ,pages 25-35.
- 57- Taylors (2017): **Psychology Health** -Mcgraw - New York : Hillice.