



مركز/ الأستاذ الدكتور أحمد المنشاوي

للنشر العلمى والتميز البحثى

(مجلة كلية التربية)

=====

العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة

إعداد

د/ منيرة بنت عبدالرحمن المقرن

استاذ علم النفس المساعد

كلية التربية والتنمية البشرية

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

maalmgrn@pnu.edu.sa

﴿المجلد الأربعون- العدد الرابع- أبريل ٢٠٢٤ م﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة، بالإضافة إلى التعرف على مستوى كل من المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل مستخدمة المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة البحث. تكونت عينة الدراسة من (٥٢٦) من السيدات السعوديات العاملات، طُبّق عليهن مقياسي المناعة النفسية الاجتماعية، وإجهاد العمل الذين تم تطويرها من قبل الباحثة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى المناعة النفسية الاجتماعية لدى المشاركات في الدراسة كان بدرجة مرتفعة، بينما جاء مستوى الإجهاد في العمل بدرجة متوسطة، ولا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناعة النفسية الاجتماعية للسيدات السعوديات العاملات ومستوى الإجهاد في العمل لديهن. وتوصلت نتائج الدراسة أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية الاجتماعية باختلاف الحالة الاجتماعية، ومستويات الخبرة، وفي إطار ذلك أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أبرزها: أن تعمل الجهات المعنية بتقديم برامج دعم نفسي للمرأة العاملة، تشمل المشورة والتوجيه النفسي للتعامل مع ضغوط العمل وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية، بالإضافة إلى تشجيع المرأة العاملة على التنمية الذاتية والحصول على دورات تدريبية حول إدارة الوقت والتنظيم الفعال.

الكلمات المفتاحية: المناعة النفسية الاجتماعية - الإجهاد في العمل - المرأة السعودية العاملة

The relationship between psychosocial immunity and work stress among employed Saudi women

Dr. Munira bint Abdul Rahman Al-Muqrin

Assistant professor of psychology

College of Education and Human Development

Princess Nora bint AbdulRahman University

maalmgrn@pnu.edu.sa

Abstract:

The study was aimed to identify the relationships between psychosocial immunity and work-related stress among employed Saudi women, as well as to identify the levels of the psychosocial immunity and work-related stress. The descriptive-correlational method was used due to its suitability for the nature of the study. The study sample consisted of 526 employed Saudi women. They completed the psychosocial immunity and a work-related stress scale (prepared by the researcher).

The results showed that the participants had a high level of psychosocial immunity, while the level of work-related stress was moderate. Furthermore, there was no statistically significant correlation between the level of psychosocial immunity and work-related stress among the Saudi women. However, the results indicated statistically significant differences in the level of psychosocial immunity among the participants based on their marital status and levels of experience. In this context, the study recommended a set of recommendations, the most prominent of which are: that the concerned authorities work to provide psychological support programs for working women, including

counseling and psychological guidance to deal with work pressures and improve the balance between work and personal life, in addition to encouraging working women to self-development and obtain training courses on Time management and effective organization.

Keywords: Psychosocial immunity, work-related stress, employed Saudi women.

المقدمة:

لقد حققت المملكة العربية السعودية قفزات نوعية فيما يخص تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل؛ حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من ١٥ سنة فما فوق ٣٣.٥% بنهاية ٢٠٢٠، في حين تضاعفت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ١٧% إلى ٣١.٨% متجاوزات بذلك مستهدف الرؤية لعام ٢٠٣٠ للوصول إلى نسبة ٣٠%، كما بلغت نسبة النساء في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا ٣٠% في القطاعين العام والخاص في خلال عام ٢٠٢٠م. كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى ٤١.٠٢% بنهاية ٢٠٢٠، كما كشفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل ارتفعت في خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٢ إلى حوالي ٣٢.٩%، فيما بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات فوق سن ال ١٥ ما يقارب ٣٣.٦% (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣)، كما ارتفعت نسبة مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل من ٣٢% في الربع الثالث من عام ٢٠٢٠ إلى نحو ما يقارب ٣٥% في بداية عام ٢٠٢٣م، كما بلغت نسبة النساء في المناصب الإدارية والمتوسطة والعليا أكثر من ٣٠% في القطاعين العام والخاص. (Sputnik Arabic, 2023)

ومع زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل ازداد تعرضها للمزيد من الإجهاد، خاصة الإجهاد المهني الذي أصبح يشكل جزءاً من حياة الفرد نظراً لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر ولذلك، فهو منتشر في مختلف المجتمعات، والبيئات (خويلدي وسليمان، ٢٠١٥)، وتُقدم الأدبيات دليلاً وافياً على ارتفاع مستوى الإجهاد في العمل لدى المرأة العاملة، كدراسة عبد الباقي وآخرين (٢٠١٣) التي أكدت أن مستوى ضغوط العمل لدى الزوجات المشاركات في البحث جاء مرتفعاً، ودراسة (Kausar&Anwar (2015) التي أكدت أن النساء العاملات بدولة باكستان تُعانين من الإجهاد بسبب صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة، ودراسة (Singh (2023) التي أكدت أن المرأة العاملة تواجه ضغوطاً نفسية متزايدة بسبب محاولتها التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية. ودراسة (Kummar& Mansur (2023) التي أظهرت نتائجها أن الموظفات تعانين من ضغوط في أماكن عملهن بصرف النظر عن الفئة العمرية التي ينتمين إليها، ودراسة بلعابد (٢٠١٥) التي كشفت عن أن المرأة العاملة تعاني بدرجة مرتفعة من ظهور الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية للإجهاد المهني.

وبرغم الضغوط النفسية والمهنية التي تواجهها المرأة، إلا أن هناك بعض المتغيرات التي تشكل حماية أو حصانة للأفراد من الاجهاد وتساعدهم في الحفاظ على صحتهم النفسية، وهي ما يُطلق عليها متغيرات علم النفس الإيجابي، وأحد هذه المتغيرات هو المناعة النفسية الاجتماعية؛ ذلك المتغير الذي ظهر له انعكاسات إيجابية في حياة الفرد الذي يتصف به سواء في الناحية النفسية أو الناحية الاجتماعية أو المهنية والوظيفية، نظرا لأن المناعة النفسية الاجتماعية تعد العملية الأمثل في مواجهة وتحمل الإجهاد في العمل، حيث تُعرف بأنها عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية للشدائد والمصائب والنكبات، أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر، مثل المشكلات الخطيرة، وضغوط العمل. (APA, 2002) فالإنسان يمتلك بشكل عام، والمرأة بشكل خاص، قُوَى داخلية تُشير إلى قدرتهما على التغلب على المعوقات التي تواجههما؛ لذا يسعى الإنسان دوماً إلى المحافظة على التوازن والبقاء (العكيلي، ٢٠١٧)؛ وبناء على ذلك تعد المناعة النفسية قوَى داخلية للإنسان يستطيع من خلالها أن يحافظ على نفسه من دائرة الضغوطات المحاصر بها (عثمان، ٢٠٠١).

حيث تعد المناعة النفسية من أهم المتغيرات النفسية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط النفسية والأحداث المجهدة ورفع مستوى الكفاءة المهنية لديه (مسحل، ٢٠١٨).

في ضوء الكيفية التي تساعد بها هذه السمة الإيجابية الأفراد ، على التغلب على الإجهاد ، ومع ازدهار علم النفس الإيجابي ، أولت مجموعة متزايدة من الدراسات اهتماما بدراسة دور المناعة النفسية في التقليل من الضغوط والشعور بالإجهاد والاحتراق الوظيفي ، كدراسة مسحل (٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين المناعة النفسية والضغط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، ودراسة خضر وآخرون (٢٠٢٠) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، ودراسة الشيبني (٢٠٢٢) التي كشفت النتائج عن دقة التنبؤ بالرفاهية النفسية من خلال أساليب مواجهة الضغوط.

وعلى الرغم من وجود قاعدة بحثية تناولت فوائد المناعة النفسية الاجتماعية في الحد من إجهاد العمل إلا أنها تم تأسيسها في مناطق أخرى من العالم، ولذا تظل مثل هذه العلاقة بحاجة إلى أن يتم دراستها في المملكة العربية السعودية خاصة لدى المرأة لما لها من أهمية كبرى في سوق العمل السعودي، وبناء على ذلك ولمعالجة هذه الفجوة تسعى الدراسة الحالية للتحقق من العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة.

مشكلة البحث:

تعتمد الحياة التي نعيشها بشكل شامل على التفاعلات التي يتبادلها الإنسان في جميع جوانب الحياة، وفي هذا السياق تتعرض النساء للعوامل بشكل خاص لكثير من الضغوطات على مختلف المستويات، والتي قد تؤثر سلبيًا على اتزانهن العاطفي وقدرتهن على أداء دورهن بفعالية.

ويعد مصطلح المناعة النفسية من المصطلحات العلمية الحديثة التي لاقت قبولًا في الأوساط العلمية، وكشفت عن كثير من أسباب القصور والضعف في النواحي الفكرية والنفسية والجسمية. حيث اكتشف العالم روبرت أدر أن الجهاز المناعي له القدرة على التعلم الذاتي (المغازي، وحماد، ٢٠٢١، ٣)، وترجع أهميتها إلى أنها تُعد القوى المحركة التي تسمح للإنسان بالتغلب على التحديات والتعامل مع الضغوط والأزمات والمخاطر النفسية بطريقة إيجابية (عصفور، ٢٠١٣؛ Nagy&Nagy,2016).

ويرى كل من (Kuper-Smith,Doppelhofer,Oganian,Rosenblau&Korn) (2021) أن المناعة النفسية تهدف إلى إحداث التوازن بين متطلبات الشخصية من أجل زيادة عملية التكيف النفسي والاجتماعي والفيزيقي. وهو ما اتفق مع ما تناوله سابقاً (Bredács,2016) من أن المناعة النفسية نظام وقائي متكامل يعمل على وقاية الذات؛ حيث إن مكوناتها تجعل الأفراد قادرين على مواجهة الضغوط.

ويري كل من (Agrawal&Bhardwaj(2015) أن المناعة النفسية تُساعد الأفراد في التعايش مع مشكلات الحياة، وتحمل الضغوط، وهذا يتوافق مع ما أورده كل من (Gao,Ding, Chai,Zhang, Zhang, Kong&Mei(2017)، من أن المناعة النفسية طريقة إيجابية للتكيف والتعامل مع الأحداث المجهدة؛ وأن الدرجات المرتفعة من المناعة النفسية تمكن الفرد من التمتع بحالة ذهنية أوسع. وفي هذا الصدد أشارت دراسة مسحل (٢٠١٨) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية والضغط المهنية.

وفي إطار ذلك فإن المناعة النفسية الاجتماعية تعرف بأنها قدرة الفرد على التفاعل بشكل إيجابي رغم الصعوبات وتحويلها إلى فرص للتطور، كما تشير المرونة النفسية الاجتماعية إلى أنها عملية ديناميكية تتشكل كتغيير يسمح للشخص بإيجاد توازن جديد وشعورًا جديدًا بالكفاءة الشخصية وتعزيز الذات. (Vicinanza,2019).

حيث تشكل المناعة النفسية الاجتماعية إحدى المكونات الرئيسية المتممة للصحة النفسية للأفراد، وتلعب دورًا رئيسيًا في قدرة الأفراد على مواجهة الشدائد والمواقف الصعبة والضاغطة، كما تمكنه من فهم نفسه والآخرين؛ وبالتالي سهولة التكيف مع المواقف المختلفة والتغلب على النتائج السلبية للضغوط وضبط النفس عند التعرض لتلك الصور من الضغوط والعمل بفاعلية في دور نظرة واقعية لمحددات المواقف الضاغطة. (خضر، وآخرون، ٢٠٢١).

والتي يعد من أهمها الشعور بالإجهاد في العمل والذي أصبح من أكثر المصطلحات تداولًا في الفترة الأخيرة في كافة المؤسسات وعلى جميع المستويات الوظيفية في العمل؛ نتيجة لعدة عوامل بعضها داخلي وأخرى خارجي تتعلق ببيئة العمل والبيئة المنزلية للعاملين.

فالفرد يشعر بالإجهاد في العمل من منطلق سببين الأول هو عدم القدرة الكافية للقيام بالعمل، والثاني هو حجم المهام الموكلة إليه وقلة الوقت لأدائها. (Gharib, et.al, 2016).

وفي ظل عدم توازن المرونة النفسية الاجتماعية للفرد يسبب الإجهاد في العمل خطرًا على الصحة النفسية للفرد، ومن ثم تؤثر الضغوط المرتبطة بالعمل على حياة المواطنين والأداء الوظيفي؛ مما سيؤثر على المؤسسة بالسلب. (Kumar & Mansor, 2023).

ولقد أكدت العديد من الدراسات أن للإجهاد في العمل وجودًا كبير في وسط الحياة العملية ويشعر بها نسبة ليست بالقليلة من الموظفين والموظفات، وأن للإجهاد آثارًا سلبية على الموظف وعلى المنظمة التي يعمل بها ومن تلك الدراسات دراسة (Kumar & Mansor, 2023) التي أوضحت أن الموظفات يعانين من توتر في أماكن عملهم على الرغم من الفئة العمرية التي ينتمون إليها، ونتائج دراسة المعمرية (٢٠٢١) التي كشفت عن أن من أهم مسببات الإجهاد في العمل هو طبيعة العمل نفسه وعيئه عليهم.

كما أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية ودور المناعة النفسية الاجتماعية في تعزيز جودة العمل وتقليل الشعور بالإجهاد والاحتراف الوظيفي، ومن تلك الدراسات؛ دراسة (Dubey&Shahi,2011)، التي أشارت إلى دور المناعة النفسية في تخفيف الضغط والإنهاك النفسي في مجال المهن الطبية، وأن المناعة النفسية ترتبط بالوظائف النفسية الصحية، والتعامل الصحيح مع الضغوط، والأداء المرتفع، والشعور بالرضا، والالتزان. كما أكدت كل من دراسة (إبراهيم والريدي، ٢٠١١؛ المدهرش، ٢٠١٢؛ توفيق، ٢٠٢١؛ الرحيلي، ٢٠٢٣؛ Vasilie,2020)، العلاقة الارتباطية بين المناعة النفسية ومستوى الأداء التدريسي والوظيفي، كما أكدت دراسة (IJntema,2021)، أن عملية المرونة النفسية تعمل على دعم الأفراد في عمليتهم نحو التكيف بنجاح وبشكل مختلف مع الضغوطات المختلفة.

ومن خلال ما تم ذكره سابقاً ونظراً لندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين- عينة الدراسة- المناعة النفسية والإجهاد في العمل، وكذلك خبرة الباحثة وعملها في مجال التدريس الأكاديمي، واحتكاكها بفئات السيدات السعوديات العاملات، شعرت الباحثة بأهمية دراسة العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة؛ لما لهما من تأثير على الإنتاجية لدى المرأة العاملة، وعليه؛ جاءت هذه الدراسة لتحاول الربط بين هذين المتغيرين الرئيسيين، وبناءً على ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما مستوى المناعة النفسية الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة؟
٢. ما مستويات الإجهاد في العمل لدى المرأة السعودية العاملة؟
٣. ما العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناعة النفسية الاجتماعية والإجهاد في العمل لدى المرأة السعودية العاملة تُعزي للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل التعليمي- الحالة الاجتماعية- قطاع العمل- الخبرة العملية).

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في جانبين هما:

أ- الأهمية النظرية:

- يتناول البحث الحالي المرأة السعودية العاملة، وهي فئة مهمة من النساء السعوديات في ظل توجه المملكة نحو إشراك المرأة السعودية في التنمية وفي شتى مجالات العمل، وكونها شريكاً في المسؤولية التنموية في المجتمع السعودي.
- تسليط الضوء على متغيرات مهمة في علم النفس، وهي (المناعة النفسية الاجتماعية لدى المرأة العاملة، والإجهاد في العمل)، وبحث العلاقة بينهما، والتي قد تُثري الجانب النظري في مجال الصحة النفسية، ولما لهما من دور مهم في حياة المرأة العاملة.
- المساهمة في إثراء المكتبات الجامعية بالبحوث الأكاديمية المتعلقة بموضوعي المناعة النفسية الاجتماعية والإجهاد في العمل؛ لما لهما من أهمية إضافية علمية في هذا المجال.
- كما من المتوقع أن تفيد الدراسة الحالية الباحثين الأكاديميين لتكون نقطة انطلاق لبحوث أخرى حول المناعة النفسية الاجتماعية وعلاقته بمتغيرات أخرى لدى المرأة العاملة.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تطوير مقياس يتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة لقياس المناعة النفسية الاجتماعية للمرأة السعودية العاملة.

- تطوير مقياس يتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة لقياس مستويات الإجهاد في العمل لدى المرأة السعودية العاملة.
- يمكن أن يسهم البحث الحالي في وضع برامج إرشادية وعلاجية تقوم على تنمية المناعة النفسية الاجتماعية وتقليل الضغط في العمل الذي يسبب الإجهاد في العمل المرأة السعودية.
- كما توصل الباحثة أن تفيد نتائج تلك الدراسة في لفت انتباه الجهات المعنية إلى زيادة تقديم الدعم للمرأة العاملة السعودية من جميع الأطراف المحيطة بها كالأ أسرة والمؤسسة التي تعمل بها؛ لما لها من أهمية وقيمة كبرى سواء في المنزل أو العمل؛ مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين المناعة النفسية الاجتماعية لديها وتقليل شعورها بالضغط والإجهاد في العمل.

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة، ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مستوى المناعة النفسية الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة.
- التعرف على مستوى الإجهاد في العمل لدى المرأة السعودية العاملة.
- استكشاف الفروق في كل من مستوى المناعة النفسية الاجتماعية والإجهاد في العمل لدى المرأة السعودية العاملة والتي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل التعليمي- والخبرة العملية- الحالة الاجتماعية- قطاع العمل- الخبرة العملية).

محددات البحث:

يقتصر هذا البحث على دراسة العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة، في مدينة الرياض، من تاريخ شوال ١٤٤٤ هجرية حتى ذي الحجة ١٤٤٤ هجرية.

مصطلحات البحث:

يشتمل البحث على مصطلحين نتناول فيما يلي تعريفهما العلمي والاجرائي:

المناعة النفسية الاجتماعية:

عرفها سيلفرمان (Silverman, et.al, 2016,p.15) بأن المرونة النفسية الاجتماعية في أدبيات علم النفس الإيجابي على أنها قدرة الإنسان على المثابرة والارتداد والازدهار عند مواجهة الضغوطات.

ويشير إليها دولن (Dulin, 2018,p.56) بأنها القدرة على مواجهة الأزمات وتحدي الصعوبات وقدرته على تغيير وجهته الذهنية وتطوير أفكاره بما يلائم الأحداث التي يمر بها.

ويعرفها السقا (٢٠١٨) بأنها قدرة الفرد على مواجهة الأزمات والكروب وتحمل الصعوبات والمصائب ومقاومة ما ينتج عنها من أفكار ومشاعر غضب وسخط وعداوة وانتقام ومشاعر يأس وعجز وانهازمية وتشاؤم.

وتعرفها فيزينايزي (Vicinanze, et.al, 2019,p.8) بأنها قدرة الفرد على التغلب على الظروف السلبية بنجاح والتكيف معها حتى عند مواجهة ظروف صعبة وهي ملكية شخصية كمصدر للمقاومة عند مواجهة أحداث الحياة الضاغطة.

ويعرفها كل من أحمد، فراج، ومصطفي (٢٠٢١، ص٣٤٢) بأنها "قدرة الفرد على التحصين النفسي ضد الضغوط الحياتية والأزمات السلوكية والاجتماعية والانفعالات السلبية، من خلال امتلاك مجموعة من المهارات المعرفية والشخصية والاجتماعية، مثل التفكير الإيجابي والمرونة النفسية وضبط النفس وإدارة العلاقات واستقلال الرأي".

وتعرفها الباحثة بأنها: قدرة المرأة السعودية على التحصين النفسي ضد ضغوط الحياة، وما تمر به من أزمات سلوكية وانفعالات سلبية، متفقة في ذلك مع تعريف أحمد وآخرون (٢٠٢١).

وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المفحوصات (عينة البحث) على مقياس المناعة النفسية الاجتماعية الذي تم تطويره من قبل الباحثة والمستخدم في البحث الحالي.

إجهاد العمل:

يُشير إلى الاستجابة التي قد يحصل عليها الأفراد عند تقديمهم لمتطلبات العمل والضغط التي لا تتناسب مع معارفهم وقدراتهم والتي تتحدى قدرتهم، وغالبًا ما يرجع ذلك إلى ضعف تنظيم العمل مثل (الطريقة التي تصمم بها الوظائف وأنظمة العمل، وطريقة الإدارة)، أو سوء تصميم العمل، مثل (عدم التحكم في إجراءات العمل، وقلة الدعم من الزملاء والمشرفين (Coelho,de Farias Costa, Kinra, Mallinson&de Almeida, 2023, p.148).

في حين عرّفه كل من Jo, Ko&Lee, (2018,p.10) بأنه "ردود الفعل السلبية، سواء الجسدية أو النفسية التي يشعر بها الفرد في أثناء تفاعله مع بيئة العمل".

وتعرّف الباحثة إجهاد العمل في البحث الحالي بأنه: الحالة التي تتفاعل فيها بعض الوظائف أو مجموعة من الوظائف في العمل مع المرأة السعودية العاملة وتؤدي إلى تعطيل توازنها النفسي والسيولوجي، وفي الأغلب تنجم عن مسؤوليات وضغوط غير متوقعة لا تتماشى مع مهاراتها ومعارفها وتوقعاتها، ويمكن أن تكون بسبب ضعف تنظيم العمل، أو سوء تصميم العمل، أو الإدارة، أو ظروف العمل غير المرضية، أو نقص الدعم من الزملاء والمشرفين.

وُقِّسَ إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المفحوصات (عينة البحث) على مقياس إجهاد العمل وضغوطه الذي تم تطويره من قبل الباحثة والمستخدم في البحث الحالي.

الإطار النظري:

نتناول فيما يلي باختصار الإطار النظري لمتغيري البحث:

المحور الأول: المناعة النفسية الاجتماعية

مفهوم المناعة النفسية الاجتماعية: ظهر علم النفس الإيجابي بعد أن زادت الضغوط والأعياء على كاهل الفرد حتى كانت تفقده معنى الحياة والشعور بالسعادة والرضا عنها، فجاء هذا العلم ليعيد للحياة بهجتها؛ حيث يركز على الجوانب الإيجابية في حياة الفرد والتي من أهمها المناعة النفسية والتفكير الإيجابي. (إسماعيل وآخرون، ٢٠٢٢).

ويعرّف زيدان (٢٠١٣، ص ٨٧٦) المناعة النفسية بأنها قدرة الفرد على التخلص من أسباب الضغوط النفسية، عن طريق التحصين النفسي بالتفكير الإيجابي وضبط الانفعالات وزيادة كفاءة الذات وتركيز الجهد نحو الهدف والتكيف مع البيئة؛ لذا فهي تتضمن قدرة الفرد على توظيف قدراته العقلية والبدنية ومهاراته الاجتماعية للتغلب على المصاعب التي تواجهه (فريد، ٢٠١٥).

أما المناعة النفسية الاجتماعية فتُعرف بأنها قدرة الفرد على حماية نفسه من التأثيرات السلبية المحتملة للضغوط والتهديدات والمخاطر والأزمات النفسية، منها عن طريق التحصين النفسي باستخدام الموارد الذاتية، والإمكانات الكامنة في الشخصية، مثل التفكير الإيجابي والإبداع، حل المشكلات، وضبط النفس، والالتزان والصمود، والصلابة، والتحدي والمثابرة، والفاعلية، والمرونة، والتكيف مع البيئة. (جيريني، ٢٠٢٠، ص ١).

وترتبط المناعة النفسية ببعض السمات الشخصية الإيجابية، مثل القدرة على الاتزان الانفعالي والتنظيم الذاتي (Albert-Lórinicz, Albert-Lórinicz, Kádár, Krizbai & Lukács-، 2011)؛ وترى (Oláh, 2009; Oláh, 1996, 3) أن نظام المناعة النفسية هو أحد عوامل الشخصية المسؤولة عن مواجهة الضغوط والإنهاك النفسي لتحقيق الصحة النفسية، أما Kaggan (2006) فيرى أن الإنسان لديه نظام مناعة نفسية وظيفته حماية الفرد من الآثار السلبية للضغوط الانفعالية، وتدعيم الصحة النفسية على غرار نظام المناعة الحيوية في الجسم (الحرايزة، ٢٠٢٠؛ Bapuji, De Bakker, Brown, Higgins, Rehbein & Spicer, 2020).

محاور المناعة النفسية الاجتماعية:

تناول عبد الله (٢٠٢١، ص ٣٤٨-٣٤٩) المناعة النفسية الاجتماعية في عدة محاور، كما يلي:

١. التفكير الإيجابي: وهو النظرة الواقعية للحياة والتقييم الموضوعي للأمر والاستفادة من الخبرات للوصول إلى النجاح والتمسك بالأفكار الإيجابية والتخلي عن الأفكار السلبية.
 ٢. ضبط النفس: وهو قدرة الفرد على التحكم في أعصابه وكبح غضبه وانفعالاته السلبية والتخلي بالهدوء في الشدة وتمالك النفس في الضغوط.
 ٣. المرونة النفسية الاجتماعية: تقبل الآراء المخالفة والظروف الطارئة والتغيرات المفروضة على الفرد في مجتمعه، وعدم التصلب ومسايرة التغيرات والاستجابة لها.
 ٤. مواجهة التحديات الاجتماعية: قدرة الفرد على تحدي الظروف الاجتماعية وحل المشكلات والاحتفاظ بالجهد ومواصلة العمل للنهائية بكل عزم وتصميم.
 ٥. إدارة العلاقات: وهي قدرة الفرد على التعامل مع أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وأجناسهم وألوانهم بمرونة ورحابة صدر دون صدام أو شقاق.
 ٦. استقلال الرأي وعدم التبعية: وهو اعتداد الفرد بذاته، وعدم انجرافه وسط التيار وتصديق الشائعات والسير مع الناس دون رأي أو قرار نابع من داخله.
 ٧. مواجهة الانحرافات السلوكية: وهي قدرة الفرد على نبذ ما يحدث في المجتمع من انحرافات سلوكية وعدم الوقوع فيها، مثل التطرف، والتعصب، والتحرش، والتنمر.
- وقد اعتمد البحث الحالي بعض هذه العناصر كمحاور لقياس المرونة النفسية الاجتماعية لدى النساء العاملات السعوديات.

وظيفة المناعة النفسية الاجتماعية وأهميتها:

تتمثل وظيفة امتلاك الفرد مناعة نفسية واجتماعية مرتفعة -وأهمية ذلك- في زيادة قدرته على التعامل مع الضغوط بطريقة إيجابية وإبداعية، وتحويل المواقف السلبية إلى إيجابية، بالإضافة إلى التفكير في المَحَن كمنحة وفرصة للتعلم والنمو، بينما على الصعيد الاجتماعي، فإنها تتمثل في قدرته على امتلاك قدرات إيجابية مثل التفكير النقدي والتحليل والاستماع والإيجابية التي تساعده في تحسين حياته الاجتماعية (أحمد وآخرون، ٢٠٢١، ص ٤٣). فالمناعة النفسية تقوم على فكرة المنع Prevention أو الحماية والوقاية Protection من الوقوع في برائن الاضطرابات والأمراض النفسية، ويمكن عدها عملية ترشيح أو تنقية Filtration تحجب العوامل أو الأسباب المؤدية للتأزم النفسي (زيدان، ٢٠١٥، ص ٢).

ويذكر "أولاه" وآخرون (Oláh,et.al (2010,103-104) أن وظائف المناعة النفسية تتضمن: تدعيم تفسير السلوك الناجح وتبريره، وتأكيد الفرص التنموية، وتفعيل الأدوات المعرفية وتوجيهها نحو إدراك النتائج الإيجابية الممكنة، وضمان اختيار أساليب التأقلم المناسبة لخصائص الموقف وحالة الفرد. ويرى ألبرت لورنكز " وآخرون- (2011,105) Albert-Lórinicz,et.al (106)، أن المناعة النفسية تُساعد الأفراد في استعادة التوازن الانفعالي، أن يشعروا بتحسن، وأنهم أفضل بعد أن عانوا من عاصفة أو انفجار نفسي.

كما أن للمناعة النفسية دور مهم ومؤثر في تخفيض الشعور بالإجهاد في العمل، ومن أهمها أن تقوم بتوجيه الفرد إلى حسن التعامل مع الضغوط والمؤثرات في البيئة المليئة بالمشكلات، كما تمكنه المناعة النفسية ليكون أكثر قدرة على التعامل بكفاءة مع مجريات الحياة بصعوباتها. (فتحي، ٢٠١٩).

وتساعد المناعة النفسية المتزنة لدى الفرد في التقليل من الجهد الناتج من زيادة العمل أو الشعور بالضغط من خلال قدرة الفرد على التفكير الإيجابي وبواقعية في كل مشكلة أو أزمة يمر بها، كما تساعده على إدارة العلاقات الاجتماعية في العمل ومن ثم تجنب التصادم والمشادات بين أفراد العمل الواحد، ومن ثم خلق بيئة عمل مريحة نفسياً؛ مما يقلل من الشعور بالإجهاد لدى العاملين.

النماذج النظرية المفسرة للمناعة النفسية الاجتماعية:

١. نظرية ريتشاردسون (Richardson, 2002) الذي اقترح ما أسماه ما وراء نظرية المرونة النفسية والمرونة النفسية الارتدادية، والتي تطورت على مدار ثلاث موجات مختلفة من أبحاث المرونة، الموجة الأولى تحدد خصائص الأفراد الذين يواجهون بفعالية التمزقات وينمون من خلالها، والموجة الثانية يتم فيها فحص العمليات التي يكتسب الناس من خلالها هذه الخصائص، والموجة الثالثة هي التعرف على المرونة النفسية الفظرية وقدرتنا على النمو والتطور.

٢. النظرية النفسية الاجتماعية: شددت النظرية النفسية الاجتماعية على أهمية التعلم والتجربة والنجاح في تطوير الشخصية، كما أكدت على دور الثقافة والعلاقات الاجتماعية في هذا المجال ولم تغفل دور العوامل الوراثية، ومن الأفكار الرئيسية لهذه النظرية أن سلوك الإنسان هادف، وللعوامل الدافعية تأثير كبير في السلوك وتطفي على السلوك المحددات الشعورية الواعية. وأن الإنسان هو من صنع الحاضر أكثر من الماضي، وشددت أيضاً على دور العوامل الوراثية والبيئية والاجتماعية وأهمية التعلم في تطوير شخصية الإنسان طيلة حياته، وأكدت النظرية على دور العائلة، والمؤسسات الأخرى ومنها المهنة، والمدرسة، والأقران في تكوين الشخصية ونموها، حيث تناولت النظرية المناعة النفسية الاجتماعية من منظور البيئة المحيطة. (حريم، ٢٠١٣).

٣. **نظرية متلازمة التكيف العام:** ترتبط هذه النظرية باسم العالم الكندي سيلاي الذي ابتكرها قبل ما يقرب الستين عامًا، إذا قام بإجراء عدد من البحوث في الضغوط النفسية، وأليه يعزي جعل الضغوط النفسية مفهومًا أساسيًا في مجال الطب وعلم النفس، وتصف متلازمة أعراض التكيف العام الاستجابة العامة للفرد نحو الضغط بدلالة ثلاثة مراحل: الإنذار، والمقاومة، والإنهاك، على النحو التالي، المرحلة الأولى: الاستجابة الإنذارية وتتحدد هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثيرات الحدث الضاغط، حيث تستلمها أجهزتها الحسية فتنتبه الأليات الدفاعية للجسم وتنشط الدماغ للدفاع عنه لمواجهة الصدمة المؤقتة، فيفرز الجسم هرمونات ويحفز جهاز المناعة للتعامل مع الضغط، وتمثل المرحلة الثانية في المقاومة حيث تعمل المرحلة آليات التكيف في جسم الإنسان على المقاومة المستمرة لمواجهة الضغوط ومحاولة استعادة الفرد لتوازنه النفسي، أما المرحلة الثالثة فتتمثل في الإعياء أو الإنهاك، وفيها يحصل الإخفاق في حالة عدم القدرة على التغلب على الموقف المهدد والضاغط، وتتناول النظرية المناعة النفسية الاجتماعية من حيث قدرة الفرد على تحمل الضغوط. (نور الدين و العنزي ، ٢٠٢٢).

٤. **النظرية المعرفية:** ترى النظرية المعرفية بأن التوافق يعتمد على الطريقة التي يفسر بها الفرد الحوادث في البيئة وكيف يقيم تلك الحوادث، وأن الفرد الذي يفسر الخبرات بطريقة تمكنه من المحافظة على صحته النفسية من خلال استخدام المهارات المناسبة في حل المشكلات، ويرى بيك (Back) أن الفرد يستجيب للخبرات بشكل غير واقعي، فإذا كانت الاستجابة وفقًا لتعريفات لا تتوافق مع الواقع الحقيقي فإن الانفعال سيأتي تبعًا للوهم وليس الحقيقة، كما يؤكد على الأسلوب العلاجي للفرد نفسه من خلال التعزيزات التي يعبر فيها الفرد عن الأحداث ويجعل من الاضطرابات وعلاجها أكثر اتصالًا بخبرات الحياة اليومية، أما كيلي (Kelly) فيركز على الطريقة التي يستجيب فيها الفرد إلى المواقف والأحداث؛ حيث أن الإنسان يقوم بالملاحظة وصياغة الفرضيات بالفطرة، ويحاول الوصول إلى التوافق وتحقيق الصحة النفسية. (جيريني، ٢٠٢٠، ص ٢٤). وتناولت النظرية المعرفية المناعة النفسية من منطلق رؤية الفرد الموقف بشمولية.

٥. **نظرية التحليل النفسي:** افترض فرويد في هذه النظرية مفهومًا جديدًا عن الواقع النفسي وهو تقديم الجهاز النفسي إلى ثلاث نظم أو عناصر من خلال تفاعلها تتشكل شخصية الفرد وهذه العناصر تعطي نموذجًا للشخصية وهي (الهو- الأنا- الأنا الأعلى)، الهو : وهو الجزء الأكثر بدائية وهو منبع الطاقة النفسية والغرائز والدوافع الجنسية والعذوانية، وهي عبارة عن نزوات فطرية، والثاني الأنا ويمثل العالم الواقعي ويستخدم للإشارة إلى وسائل الإشباع، كما يمثل مجال الوظائف الذهنية كالتفكير الإدراك ويعتبر الموقف الذي يعمل للتكيف في حدود الواقع،

ويعمل على تأجيل إشباع النزوات الغريزية الصادرة عن الهو، كما أن الأنا يطور آليات الدفاع من أجل مقاومة النزوات بشكل اجتماعي ومقبول، وهو في الأساس شعوري ولكنه يحتوي على جانب ما قبل شعوري وآخر لاشعوري ويعمل وفق مبدأ الواقع، أما الأنا الأعلى: فيمثل الجزء الذي يتكون من خلال الأسلوب التربوي؛ وهو سبب تأنيب الضمير والشعور بالذنب عندما نتصف خارج المعايير الاجتماعية المقبولة ودائمًا يبحث الأنا الأعلى عن الكمال ويعيق حاجات ودوافع الهو. (طاشمة، ٢٠٢٢).

ويعتقد "فرويد" أن الفرد يتمتع بالشخصية التوافقية مرهون بقوة الأنا، وأن وظيفتها الدفاع عن الشخصية، والعمل على توافيقها مع البيئة وحل الصراعات كافة، والعمل على إحداث التوازن مع الهو التي تتطلب الإشباع والأنا الأعلى التي تعارض الإشباع إلا في ظل الإطار الاجتماعي (الجزار، ٢٠١٨). وتتعامل نظرية التحليل النفسي مع المناعة النفسية على أنها قوة الأنا، وقدرتها على إحداث التوازن بين متطلبات الهو والأنا الأعلى.

من العرض السابق نلاحظ تنوع النظريات التي تناولت المناعة النفسية؛ حيث تعاملت نظرية التحليل النفسي مع المناعة النفسية على أنها قوة الأنا، وقدرتها على إحداث التوازن بين متطلبات الهو والأنا الأعلى، بينما تناولت نظرية متلازمة أعراض التكيف العام المناعة النفسية للفرد من منظور قدرته على مقاومة الضغوط، في حين أن النظرية المعرفية تناولت المناعة النفسية من منطلق رؤية الفرد للموقف بشمولية.

المحور الثاني: الإجهاد في العمل:

مفهوم الإجهاد في العمل: يعرف الإجهاد في العمل بأنه "درجة التوتر الذي يعاني منها الأفراد بسبب الاعتقاد بأنهم غير قادرين على التكيف أو النشاط مع حجم العمل الموكل إليهم" (Gharib, et al, 2019, P.25).

كما تعرفه بلعابد (٢٠١٥) بأنه حالة من التوتر تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الإداري، تنجم عن هذه الحالة من التفاعل بين مختلف الظروف المهنية والفردية والخارجية؛ مما يؤدي إلى شعورها بالإجهاد الذي يؤدي بدوره إلى حدوث اضطرابات سلوكية ونفسية وجسدية تنعكس على سلوكيات المرأة العاملة وتوازنها وعلى المنظمة معًا.

ويصنف الإجهاد إلى نوعين رئيسيين هما: الإجهاد الحاد: وهو إجهاد قصير المدى ناتج عن مواقف بعينها كالضغوط لتسليم مشروع في وقت قصير، والإجهاد المزمن: وهو إجهاد طويل المدى ناتج عن ظروف العمل المستمرة كأعباء الدور الشاقة (Schneiderman, Ironson & Siegel, 2005).

المشكلات الصحية والنفسية التي يتسبب بها الإجهاد في العمل:

تشير دراسات كثيرة إلى أن الإجهاد في العمل يتسبب في كثير من المشكلات الصحية والنفسية، مثل الصداع وآلام الظهر، ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب والأوعية الدموية والسمنة والسكري والأرق والتعب والاكتئاب والقلق

(Tims,Bakker&Derks,2016;Nieuwenhuijsen,Bruinvels&Frings-

Dresen,2010;

Kivimäki, Virtanen,Kawachi,Nyberg,Alfredsson,Batty&Jokela,2018)

ويمكن أن يؤدي إلى تراجع الأداء الوظيفي وزيادة نسبة الغياب والتأخر والتحويل إلى العمل الهامشي، وكذلك يمكن أن يؤثر على العلاقات الاجتماعية في مكان العمل وعلى الحياة الشخصية للفرد (Tims,et.al.,2016). كما ينعكس سلبيًا على أدائه وإنتاجيته، ويقال من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي (Faragher,Cooper&Cartwright,2004).

العوامل المؤثرة على مستويات الإجهاد في العمل، وسبل الحد منها:

تُشير الدراسات إلى وجود عدة عوامل تسهم في زيادة مستويات الإجهاد في العمل، مثل ضغط العمل، ونقص الدعم الاجتماعي، وسوء الإدارة، وعدم الاستقرار الوظيفي، والتحديات الجديدة في العمل، ونقص الوقت والموارد (Tims,et.al.,2016;Kivimäki,et.al.,2018). وهناك عوامل تتعلق بالعمل نفسه مثل (أعباء الدور وضغوطاته وساعات العمل الطويلة)، وعوامل بيئية وتنظيمية (كظروف العمل ومكانه غير الملائمين، وعدم وضوح الأدوار)، وعوامل تتعلق بعلاقات العمل مع الرؤساء والزملاء، عوامل شخصية تتعلق بمدى قدرة الفرد على التكيف

(Houtman,Jettinghof,Cedillo&World Health Organization,2007)

ويمكن الحد من مستويات الإجهاد في العمل عن طريق اتباع عدة إستراتيجيات، مثل تقليل ضغط العمل، وزيادة الدعم الاجتماعي، وتحسين الإدارة والتواصل في مكان العمل، وتوفير الاستقرار الوظيفي، وإدخال تغييرات في العمل بشكل تدريجي ومنظم، وتوفير الدعم النفسي، والنفسي الاجتماعي للعاملين (Tims,et.al.,2016;Kivimäki,et.al.,2018). وكذلك، تدريب المشرفين على أساليب القيادة والدعم الفعالة للمرؤوسين، تقديم برامج لإدارة الضغط والعناية بالصحة النفسية للموظفين، تشجيع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (Biron,Karanika-

Murray&Cooper,2012)

النماذج النظرية المفسرة للإجهاد في العمل وتحليل الضغوط في العمل:

١. نموذج المواءمة (التناسب): ويتمحور حول تفاعل الأفراد العاملين مع بيئتهم، ويفرق بين المواءمة الموضوعية والشخصية، ويشير إلى وجود توازن بين متطلبات البيئة واحتياجات الفرد، وبين إمدادات البيئة وقدرات الأفراد العاملين. ويميز بين الواقع الموضوعي والإدراك الشخصي للواقع، وبين الفرد الموضوعي والبيئة الموضوعية، وعدم وجود المواءمة بين أي تركيبة من هذه العوامل يمكن أن يؤدي إلى ظهور الأعراض النفسية والجسدية. ويشير نموذج المواءمة إلى أن فقر التناسب قد يؤدي إلى ظهور الأعراض النفسية، ومن الانتقادات التي طالت هذا النموذج، أنه يصعب قياس مفهوم المواءمة، كما أن التناسب بين الفرد والبيئة مفهوم استاتيكي (ثابت) (صلاح الدين، ٢٠١٨، ص ٢٨٢-٢٨٣).

٢. نموذج عدم التوازن الجهد والمكافأة: وهو نموذج صممه سيجريست Siegrist عام ١٩٩٦، ويستند إلى الافتراض الأساسي أن الجهد المبذول في العمل يجب أن يتم تعويضه بعائد ملائم، في أشكال مختلفة مثل المكافأة المالية، الاحترام والتقدير، الفرص في الترقية، والسلامة والأمان في العمل، ويتكون من مركبين رئيسيين، هما: الجهد الجوهري: وينبع من تحفيز الفرد لنفسه، مثل الحاجة للتحكم والالتزام، وبذل مجهود مفرط، أو الالتزام بأهداف غير واقعية، والتحفيز الخارجي، أو الضغوط الخارجية: وتشمل عبء العمل والمتطلبات الخارجية التي تتعلق بسوق العمل ومدى سهولة توافر البديل بخصوص مناصب العمل . (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000) ويجمع هذا النموذج بين المفاهيم الأساسية لنموذج المواءمة والعائد والمتطلبات، وقد تم توجيه انتقادات لهذا النموذج بسبب عدم توفير تصميم مفصل للافتراضات الأساسية التي انطلق منها (Weinberg, Sutherland & Cooper, 2015)

٣. نموذج متطلبات العمل - التحكم: وقد اقترحه روبرت كاراسك عام ١٩٧٩م، ويجمع بين وجهات النظر حول العلاقة بين مطالب العمل من ناحية، والشكاوى الصحية من ناحية أخرى، ويتمثل المحور الرئيسي لهذا النموذج في التفاعل بين مجموعة معينة من خصائص العمل: مطالب العمل والتحكم في العمل، وعادة ما يتم عرض النموذج في شكل تخطيطي كمنصوفة ٢×٢ بطريقة مبسطة، وهذا يسمح لأربعة أنواع مختلفة من العمل: الوظائف عالية الضغوط - متطلبات عالية مع انخفاض في التحكم (الأكثر خطورة على الصحة)؛ الوظائف النشطة - متطلبات عالية مع تحكم عالي (أقل ضرراً على الصحة وبمستوى متوسط من الضغوط)؛ بالإضافة إلى الوظائف منخفضة الضغوط - انخفاض في المتطلبات مع ارتفاع في التحكم (أقل من المتوسط في الضغوط)، وأخيراً الوظائف السلبية: انخفاض المتطلبات مع انخفاض في التحكم (الطبيعة المثبطة لهذا النوع من الوظائف قد تؤدي إلى مستويات متوسطة من الضغوط في العمل) (Weinberg, et. al, 2015).

وفيما بعد تم تطوير النموذج ليشمل مفهومًا ثالثًا إضافة إلى المتطلبات، ومجال القرار، وهو الدعم الاجتماعي، فيستخدم هذا النموذج كإطار نظري لفحص الصحة والنتائج الفسيولوجية لمخرجات ضغوط العمل في المؤسسات، يجب الإشارة إلى أن الاختبارات التي أجريت باستخدام هذا النموذج أظهرت أن التفاعل بين المطالب والتحكم قد يكون أكثر تعقيدًا مما اقترحه كاراسك (صلاح الدين، ٢٠١٨، ص. ٢٨٥).

٤. **نموذج الضغوط المهنية:** وهو من أوائل النماذج المفسرة للضغوط المهنية، ووليد برنامج البحث الذي أطلقته جامعة ميتشغان بقيادة خان وكاتز عام ١٩٧٨م، ووفقًا لهذا النموذج يدرك الأفراد العاملون البيئة الموضوعية، فيقومون بتقييم مختلف نواحي العمل فيها، وبناءً عليه يتخذون بعض الأحكام حول أي العناصر فيها أكثر تهديدًا (هيجان، ١٩٩٨، ص. ٧٤). ومن الانتقادات التي وُجّهت لهذا النموذج أنه يقوم على مفاهيم عامة وبسيطة، ولا يقدم تفاصيل عن كل خطوة من الخطوات العملية (صلاح الدين، ٢٠١٨، ص. ٢٨٧).

٥. **نموذج الواجهات العامة لبيهر ونيومان:** تم اقتراح هذا النموذج عام ١٩٧٨، وكان السبب الرئيسي لاقتراحه أن يكون دليلًا تصنيفيًا للأدبيات حول الضغوط، بدلًا من أن يكون نموذجًا للاختبار التجريبي، ويقترح أن الضغوط في أماكن العمل يمكن تقسيمها إلى عدد من الواجهات، وتمثل كل واجهة خصائص معينة، وتشمل واجهة الشخصية: الخصائص الديمغرافية والشخصية، وواجهة البيئة، وتشمل خصائص العمل المنجز (مثل مستوى التعقيد)، وواجهة سيرورة العمليات، وتشمل خصائص الأفراد العاملين والوضعية التي يتواجدون فيها، وواجهة العواقب البشرية وتمثل السبب المختلفة التي من خلالها يستجيب الأفراد العاملون للضغوط، والمواقف الضاغطة التي لها آثار على الفرد العامل في المقام الأول (مشكلات صحية، سلوكيات غير صحية)، بينما واجهة العواقب التنظيمية على النقيض من العواقب البشرية، تمثل هذه الواجهة ردة فعل الأفراد العاملين التي لها آثار على الأداء التنظيمي في المقام الأول (مثل معدلات أعلى من الغياب، دوران العمل، وضعف الأداء الوظيفي). وأخيرًا واجهة الوقت، وتمثل الواجهة الأخيرة لهذا النموذج، وتؤثر على جميع الواجهات الأخرى وتسلط الضوء على حقيقة عملية تقييم الأفراد للبيئة (Arnold,2005;Cox&et.al,2000)

ومن خلال العرض السابق يمكن توظيف نموذجين رئيسيين في البحث الحالي لشرح العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة. وهما نموذج المواءمة (التناسب)؛ حيث يمكن من خلال هذا النموذج شرح أن قدرة المرأة على التكيف مع متطلبات وضغوطات بيئة العمل تتأثر بمستوى مناعتها النفسية والاجتماعية. فكلما كان مستوى المناعة أعلى، زادت قدرة المرأة على التأقلم مع المتطلبات والضغوطات، وبالتالي تقل احتمالية

إجهاد العمل؛ بالإضافة إلى ذلك يمكن استخدام نموذج متطلبات العمل-التحكم، لتوضيح أن المناعة النفسية الاجتماعية تعزز شعور المرأة بالتحكم في بيئة العمل. فكلما زادت المناعة النفسية والاجتماعية، زاد شعورها بالقدرة على التحكم في المواقف الضاغطة في العمل، وهو ما يقلل مستوى إجهاد العمل.

الدراسات السابقة:

نتناول فيما يلي بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة والتي تم تصنيفها إلى ثلاث محاور كما يلي:

أولاً: دراسات تناولت المناعة النفسية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات

هدفت دراسة الرحيلي (٢٠٢٣) التعرف على مستوى المناعة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع، كما هدفت الدراسة إلى التحقق من وجود فروق لدى عينة الدراسة في المناعة النفسية والأداء الوظيفي باختلاف النوع والخبرة، بالتطبيق على عينة (١٩٦) عضو هيئة تدريس، باستخدام مقياس المناعة النفسية ومقياس الأداء الوظيفي بعد تكييفهم على البيئة السعودية، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي، وأن كلا من المناعة النفسية والأداء الوظيفي لا يختلفان تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.

واستهدفت دراسة همام (٢٠٢٢) التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والأداء المهني لأخصائي خدمة الفرد، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (٤٨) مفردة من الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتعاملون داخل مؤسساتهم مع حالات فردية، باستخدام أداة مقياس الأداء المهني-مقياس المرونة النفسية، وأظهرت النتائج أن المرونة النفسية تلعب دوراً كبيراً في تحديد جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، فكلما زادت نسبة المرونة النفسية زاد مستوى جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، كما أظهرت النتائج أن مستوى المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين جاء بمستوى مرتفع.

واستقصت دراسة جبريني (٢٠٢٠) محاولة التعرف على المناعة النفسية كمتغير وسيط بين الضغوط النفسية والانتزان الانفعالي لدى العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في المحافظات الشمالية، باستخدام وبالتطبيق على عينة (٣٠٠) من العاملات في هذه الأجهزة، وأظهرت النتائج أن مستوى المناعة النفسية كان مرتفعاً، وكذلك لمجال المواجهة التكيفية، بينما جاء

مجالي الاحتواء وتنظيم الذات بتقدير متوسط، وأسارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المناعة النفسية ومجالاتها تعزى لمتغيرات (الفئة العمرية- والمؤهل العلمي- سنوات الخبرة)، بينما كانت الفروق دالة باختلاف الحالة الاجتماعية لصالح العزباء، وأيضاً باختلاف الرتبة لصالح الرتبة الأعلى (رائد فأعلى).

وهدفت دراسة المعمرية (٢٠١٨) إلى الكشف عن العلاقة بين المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى بعض معلمات التربية الخاصة وتكونت عينة الدراسة من (٨٩) معلمة من معلمات التربية الخاصة بسلطنة عمان (مدرسة الأمل للصم- ومدرسة الفكرية- ومعهد عمر بن الخطاب للكفوفين)، واستخدمت الدراسة مقياسين المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأظهرت النتائج علاقة إيجابية بين المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في متوسطات المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة تعزى لمتغيرات؛ نوع إعاقة الطالب، وسنوات الخبرة.

وهدفت دراسة ماجنو وآخرين (2016) Magnano,Craparo&Paolillo إلى التحقق من دور المرونة النفسية والذكاء العاطفي في دافعية الإنجاز بالتطبيق على (٤٨٨) عاملاً إيطالياً باستخدام أداة الاستبيان، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية على الدور الذي يؤديه الذكاء الانفعالي في التأثير على المرونة النفسي والدافعية للإنجاز.

ثانياً: دراسات تناولت الإجهاد في العمل:

هدفت دراسة (Kumar, 2023) إلى معرفة المشاكل الرئيسة المسببة لضغوط العمل ومحاولة معرفة كيفية تأثيرها على أداء عمل الموظفات العاملات وكذلك الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي في مؤسسات تكنولوجيا المعلومات بمنطقة بنغالورو على عينة (١٥٠) موظفة في شركات (Campagemini, IBM, I&t, Wibro, Cognizat) باستخدام الاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة أن الموظفات يعانين من توتر في أماكن عملهم على الرغم من الفئة العمرية التي ينتمون إليها، كما وجدت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للعاملات.

وهدفت دراسة (Rijanto, 2023) إلى التحقق واختبار تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين، من خلال التطبيق على (٦٥) موظفاً باستخدام أدوات المقابلة والاستبيان، وقد أظهرت الدراسة أن لضغوط العمل آثاراً سلبية على أداء الموظف، واستهدفت دراسة عبدالفتاح، وعمرية (٢٠٢١) الكشف عن مسببات الإجهاد الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، من خلال استخدام أداة الاستبيان بالتطبيق على عينة قصدية حجمها (٦٠) مفردة في

متوسطة هزلي المولدي والوثام اليمني بولاية الوادي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن من أهم مسببات الاجهاد في العمل هو طبيعة العمل نفسه وعبئه عليهم، كما أنها متعددة ومختلفة بتعدد العوامل المؤثرة داخلية أو خارجية كانت أو معنية ومادية وحسب طبيعة المهنة ومتطلباتها ومسؤولياتها.

بينما هدفت دراسة (Gharib.,et.al,2016) إلى تحديد مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ظفار بسلطنة عمان، باستخدام أداة الاستبيان وبالتطبيق على عدد (١٠٢) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً ومنخفضاً أحياناً، بينما كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعاً، كما تبين أن عبء العمل له تأثير إحصائي إيجابي على الأداء الوظيفي، في حين أن صراع الأدوار له تأثير سلبي على الأداء الوظيفي/ بينما لا يؤثر غموض الدور على الأداء الوظيفي، وحاولت دراسة بلعابد(٢٠١٥) الوقوف على مستوى الإجهاد المهني لدى السيدات العاملات في مختلف القطاعات الخدمية في ولاية أم البواقي، باستخدام استمارة الاستبيان بالتطبيق على عينة قدرها (٧٦) سيدة موظفة، وكشفت النتائج عن أن المرأة العاملة تعاني بدرجة مرتفعة من ظهور الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية للإجهاد المهني، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ظهور الأعراض الجسدية وفقاً لمتغيرات (الحالة المدنية- المهنة- مكان الإقامة)، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة في درجة ظهور الأعراض النفسية تعزى إلى متغيري (المهنة- مكان الإقامة)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة في درجة ظهور الأعراض السلوكية للإجهاد تعزى لمتغيري(الحالة المدنية- مكان الإقامة).

هدفت دراسة (Kausar,2015) إلى استكشاف الضغوط التي تعاني منها المرأة العاملة في باكستان مع مناقشة العوامل المختلفة التي تعتبر في الواقع السبب الرئيسي للتوتر لدى النساء العاملات الباكستانيات، من خلال استخدام أدوات الاستبيان بالتطبيق على (٣٥) سيدة عاملة، والمقابلة بالتطبيق على (١٨) سيدة عاملة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النساء العاملات بدولة باكستان يُعانين من توتر بسبب صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة، وأن أبرز عوامل التوتر: المواقف السلبية، المسؤوليات المنزلية، قلة الدعم الأسري، ساعات العمل الطويلة، ومن آثار التوتر: مشكلات صحية ونفسية.

بينما حاولت دراسة أيسين (Essien (2014) فحص الاستراتيجيات المختلفة من التكيف للتغلب على الإجهاد المهني لدى موظفات البنوك التجارية في ولاية أكوا ا إيبوم نيجيريا، باستخدام أداة الاستبيان وبالتطبيق على عينة من (٢٧٢) سيدة عاملة، أظهرت نتائج الدراسة أن

الإجازة السنوية والحصول على المساعدة من الزملاء هما أكثر استراتيجيات المواجهة التنظيمية والشخصية استخدامًا على التوالي، وأن النشاط البدني والحصول على المساعدة من الزملاء بالإضافة إلى الإجازة السنوية والتناوب الوظيفي قللا بشكل كبير من الإجهاد المهني.

وهدفت دراسة عبد الباقي وآخرون (٢٠١٣) إلى التعرف على علاقة الضغوط العمل التي تواجه الزوجات العاملات بمستوى المهارات الإدارية والتوافق الزوجي لهن، باستخدام أداة الاستبيان بالتطبيق على عينة (١٨٣) زوجة عاملة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفات بجامعة المنصورة، وكشفت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى الزوجات المشاركات في البحث جاء مرتفعًا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الزوجات العاملات بمستوى ضغوط العمل وفقًا لمهنة الزوجة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل لدى الزوجات العاملات وعدد سنوات عمل الزوجة، ووجود علاقة بين ضغوط العمل والمهارات الإدارية والتوافق الزوجي لدى الزوجات العاملات عينة الدراسة.

ثالثًا: دراسات تناولت العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية والإجهاد في العمل

هدفت دراسة (الشبيبي، ٢٠٢٢) إلى الكشف عن إمكانية التنبؤ بالرفاهية النفسية وفقًا لدرجات أفراد العينة على مقياس أساليب مواجهة الضغوط، وبحث علاقة كل من الرفاهية النفسية وأساليب مواجهة الضغوط ببعض المتغيرات الديموغرافية، بالتطبيق على عينة (٤٢٤) من العاملات وغير العاملات بمنطقة مكة المكرمة بتطبيق مقياس الرفاهية النفسية من إعداد جاستون وفوقل (٢٠٠٥) ومقياس أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة من إعداد ليونارد بون (١٩٨٠)، وقام بإعداده على البيئة المصرية علي عبد السلام (٢٠٠٨)، وأسفرت النتائج عن أن مستوى الرفاهية لدى أفراد العينة جاء متوسطًا، كما كانت الفروق بين العاملات وغير العاملات في أساليب مواجهة الضغوط غير دالة في أسلوبَي التفاعل السلبي والتصرفات السلوكية، بينما كانت دالة في أسلوب التفاعل الإيجابي في اتجاه النساء العاملات، وكذلك كشفت النتائج عن دقة التنبؤ بالرفاهية النفسية من خلال أساليب مواجهة الضغوط جميعًا. بينما استهدفت دراسة (اسماعيل، ٢٠٢٢) التعرف على مستوى المناعة النفسية ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وكذلك بحث وتحديد العلاقة بين الصحة التنظيمية والاحتراق الوظيفي وتحديد العلاقة بين المناعة النفسية والاحتراق الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على الاستقصاء لجمع البيانات من عينة قوامها (٣٧٩) عضو هيئة تدريس من الجامعات المصرية الحكومية، وقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي وانخفاض مستوى المناعة النفسية لدى أعضاء

هيئة التدريس عينة الدراسة، كما أظهرت الدراسة وجود ارتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والاحترق الوظيفي لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية. وحاولت دراسة خضر وآخرون، (٢٠٢١) التعرف على المرونة النفسية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمنطقة الشرقية الأزهرية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لديهم، وإيجاد الفروق في الضغوط المهنية باختلاف درجة الفرد في المرونة النفسية باستخدام مقياس المرونة النفسية إعداد الباحث ومقياس مواجهة الضغوط المهنية إعداد الباحث، بالتطبيق على عينة (١٢٠) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، كما تبين أن كلا من النفاول والتفكير الايجابي والصلابة النفسية يتنبأ بالقررة على مواجهة الضغوط المهنية بنسبة إجمالية ٩٨.٠%.

وتقارن دراسة الدسوقي (٢٠٢٠) بين المرأة العاملة والمرأة غير العاملة في إحدى المحافظات المصرية وهي محافظة المنوفية في كل من متلازمة ستوكهولم والتحمل النفسي والتوكيدية، وبهدف تحديد وجود علاقة بين متلازمة ستوكهولم والتحمل النفسي والتوكيدية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٦) امرأة عاملة و(٥٧) امرأة غير عاملة، باستخدام مقياس متلازمة ستوكهولم ومقياس التحمل النفسي ومقياس التوكيدية إعداد الباحثة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقاً بين عيني الدراسة في متلازمة ستوكهولم لصالح المرأة غير العاملة، وترجع هذه الفروق إلى متغير العمل/ عدم العمل نفسه. أما بالنسبة لمتغير التوكيدية فقد اتضح وجود فروق في التوكيدية بين المرأة العاملة وغير العاملة لصالح المرأة العاملة، كذلك اتضح أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين متلازمة ستوكهولم والتحمل النفسي عند المرأة غير العاملة، بينما يوجد ارتباط سالب جزئي بين متلازمة ستوكهولم والتحمل النفسي عند المرأة العاملة.

وهدفت دراسة مسحل (٢٠١٨) إلى التعرف على المناعة النفسية وعلاقتها بكل من الكفاءة المهنية والضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، ومدى اسهام متغير (الكفاءة المهنية- والضغوط المهنية) في التباين الكلي لمتغير (المناعة النفسية)، وتكونت عينة البحث من العاملين بالجهاز الإداري بالدولة وكان عددهم (٢٠٣) موظف، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين المناعة النفسية والضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

باستقراء الدراسات والبحوث لاحظت الباحثة اهتمام العديد من الدراسات بدراسة متغيري الدراسة المتمثلين في المرونة النفسية الاجتماعية والاجهاد في العمل، بشكل كبير، نظراً لأهمية

المتغيرين في المجال العلمي وكذلك المجال الحياتي؛ لما لهما من آثار سواء أثر إيجابي فيما يخص متغير المناعة النفسية الاجتماعية، أو أثر سلبي فيما يخص مستوى الإجهاد في العمل، كما لاحظت الباحثة ندرة الدراسات التي تربط بين المتغيرين كدراسة علمية صريحة، وإنما جاءت الدراسات التي تربط بينهم في مصطلحات منبثقة منهم أو ما يوازيها في المعنى. ولقد استفادت الباحثة من الدراسات والبحوث السابقة في إثراء الإطار النظري وبناء أدوات الدراسة، وكذلك مناقشة النتائج.

منهج البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن؛ لأنه المنهج المناسب لدراسة العلاقة الارتباطية بين مستوى المناعة النفسية الاجتماعية ومستوى الإجهاد في العمل لدى المرأة السعودية العاملة، وتحديد الفروق في المتغيرين وفقا لبعض المتغيرات الديموغرافية.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من السعوديات العاملات بالمملكة العربية السعودية، وبناء على بيان هيئة الإحصاء السعودية (٢٠٢٢) فقد بلغ عدد السعوديات العاملات مليونًا و(٤٢٠) ألف سيدة.

عينة البحث:

اعتمد البحث على أسلوب العينة غير الاحتمالية (العينة الميسرة) والتي عرّفها خليل (٢٠٢١، ص ٤٧) بأنها "هي العينة التي يتم فيها الاختيار لوحدات المجتمع على أساس السهولة أو الملاءمة في توافر المراد مقابلتهم في مكان معين"؛ لذا اعتمد البحث على توزيع رابط أداته إلكترونياً "الاستبانة"، وشملت الدراسة عينتين احدهما استطلاعية والأخرى أساسية على النحو التالي:

العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (١٥٠) سيدة عاملة في المملكة العربية السعودية؛ في المدى العمري من ٢٠-٦٠ عاماً، بمتوسط ٣٢.٣ عاماً، وانحراف معياري بلغ ١٣.١ عاماً؛ لقياس صدق وثبات المقياسين والتحقق من مدى صلاحيتهما للتطبيق على العينة الأصلية للدراسة، والخروج بنتائج علمية دقيقة.

جدول (١) خصائص عينة البحث الاستطلاعية (ن=١٥٠) وفقا لبيعض المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	%
العمر	من ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة	٣٣	٢٢%
	من ٣١ سنة إلى ٤٠ سنة	٤١	٢٧.٣%
	من ٤١ سنة إلى ٥٠ سنة	٤٦	٣٠.٧%
	٥١ سنة فما فوق	٣٠	٢٠%
مستوى التعليم	ثانوي فأقل	١٤	٩.٣%
	مؤهل جامعي	٨٩	٥٩.٣%
	دراسات عليا	٤٧	٣١.٣%
الحالة الاجتماعية	عزباء	٥٨	٣٨.٧%
	متزوجة	٧٧	٥١.٣%
	مطلقة	١٣	٨.٧%
	أرملة	٢	١.٣%
حالة العمل	قطاع حكومي	١٠٠	٦٦.٧%
	قطاع خاص	٤٢	٢٨%
	عمل حر	٨	٥.٣%
الخبرة العملية	أقل من ٥ سنوات	٣٦	٢٤%
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٤	٢٢.٧%
	من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	٣٥	٢٣.٣%
	أكثر من ١٥ سنة	٤٥	٣٠%

العينة الأساسية:

وتكونت من (٥٢٦) سيدة من السيدات السعوديات العاملات، في المدي العمري من ٢٠-٦٠ عاما، بمتوسط ٣٤.٧ عاما، وانحراف معياري بلغ ١٢.٤ عاما، والجدول التالي يوضح خصائص هذه العينة:

جدول (٢) خصائص عينة البحث الأساسية (ن=٥٢٦) وفقا لبعض المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	%
العمر	من ٢٠ سنة إلى ٣٠ سنة	١١٢	٢١.٣%
	من ٣١ سنة إلى ٤٠ سنة	١٥٢	٢٨.٩%
	من ٤١ سنة إلى ٥٠ سنة	١٦٤	٣١.٢%
	٥١ سنة فما فوق	٩٨	١٨.٦%
مستوى التعليم	ثانوي فأقل	٤٢	٨.٠%
	مؤهل جامعي	٣٣٧	٦٤.١%
	دراسات عليا	١٤٧	٢٧.٩%
الحالة الاجتماعية	عزباء	١١٨	٢٢.٤%
	متزوجة	٣٥٧	٦٧.٩%
	مطلقة	٤٥	٨.٦%
	أرملة	٦	١.١%
حالة العمل	قطاع حكومي	٣٧١	٧٠.٥%
	قطاع خاص	١٣٠	٢٤.٧%
	عمل حر	٢٥	٤.٨%
الخبرة العملية	أقل من ٥ سنوات	١١٩	٢٢.٦%
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	١٠٧	٢٠.٣%
	من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	١٠٧	٢٠.٣%
	أكثر من ١٥ سنة.	١٩٣	٣٦.٧%

أدوات البحث:

اعتمد البحث على الأدوات التالية:

أ- استمارة البيانات الأولية: اعداد الباحثة

وتشمل بيانات عن العمر، مستوى التعليم، الخبرة العملية، حالة العمل، والحالة الاجتماعية.

ب- مقياس المناعة النفسية الاجتماعية: اعداد الباحثة

والذي تم تطويره بناءً على مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة المتعلقة بالمناعة النفسية الاجتماعية، والذي تكون في صورته الأولية منمن (٣٠) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد، هي:

- بُعد مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية (٨) عبارات، وهي رقم: ٦، ٧، ٨، ١٣، ١٦، ١٧، ٢٠، ٢٩.
- بُعد التفكير الإيجابي (٥) عبارات، وهي: ١٩، ١٨، ٢١، ٢٥، ٢٨.
- بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية (٧) عبارات، وهي: ٢، ٣، ١١، ١٤، ١٥، ٢٢، ٢٤.
- بُعد المرونة النفسية الاجتماعية (١٠) عبارات، وهي: ١، ٤، ٥، ٩، ١٠، ١٢، ٢٣، ٢٦، ٢٧، ٣٠.

وتُجيب المفحوصة على المقياس بطريقة التقرير الذاتي من خلال مقياس ليكرت خماسي الأبعاد (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويكون تقديرها (١-٢-٣-٤-٥) ولا توجد عبارات عكسية.

للتحقق من الشروط السيكومترية للمقياس تم اتباع الخطوات التالية:

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق، هي: صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، والصدق العاملي التوكيدي، وصدق المقارنة الطرفية؛ وفيما يلي نتناول كل نوع منها:

صدق المحكمين: تم عرض المقياس على ستة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس، للتحقق من وضوح صياغة العبارات وقياسها لما وُضعت لقياسه، وقد اتفقت الآراء على تعديل صياغة بعض العبارات ولم يتم حذف أي عبارة.

صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس. ودرجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية السابق الإشارة إليها. والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول (٣) قيم معامل ارتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمقياس المناعة النفسية الاجتماعية

المرونة النفسية الاجتماعية		إدارة العلاقات الاجتماعية			التفكير الإيجابي			مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية				
الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	العبارة	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	العبارة	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	العبارة	الارتباط بالمقياس	الارتباط بالبعد	العبارة	
**٠.٣٣١	**٠.٤٥١	١	**٠.٥٥٠	**٠.٥٧٣	٢	**٠.٥٩٦	**٠.٧٠٨	١٨	**٠.٦٠٣	**٠.٦٣٧	٦	
**٠.٥١٢	**٠.٤٨١	٤	**٠.٤٦٥	**٠.٥٧٣	٣	**٠.٥٤٤	**٠.٧٠٤	١٩	**٠.٥٥٩	**٠.٦٣٥	٧	
**٠.٥٤٤	**٠.٥٠١	٥	**٠.٦٣٦	**٠.٧١٨	١١	**٠.٦٦٤	**٠.٦٧٢	٢١	**٠.٦٦٢	**٠.٧٢٠	٨	
**٠.٥٩٤	**٠.٥٨١	٩	**٠.٦٨٥	**٠.٦٧٢	١٤	**٠.٥٣٠	**٠.٥٩٨	٢٥	**٠.٧١٤	**٠.٧٢٤	١٣	
**٠.٦٠٨	**٠.٦٠٥	١٠	**٠.٥٨٦	**٠.٧٠٨	١٥	**٠.٦١٤	**٠.٧٠٢	٢٨	**٠.٦٤١	**٠.٧٧٨	١٦	
**٠.٧١٢	**٠.٧٤٠	١٢	**٠.٣٧٧	**٠.٥٦٢	٢٢				**٠.٦٥٨	**٠.٨٢٣	١٧	
**٠.٤٠٤	**٠.٦٣٢	٢٣	**٠.٥٧١	**٠.٦٨٦	٢٤				**٠.٦٤٩	**٠.٧٧٥	٢٠	
**٠.٥٣٥	**٠.٦٢٨	٢٦							**٠.٦١٥	**٠.٥٩١	٢٩	
**٠.٥٦٣	**٠.٦٥٤	٢٧										
**٠.٤٦٢	**٠.٤٨٦	٣٠										
**٠.٩٠٨			**٠.٨٧٣			**٠.٨٥٨			**٠.٨٩٨			الكلية ٥

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ .

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه كانت قيمًا موجبة ودالة إحصائيًا، وتراوحت بين (٠.٤٨١) و(٠.٨٢٣) عند مستوى دلالة ٠.٠١، كما أن الدرجة الكلية للأبعاد مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ مع الدرجة الكلية وتراوحت ما بين (٠.٨٥٨) و(٠.٩٠٨)، وهو ما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

صدق المقارنة الطرفية:

لقياس قدرة مقياس المناعة النفسية الاجتماعية على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين على المقياس، تم تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية، وتم تحديد متوسط منخفضي الأداء، الذين حصلوا على أقل (٢٧%) من الدرجات على المقياس، ومتوسط مرتفعي الأداء الذين حصلوا على أعلى (٢٧%) من الدرجات على المقياس، وتم حساب المتوسط وقيمة (ت) ومستوي دلالة الفروق بينهما في درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس في مقياس المناعة النفسية الاجتماعية كما يوضح جدول (٤).

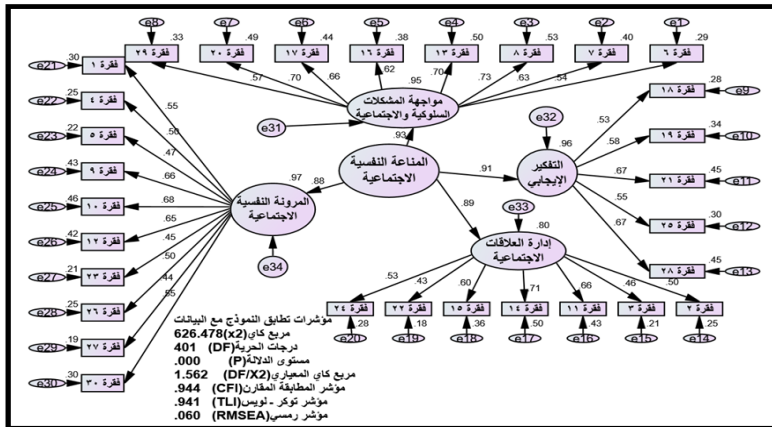
جدول (٤) الفروق بين الحاصلين على أعلى من ٢٧% وأدنى ٢٧% من درجات أبعاد مقياس المناعة النفسية الاجتماعية والمقياس ككل باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (ن=١٥٠).

الأبعاد	مجموعتي المقارنة	العدد	المتوسط	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مواجهة المشكلات	أدنى (٢٧%)	٤١	٢٩,١٢٢٠	١٣,٤٥٧-	٠,٠٠٠
	أعلى (٢٧%)	٤١	٣٨,٩٥١٢		
التفكير الإيجابي	أدنى (٢٧%)	٤١	١٨,٦٠٩٨	٢١,٢١٩-	٠,٠٠٠
	أعلى (٢٧%)	٤١	٢٤,٥٣٦٦		
إدارة العلاقات الاجتماعية	أدنى (٢٧%)	٤١	٢٣,٢٩٢٧	٢٤,٧٥٩-	٠,٠٠٠
	أعلى (٢٧%)	٤١	٣٢,٦٠٩٨		
المرونة النفسية الاجتماعية	أدنى (٢٧%)	٤١	٣٦,٣١٧	٢٣,٤٦١-	٠,٠٠٠
	أعلى (٢٧%)	٤١	٤٧,٥٣٦٦		
المقياس ككل	أدنى (٢٧%)	٤١	٣٦,٧٣١٧	٢٣,٤٦١-	٠,٠٠٠
	أعلى (٢٧%)	٤١	٦٥,٠٤٨٤		

يتضح من جدول (٤) وجود فروق دالة إحصائية بين المرتفعين والمنخفضين في المناعة النفسية الاجتماعية وأبعادها؛ وكانت الفروق في اتجاه المرتفعين؛ مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعات المتطرفة، مما يعد مؤشراً على صدق المقياس، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

الصدق العاملي التوكيدي:

استخدم في الدراسة الحالية الصدق العاملي التوكيدي؛ لمعرفة تطابق العوامل (أربعة عوامل) التي تم وضعها بناء على الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة مع النموذج المقترح للصدق العاملي التوكيدي، ويوضح ذلك شكل (١)، وجدولي (٦٠،٥).



شكل (١) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المناعة النفسية الاجتماعية لدى عينة من السعوديات العاملات (ن=١٥٠).

يتبين من شكل (١) أن كل عامل من العوامل الكامنة لمقياس المناعة النفسية الاجتماعية قد تشبعت عليه الفقرات الخاصة به، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج مقياس المناعة النفسية الاجتماعية ودلالاتها الإحصائية في جدول (٥)، بينما يوضح جدول (٦) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس المناعة النفسية الاجتماعية.

جدول (٥) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العوامل الكامنة لمقياس المناعة النفسية الاجتماعية لدى عينة من السعوديات (ن=١٥٠).

العامل	الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
بُعد مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية	٦	٠,٥٤	١,٠٠٠	-	-	-
	٧	٠,٦٣	٠,٨١	٠,١٣	٥,٨٩	٠,٠٠١
	٨	٠,٧٣	١,١٦	٠,١٨	٦,٤١	٠,٠٠١
	١٣	٠,٧٠	١,١٢	٠,١٧	٦,٢٩	٠,٠٠١
	١٦	٠,٦١	٠,٨٤	٠,١٤	٥,٧٨	٠,٠٠١
	١٧	٠,٦٦	٠,٩٦	٠,١٦	٦,٠٦	٠,٠٠١
	٢٠	٠,٧٠	١,٠٩	٠,١٧	٦,٢٦	٠,٠٠١
٢٩	٠,٥٧	٠,٨١	٠,١٤	٥,٥١	٠,٠٠١	
بُعد التفكير الإيجابي	١٨	٠,٥٣	١,٠٠٠	-	-	-
	١٩	٠,٥٨	١,٣٢	٠,٢٤	٥,٤٤	٠,٠٠١
	٢١	٠,٦٧	٠,٩٢	٠,١٥	٥,٩٤	٠,٠٠١
	٢٥	٠,٥٥	٠,٧٤	٠,١٤	٥,٢٢	٠,٠٠١
٢٨	٠,٦٧	١,١٧	٠,١٩	٥,٩٢	٠,٠٠١	
بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية	٢	٠,٥٠	١,٠٠٠	-	-	-
	٣	٠,٤٦	٠,٩٧	٠,٢٢	٤,٣٠	٠,٠٠١
	١١	٠,٦٦	١,٤٠	٠,٢٦	٥,٣٤	٠,٠٠١
	١٤	٠,٧١	١,٥٦	٠,٢٨	٥,٥٣	٠,٠٠١
	١٥	٠,٦٠	١,٤٨	٠,٢٩	٥,١٠	٠,٠٠١
	٢٢	٠,٤٣	١,١٥	٠,٢٨	٤,٠٨	٠,٠٠١
٢٤	٠,٥٣	٠,٨٦	٠,١٨	٤,٧٢	٠,٠٠١	
بُعد المرونة النفسية الاجتماعية	١	٠,٥٥	١,٠٠٠	-	-	-
	٤	٠,٥٠	٢,٢١	٠,٨٣	٢,٦٤	٠,٠٠١
	٥	٠,٤٧	٢,٠٤	٠,٧٨	٢,٦٠	٠,٠٠١
	٩	٠,٦٦	٣,١٣	١,١٣	٢,٧٦	٠,٠٠١
	١٠	٠,٦٨	٣,١١	١,١٢	٢,٧٧	٠,٠٠١
	١٢	٠,٦٥	٢,٧٣	٠,٩٩	٢,٧٥	٠,٠٠١
	٢٣	٠,٤٥	٢,١٢	٠,٨٢	٢,٥٨	٠,٠٠٥
	٢٦	٠,٥٠	٢,٧٨	١,٠٥	٢,٦٣	٠,٠٠١
	٢٧	٠,٤٤	٢,٤٣	٠,٩٤	٢,٥٦	٠,٠٠٥
	٣٠	٠,٥٥	١,٥٥	٠,٦٣	٢,٤٧	٠,٠٠٥

جدول (٦) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج المناعة النفسية الاجتماعية
لدى عينة من السعوديات العاملات (ن=١٥٠).

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي χ^2 كا مستوى دلالة كا	٦٢٦,٤٧٨ دالة ٠,٠٠١	أن تكون قيمة كا غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	٤٠١	-
النسبة بين كا إلى درجة حريتها (df/χ^2)	١,٥٦ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٤ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ (RMSEA) الاقتراب	٠,٠٦ (ممتاز)	من صفر إلى أقل من ٠,٠٨
مؤشر المطابقة الزائدي (IFI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لوييس (TLI)	٠,٩٤ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩١ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدول (٦،٥) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، كما تشبعت كل فقرة من فقرات المقياس على العامل العام، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس المناعة النفسية الاجتماعية لدى عينة من النساء السعوديات العاملات، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ثبات المقياس

للتحقق من ثبات مقياس المناعة النفسية الاجتماعية وأبعاده لدى عينة من النساء السعوديات العاملات تم استخدام ثبات ماك دونالد أوميجا، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات التجزئة النصفية، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان-براون، وجتمان، ويوضح جدول (٧) هذه النتائج.

للتأكد من ثبات أداة البحث تم حساب معامل ألفا-كرو نباخ Alpha Cronbach والتجزئة النصفية (تعديل سبيرمان- حوتمان) ومعامل أوميجا للمقياسين بعد تطبيقها على العينة، والجدول التالي يوضح هذه النتائج

جدول (٧) قيم معاملات الثبات لمقياس المناعة النفسية الاجتماعية وأبعاده باستخدام معامل مكدونالد أوميجا ومعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لدى عينة من السعوديات العاملات (ن=١٥٠).

الأبعاد	التجزئة النصفية	تعديل سبيرمان	معامل جوتمان	معامل ألفا كرونباخ	معامل أوميجا
مواجهة المشكلات	٠,٦٧	٠,٨١	٠,٨١	٠,٨٦	٠,٨٥٥
التفكير الإيجابي	٠,٤٣	٠,٦٠	٠,٦١	٠,٦٨	٠,٦٩
إدارة العلاقات الاجتماعية	٠,٤٥	٠,٦٣	٠,٦٣	٠,٧١	٠,٧٤
المرونة النفسية الاجتماعية	٠,٥٠	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٧٧	٠,٧٩
المقياس ككل	٠,٧٣	٠,٨٥	٠,٨٥	٠,٩٢	٠,٩٣

يتضح من جدول (٧) أنَّ مقياس المناعة النفسية الاجتماعية، وأيضًا كلُّ بُعد من أبعاده ثابت سواء بطريقة معامل مكدونالد أوميجا ومعامل ألفا كرونباخ، أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس وأبعاده باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"، حيث تراوحت معاملات الثبات للدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٧٣ - ٠,٩٣)، وبالتالي يمكن استخدام هذا المقياس في الدراسة الحالية.

ج - مقياس إجهاد العمل: إعداد الباحثة

قامت الباحثة ببناء مقياس إجهاد العمل متبعة في ذلك نفس الخطوات التي اتبعتها في بناء مقياس المناعة النفسية الاجتماعية؛ والذي تم تطويره بناءً على مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع الإجهاد في العمل و تحكيمه ومراجعته ليتناسب مع موضوع دراستها وبيئتها التي ستطبق عليها، تكوّن المقياس من (٢٠) عبارة، وثُجَاب عليها بطريقة التقرير الذاتي من خلال مقياس ليكرت خماسي الأبعاد (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويكون تقديرها (١-٢-٣-٤-٥)، ولا توجد فقرات عكسية وتم التحقق من صدق المقياس وثباته وفق الخطوات التالية:

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق، هي: صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، والصدق العملي التوكيدي، وصدق المقارنة الطرفية؛ وفيما يلي نتناول كل نوع منها:

صدق المحكمين: تم عرض المقياس على ستة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس، للتحقق من وضوح صياغة العبارات وقياسها لما وُضعت لقياسه، وقد اتفقت الآراء على تعديل صياغة بعض العبارات ولم يتم حذف أي عبارة.

صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية السابق الإشارة إليها، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول (٨) قيم معامل ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمقياس إجهاد العمل

العبارة	الارتباط بالمقياس	العبارة	الارتباط بالمقياس	العبارة	الارتباط بالمقياس	العبارة	الارتباط بالمقياس
١	**٠.٦٤	٦	**٠.٦٢	١١	**٠.٧٣	١٦	**٠.٧٦
٢	**٠.٧٢	٧	**٠.٧٨	١٢	**٠.٧٤	١٧	**٠.٧٩
٣	**٠.٦٠	٨	**٠.٨٠	١٣	**٠.٧٢	١٨	**٠.٧١
٤	**٠.٦٨	٩	**٠.٨١	١٤	**٠.٧٨	١٩	**٠.٧٨
٥	**٠.٦٥	١٠	**٠.٥٨	١٥	**٠.٦٣	٢٠	**٠.٧٧

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١.

يتضح من جدول (٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس كانت قِيَمًا موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوي ٠.٠١، وتراوحت بين (٠.٥٨) و(٠.٨٠)، وهو ما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

صدق (المقارنة الطرفية)

لقياس قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي إجهاد العمل، تم تطبيقه على مجموعة استطلاعية قدرها (١٥٠) سيدة سعودية عاملة، وتم تحديد متوسط منخفضي الأداء، الذين حصلوا على أقل (٢٧%) من الدرجات على المقياس، ومتوسط مرتفعي الأداء الذين حصلوا على أعلى (٢٧%) من الدرجات على المقياس، وتم حساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بينهما، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

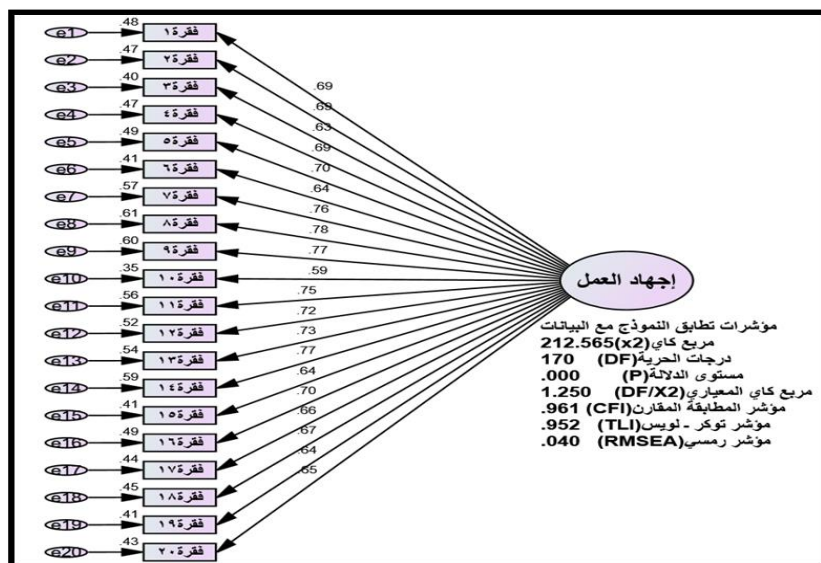
جدول (٩) الفروق بين الحاصلين على أعلى من ٢٧% وأدنى ٢٧% على مقياس إجهاد العمل باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (ن=١٥٠).

مجموعتي المقارنة	العدد	المتوسط	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
أدنى (٢٧%)	٤١	٣٦.٣١٧٠	٢٣.٢١٣-	٠.٠٠٠
أعلى (٢٧%)	٤١	٤٧.٤١٤٦		

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائيًا بين المرتفعين والمنخفضين في اجتهاد العمل؛ وكانت الفروق في اتجاه المرتفعين؛ مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعات المتطرفة، مما يعد مؤشرًا على صدق المقياس، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

الصدق العاملي التوكيدي:

تم استخدام الصدق العاملي التوكيدي؛ لمعرفة تطابق بناء المقياس الذي تم وضعه بناء على الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة مع النموذج المقترح للصدق العاملي التوكيدي، ويوضح ذلك شكل (٢)، وجدولي (١٠، ١١).



شكل (٢) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إجتهاد العمل لدي عينة من السعوديات العاملات (ن ١٥٠)

يتبين من شكل (٢) أن كل فقرة من فقرات مقياس إجتهاد العمل تشبعت على العامل العام، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، ويمكن توضيح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج مقياس إجتهاد العمل ودلالاتها الإحصائية في جدول (١٠)، بينما يوضح جدول (١١) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس إجتهاد العمل.

جدول (١٠) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العامل الكامن لمقياس إجهاد العمل (ن ١٥٠)

الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
١	٠,٦٩	١,٠٠٠	-	-	-
٢	٠,٦٩	١,٠٠٤	٠,١٣	٧,٩٥	٠,٠٠١
٣	٠,٦٣	٠,٩١	٠,١٢	٧,٣٥	٠,٠٠١
٤	٠,٦٩	١,١٦	٠,١٤	٧,٩٦	٠,٠٠١
٥	٠,٧٠	١,١٣	٠,١٤	٨,٠٩	٠,٠٠١
٦	٠,٦٤	١,٠٤	٠,١٣	٧,٤٩	٠,٠٠١
٧	٠,٧٦	١,١٣	٠,١٣	٨,٧٤	٠,٠٠١
٨	٠,٧٨	١,١٦	٠,١٣	٨,٩٩	٠,٠٠١
٩	٠,٧٧	١,٢١	٠,١٣	٨,٩٠	٠,٠٠١
١٠	٠,٥٩	٠,٩٦	٠,١٣	٦,٩١	٠,٠٠١
١١	٠,٧٥	١,٢٣	٠,١٤	٨,٦٤	٠,٠٠١
١٢	٠,٧٢	١,١٨	٠,١٤	٨,٣٣	٠,٠٠١
١٣	٠,٧٣	١,١٧	٠,١٣	٨,٤٨	٠,٠٠١
١٤	٠,٧٧	١,٢٤	٠,١٤	٨,٨٩	٠,٠٠١
١٥	٠,٦٤	١,١٢	٠,١٥	٧,٤٢	٠,٠٠١
١٦	٠,٧٠	١,١١	٠,١٣	٨,١١	٠,٠٠١
١٧	٠,٦٦	١,١٩	٠,١٥	٧,٦٨	٠,٠٠١
١٨	٠,٦٧	١,٢٢	٠,١٥	٧,٨٣	٠,٠٠١
١٩	٠,٦٤	١,٠١	٠,١٣	٧,٤٢	٠,٠٠١
٢٠	٠,٦٥	١,١٢	٠,١٤	٧,٦١	٠,٠٠١

جدول (١١) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج مقياس إجهاد العمل لدى عينة من السعوديات العاملات (ن ١٥٠)

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي كآ ^٢ مستوى دلالة كآ ^٢	٢١٢,٥٦ دالة ٠,٠١	أن تكون قيمة كآ ^٢ غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	١٧٠	-
النسبة بين كآ ^٢ إلى درجة حريتها (df/ كآ ^٢)	١,٢٥ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٦ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ (RMSEA) الاقتراب	٠,٠٤ (ممتاز)	من صفر إلى أقل من ٠,٠٨
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠,٩٧ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لوييس (TLI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩٣ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدولي (١٠، ١١) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، كما تشبعت كل من فقرات المقياس على العامل العام، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائيًا؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس إجهاد العمل لدى عينة من السعوديات العاملات، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ثبات المقياس

للتحقق من ثبات مقياس إجهاد العمل لدى عينة من النساء السعوديات العاملات تم استخدام ثبات ماكدونالد أوميجا، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات التجزئة النصفية، وتم تصحيح معامل ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتَي سبيرمان-براون، وجتمان، ويوضح جدول (١٢) هذه النتائج.

جدول (١٢) قيم معاملات الثبات لمقياس إجهاد العمل باستخدام معامل ماكدونالد أوميجا ومعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لدى عينة من السعوديات العاملات (ن=١٥٠)

معامل أوميجا	معامل ألفا كرونباخ	معامل جوتمان	تعديل سبيرمان	التجزئة النصفية
٠.٩١	٠.٩١	٠.٧٩	٠.٧٨	٠.٦٣

يتضح من جدول (١٢) أنَّ مقياس إجهاد العمل ثابت سواء بطريقة معامل ماكدونالد أوميجا ومعامل ألفا كرونباخ، أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس وأبعاده باستخدام "معادلة سبيرمان-براون"، "ومعادلة جتمان"، حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٦٣ - ٠,٩١)، وبالتالي يمكن استخدام هذا المقياس في الدراسة الحالية.

نتائج الدراسة

الإجابة على التساؤل الأول: والذي صيغ على النحو التالي "ما مستوى المناعة النفسية الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة؟"

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المتوسط والانحراف المعياري والجدول التالي يوضح هذه النتائج

جدول (١٣) مستوى المناعة النفسية الاجتماعية لدى عينة من السعوديات العاملات

الترتيب	مدلول المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
١	مرتفع جدا	٠.٥٠	٤.٣٤	التفكير الإيجابي.
٢	مرتفع جدا	٠.٤٦	٤.٢٦	مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية.
٣	مرتفع	٠.٤٤	٤.١٦	المرونة النفسية الاجتماعية.
٤	مرتفع	٠.٥٢	٣.٩٨	إدارة العلاقات الاجتماعية.
	مرتفع	٠.٤٢	٤.١٧	مستوى المناعة النفسية الاجتماعية

من الجدول رقم (١٣) يتضح أن مستوى المناعة النفسية الاجتماعية لدى المشاركات في البحث وفقاً للمقياس المستخدم جاء بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٧ من ٥) وهو متوسط حسابي يشير إلى درجة مرتفعة؛ أما بالنسبة لأبعاد المرونة النفسية الاجتماعية، فنلاحظ أن مستوى بُعد التفكير الإيجابي جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٤ من ٥) أي بدرجة مرتفعة جداً، يليه بُعد مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٦ من ٥)، أي بدرجة مرتفعة جداً أيضاً، في حين جاء بُعد المرونة النفسية في الترتيب الثالث بمتوسط (٤.١٦ من ٥)، أي بدرجة مرتفعة، وأخيراً بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية بمتوسط (٣.٩٨ من ٥) أي بدرجة مرتفعة أيضاً.

وتعزو الباحثة الارتفاع في بُعد (مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية) لدى المشاركات في البحث بدرجة مرتفعة جداً، إلى قدرة المرأة السعودية العاملة على مواجهة المشكلات والتحديات السلوكية والاجتماعية التي تواجهها في بيئة العمل والمجتمع بفاعلية وثقة، وهو ما يشير إلى مستوى عالٍ من المناعة النفسية لديها، ومجيء بُعد إدارة العلاقات الاجتماعية والمرونة النفسية الاجتماعية بدرجة مرتفعة يشير إلى قدرة المرأة السعودية على إدارة علاقاتها الاجتماعية بفاعلية والتكيف مع المواقف الاجتماعية الجديدة بمرونة جيدة، وهو ما يعزز مناعتها النفسية الاجتماعية، وبشكل عام تعكس هذه النتيجة التطور الإيجابي في شخصية المرأة السعودية العاملة وقدرتها على مواجهة التحديات المختلفة في بيئة العمل والمجتمع.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة همام (٢٠٢٢) التي أظهرت نتائجها أن مستوى المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين جاء بمستوى مرتفع، ودراسة جبريني (٢٠٢٠) التي أظهرت أن مستوى المناعة النفسية لدى العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في المحافظات الشمالية كان مرتفعاً، ودراسة وجبريني (٢٠٢٠) الذي أكد أن مستوى المناعة النفسية كان مرتفعاً لدى العاملات في الأجهزة الطبية الفلسطينية، وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة حكيمي وكرييري (٢٠٢١) التي أظهرت وجود مستوى مرتفع من المناعة النفسية لدى معلمي ذوي الإعاقة.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الرحيلي (٢٠٢٣) الذي أكد وجود مستوى متوسط من المناعة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة.

الإجابة على التساؤل الثاني: والذي صيغ على النحو التالي "ما مستوى إجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة؟"

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام المتوسط والانحراف المعياري والجدول التالي يوضح هذه النتائج

جدول (١٤) مستوى إجهاد العمل لدى عينة من السعوديات العاملات

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدلول المتوسط
مستوى إجهاد العمل	٢.٩٩	٠.٧٩	متوسط

من الجدول رقم (١٤) يتضح أن هناك مستوى متوسطاً من إجهاد العمل لدى المشاركات في البحث وفقاً للمقياس المستخدم، حيث جاء بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٩ من ٥) وهو متوسط حسابي يقع في الفئة الثالثة وفقاً للمقياس المستخدم، والذي يشير إلى درجة متوسطة، وجاء الانحراف المعياري لأراء المشاركات في البحث حول المقياس بقيمة (٠.٧٩).

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن الحكومة السعودية سعت لتطوير منظومة عمل المرأة سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، فقامت بعدة جهود لتقليل الضغوط على المرأة السعودية العاملة، وتحسين البيئة العملية بشكل عام. ومن بين هذه الجهود: تعديلات في قوانين العمل لتحسين حقوق العمالة بشكل عام، بما في ذلك النساء العاملات، كما وجهت المؤسسات الخاصة والحكومية لتوفير بيئة عمل إيجابية وصحية للعاملين، وتحسين جودة الحياة العملية والشخصية للعاملات، كما عملت على توفير دعم اجتماعي ونفسي للعاملات اللواتي يواجهن ضغوطاً في العمل.

ويمكن تفسير نتائج هذا التساؤل في ضوء نتيجة التساؤل الأول للدراسة الحالية والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من المناعة النفسية الاجتماعية لدى عينة الدراسة، حيث أن المناعة النفسية تعد عامل وقائي ضد الضغوط المهنية (Oláh, 2009) وهذا يتسق مع ما أكدته دراسة مسحل (٢٠١٨) من وجود علاقة سالبة بين المناعة النفسية والضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون بالجهاز الإداري بالدولة، ومع ما أشارت إليه دراسة محيوز (٢٠٢١) أن المناعة النفسية القوية تقي من الآثار السلبية للضغوط المهنية، واتباع أساليب شخصية معينة للتحكم في الضغوط المهنية التي تواجه الفرد.

فالمناعة النفسية المتزنة تقلل من الشعور بالإجهاد لدى العاملين، حيث أنها تقلل من الجهد الناتج من ضغوط العمل من خلال قدرة الفرد على التفكير الإيجابي وبواقعية في كل مشكلة أو أزمة يمر بها، كما تساعده على إدارة العلاقات الاجتماعية في العمل ومن ثم تجنب التصادم والمشادات بين أفراد العمل الواحد.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا من خلال نظرية متلازمة التكيف العام التي أشارت إلى أن المناعة النفسية هي قدرة الفرد على تحمل الضغوط، وأنها تمنح الفرد القدرة على مواجهة الضغوط والتغلب على الموقف المهدد والضابط ومحاولة استعادة الفرد لتوازنه النفسي. (نور الدين و العنزي ، ٢٠٢٢).

وقد اختلفت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة عبد الباقي وآخرين (٢٠١٣) التي أكدت أن مستوى ضغوط العمل لدى الزوجات المشاركات في البحث جاء مرتفعاً، ودراسة كوسار وأنور (2015) Kausar&Anwar التي أكدت أن النساء العاملات بدولة باكستان تُعانين توتراً بسبب صعوبة التوفيق بين العمل والأسرة، ودراسة سنغ (2023) Singh التي أكدت أن المرأة العاملة تواجه ضغوطاً نفسية متزايدة بسبب محاولتها التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، ودراسة بلعابد (٢٠١٥) التي كشفت عن أن المرأة العاملة تعاني بدرجة مرتفعة من ظهور الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية للإجهاد المهني.

وتعزو الباحثة هذا الاختلاف نظراً لاختلاف عينة الدراسة؛ حيث طبقت الدراسة الحالية على السيدات السعوديات العاملات، كما يمكننا تفسير ذلك بقدره المرأة العاملة السعودية على الموازنة بين متطلبات العمل واحتياجاتها الشخصية، وكذلك بين قدرتها على العمل وحجم العمل المطلوب منها، كما أنها تدرك بيئة العمل إدراك تام بها وتحاول قدر المستطاع التخلص من أي ضغوطات قد تؤثر عليها بالسلب أو تعيقها عن تأدية عملها.

الإجابة علي التساؤل الثالث: والذي صيغ على النحو التالي "ما العلاقة بين المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة؟"

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول التالي يوضح هذه النتائج

جدول (١٥) نتائج اختبار ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى المناعة النفسية الاجتماعية ومستوى إجهاد العمل لدى عينة من السعوديات العاملات

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط مع إجهاد العمل	البعد
غير دالة	٠.١٤٨	-٠.٠٦٣	مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية.
غير دالة	٠.٠٨٤	-٠.٠٧٥	التفكير الإيجابي.
غير دالة	٠.٩٢٤	٠.٠٠٤	إدارة العلاقات الاجتماعية.
غير دالة	٠.٤٥٤	-٠.٠٣٣	المرونة النفسية الاجتماعية.
غير دالة	٠.٣١٥	-٠.٠٤٤	مستوى المناعة النفسية الاجتماعية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية لمستوى المناعة النفسية الاجتماعية وجميع أبعادها وبين مستوى إجهاد العمل لدى عينة الدراسة؛ إلا أن هذه العلاقات لم ترق لمستوى الدلالة الإحصائية، حيث جاءت جميع قيم الدلالة أكبر من قيمة (٠.٠٥) وهو ما يدل أن علاقة الارتباط بينهم غير دالة إحصائياً. وهذه العلاقة العكسية بين

المتغيرين تتسق مع ما توصل إليه (Dubby&Shahi,2011) من أن العاملين ذوي المناعة النفسية المرتفعة أقل تأثراً بالضغط والإنهاك النفسي.

ويمكننا استنتاج تفسير هذه العلاقة السلبية بين المناعة النفسية والاجتماعية واجهاد العمل من خلال نموذجي المواءمة (التناسب) ونموذج متطلبات العمل -التحكم؛ فوفقاً لنموذج المواءمة (التناسب) يمكننا القول أن قدرة المرأة على التكيف مع متطلبات وضغوطات بيئة العمل تتأثر بمستوى مناعتها النفسية والاجتماعية. فكلما كان مستوى المناعة أعلى، زادت قدرتها على التأقلم مع المتطلبات والضغوطات، وبالتالي تقل احتمالية إجهاد العمل؛ أما فيما يتعلق بنموذج متطلبات العمل -التحكم، فوفقاً لهذا النموذج يمكننا القول أن المناعة النفسية والاجتماعية تعزز شعور المرأة بالتحكم في بيئة العمل. فكلما زادت المناعة النفسية والاجتماعية، زاد شعورها بالقدرة على التحكم في المواقف الضاغطة في العمل، وهو ما يقلل مستوى إجهاد العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حكيمي وكرييري (٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناعة النفسية والضغوط المهنية لدي معلمي ذوي الإعاقة بإدارة تعليم جازان.

وتعزو الباحثة عدم وجود علاقة ارتباط بين مستوى المناعة النفسية والاجتماعية والإجهاد في العمل: إلى أن عينة البحث -مع أنها عينة كبيرة وصلت إلى (٥٢٦)- إلى أن نسبة كبيرة منها من ذوات التعليم الجامعي والتعليم فوق الجامعي أكثر من ٩٢% من المشاركات، فهم يدركون جيداً ما يدلون به من إجابات، ويعوا بشكل جيد التفريق بين كل عبارة من عبارات المقياسين، كما أنهم يتمتعون بمناعة نفسية اجتماعية عالية - وفقاً لنتائج التساؤل الأول للدراسة الحالية- ومما يدل على تمتعهم بالقدرة على إدارة وضبط الانفعالات، ووعين بوجود ضغوط مهنية مختلفة، كذلك لديهم القدرة على تجنب مسببات الإجهاد في العمل؛ مما يجعلهم يوازن جميع أمور حياتهم بكفاءة عالية.

وتختلف هذه النتيجة من حيث الدلالة الإحصائية مع ما توصلت إليه كثير من الدراسات السابقة كدراسة إسماعيل (٢٠٢٢) التي أظهرت وجود ارتباط عكسي وذو دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والاحترق الوظيفي لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية، وكذلك دراسة مسحل (٢٠١٨) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين المناعة النفسية والضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، ودراسة خضر وآخرون (٢٠٢٠) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، ودراسة الشيببي (٢٠٢٢) التي كشفت النتائج عن دقة التنبؤ بالرفاهية النفسية من خلال أساليب مواجهة الضغوط جميعاً، مما يعني وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين.

الإجابة على التساؤل الرابع: والذي صيغ على النحو التالي "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المناعة النفسية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الخبرة العملية)؟".

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال واليس للتعرف على الفروق وفقاً للحالة الاجتماعية، واختبار تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق وفقاً للخبرة العملية، وفيما يلي نتناول نتائج هذه المقارنات:

- الفروق وفقاً للحالة الاجتماعية:

- جدول (١٦) نتائج اختبار كروسكال واليس لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات عينة الدراسة في مستوى المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	فئات الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال واليس	درجات الحرية	مستوي الدلالة
يُعد: مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية.	عزباء	١١٨	٢٤٠,٣٤	١٠,٤	٣	٠,٠١
	متزوجة	٣٥٧	٢٦٣,٠٦			
	مطلقة	٤٥	٣٢٥,٥٧			
	أرملة	٦	٢٧٩,٧٥			
يُعد: التفكير الإيجابي.	عزباء	١١٨	٢٣١,٩٣	١٣,٦٧	٣	٠,٠٠٣
	متزوجة	٣٥٧	٢٦٥,٦٨			
	مطلقة	٤٥	٣٢٨,٦٩			
	أرملة	٦	٢٦٥,٥٨			
يُعد: إدارة العلاقات الاجتماعية.	عزباء	١١٨	٢٢٢,٨٤	١٣,٤٧	٣	٠,٠٠٤
	متزوجة	٣٥٧	٢٧١,٨٤			
	مطلقة	٤٥	٢٩٩,٩٣			
	أرملة	٦	٣٣٨,٠٠			
يُعد: المرونة النفسية الاجتماعية.	عزباء	١١٨	٢١١,٥٥	١٩,٣٧	٣	٠,٠٠٠
	متزوجة	٣٥٧	٢٧٥,٣٦			
	مطلقة	٤٥	٣٠٤,٦٦			
	أرملة	٦	٢٧١			
مستوى المناعة النفسية الاجتماعية .	عزباء	١١٨	٢٢٠,٩٦	١٥,٨	٣	٠,٠٠١
	متزوجة	٣٥٧	٢٧٠,٣٤			
	مطلقة	٤٥	٣١٧,٣٨			
	أرملة	٦	٢٨٩			
مستوى إجهاد العمل.	عزباء	١١٨	٢٦٤,٧٩	٠,٣٠٤	٣	٠,٩٥٩
	متزوجة	٣٥٧	٢٦٤,٤٤			
	مطلقة	٤٥	٢٥٠,١٨			
	أرملة	٦	٢٣٧,٣٣			

من الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المناعة النفسية الاجتماعية وجميع أبعادها تُعزى للحالة الاجتماعية عند مستوي ٠.٠١ ، ووفقاً لمتوسط الرتب المبينة في الجدول السابق نلاحظ أن جميع هذه الفروق لصالح المطلقات حيث بلغ متوسط الرتب الخاص بهذه الفئة ١٠.٤ ، و١٣.٦٧، و١٣.٤٧، و١٩.٣٧، و١٥.٨ لكل من مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية، و التفكير الإيجابي، وإدارة العلاقات الاجتماعية، والمرونة النفسية الاجتماعية ومستوى المناعة النفسية الاجتماعية على التوالي، وهو أكبر متوسط رتب مقارنة بالفئات الأخرى، وهذه النتيجة تُعد نتيجة طبيعية لما تكتسبه المطلقات من خبرة حياتية تزيد من قدرتهن على مواجهة المشكلات المختلفة وزيادة المناعة النفسية لديهن، وهذا ما اتضح من خلال الأبعاد المختلفة للمقياس، وهو ما تقارب مع نتائج دراسة جيريني (٢٠٢٠) التي أكدت أن هناك فروقاً في الضغوط النفسية ومجالاتها كانت لصالح الأرملة والمطلقة ثم المتزوجة مقارنة بالعزباء.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة بداع وآخرون (٢٠٢٠) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية باختلاف الحالة الاجتماعية لدى عمال المدرسة العليا للأساتذة بورقلة.

من الجدول السابق يتضح أيضاً عدم وجود فروق بين عينة الدراسة في مستوى إجهاد العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية حيث لم ترق قيمة كروسكال واليس إلى مستوى الدلالة الإحصائية ٠.٠٥، وقد يرجع ذلك إلى قدرة المرأة السعودية بشكل عام على تحمل الشعور بالإجهاد بغض النظر عن الحالة الاجتماعية لها، كما يرجع ذلك أيضاً على قدرتها على التوازن بين الحياة الاجتماعية والعملية؛ سواء كانت عزباء أو مطلقة أو أرملة أو متزوجة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة بلعابد (٢٠١٥) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ظهور الأعراض الجسدية وفقاً لمتغيرات (الحالة المدنية).

- الفروق وفقاً للخبرة العملية:

جدول (١٧) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مستوى المناعة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل وفقاً لمتغير الخبرة العملية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	فئات الخبرة العملية (المتوسطات)				المحور
			>١٥	١٥-١١	١٠-٥	>٥	
يُعد: مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية.	٠.٤٨	٠.٨٢	٤.٣٠	٤.٢١	٤.٢٥	٤.٢٥	
يُعد: التفكير الإيجابي.	٠.١٧	١.٦٦	٤.٣٩	٤.٢٩	٤.٣٥	٤.٢٨	
يُعد: إدارة العلاقات الاجتماعية.	٠.٠٠	٧.٠٤	٤.١١	٣.٩٠	٣.٩٤	٣.٨٨	
يُعد: المرونة النفسية الاجتماعية.	٠.٠٠	٦.٢١	٤.٢٦	٤.١٠	٤.١٨	٤.٠٥	
مستوى المناعة النفسية الاجتماعية.	٠.٠٠	٤.٤٢	٤.٢٦	٤.١١	٤.١٧	٤.١٠	
مستوى الإجهاد في العمل.	٠.٢٤	١.٤١	٢.٩٤	٢.٩١	٣.٠٧	٣.٠٨	

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشاركين في البحث في مستوى إجهاد العمل وفقاً لمتغير الخبرة العملية، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نموذج عدم التوازن الجهد والمكافأة-وهو نموذج صممه سيجريست Siegrist عام ١٩٩٦- والذي يستند إلى الافتراض الأساسي أن الجهد المبذول في العمل يجب أن يتم تعويضه بعائد ملائم، في أشكال مختلفة مثل المكافأة المالية، الاحترام والتقدير، الفرص في الترقية، والسلامة والأمان في العمل، وبناء على ذلك وفي ضوء ما تقوم به الدولة السعودية من جهود لتقديم الدعم للمرأة العاملة بصرف النظر عن سنوات الخبرة العملية، فإن ذلك يترتب عليه تلاشي الفروق في إجهاد العمل.

أما فيما يتعلق بالفروق في مستوى المناعة النفسية الاجتماعية وأبعادها وفقاً للخبرة العملية، فنلاحظ من الجدول السابق، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعدَي مواجهة المشكلات السلوكية والاجتماعية والتفكير الإيجابي باختلاف فئات الخبرة العملية لدى المشاركين، حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي لهما غير دالة عند (٠.٠٥)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى قدرة المرأة العاملة على مواجهة التحديات والمشكلات التي تواجهها والتفكير بواقعية وإيجابية، بغض النظر عن الخبرة العملية لها، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين حول بُعدَي العلاقات الاجتماعية والمرونة النفسية الاجتماعية لمقياس المناعة النفسية الاجتماعية والدرجة الكلية للمقياس، ترجع لاختلاف مستويات الخبرة لديهن، فكانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي لهما دالة عند (٠.٠٥)، ونظراً لوجود فروق فردية في اختبار التباين تم إجراء اختبار شيفيه للتحليل البعدي لدلالة الفروق، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٨) نتائج اختبار شيفيه للكشف عن الفروق بين متوسطات عينة البحث حول المناعة النفسية الاجتماعية تُعزى لمتغير الخبرة العملية لديهن

المتوسط	الخبرة (١)	المتوسط	الخبرة (٢)	المتوسط	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
٤.١١	أكثر من ١٥ سنة	٣.٨٨	أقل من ٥ سنوات	٣.٩٤	*٢٣٣٢٠.	٠.٠٠٢
		٣.٩	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٤.٠٥	*١٧٢٣٠.	٠.٠٤٩
		٤.١	من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	٤.٢٦	*٢١٣٦٩.	٠.٠٠٧
٤.٢٦	أكثر من ١٥ سنة	٤.٠٥	أقل من ٥ سنوات	٤.١	*٢٠٢٣٧.	٠.٠٠١
		٤.١	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٤.٢٦	*١٥٦٩٩.	٠.٠٣٢
		٤.٢٦	من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	٤.١	*١٥٣٠٣.	٠.٠١٩
٤.٢٦	أكثر من ١٥ سنة	٤.١١	من ١١ سنة إلى ١٥ سنة	٤.١١	*١٤١٨٧.	٠.٠٤٦

يتضح من الجدول السابق أن المشاركات في البحث ذوات الخبرة الأعلى "الأكثر من ١٥ سنة" لديهن مستوى مناعة نفسية واجتماعية أعلى من ذوات الخبرة الأقل من خمس سنوات ومن ١١ سنة إلى ١٥ سنة، وهذه النتيجة تُعد نتيجة طبيعة لما لعامل الخبرة من تأثير على ارتفاع المناعة النفسية الاجتماعية للإنسان وزيادة قدرته على مواجهة المشكلات المختلفة، فالخبرات التي تمر بها النساء العاملات من شأنه أن يعزز ويطور استراتيجيات وآليات المناعة والصمود، الذي نشأ ونما طيلة سنوات عملهن، ما قد يكون مكنهن من تجاوز التحديات والضغوط المختلفة، فهي عوامل قد تكتسبها المرأة العاملة وتطورها أثناء عملها، وهو ما تدعمه وتعززه فيما بعد الخبرات العملية. وهذه النتائج تتقارَب مع نتائج دراسة جبريني (٢٠٢٠) التي أكدت أن هناك فروقاً في الضغوط النفسية ومجالاتها كانت لصالح ذوات الخبرة الأعلى، ودراسة السعيد (٢٠٢٣) التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية وفقاً لمستوى الخبرة التدريبية لدى تدريبي الناشئين ومدربي المستويات العليا لصالح المدربين ذوي المستويات الأعلى من الخبرة، بينما اختلفت مع نتائج دراسة الرحيلي (٢٠٢٣) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف مستويات الخبرة في مستوى المناعة النفسية. وكذلك دراسة المعمرية (٢٠١٨) التي أظهرت عدم وجود فروق في متوسطات المناعة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكذلك دراسة جعفري وأبو راسين (٢٠٢١) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية وفقاً لسنوات الخبرة لدي الأخصائيات العاملات في مراكز الأشخاص ذوي الإعاقة، ودراسة قديح (٢٠١٧) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لدي المرشدين التربويين.

التوصيات:

- أن تقوم الجهات المعنية بتقديم برامج دعم نفسي للمرأة العاملة، تشمل المشورة والتوجيه النفسي للتعامل مع ضغوط العمل وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- تشجيع المرأة العاملة على التنمية الذاتية والحصول على دورات تدريبية حول إدارة الوقت والتنظيم الفعال، وذلك للمساعدة في تحقيق التوازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية.
- أن تعمل جهات العمل على تشجيع التواصل والتفاعل الاجتماعي بين المرأة العاملة وزميلاتها والمجتمع المحيط بها، وتوفير بيئة عمل تعزز الدعم المتبادل والروابط الاجتماعية القوية، وذلك من خلال الدورات التدريبية المتخصصة.
- أن توفر جهات العمل فرص التعلم والتطور المهني للمرأة العاملة، من خلال برامج التدريب وورش العمل الموجهة لتطوير المهارات وزيادة الثقة بالنفس.
- أن تقوم المؤسسات والمنظمات بإقامة برامج محاكاة الغرض منها زيادة التفكير الإيجابي لدى المرأة العاملة، وكذلك برامج تتعلق باستراتيجيات التغلب على المشكلات العملية والاجتماعية.

البحوث المقترحة

- إجراء دراسة تجريبية قائمة على برنامج تدريبي لتحسين المناعة النفسية الاجتماعية لدى المرأة العاملة وأثره على إجهاد العمل.
- القيام بدراسة متخصصة لقياس أثر المناعة النفسية الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- إجراء دراسة مقارنة حول تأثير المناعة النفسية الاجتماعية على الإجهاد في العمل بالتطبيق على العاملين من الذكور والإناث لمعرفة مدى الفروق بينهم.
- القيام بدراسة قائمة على المنهج النوعي حول موضوع الإجهاد في العمل للتعرف على أسبابه والتحديات التي تواجه المرأة في العمل بشكل أكثر دقة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، جيهان والريدي، هويدة. (٢٠١١) الصلابة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، ١٤٦ (٦) ٣٢١-٣٥٩.

أبو سليم، أميرة عبد الشافي علي. (٢٠٢٠). إدارة الضغوط الحياتية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى المرأة العاملة. *مجلة الاقتصاد المنزلي*، ٣٦ (١)، ١٤٣-١٩٠.

أحمد، أحمد؛ قرني، سعاد. (٢٠١٧). التنبؤ بالهناء النفسي في ضوء كل من المناعة النفسية واليقظة العقلية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنيا. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)*، ٨٥ (٢)، ٣٦٨-٣٢٩.

أحمد، عبد الله جابر؛ وفراج، وهمان همام؛ ومصطفى، هبة محمد. (٢٠٢١) العوامل المساهمة في المناعة النفسية الاجتماعية لدى طلاب جامعة حلوان في ضوء متغيري النوع والفرقة الدراسية، *دراسات تربوية واجتماعية*، جامعة حلوان، (٢٧)، ٣٣٥-٣٨٥.

إسماعيل، عمار فتحي موسى. (٢٠٢٢). المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية). *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*، ٤٤ (١)، ٢٢٣-٢٩٠.

باسمة، راضية. (٢٠٢٣). نظريات الشخصية. (طبعة خاصة). جامعة أبي بكر للقايد تلمسان.

بداع، سعدية؛ كيوص، أسمهان؛ صبري، فاطمة الزهراء الحاج. (٢٠٢٠). المناعة النفسية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال المدرسة العليا للأساتذة: دراسة ميدانية لعينة من عمال المدرسة العليا للأساتذة بورقلة. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح.

بلعابد، مليكة. (٢٠١٥). الإجهاد المهني لدى المرأة العاملة. رسالة ماجستير جامعة العربي بن المهدي. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

التخاينة، قصي خالد أحمد؛ القرالة، عبد الناصر موسى اسماعيل. (٢٠١٨). دور المناعة النفسية في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى طلبة جامعة مؤتة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. رسالة ماجستير، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

توفيق، مروة عبد الحميد أحمد. (٢٠٢١). المناعة النفسية والتعافي النفسي كمنبئين بالشعور بالتماسك والأمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ذوي الإصابات بفيروس كورونا (كوفيد-١٩). *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١ (١١٣)، ٣٦٩-٤٠٧.

الجزار، رانيا خميس. (٢٠١٨) المناعة النفسية لدى طلاب الجامعة وعلاقتها بالذكاء الأخلاقي والأداء الأكاديمي، *مجلة البحث العلمي في الآداب - جامعة عين شمس*، ٧ (١٩).

جعفري، ولاء بنت مشاري بن حسين؛ أبو راسين، محمد بن حسن. (٢٠٢١). المناعة النفسية وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة المهنية لدي الأخصائيات في مراكز الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة جازان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة جازان.

الحرايزة، جعفر عبد العزيز. (٢٠٢٠) مستوى المناعة النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الطلبة الرياضيين في جامعة البلقاء التطبيقية، *مجلة دراسات في العلوم التربوية*، ٤٧ (١)، ١١٨-١٢٧.

حريم، حسين. (٢٠١٣). السلوك التنظيمي. سلوك الأفراد والجامعات في منظمات الأعمال. ط (٤). عمان. دار الحامد للنشر.

حكمي، سعدي بنت عبد الله إبراهيم؛ كيري، هادي بن ظافر حسن. (٢٠٢١). المناعة النفسية وعلاقتها بالوعي بالذات والضغط المهنية لدي معلمي ذوي الإعاقة بإدارة تعليم جازان. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة جازان.

خضر، م. ع. م.، محمد عبدالرحمن محمد، عبد الرحمن، محمد السيد، أبو السعود، & سعيد طه محمود. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*. ٥ (٢٢)، ١٠٣-١٣٢.

الدسوقي، ولاء لبيب محمد. (٢٠٢٠) متلازمة ستوكهولم لدى المرأة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية (دراسة مقارنة بين المرأة العاملة وغير العاملة)، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٢١ (١٢١)، ٢٥٧-٢٨٠.

الرحيلي، عهود ربيع محسن. (٢٠٢٣) المناعة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٣١ (٢)، ٣٤٠-٣٦٦.

زيدان، عصام محمد. (٢٠١٥). فعالية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي لتحسين المناعة النفسية وأثره في خفض قلق الموت لدى مرضى التهاب الكبد الفيروسي "C".
مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٢ (٤)، ٩٧-١.

زيدان، عصام. (٢٠١٣). المناعة النفسية مفهومها وأبعادها وقياسها. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٣ (٥١)، ٨٨٢-٨١١.

سباق، محمد الفتح، & لعقاب، عمرية. (٢٠٢١). مسببات الإجهاد الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات التربوية الجزائرية. رسالة ماجستير. جامعة الشهيد حمد لخضر.

السعيد، عمرو فؤاد عبد الحميد. (٢٠٢٣). بناء مقياس المناعة النفسية للمدرب الرياضي. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ١ (٦٥)، ٩٨-٧٠.

السقا، & نضر. (٢٠٢٢). الألكسيثيميا وعلاقتها بالمناعة النفسية لدى عينة من طلبة كلية التربية في جامعة دمشق. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦ (١٥)، ٢١٢-١٩٠.

شاهين، محمد أحمد؛ وجبريني، فلسطين، إبراهيم. (٢٠٢٠). المناعة النفسية كمتغير وسيط بين الضغوط النفسية والاتزان الانفعالي لدى العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في المحافظات الشمالية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ١٣ (١)، ١٣٨-١٠١.

الشيبي، الجوهرة بنت عبد القادر بن طه. (٢٠٢٢). أساليب مواجهة ضغوط الحياة كمنبئ بالفراهية النفسية لدى العاملات وغير العاملات في منطقة مكة المكرمة. العلوم التربوية، ٣٠ (٤)، ١٠٦-٦٧.

صلاح الدين، وعوac. (٢٠١٨). تصنيف النماذج المفسرة للضغوط المهنية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ٦ (٦)، ٢٨٨-٢٧٩.

الصياد، إيمان. (٢٠١٨). ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة دراسة ميدانية على عينة من المرأة العاملة بجامعة كفر الشيخ، حوليات أدب عين شمس، ٤٦ (٤٦)، ٤٤٢-٤٧٨.

عبد الباقي، شيرين محمد فرحات؛ وقنديل، سميرة أحمد؛ ورجب؛ ربحان الحسيني؛ وفريد، أحمد محمود. (٢٠١٣). ضغوط العمل لدى الزوجات العاملات وعلاقتها بالمهارات الإدارية والتوافق الزواجي لديهن. مجلة بحوث التربية النوعية، ٢٠١٣ (٢٨)، ٤٤٥-٤٧٣.

عثمان، فاروق. (٢٠٠١) *القلق وإدارة الضغوط النفسية*. القاهرة: دار الفكر العربي للطبع والنشر والتوزيع.

العديلي، ناصر محمد. (١٩٩٣). *إدارة السلوك التنظيمي*. دار مرامر للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عصفور، إيمان حسنين محمد. (٢٠١٣). *تنشيط المناعة النفسية لتنمية مهارات التفكير الإيجابي وخفض قلق التدريس لدى الطالبات المعلمات شعبة الفلسفة والاجتماع*. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، (٤٢)*، ١١-٦٣.

العكيلي، جبار. (٢٠١٧) *المناعة النفسية لدى طلبة الجامعة وعلاقتها بالوعي بالذات والعفوية*. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (٨١)* ١، ٤٢٣-٤٥٥.

العنزي، مزنة زامل قاطع؛ الجراح، عبد الناصر ذياب؛ العباسي، أحمد محمد. (٢٠٢٢). *القدرة التنبؤية للذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية الاجتماعية والمناعة النفسية بالهناء النفسي لدى الطلبة الموهوبين*. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي.

فريد، علاء. (٢٠١٥) *فاعلية برنامج إرشادي في تدعيم نظام المناعة النفسية وفق خصائص الشخصية المحددة لذاته لخفض الشعور بالاغتراب النفسي لدى طالب الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)*، كلية التربية، جامعة المنصورة.

محيوز، كريمة. (٢٠٢١). *فلسفة المناعة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية*. *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية*. مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، (٢)، ١٢٢١-١٢٤٣.

المدهرش، حابس. (٢٠١٢). *الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)*، جامعة اليرموك، الأردن.

مسحل، رابعة. (٢٠١٨). *المناعة النفسية وعلاقتها بكل من الكفاءة المهنية والضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة*. *مجلة قطاع الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، ٢٢، ١١٦٥-١٢٣٨*.

المعمرية، هدى. (٢٠١٨). *المناعة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في سلطنة عمان*. *مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، ١٩ (١٧): ٦١٣-٦٤٠*.

المغازي، عبد المحسن مسعد إسماعيل؛ وحماد، عبداللاه محمود عبد الله (٢٠٢١) المناعة النفسية لأمهات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقتها باليقظة العقلية لدى أبنائهن، مجلة البحوث التربوية والنوعية، ٦ (٦)، ٣٤-١.

نور الدين، أفراح نصر الدين؛ العنزلي، علاء الدين على. (٢٠٢٢). المناعة النفسية لدي طلبة جامعة الموصل. مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية، (٣)، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة الموصل، ٥٤٥-٥٧١.

همام. علي ثابت . (٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها بجودة الأداء المهني لدى أخصائي خدمة الفرد. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية. ٢٠ (٢)، ٢٧٠-٢٤٤.

هيجان، عبد الرحمن بن أحمد بن محمد. (١٩٩٨). ضغوط العمل: مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض: معهد الإدارة.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٣) تمكين المرأة، رابط: <https://www.hrsd.gov.sa/womens-empowerment>

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Abdel Baki, Sherine Mohamed Farhat; Gindy, Samira Ahmed; Ragab, Rehan El-Husseini; Farid, Ahmed Mahmoud. (2013). Work Pressures among Working Wives and their Relationship to Managerial Skills and Marital Compatibility. *Journal of Qualitative Education Research*, 2013(28), 445-473.
- Abdel-Baqi, Sherine Mohamed Farhat; Wakndil, Samira Ahmed; Ragab, Rehan El-Husseini; Farid, Ahmed Mahmoud. (2013) Work Pressures among Working Wives and Their Relationship to Administrative Skills and Marital Compatibility. *Journal of Gender Education Research*, 2013(28), 445-473.
- Abu Salim, Amira Abdel Shafi Ali. (2020). Managing Life Stress and its Relationship to Burnout among Working Women. *Journal of Home Economics*, 36(1), 143-190.
- Ahmed, Abdullah Jabir; Faraaj, Wahman Hamam; Mustafa, Heba Mohammed. (2021) Factors Contributing to Social Psychological Immunity among Helwan University Students in Light of Gender and Academic Year Variables, *Educational and Social Studies*, Helwan University, (27), 335-385.
- Al-Adili, Nasser Mohammed. (1993) *Organizational Behavior Management*. Maramer Publishing and Distribution House, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Akeili, Jabbar. (2017) Psychological Immunity among University Students and Its Relationship to Self-Awareness and Forgiveness. *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, Arab Educators Association, 1(81), 423-455.

- Albert-Lőrincz, E., Albert-Lőrincz, M., Kádár, A., Krizbai, T., & Lukács-Márton, R. (2011). Relationship between the characteristics of the psychological immune system and the emotional tone of personality in adolescents. *SOCIAL PEDAGOGY*, 103.
- Albert-Lőrincz, E., Albert-Lőrincz, M., Kádár, A., Krizbai, T., & Lukács-Márton, R. (2012). Relationship between the characteristics of the psychological immune system and the emotional tone of personality in adolescents. *SOCIAL PEDAGOG*, 23(1), 103-115.
- Al-Harayzah, Jafar Abdul Aziz. (2020) The Level of Psychological Immunity and its Relationship to the Mental Health of Student-Athletes at Al-Balqa Applied University, *Journal of Educational Studies*, 47(1), 118-127.
- Al-Maghazi, Abdulmohsen Mas'ad Ismail; Hamad, Abdallah Mahmoud Abdullah. (2021) Psychological Immunity of Mothers of Children with Special Needs and Its Relationship to Mental Vigilance of Their Children. *Journal of Educational and Qualitative Research*, 6(6), 1-34.
- Al-Ma'mariyya, Huda. (2018) Psychological Immunity and Its Relationship to Job Satisfaction among Special Education Teachers in the Sultanate of Oman. *Journal of Scientific Research in Education*, Ain Shams University, College of Girls for Arts and Educational Sciences, 19(17): 613-640.
- Al-Mudhish, Habis. (2012) *Incentives and Their Relationship to Job Performance from the Perspective of Faculty Members in Saudi Universities*. Unpublished Doctoral Dissertation, Yarmouk University, Jordan.

- Al-Rahili, Ahood Rabie Mohsen. (2023) Psychological Immunity and its Relationship to Job Performance among a Sample of Faculty Members at Taibah University, Yanbu Branch, *Journal of Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 31(2), 340-366.
- Al-Sayyad, Eman. (2018) Daily Life Pressures and Working Women: A Field Study on a Sample of Working Women at Kafr El-Sheikh University, *Ain Shams Literature Annals*, (46), 442-478.
- Al-Shaibi, Jawhara bint Abdul Qadir bin Taha. (2022). Coping Strategies for Life Pressures as Predictors of Psychological Well-being among Working and Non-working Women in the Makkah Region. *Educational Sciences*, 30(4), 67-106.
- Alsiaad, Eman. (2018) Daily Life Pressures and Working Women: A Field Study on a Sample of Working Women at Kafr El-Sheikh University. *Ain Shams Literary Yearbook*, (46), 442-478.
- Arnold, J. (2005). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*. Pearson Education.
- Asfour, Eman Hassanein Mohamed. (2013) Activating Psychological Immunity for Developing Positive Thinking Skills and Reducing Teaching Anxiety among Female Teachers in the Philosophy and Sociology Department. *Arab Studies in Education and Psychology*, Saudi Arabia, (42), 11-63.
- Bapuji, H., De Bakker, F. G., Brown, J. A., Higgins, C., Rehbein, K., & Spicer, A. (2020). Business and society research in times of the corona crisis. *Business & Society*, 59(6), 1067-1078.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0007650320921172>

- Bhardwaj, K., & Agrawal, G. (2015). Concept and Applications of Psycho-immunity (defense against mental illness): Importance in mental health Scenario, *Online Journal of Multidisciplinary Research*,1(3),6-15.
- Biron, C., Cooper, C. L., & Bond, F. W. (2021). Organizational interventions for stress and well-being—An overview. *International journal of work health management*.
- Bredacs, A. (2016). Psychological immunity Research to the improvement of the professional Teacher Training's National Methodological and Training Development, *Practice and Theory in System of Education* 11, (2),118- 141
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Work-related stress. Office for Official Publications of the European Communities*, Luxembourg.
- Desouki, Walaa Labib Mohammed. (2020) Stockholm Syndrome in Women and its Relationship to Some Psychological Variables (A Comparative Study between Working and Non-working Women), *Arab Studies in Education and Psychology*, 121(121), 257-280.
- Dubey, A., & Shahi, D. (2011). Psychological immunity and coping strategies: A study on medical professionals. *Indian J Soc Sci Res*, 8(1-2), 36-47.
- Dulin, A. J., Dale, S. K., Earnshaw, V. A., Fava, J. L., Mugavero, M. J., Napravnik, S., ... & Howe, C. J. (2018). Resilience and HIV: a review of the definition and study of resilience. *AIDS care*, 30(sup5), S6-S17
- Elgazar, Rania Khamees. (2018) Psychological Immunity among University Students and its Relationship to Moral Intelligence and Academic Performance, *Journal of Scientific Research in Literature - Ain Shams University*, 7(19).

- Essien, B. S. (2014). Occupational stress and coping strategies among female employees of commercial banks in Nigeria. *International journal of scientific research and management (IJSRM)*, 2(9).
- Faragher, E. B., Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2013). A shortened stress evaluation tool (ASSET). *Stress and Health*, 20(3), 189-201.
- Farid, Alaa. (2015) *The Effectiveness of a Counseling Program in Enhancing Psychological Immunity System According to Specific Personality Traits to Reduce the Feeling of Psychological Alienation among University Students in Palestine*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Education, Mansoura University.
- Gao, T., Ding, X., Chai, J., Zhang, Z., Zhang, H., Kong, Y., & Mei, S. (2017). The influence of resilience on mental health: The role of general well-being. *International journal of nursing practice*, 23(3), e12535. <https://doi.org/10.1111/ijn.12535>
- Gharib, M., Jamil, S. A., Ahmad, M., & Ghouse, S. (2016). The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at Dhofar University. *International Journal of Economic Research*, 13(1), 21-33.
- Hijan, Abdulrahman bin Ahmed bin Mohammed. (1998) *Work Pressures: Sources, Consequences, and Management Methods*. Riyadh: Institute of Management.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2007). Protecting workers' health series No. 6: Raising awareness of stress at work in developing countries. *World Health Organization*.

- Ibrahim, Jihan Al-Redi, Hoda. (2011) Psychological Resilience and its Relationship to Job Performance among Special Education Teachers. *Al-Azhar University Journal of Education*, 146(6), 321-359.
- IJntema, R. C., Schaufeli, W. B., & Burger, Y. D. (2021). Resilience mechanisms at work: The psychological immunity-psychological elasticity (PI-PE) model of psychological resilience. *Current Psychology*, 1-13.
- International Stress Management Association (2020). *Workplace stress statistics & facts 2020*. <https://isma.org.uk>
- Jo, S., Ko, D. W., & Lee, J. Y. (2018). Relationship among job stress, stress coping strategy method and psychological well-being of office workers. *Bus. Case Rev*, 41, 7-25.
- Kagan, H. (2006). *The psychological immune system: A new look at protection and survival*. Author House.
- Kausar, G., & Anwar, D. (2015). Stress in Pakistani working women. *J. Cult. Soc. Dev*, 5.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Kawachi, I., Nyberg, S. T., Alfredsson, L., Batty, G. D., ... & Jokela, M. (2015). Long working hours, socioeconomic status, and the risk of incident type 2 diabetes: a meta-analysis of published and unpublished data from 222 120 individuals. *The lancet Diabetes & endocrinology*, 3(1), 27-34.
- Kummer& Mansour.(2023). A STUDY ON JOB STRESS AND ITS IMPACTS ON THE PERFORMANCE OF WOMEN EMPLOYEES IN IT SECTOR. *Eur. Chem. Bull*. 2023,12(10), 3407-3419.
- Kuper-Smith, B. J., Doppel Hofer, L. M., Oganian, Y., Rosenblau, G., & Korn, C. W. (2021). Risk perception and optimism during the early stages of the COVID-19 pandemic. *Royal Society Open Science*, 8(11), 210904.

- Magnano, P., Craparo, G., & Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation. *International Journal of Psychological Research*, 9(1), 9-20.
- Mashal, Rabia. (2018) Psychological Immunity and Its Relationship to Professional Competence and Occupational Stress among Employees in the State Administrative Apparatus. *Journal of Humanities Studies Sector*, Al-Azhar University, 22, 1165-1238.
- Ministry of Human Resources and Social Development. (2023) *Women's Empowerment*, Link: <https://www.hrsd.gov.sa/womens-empowerment>"
- Nagy, E., & Nagy, B. E. (2016). Coping with infertility: Comparison of coping mechanisms and psychological immune competence in fertile and infertile couples. *Journal of health psychology*, 21(8), 1799-1808. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1359105314567206>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277-286.
- Oláh, A. (1996). Psychological immune system: An integrated structure of coping potential dimensions. In *9th conference of the European Health Psychology Society, Bergen, Norway*.
- Oláh, A. (2010). Psychological immunity: A new concept of coping and resilience. In *Coping & Resilience International Conference. Dubrovnik-Cavtat*.
- Oláh, A., Nagy, H., & Tóth, K. G. (2010). Life expectancy and psychological immune competence in different cultures. *Empirical Text and Culture Research*, 4, 102-108.

- Osman, Farouk. (2001) *Anxiety and Psychological Stress Management*. Cairo: Arab Thought Publishing, Printing, and Distribution House.
- Richards, K. (2020). *Self-care and stress management*. Sage Publications.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *JURNAL EMA*, 1(01), 17-24.
- Salah El-Din, Wa'awa. (2018) Classification of Interpreted Models of Occupational Stress, *Journal of Finance and Business Economics*, (6), 279-288.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual review of clinical psychology*, 1, 607-628.
- Semmer, N. K. (2007). *Stress at the workplace*. *World Health Organization*. Retrieved from: <https://www.who.int/occupational-health/topics/stressatwp/en>.
- Shahin, Mohammed Ahmed; Jerini, Palestine Ibrahim. (2020). Psychological Immunity as a Mediator between Psychological Stress and Emotional Stability among Female Workers in Palestinian Security Agencies in the Northern Governorates. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, (13), 101-138.
- Silverman, A. M., Verrall, A. M., Alschuler, K. N., Smith, A. E., & Ehde, D. M. (2017). Bouncing back again, and again: a qualitative study of resilience in people with multiple sclerosis. *Disability and Rehabilitation*, 39(1), 14-22.
- Singh, G. (2023). Stress Among Working Women: A Literature Review. *International Journal of Indian Psychology*, 11(1).

- Sisto, A., Vicinanza, F., Campanozzi, L. L., Ricci, G., Tartaglini, D., & Tambone, V. (2019). Towards a transversal definition of psychological resilience: A literature review. *Medicina*, 55(11), 745
- Tawfik, Marwa Abdel Hamid Ahmed. (2021). Psychological Immunity and Psychological Recovery as Predictors of Perceived Coherence and Hope among Faculty Members with COVID-19 Infection. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 31(113), 369-407.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.
- Vasile, C. (2020). Mental health and immunity. *Experimental and Therapeutic Medicine*, 20(6), 1-5
- Weinberg, A., Sutherland, V., & Cooper, C. (2015). *Organizational stress management: A strategic approach*. Springer.
- Zidan, Essam Mohammed. (2015). The Effectiveness of an Integrative Selective Counseling Program in Improving Psychological Immunity and its Impact on Reducing Death Anxiety among Hepatitis C Patients. *Faculty of Education Journal*, Tanta University, 2(4), 1-97.
- Zidan, Essam. (2013) Psychological Immunity: Concept, Dimensions, and Measurement. *Faculty of Education Journal*, Tanta University, 3(51), 811-882.